



**Secteur Protection Sociale Collective**

**Numéro 122-2020**

Réf. : YV/SL

Paris, le 28 avril 2020

---

**Pour une reconnaissance du COVID-19 par la législation  
des accidents du travail et des maladies professionnelles  
pour tous les salariés exposés dans le cadre de leur activité**

---

Chères et chers camarades,

De très nombreux salariés se trouvent en première ligne afin d'assurer les fonctions essentielles, tels les personnels soignants, mais aussi beaucoup d'autres salariés, notamment de toute la chaîne alimentaire et logistique.

Ces travailleurs sont exposés au risque d'être infecté par le virus, et certains en sont atteints en raison de leur activité professionnelle.

C'est pourquoi nous avons saisi le Ministre de la Santé afin que les personnels du secteur public comme du secteur privé, malades du Covid-19, puissent être reconnus en affection professionnelle et en accident du travail au plus vite.

Nous avons également saisi la Présidente de la CATMP (commission des accidents du travail et des maladies professionnelles) afin que des modalités de réparation et de financement soient instaurées dans les meilleurs délais et en concertation avec les interlocuteurs sociaux.

Lors d'une séance de questions au gouvernement à l'Assemblée nationale le 21 avril 2020, le ministre de la Santé s'est engagé à mettre en place un dispositif de reconnaissance automatique en maladie professionnelle pour tous les soignants infectés par le Covid-19.

Cela apparaît cependant très largement insuffisant au vu de l'effort national qui est demandé à de nombreux travailleurs des secteurs public et privé. La crise sanitaire que nous vivons mobilise en effet de multiples secteurs et expose chaque jour des travailleurs qui assurent les fonctions les plus essentielles à la marche de notre pays.

**FO revendique l'élargissement, au-delà des soignants, du dispositif de reconnaissance automatique en maladie professionnelle du Covid-19 pour tous les salariés exposés dans le cadre de leur activité.**

Pour Force Ouvrière, la reconnaissance en maladie professionnelle est une mesure de justice sociale, pour apporter à ces travailleurs une juste réparation mais aussi pour assurer une véritable égalité de traitement.

Cette circulaire explicite en détail les différents enjeux derrière cette revendication.

## 1. Quels sont les enjeux ?

La reconnaissance en accident du travail ou en maladie professionnelle entraîne pour le travailleur des avantages en matière d'indemnisation, de prise en charge des soins et de protection.

### 1.1 L'indemnisation

L'indemnisation pour arrêt de travail au titre de la législation AT/MP est plus favorable pour le travailleur. Ainsi, dès la première heure travaillée, un salarié peut bénéficier de la législation AT/MP. De plus, en cas de reconnaissance en AT ou en MP l'indemnisation est portée à 60% de son salaire journalier de base pendant les 28 premiers jours et de 80 % à compter du 29ème jour. Le **salaire journalier de base** est calculé en prenant en compte le montant du dernier salaire

Dans le cadre d'un arrêt maladie non-professionnel, l'indemnisation est égale à 50 % du **salaire journalier de base**, calculé sur la moyenne des salaires bruts dans la limite d'un plafond égal à 1,8 fois le Smic mensuel en vigueur, soit 2 770,96 € au 1er janvier 2020. En conséquence, le montant brut maximum par jour sera de 45, 55 euros en arrêt maladie classique alors qu'il pourra monter à 274,46 euros par jour dans le cadre d'un AT/MP.

La question des jours de carence est aussi en principe un élément essentiel. Il peut cependant être écarté dans le cadre du coronavirus puisque le décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020 supprime les jours de carence pour l'indemnisation de la sécurité sociale tout comme le décret n° 2020-193 du 4 mars 2020 prévoit de ne pas appliquer le délai de carence, afin de permettre le versement de l'indemnité complémentaire à l'indemnité journalière par l'employeur dès le premier jour d'arrêt de travail même non professionnel.

Dans les cas les plus graves, en particulier le décès d'un salarié à la suite d'une infection due au COVID 19, la reconnaissance en accident du travail ou en maladie professionnelle permet de plus d'obtenir une meilleure indemnisation pour les ayants droits.

