

Ordonnance n° 2020-386 du 1er avril 2020 adaptant les conditions d'exercice des missions des services de santé au travail à l'urgence sanitaire

Le coût d'arrêt à l'activité économique et à la possibilité de se déplacer impacte fortement les conditions de réalisation des missions des service de santé au travail (médecine du travail).

L'ordonnance vise à aménager les modalités de l'exercice par les services de santé au travail de leurs missions et notamment le suivi de l'état de santé des salariés.

Sont concernés :

- Le processus électoral ;
- Le statut et la protection des représentants du personnel ;
- L'utilisation de la visio-conférence pour les réunions ;
- L'information – consultation du CSE.

Ce qu'il faut retenir :

- **Le médecin du travail peut prescrire un arrêt de travail aux personnes à risques / covid-19**
- **Les visites médicales peuvent être reportées mais on attend un décret**
- **Le report dépend d'une décision du médecin du travail**
- **Les embauches peuvent se faire malgré le report de la visite d'embauche**

Table des matières

1.	Entrée en vigueur	1
2.	Les missions dans le cadre de l'épidémie de Covid-19.....	2
2.1.	Les missions habituelles.....	2
2.2.	Les nouvelles missions : prescription et dépistage	2
3.	Le suivi individuel des salariés.....	2
3.1.	Les visites « d'embauche » et périodiques : visites d'information et de prévention	2
3.2.	Les autres interventions.....	3
3.3.	Conclusions sur l'inaptitude	3
3.3.1.	La visite de reprise et ses suites	3
3.3.2.	Le délai d'un mois de reclassement ou licenciement.....	3

1. Entrée en vigueur

Application immédiate sous réserve de décrets à paraître (non paru au 3/04).

Date de fin d'application : 31 août 2020 au plus tard

2. Les missions dans le cadre de l'épidémie de Covid-19

2.1. Les missions habituelles

Les services de santé au travail participent à la lutte contre la propagation du covid-19, notamment par :

- La diffusion, à l'attention des employeurs et des salariés, de messages de prévention contre le risque de contagion ;
- L'appui aux entreprises dans la définition et la mise en œuvre des mesures de prévention adéquates contre ce risque ;
- L'accompagnement des entreprises amenées, par l'effet de la crise sanitaire, à accroître ou adapter leur activité.

MTA :

Il ne s'agit que d'applications particulières des missions habituelles des services de santé au travail.

2.2. Les nouvelles missions : prescription et dépistage

En temps normal, les médecins du travail ne sont pas habilités à prescrire, seuls les médecins traitants et les sages-femmes pouvant le faire (article L. 321-1 du code de la sécurité sociale)

L'ordonnance prévoit une dérogation au titre du Covid-19 :

- Le médecin du travail peut prescrire et, le cas échéant, renouveler un arrêt de travail en cas d'infection ou de suspicion d'infection au covid-19 ou au titre des mesures de prévention prises pour les personnes dites « à risques » ou « vulnérables ».
- Le médecin du travail peut procéder à des tests de dépistage du covid-19 selon un protocole défini par arrêté des ministres chargés de la santé et du travail.

Un décret (non paru au 3/04) est attendu pour préciser les conditions d'application de ces nouvelles compétences.

3. Le suivi individuel des salariés

3.1. Les visites « d'embauche » et périodiques : visites d'information et de prévention

Les visites médicales qui doivent être réalisées à compter du 12 mars 2020 peuvent être reportées.

- Les visites d'embauche, y compris des mineurs, des travailleurs handicapés, des titulaires d'une pension d'invalidité, les postes présentant des risques particuliers, les femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitantes
- Les visites périodiques, y compris des travailleurs de nuit
- Les visites demandées par les salariés
- Les visites avant départ en retraite pour les salariés ayant bénéficié d'un suivi particulier (art. L.4624-2-1 du code du travail)

Les conditions du report

- Il faudra un décret, non encore paru
- Pas de report lorsque le médecin du travail estime indispensable de maintenir la visite compte tenu notamment de l'état de santé du travailleur ou des caractéristiques de son poste de travail.
- Ces dispositions concernent aussi bien les salariés en CDI que les salariés en CDD et les intérimaires.
- Les visites reportées devront être organisées dans les conditions définies par le décret à paraître et au plus tard le 31 décembre 2020.

Le report de la visite ne fait pas obstacle, le cas échéant, à l'embauche ou à la reprise du travail.

MTA :

En cas d'embauche d'un salarié ou de fin d'arrêt de travail pour maladie ou accident, professionnel ou non, intervenant pendant la période d'urgence sanitaire, l'embauche ou le retour au poste de travail sont possibles. Il faudra être particulièrement attentif aux conditions de sécurité.

