

COMMENT GERER UN SALARIE « CAS CONTACT » ?

Dans une fiche du 3 novembre 2020, le ministère du Travail évoque la question des salariés considérés comme « cas contact. »

• Qu'est-ce qu'un cas contact ?

Un cas contact est une personne ayant eu un contact à risque avec une personne contaminée par la Covid-19. Par contact à risque, on entend les situations suivantes :

- en face à face à moins d'un mètre (embrassade, poignée de main...) et sans masque ou autre protection efficace ;
- plus de 15 minutes, dans un lieu clos, sans masque, alors que la personne contaminée tousse ou éternue : repas ou pause, conversation, déplacement en véhicule, réunion, etc.
- à l'occasion d'échange de matériel ou d'objet non désinfecté ;
- d'actes de soins ou d'hygiène ;
- en partageant le même lieu de vie.



A noter : Une personne n'est pas considérée comme cas contact lorsque le contact ne correspondait pas à ces situations de risque ou lorsque la personne avec laquelle le contact a eu lieu n'était en définitive pas positive à la Covid 19.

Ainsi, par exemple, un croisement fugace dans la rue ne caractérise pas un cas contact. De même, le cas contact d'un cas contact n'est pas un cas contact.

• Quelles mesures prendre en présence de cas contact dans l'entreprise ?

EN PRIORITÉ, IL FAUT L'ISOLER

S'il se trouve au travail, il doit rentrer chez lui (avec un masque chirurgical s'il utilise les transports en commun).

Par la suite :

- Si ce salarié peut télétravailler, il n'a pas à solliciter un arrêt de travail auprès de l'Assurance-maladie.
- Si le télétravail n'est pas possible, le salarié « cas contact » est placé en arrêt de travail par l'Assurance-maladie, qui lui délivre un arrêt de travail sans jour de carence.

NB. Si le cas contact s'est isolé avant cette date, son arrêt de travail peut être rétroactif dans la limite de 4 jours.

En pratique, la demande d'arrêt de travail s'effectue en ligne sur declare.ameli.fr et s'accompagne d'une attestation sur l'honneur de ne pas pouvoir télétravailler.

En tout état de cause, le salarié cas contact doit rester isolé pendant 7 jours après le dernier contact avec la personne déclarée positive à la Covid-19, avant d'effectuer un test de dépistage.

Deux situations se présentent alors :

- Si le test est négatif, le cas contact peut arrêter son isolement et doit reprendre le travail sans avoir besoin d'un certificat médical ;
- Si le test est positif : le salarié doit s'isoler 7 jours supplémentaires, à partir de la date du test, envoyer son arrêt de travail à son employeur et respecter sa durée.

Le ministère du Travail précise qu'à l'issue de cette période de 7 jours :

- « Si la personne a de la fièvre, elle consulte son médecin et poursuit son isolement pendant 48 h après la fin de la fièvre » ;
- « Si la personne n'a pas de fièvre, elle arrête son isolement mais évite les contacts avec les personnes vulnérables et porte un masque chirurgical et respecte strictement le port du masque, les gestes barrières et la distanciation. Elle n'a pas besoin de certificat médical de reprise d'activité. »

• QUELLES SONT LES AUTRES MESURES A METTRE EN PLACE ?

1/ Informer les autorités sanitaires

En cas de contamination parmi les salariés, l'employeur doit prendre attache avec le service de santé au travail de l'entreprise et suivre ses consignes pour le nettoyage et la désinfection des locaux et postes de travail concernés.

Si plusieurs salariés ont été diagnostiqués comme porteurs de la Covid-19 au sein de l'entreprise (foyers de contamination d'au moins 3 cas, dans une période de 7 jours), l'employeur doit en informer les autorités sanitaires (ARS, Assurance maladie, services de santé au travail).

2/ Prévenir de nouvelles contaminations :

- En rappelant les recommandations des autorités sanitaires destinées à prévenir les contaminations : gestes barrières, port du masque, distanciation, utilisation de l'application TousAntiCovid, pauses individuelles, etc. ;
- En insistant sur la nécessité de s'isoler en cas de doute sur une éventuelle contamination et rappeler les modalités d'indemnisation par l'Assurance-maladie des arrêts de travail ;
- En procédant à la mise à jour du document d'évaluation des risques professionnels dans l'entreprise (ou en établissant un), pour renforcer les mesures de prévention : meilleure information des salariés, renforcement du télétravail, réorganisation du travail, des locaux et des flux, aération, moyens de protection, nettoyage et désinfection, aménagement ou réaménagement des lieux de travail ou des installations.

PEUT-ON SANCTIONNER UN SALARIE « CAS CONTACT » QUI NE S'ISOLERAIT PAS ?

Selon l'article L. 4122-1 du Code du travail, il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail.

Ainsi, il a été jugé que :

- Un salarié peut être licencié, non pas en raison de son état de santé, mais pour avoir continué à travailler sachant qu'il n'était pas en état de le faire (Cass. soc. 12 octobre 2017, 16-18.836)
- En cas de manquement à l'obligation qui lui est faite par l'article L 4122-1 du Code du travail de prendre soin de sa sécurité et de sa santé, ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions au travail, un salarié engage sa responsabilité et une faute grave peut être retenue contre lui (Cass Soc. 23 mars 2005, 03-42.404)
- Les salariés ont l'obligation de ne pas mettre en danger, dans l'enceinte de l'entreprise, d'autres membres du personnel (Cass. soc, 4 octobre 2011, 10-18.862)

Ainsi, les salariés ont l'obligation de prendre soin de leur santé et de leur sécurité ainsi que celles des autres personnes concernées par leur travail : collègues de travail, supérieur hiérarchique, employeur, clients, fournisseurs, etc.

En continuant à travailler tout en étant malade, un salarié met en péril la santé et la sécurité des autres personnes concernées par son travail, comportement pouvant constituer un motif réel et sérieux de licenciement, voire une faute grave.