

Covid-19 : quelle reconnaissance peut-on attendre pour les travailleurs touchés ?

> **Des personnes exposées à la maladie à coronavirus 19, tombées malades (employés de supermarchés, livreurs, soignants, et d'autres...), pourraient avoir recours à la législation sur les risques professionnels** (régime général de sécurité sociale).

> **Les demandes de reconnaissance de maladie professionnelle devraient faire l'objet d'une étude au sein des Comités régionaux de reconnaissance des maladies professionnelles.**

> **Des déclarations d'accident de travail pourraient aussi être présentées.**

La déclaration par le président de la République d'un confinement obligatoire pour tous les Français dans le cadre de la gestion de l'épidémie de maladie à coronavirus a divisé la population en deux catégories de travailleurs : ceux qui, à la faveur d'une interruption de travail ou de l'adaptation pour le télétravail, se retrouvaient isolés et neutralisaient ainsi le risque professionnel lié au Covid-19, et les autres.

Ces derniers ont été amenés à être en contact avec des personnes potentiellement infectées, au sein de leurs entreprises ou dans le cadre d'interactions directes ou indirectes avec le public. Les employés d'enseignes alimentaires, les livreurs, le personnel soignant, le personnel des banques, les travailleurs du bâtiment, les personnes chargées du ramassage des ordures – et d'autres – ont donc été exposés.

Pour tous ces salariés se pose la question : peuvent-ils être pris en charge par la Caisse Primaire d'Assurance Maladie sous le bénéfice de la législation des risques professionnels en cas d'infection par le Covid-19 ?

Une telle prise en charge présente un intérêt certain pour le salarié. Elle lui garantit des prestations en nature (prise en charge à 100%) et en espèces améliorées par rapport à l'assurance maladie ordinaire (Indemnités Journalières de Sécurité Sociale majorées, capital ou rente en cas d'Incapacité Permanente Partielle et rente d'ayants droit en cas de décès). Elle lui donne également accès à une indemnisation complémentaire des préjudices non couverts par le livre IV du code de la sécurité sociale, si la faute inexcusable de l'employeur est reconnue (1). Le salarié bénéficie aussi d'une protection particulière dans son emploi.

Deux cas peuvent se présenter : l'accident du travail et la maladie professionnelle.

Accident du travail

Selon l'article L 411-1 du code de la sécurité sociale, « *est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée travaillant à quelque titre que ce soit pour un ou plusieurs employeurs* »

S'il existe une présomption d'imputabilité au travail de l'accident qui survient au temps et au lieu du travail, la matérialité de l'accident c'est-à-dire la preuve de ses circonstances doit tout de même être établie par le salarié.

Cet événement accidentel, ici la contamination par le virus, doit présenter deux éléments : être soudain et entraîner une lésion de l'organisme humain. Le caractère soudain n'exclut pas une répétition de faits accidentels, et donc l'exposition à plusieurs reprises à la contamination.

D'ailleurs, la définition de l'accident du travail a été précisée à propos d'une pathologie (sclérose en plaques) contractée à la suite de deux vaccinations obligatoires imposées par l'employeur :

« Constitue un accident du travail un événement ou une série d'événements survenus à des dates certaines par le fait ou à l'occasion du travail dont il résulte une lésion corporelle » (Cass. soc., 2 avr. 2003, n° 00-21.768) ;

En situation de travail, le salarié, dont notamment le personnel soignant, comme le personnel des commerces alimentaires, peut certes être exposé à plusieurs reprises au virus.

Toutefois, la reconnaissance d'un accident du travail impose que le critère de soudaineté soit établi et vérifié dans l'apparition de la maladie, et donc que soit datée la contamination ou soient datées les contaminations, et soit décrite la situation concrète de travail en cause, ce qui implique de savoir quand, comment voire par qui le salarié a été infecté.

Or, cette exigence reste difficile, notamment au regard des sources multifactorielles de contamination (au travail mais aussi dans les transports collectifs, dans les commerces alimentaires, dans les relations familiales...).

Quant à la lésion de l'organisme humain, elle impose le diagnostic du Covid-19.

Cette exigence n'est pas accessible à ce jour à tous les salariés malades, faute de dépistage systématique.

Maladie professionnelle

Selon l'article L461-1 du code de la sécurité sociale, *« est présumée d'origine professionnelle toute maladie désignée dans un tableau de maladies professionnelles et contractée dans les conditions mentionnées à ce tableau. »*

En l'état actuel de la législation, le Covid 19 ne figure pas dans un des tableaux de maladies professionnelles. Son éventuelle reconnaissance en maladie professionnelle impose donc l'avis favorable d'un Comité Régional de Reconnaissance des Maladies Professionnelles (CRRMP) (2), qui devra se prononcer sur le lien de causalité essentiel et direct avec le travail habituel de la victime, en cas de décès ou en cas d'incapacité permanente dite provisoire d'au moins 25% (évaluée par le médecin conseil de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie).