Par ailleurs, si le salarié est victime d'une incapacité permanente, il peut percevoir des indemnités versées en capital ou sous forme de rente plus favorable que la pension d'invalidité versée dans le cadre d'une maladie ou d'un accident non professionnel. Il apparaît cependant que, pour le moment, le COVID-19 ne semble pas laisser de séquelle, mais si cela venait à être le cas, la législation AT/MP serait dès lors plus protectrice.

### 1.2 La prise en charge des soins

Lorsque la maladie ou l'accident est **reconnu d'origine professionnelle**, les dépenses de santé de la victime sont prises en charge à 100 % sur la base des **tarifs de la Sécurité sociale**. La victime ne procède pas à l'avance des frais, mais elle n'échappe pas aux franchises médicales. Cette prise en charge couvre

les frais médicaux, pharmaceutiques, de chirurgie, de rééducation, les transports sanitaires médicalement justifiés... Les frais d'hospitalisation sont également pris en charge à 100 % (sur la base du tarif de l'établissement public le plus proche) et la victime est dispensée du paiement du forfait journalier.

### **1.3 Une protection spécifique dans le cadre d'un arrêt de travail pour maladie professionnelle ou accident du travail**

Le salarié victime d'un accident du travail (autre qu'un accident de trajet) ou d'une maladie professionnelle bénéficie d'une protection spéciale pendant la période d'arrêt de travail et à l'issue de celui-ci.

La durée des périodes de suspension du contrat de travail est prise en compte pour la détermination de tous les avantages légaux ou conventionnels liés à l'ancienneté dans l'entreprise. Par ailleurs, les périodes, dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an, pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle sont considérées comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés.

De plus, en vertu de l'article L1226-9 du code du travail, le salarié en arrêt pour accident du travail ou maladie professionnelle bénéficie d'une protection spéciale contre le licenciement.

### **1.4 Le contentieux de la faute inexcusable**

Un enjeu majeur en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles reste le contentieux de la faute inexcusable. En effet la reconnaissance en accident du travail ou en maladie professionnelle ouvre la possibilité pour le salarié d'engager la responsabilité de l'employeur sur le fondement de la faute inexcusable.

La faute inexcusable a été définie dans les arrêts de la cour de cassation du 28 février 2002 qui précisent " *En vertu du contrat de travail le liant à son salarié, l'employeur est tenu envers celui-ci d'une obligation de sécurité de résultat, notamment en ce qui concerne les maladies professionnelles contractées par ce salarié du fait des produits fabriqués ou utilisés dans l'entreprise ; le manquement à cette obligation a le caractère d'une faute inexcusable, au sens de l'article L. 452-1 du code de la sécurité sociale, lorsque l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié, et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver.* »

En conséquence, lorsque l'accident est dû à la faute inexcusable de l'employeur ou de ceux qu'il s'est substitué dans la direction, la victime ou ses ayants droit ont droit à une **indemnisation complémentaire**.

En ce qui concerne ce sujet, deux possibilités peuvent être explorées :

Appliquer la législation en l'état actuel du droit et donc reconnaître la possibilité au salarié d'engager la faute inexcusable de l'employeur dès lors que la pathologie est reconnue en AT ou en MP. Cette solution apparaît comme la plus juste en particulier lorsque l'employeur n'aura pas mis en œuvre les

mesures de prévention nécessaires à la protection de la santé des salariés. Elle permet en effet une **réparation intégrale** du préjudice.

- Appliquer la législation relative aux accidents de trajet : En effet les accidents de trajet, s'ils permettent de bénéficier de la législation AT/MP ne donnent pas la possibilité aux salariés d'introduire un contentieux en faute inexcusable.

## **2. Infection due au coronavirus : accident du travail ou maladie professionnelle ?**

### **2.1 la reconnaissance du COVID-19 en accident du travail**

Selon l'article L411-1 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 ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise".