Cela ne modifie que la situation des salariés devant passer une visite préalable ce qui constitue aujourd'hui plutôt l'exception.

Attention : il appartient à l'employeur de demander la visite d'embauche comme d'habitude.

3.2. Les autres interventions

L'article 4 permet également le report ou l'aménagement des autres catégories d'interventions des services de santé au travail dans ou auprès de l'entreprise sans lien avec l'épidémie :

- Etudes de poste,
- Procédures d'inaptitude,
- Réalisation de fiches d'entreprise, etc.)

Une exception : si le médecin du travail estime que l'urgence ou la gravité des risques pour la santé des travailleurs justifient une intervention sans délai.

3.3. Conclusions sur l'inaptitude**3.3.1. La visite de reprise et ses suites**

Si un arrêt de travail pour maladie ou accident prend fin pendant la période d'urgence sanitaire, il sera souvent difficile d'obtenir une visite de reprise et donc, le cas échéant, un avis d'inaptitude qui ne peut être établi qu'après réalisation d'une étude de poste, mise à jour de la fiche d'entreprise si elle ne l'est pas et échange avec l'employeur et le salarié.

Le salarié pourra alors se trouver dans plusieurs situations :

- Il peut essayer d'obtenir une prolongation de son arrêt de travail ;
- A défaut de prolongation de cet arrêt :
 - o Il peut demander à reprendre le travail ou informer son employeur qu'il se tient à sa disposition :
 - Le poste concerné est en chômage partiel : l'employeur doit le mettre en chômage partiel
 - Le poste concerné est en activité : l'employeur doit examiner la situation :
 - Il considère le salarié comme pouvant travailler (sans avoir d'avis du médecin du travail !) : en prenant toutes les précautions, il le fait travailler.
 - Il considère que l'état de santé présente un risque : il prend contact avec le médecin du travail et ne fait pas travailler le salarié, sans le rémunérer (en prenant le risque de devoir reprendre le salaire si sa position n'est pas fondée).
 - o Il ne peut pas reprendre le travail ou ne se tient pas à sa disposition :
 - Il ne reçoit plus d'indemnisation de la sécurité sociale ni de complément de salaire de son employeur ou du régime de prévoyance ;
 - Il n'est pas rémunéré.

3.3.2. Le délai d'un mois de reclassement ou licenciement

En cas d'avis d'inaptitude prononcé pendant la période d'urgence sanitaire, la procédure de reclassement est-elle suspendue, ce qui pose le problème de l'obligation de reprendre le salaire en cas d'absence de licenciement ou de reclassement au terme du délai d'un mois prescrit par l'article L.1226-4 ou 11 du code du travail ?

La question se pose au regard des dispositions de l'article 2 de l'ordonnance n°2020-306 du 25 mars 2020 aux termes duquel :

« Tout acte, recours, action en justice, formalité, inscription, déclaration, notification ou publication prescrit par la loi ou le règlement à peine de nullité, sanction, caducité, forclusion, prescription, inopposabilité, irrecevabilité, péremption, désistement d'office, application d'un régime particulier, non avenu ou déchéance d'un droit quelconque et qui aurait dû être accompli pendant la période mentionnée à l'article 1^{er} sera réputé avoir été fait à temps s'il a été effectué dans un délai qui ne peut excéder, à compter de la fin de cette période, le délai légalement imparti pour agir, dans la limite de deux mois.

Il en est de même de tout paiement prescrit par la loi ou le règlement en vue de l'acquisition ou de la conservation d'un droit ».

- On peut penser que le reclassement ou le licenciement sont des actes au sens de l'article 2.
- On peut penser que la reprise du salaire après le délai d'un mois est, soit une « sanction », soit « l'application d'un régime particulier » au sens de l'article 2.
- Il est donc possible de soutenir que l'employeur :
 - o a le droit de mener la procédure de reclassement et/ou de licenciement pendant la période d'urgence sanitaire, pour autant que ce soit matériellement possible ;
 - o ne peut pas se voir reprocher d'avoir dépassé le délai d'un mois et donc ne peut pas se voir réclamer la reprise du salaire ;
 - o devra effectuer ces procédures dans le délai d'un mois suivant la fin du délai d'un mois après la période d'urgence sanitaire (donc en tout un délai de deux mois après la fin de l'état d'urgence).
- Ces conclusions posent questions :
 - o L'auteur pense que le régime est celui exposé ci-dessus. Mais qu'en penseront les juges ?
 - o Si le régime est celui-ci, le salarié va se trouver dans une situation très difficile car il ne reçoit plus aucune rémunération ni indemnisation et ne peut pas prétendre au chômage partiel puisqu'il n'est pas en capacité de travailler.