Ainsi, cette condition préalable de saisine du comité (CRRMP) limite la reconnaissance d'une maladie professionnelle aux cas graves, et dépend de l'appréciation par le médecin conseil du taux provisoire d'incapacité.

Ce comité comprend le médecin-conseil régional, le médecin inspecteur régional du travail, et un professeur des universités - praticien hospitalier ou un praticien hospitalier particulièrement qualifié en matière de pathologies professionnelles.

L'ensemble du dossier constitué par la Caisse Primaire d'Assurance Maladie est rapporté devant le comité par le médecin-conseil, qui a examiné la victime, étant précisé que le comité peut entendre la victime et l'employeur, s'il l'estime nécessaire. Le comité dispose donc pour se prononcer :

1° des éléments d'investigation éventuellement recueillis par la caisse après la saisine du comité en application de l'article R. 461-10 ; c'est-à-dire au moins les questionnaires adressés au salarié et à l'employeur,

2° des observations et éléments éventuellement produits par la victime ou ses représentants et l'employeur en application de l'article R. 461-10 ;

3° d'un avis motivé du médecin du travail de la ou des entreprises où la victime a été employée portant notamment sur la maladie et la réalité de l'exposition de celle-ci à un risque professionnel présent dans l'entreprise ;

4° d'un rapport circonstancié du ou des employeurs de la victime décrivant notamment chaque poste de travail détenu par celle-ci depuis son entrée dans l'entreprise et permettant d'apprécier les conditions d'exposition de la victime à un risque professionnel ;

5° du rapport établi par les services du contrôle médical de la caisse primaire d'assurance maladie indiquant, le cas échéant, le taux d'incapacité permanente de la victime (condition précisée ci-après).

(articles D461-29 et D461-30 du code de la sécurité sociale)

À partir de ces documents permettant d'apprécier l'exposition au risque professionnel, complétés par l'identification de facteurs extérieurs (personnels ou environnementaux) et l'analyse de la littérature scientifique, le comité rend un avis motivé sur le lien direct et essentiel entre la maladie caractérisée et les conditions de travail du salarié. Un avis qui s'impose à la Caisse.

Au fil des mois à venir, il est permis de penser que les conditions de contamination par le virus seront mieux connues et que les conséquences des atteintes par le Covid-19 seront évaluées.

Ainsi, pour mémoire, la victime dispose d'un délai de deux années pour solliciter la reconnaissance de l'accident de travail ou de la maladie professionnelle (*article L431-2 du code de la sécurité sociale*).

Et, les conditions de la prise en charge des salariés affectés par le Covid-19 pourraient aussi être aménagées par le législateur.

D'ailleurs, le ministre des solidarités et de la Santé a annoncé le 21 avril que « *s'agissant des soignants (...) nous avons décidé une reconnaissance automatique comme maladie professionnelle, avec indemnisation en cas d'incapacité temporaire ou permanente* » seraient concernés les soignants « *quels qu'ils soient* » et « *quel que soit leur lieu d'exercice, à l'hôpital, en EHPAD ou en ville* ». Grâce à ce dispositif, « *un soignant n'aura pas à démontrer qu'il a été contaminé sur son lieu de travail : on considérera qu'il l'a été* », a souligné Olivier VERAN, sans que les modalités procédurales ne soient encore connues.

Ainsi, la présomption d'imputabilité tendrait à une reconnaissance comme si un tableau de maladie professionnelle propre au Covid 19 existait, et le caractère automatique laisserait à croire qu'aucune condition (exposition, délai de prise en charge, liste de travaux) ne serait requise.

La situation inédite nous oblige à user du conditionnel et à la prudence.

Prenez soin de vous.

Sources et pour aller plus loin :

(1) Tout manquement par l'employeur à son obligation de sécurité qui est révélé à l'occasion d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail peut avoir le caractère d'une faute inexcusable qui ouvre droit à une indemnisation complémentaire pour le salarié ou ses ayants droit. Le ministère du Travail rappelle que si dans le cadre d'une infection au virus, un salarié est pris en charge au titre d'un accident du travail par la sécurité sociale, une faute inexcusable de l'employeur ne pourra être retenue que s'il est démontré que :

-celui-ci avait conscience du danger auquel était exposé le salarié ;

-et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver.

Le ministère ajoute que dans le cadre du Covid-19, les mesures nécessaires sont celles préconisées par le Gouvernement, en particulier les mesures prises pour respecter les gestes barrière et les règles de distanciation.

FAQ Questions réponses du ministère du travail salarié – employeur (actualisé quotidiennement).

(2) Guide pour les CRRMP - INRS Références en santé au travail n°137 (03/2014)