La reconnaissance d'un accident du travail suppose alors l'existence d'un fait ou d'un ensemble de faits précis survenus soudainement, à une date et dans des circonstances certaines. S'agissant du Covid-19, un contact rapproché avec une personne infectée (contact physique, crachat, éternuement, toux, etc.) pourrait sans doute constituer un tel « fait accidentel », susceptible d'entraîner l'application de la présomption d'imputabilité. Le simple fait d'être en contact régulier avec d'autres personnes (clientèle, autres salariés, personnel extérieur) ne devrait en revanche pas suffire à caractériser un tel « fait », sous réserve que l'établissement concerné ait pris les mesures de prévention recommandées.

Il semble cependant que la difficulté va résider dans la preuve du contact entre le salarié et la personne infectée ainsi que dans la preuve de la date certaine de l'accident. Il faudrait alors probablement permettre un aménagement de cette preuve pour que la législation sur les accidents du travail trouve à s'appliquer.

S'y ajouterait éventuellement la responsabilité du salarié qui n'aurait pas lui-même appliqué les prescriptions (port d'un masque homologué si tel est le cas par exemple). Cependant, le code du travail impose à l'employeur de s'assurer du respect des consignes de sécurité et cela relève toujours d'une obligation de résultat. De plus, si en vertu de l'article L4122-1 du code du travail, le travailleur a une obligation de sécurité, il ne s'agit que d'une obligation de moyen. Il apparaît surtout que le manquement à cette obligation par le salarié sera sanctionnable sur le terrain du droit du travail (notamment via une sanction disciplinaire) mais que cela n'a pas un impact déterminant dans le cadre de la faute inexcusable, notamment car l'obligation de l'employeur est de résultat.

### **2.2. La reconnaissance du COVID 19 en maladie professionnelle**

Concernant la reconnaissance du COVID-19 en maladie professionnelle, l'article L461-1 du Code de la sécurité sociale dispose que : " Est présumée d'origine professionnelle toute maladie désignée dans un tableau de maladies professionnelles et contractée dans les conditions mentionnées à ce tableau.

*Si une ou plusieurs conditions tenant au délai de prise en charge, à la durée d'exposition ou à la liste limitative des travaux ne sont pas remplies, la maladie telle qu'elle est désignée dans un tableau de maladies professionnelles peut être reconnue d'origine professionnelle lorsqu'il est établi qu'elle est directement causée par le travail habituel de la victime.*

*Peut être également reconnue d'origine professionnelle une maladie caractérisée non désignée dans un tableau de maladies professionnelles lorsqu'il est établi qu'elle est essentiellement et directement causée par le travail habituel de la victime et qu'elle entraîne le décès de celle-ci ou une incapacité permanente d'un taux évalué dans les conditions mentionnées à l'article L. 434-2 et au moins égal à un pourcentage déterminé. “*

En l'état actuel du droit, le COVID-19 n'est pas inscrit dans un tableau de maladie professionnelle. L'unique moyen de reconnaissance nécessite donc le passage devant un comité régional de reconnaissance de maladie professionnelle. Il faudrait alors prouver que le COVID-19 a été contracté **essentiellement et directement par le fait ou à l'occasion du travail** mais aussi que la victime est un taux d'incapacité permanente d'au moins 25%. Ces conditions sont à l'évidence trop restrictive pour aboutir à une reconnaissance en maladie professionnelle du COVID-19 et nécessite un aménagement spécifique.

Dans l'optique d'une reconnaissance plus large en maladie professionnelle, la création d'un tableau semble alors plus pertinente mais peut cependant être complexe et ne pas couvrir toutes les situations.

**Il apparait cependant que pour une reconnaissance en Accident du travail ou en maladie professionnelle, nous risquons de nous heurter à la problématique des tests. En effet, à défaut de pouvoir mettre en place un dispositif élargi de test sur la population salariée, il est à l'heure actuelle quasi impossible pour un travailleur de prouver qu'il a contracté le COVID-19 sauf dans le cas où une hospitalisation a eu lieu.**

### **2.3 Vers un dépassement du clivage accident du travail/maladie professionnelle ?**

Au vu des enjeux récapitulés ci-dessus, il semble que la nécessité pour tous les travailleurs exposés est aujourd'hui de bénéficier de la législation AT/MP, peu importe la qualification juridique à savoir accident du travail ou maladie professionnelle.

