


DEUX MOTS DE SECURITE DU TRAVAIL

La lettre d'information d'  **ACOSSET**

Septembre 2020

COVID-19 ET MALADIE PROFESSIONNELLE

La Covid-19 reconnue automatiquement comme maladie professionnelle pour les soignants gravement atteints

D'après le décret n° 2020-1131 du 14 septembre 2020 relatif à la reconnaissance en maladies professionnelles des pathologies liées à une infection au SARS-CoV2, la Covid-19 sera en effet automatiquement reconnue comme maladie professionnelle pour les **soignants** (hospitaliers, soignants de ville et intervenants auprès des personnes vulnérables) touchés par le virus **et ayant contracté une forme sévère de la maladie**, c'est-à-dire impliquant une **oxygénothérapie**.

Les cas des autres soignants et des non-soignants doivent être examinés par un comité de deux médecins, selon le ministère de la santé.

Cette reconnaissance permet une prise en charge à 100 % des frais médicaux, mais aussi la perception d'une indemnité en cas d'incapacité temporaire ou permanente. En cas de décès, les ayants droit peuvent également percevoir une rente.

Les non-soignants, de même que les soignants qui ont contracté le virus mais n'ont pas eu besoin d'oxygénothérapie, devront passer par un comité national d'experts indépendants, composé d'un médecin-conseil de la caisse d'assurance maladie et d'un praticien hospitalier ou d'un médecin du travail, a précisé le ministère.

Ce comité dit de reconnaissance de maladie professionnelle se chargera de définir s'il existe bien un lien entre la pathologie et le travail. Une enquête pourra avoir lieu sur le lieu de travail du malade.

Dernière étape : une fois la maladie reconnue comme maladie professionnelle, un médecin conseil fixera le montant de l'indemnisation.

CAS PRATIQUE : L'ÉPOUSE D'UN DE VOS SALARIÉS PRÉSENTE UNE SUSPENSION DE COVID-19 ET ATTEND LES RESULTATS DE SON TEST. QUE DOIT DEVEZ-VOUS FAIRE DE VOTRE SALAIRE ?

Nous avons appelé le n° vert du gouvernement 0 800 130 000 (numéro vert disponible 24h/24 et 7j/7) afin d'obtenir la réponse.

En attendant les résultats du test

En attendant les résultats du test de sa conjointe, votre salarié est prioritairement placé en télétravail. Si le télétravail n'est pas compatible avec son poste de travail, il revient travailler et vous devez vous assurer que l'ensemble des mesures barrières est strictement appliqué : distanciation, port du masque, lavage des mains, gel hydroalcoolique et vigilance particulière à avoir lors de la prise de repas ou de pauses du salarié concerné, (le mieux est de décaler les repas et les pauses ou de l'isoler afin de ne pas contaminer ses collègues en l'absence de masque dû au repas.)

En cas de test positif

Si le test de la conjointe est positif, votre salarié deviendra alors un "cas contact" officiel et est donc pris en charge par la sécurité sociale qui va lui prescrire un arrêt de travail d'au moins 7 jours et lui demander de se faire tester.

Deux cas de figure pour le reste des salariés si votre salarié est lui-même testé positif

Si toutes les mesures de protection ont été strictement appliquées, les autres salariés de l'entreprise ne seront pas considérés comme cas contact du salarié positif.

Si par contre vous n'avez pas pris toutes les mesures nécessaires (relâchement sur le port du masque, par exemple), tous les salariés ayant croisé le salarié positif seront considérés comme cas contact et seront donc confinés au moins 7 jours et devront passer un test.

Nous pouvons donc facilement imaginer les conséquences désastreuses pour une entreprise dans ce dernier cas de figure.

COVID-19 : UN SALAIRE PEUT-IL REFUSER DE PORTER UN MASQUE ?

Sauf dans des hypothèses exceptionnelles, où, par exemple, le salarié pourrait se prévaloir d'une contre-indication médicale, le port du masque lorsqu'il est obligatoire soit en vertu de la loi, soit a fortiori, en vertu d'une disposition du règlement intérieur constitue une obligation pour le salarié dont le non-respect semble par principe, caractériser une faute disciplinaire, sous réserve toutefois de l'appréciation souveraine des juges au cas par cas.

En refusant de porter le masque lorsque cela lui est imposé, le salarié contrevient à la loi, ou au règlement intérieur, et compromet sa propre santé et celle des personnes qui travaillent avec lui.

L'existence d'une faute ne semble donc pas faire de doute. Reste à définir l'échelle des sanctions.

Pour un premier manquement au port du masque, un simple **avertissement** paraîtrait adéquat. En revanche, en cas de persistance dans le refus du port du masque ou de récurrence, la sanction du licenciement semblerait tout à fait envisageable compte tenu de la nature de la faute. En effet, il ne s'agit pas seulement du non-respect d'une règle en vigueur dans l'entreprise, mais aussi et surtout d'un comportement du salarié méconnaissant les règles de santé et sécurité et pouvant compromettre non seulement sa santé, mais aussi celle des autres salariés travaillant avec lui, alors que l'employeur est tenu de veiller à leur santé et sécurité. Dès lors, ce refus réitéré ou persistant paraîtrait de nature à caractériser le **motif réel et sérieux** justifiant un licenciement.

L'employeur a donc les moyens de faire respecter les obligations imposées par la loi ou par lui-même, en ce qui concerne le port du masque pour lutter contre la propagation de la Covid-19.