

Vers une prise en charge du COVID 19 comme maladie professionnelle.

Récemment, le COVID 19 a été classé comme un agent biologique de Groupe 3 par une directive Européenne du 3 juin 2020.

Relèvent d'un classement en groupe 3, les agents biologiques pouvant provoquer une maladie grave chez l'homme et présenter un risque de propagation dans la collectivité.

La Directive Européenne est motivée comme suit « *compte tenu de la gravité de la pandémie mondiale de COVID 19 et du fait que chaque travailleur a droit à un environnement de travail sain, sûr et adapté (...)* ». Cette Directive devra être transposée par les États membres dans un délai de 5 mois au plus.

Selon les déclarations du Ministère du Travail antérieures à cette position Européenne, le COVID 19 relevait du Groupe 2 des agents biologiques visée à l'article R 4421-3 du code du travail.

Par un [communiqué de presse du Gouvernement du 30 juin 2020](#), un tableau de maladies professionnelles dédié au COVID 19 serait prochainement créé, il a vocation à s'appliquer à l'ensemble du personnel travaillant dans les établissements sanitaires et médicaux sociaux qui ont contracté **une forme sévère** de COVID 19.

Cette prise en charge financière de l'indemnisation sera mutualisée, un arrêté devrait prochainement fixer les modalités de cette mutualisation des dépenses entre tous les employeurs.

Une forme sévère de COVID 19 ? Quelles populations exposées ? Quelle procédure de reconnaissance dérogatoire ?

Que faut-il entendre par « *forme sévère* » la question reste entière et sera tranchée dans le cadre du Décret visant à l'élaboration de ce nouveau tableau de maladies professionnelles.

Le caractère professionnel de la maladie serait reconnu à l'égard du personnel soignant.

En ce qui concerne l'ensemble des travailleurs non soignants qui ont poursuivi leur activité professionnelle durant la période de confinement et qui ont pu de ce fait être exposés, une procédure simplifiée de reconnaissance sera mise en place.

Les personnes qui ont contracté le COVID 19 durant cette période devraient bénéficier d'une procédure dérogatoire, à savoir, l'absence de recours devant le comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP) par la caisse saisie d'une demande de reconnaissance de maladie professionnelle, mais avis d'un comité régional unique de reconnaissance national spécifiquement dédié au COVID 19.

Ce comité sera amené à statuer en tenant compte des recommandations dont il sera destinataire et ce, sans fixation d'un taux d'incapacité tel que nécessaire dans le cadre de la demande de reconnaissance d'une maladie professionnelle qui ne figure pas au nombre des 98 tableaux existant à ce jour.

Bien évidemment cette procédure spécifique et dérogatoire ne serait pas ouverte à l'ensemble des personnes ayant contractés le COVID 19.

En l'état des travaux du Gouvernement, cette procédure concernerait les salariés :

- Qui ont contracté une forme sévère de COVID 19
- Alors qu'ils étaient amenés à travailler en présentiel durant la période de confinement.

Cela réduit considérablement les potentiels bénéficiaires d'une prise en charge au titre de la législation professionnelle du COVID 19.

Les restrictions ainsi envisagées mettent un terme aux débats animés qui avaient pu fleurir : comment déterminer si le salarié a contracté la maladie dans le cadre de son activité avec le développement du télétravail, quelle forme de COVID 19 serait concernée ? Si le COVID 19 est prise en charge en tant que maladie professionnelle alors quel délai pour l'élaboration du tableau ? quelles conditions ? En l'absence de tableau comment déterminer le taux de 25% minimum....

Pour l'heure, la question de la prise en charge de la maladie professionnelle (à venir) COVID 19 semble se limiter à la période de confinement.

Des conséquences pour les entreprises d'une telle reconnaissance professionnelle

La prise en charge au titre de la législation professionnelle certes limitée du COVID 19 peut entraîner une possible mise en jeu de la responsabilité de l'employeur sur le terrain de son obligation de préserver la santé physique et mentale de ses collaborateurs.

La question de la reconnaissance d'une faute inexcusable de l'employeur dans la survenance de la maladie est envisageable.

Rappelons alors qu'une telle reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur est encourue lorsque :

- L'existence d'une faute consistant en l'exposition du salarié à un danger ;
- Un lien de causalité entre la faute et le dommage ;
- Un employeur ayant eu ou ayant dû avoir conscience du danger

Les connaissances scientifiques sur la COVID 19 et les mesures de protection associées ont évolué au cours des derniers mois.

Ces évolutions doivent nécessairement être prises en considération par les entreprises et déclinées en leur sein dans le cadre du DUER comme dans la formation du référent COVID 19 au sein de l'entreprise

La seule prise en compte par l'entreprise du risque biologique COVID 19 sans mise en œuvre efficace et efficiente ne saurait permettre à l'employeur de s'exonérer de sa responsabilité.

D'ailleurs, et sur ce point, le Tribunal Judiciaire de LILLE dans une ordonnance de référé du 5 mai dernier vient rappeler que l'employeur doit assurer l'information individuelle des salariés sur les mesures prises ainsi qu'une formation sur le port des EPI ainsi que la sécurité relative au risque biologique

+ [Dir. 2020/739 de la commission 3 juin 2020 : JOUE n°L 175 du 4 juin 2020.](#)

+ [LILLE, ord.réf., 5 mai 2020 n°20/00399](#)

Comme nous pouvons l'observer depuis le début de la crise, les évolutions textuelles sont nombreuses et rapides.

Cela doit amener les entreprises à œuvrer avec une particulière vigilance et à adapter constamment leur politique de sécurité COVID 19 en veillant à ce que les mesures prises soient effectivement suivies.