Dès lors, dans le cadre exceptionnel de la crise sanitaire, il pourrait être envisagé un dispositif exceptionnel qui s'affranchirait de ces qualifications. Ainsi, il apparait nécessaire de créer une présomption d'imputabilité au travail pour tous les salariés contraints de se rendre sur leur lieu de travail dès l'instant où ils sont testés positif au coronavirus. Cette présomption permettrait le bénéfice de la législation AT/MP pour les salariés peu importe la qualification juridique. Les salariés continuant d'exercer leur travail, sont de fait soumis à une période de confinement dès lors qu'ils ne se rendent pas sur leur lieu de travail. En conséquence, cette présomption paraît totalement légitime dans la mesure où la contraction du virus a de fortes probabilités de s'être faite dans le cadre de leur activité.

Cela reviendrait de fait à créer une fiction juridique, avec quelque chose ressemblant à ce qui se fait en matière d'accident de trajet. Il faudrait alors intégrer un article au code de la sécurité sociale disposant que *“ est considéré comme accident de travail/maladie professionnelle, toute infection au covid-19 lorsque le salarié apporte la preuve qu'il était dans l'obligation de se rendre sur son lieu de travail durant la période de l'État d'urgence sanitaire”*

Il serait nécessaire de cibler le dispositif en permettant sa mise en œuvre pendant toute la durée de l'État d'urgence sanitaire ou de persistance de mesures de confinement et/ou de « quarantaines » pour les salariés symptomatiques ou personnes contact.

Il apparaît évident qu'une telle solution devrait être financée par une cotisation mutualisée entre tous les employeurs. Il serait en effet délicat d'individualiser la cotisation avec une prise en charge aussi large.

### **3. Le financement de la prise en charge au titre de la législation AT/MP**

Dans tous les cas, l'obligation de préservation de la santé pesant sur l'employeur, le financement ne pourra relever que d'une cotisation financée exclusivement par l'employeur. Il ne peut être toléré de faire financer une telle mesure par les salariés ou même par le biais de l'impôt.

Dans ce cadre, la solution juridique la plus simple semble être la création d'une majoration M5 spécifique au COVID-19 qui viendrait s'ajouter aux 4 majorations dans le calcul du taux accidents du travail et maladies professionnelles des entreprises. A défaut, il peut être envisageable d'augmenter le taux de cotisation de la majoration M3 qui couvre déjà aujourd'hui les dépenses du fonds commun des AT.

Cette majoration serait à minima mise en œuvre sur tous les secteurs d'activité qui continuent d'exercer durant cette période d'épidémie.

### **4. La mise en œuvre de la décision de reconnaissance**

En ce qui concerne l'aspect opérationnel de la reconnaissance, deux solutions semblent pouvoir être envisagées :

→ Les caisses primaires d'assurance maladie

Il est possible d'envisager de confier la reconnaissance aux caisses primaires d'assurance maladie qui disposent des compétences nécessaires en interne pour traiter de ces questions puisqu'elles gèrent déjà la procédure de reconnaissance des AT/MP. Il serait cependant nécessaire de leur donner les moyens nécessaires à l'exercice de cette nouvelle mission. Dans ce cadre les ressources issues de la majoration seraient conservées au sein de la branche ATMP.

→ La création d'un fonds/ d'une commission d'indemnisation



## Circulaire confédérale

Il est aussi possible d'envisager de confier cette mission à un fonds d'indemnisation AD HOC qui bénéficierait alors d'un transfert des ressources issues de la nouvelle majoration mise en œuvre pour financer la prise en charge du COVID-19 au titre de la législation des ATMP. Ce fonds, sur le modèle du FIVA serait composé d'un conseil d'administration et d'une commission d'examen des dossiers.

Cette dernière solution permettrait de plus de mettre en œuvre une indemnisation plus favorable pour les salariés. En effet, il faudrait envisager une indemnisation qui ne se limite pas à une indemnisation forfaitaire mais qui penche vers une indemnisation intégrale du préjudice pour le salarié. Cette mesure serait d'autant plus juste si l'on décide d'écarter la possibilité pour le salarié d'exercer un recours en faute inexcusable.

Amitiés syndicalistes.

**Serge LEGAGNOA**  
Secrétaire confédéral

**Yves VEYRIER**  
Secrétaire général