

## **Le droit du travail à l'épreuve de la covid19 : Quels retentissements sur le plan de la protection sociale**

### **Labour Law and covid19 : which implications for social protection?**

**EL HANI Soufia**

Doctorante

Faculté des sciences juridiques, économiques et sociales (FSJES) - AGDAL

Université Mohammed V- RABAT

Laboratoire Droit Privé

MAROC

**Sofia.elhani1992@gmail.com**

**Date de soumission :** 17/07/2021

**Date d'acceptation :** 27/08/2021

**Pour citer cet article :**

EL HANI. S (2021) «Le droit du travail à l'épreuve de la covid19 : Quels retentissements sur le plan de la protection sociale», Revue Internationale du Chercheur «Volume 2: Numéro 3» pp : 1464 - 1475

## Résumé

La pandémie du covid19 a été source de plusieurs problématiques parmi lesquelles celle de la qualification de cette dernière, lorsque la contamination a été faite dans les milieux du travail, s'il s'agit de maladie professionnelle ou encore d'accident de travail telle est la question.

Cette qualification nécessite la réunion de certaines conditions qui seront traitées en se basant tant sur les législations en vigueur que sur la jurisprudence. D'un autre côté, on se demande si la responsabilité de l'employeur pourrait être engagée dans ce contexte et s'il s'agit d'une responsabilité civile ou pénale et quelles sont les insuffisances légales qui ont surgit dans ce contexte. Pareillement, la question de la vaccination pousse à réflexion, l'employeur peut-il aller jusqu'au licenciement du salarié dans le cas où le refus de ce dernier de se faire vacciner persiste ? l'objectif de cet article sera ainsi de traiter l'hypothèse de la possibilité d'indemnisation suite à la contamination du salarié au sein des locaux de travail ou encore dans le cas d'un licenciement suite au refus de vaccination.

**Mots clés :** Covid19 ; Qualification ; Maladie Professionnelle ; Accident De Travail ; Responsabilité.

## Summary:

The covid19 pandemic has been the source of several problems, among which the qualification of covid19 when the contamination has been made in the workplace, whether it is an occupational disease or an accident at work is the question.

This qualification requires the meeting of certain conditions which will be dealt with on the basis of both the legislation in force and the case law. Similarly, we wonder if the employer's liability could be engaged in this context and if it is a civil or penal liability and what are the legal insufficiencies that have arisen in this context. Similarly, the question of vaccination leads to reflection, can the employer go as far as the dismissal of the employee in the case where the latter's refusal to be vaccinated persists? The objective of this article will thus be to deal with the hypothesis of the possibility of compensation following the contamination of the employee within the work premises or in the case of dismissal following the refusal of vaccination.

**Word keys :** Covid19; Qualification; Occupational Illness; Occupational Accident; Liability.

## Introduction

L'organisation mondiale de la santé définit les coronavirus comme étant une vaste famille de virus qui peuvent être pathogènes chez l'animal ou chez l'homme. L'OMS poursuit dans sa définition en soulignant que, chez l'être humain, plusieurs coronavirus peuvent entraîner des infections respiratoires dont les manifestations vont du simple rhume à des maladies plus graves comme le syndrome respiratoire du Moyen-Orient (MERS) et le syndrome respiratoire aigu sévère (SRAS). Le dernier coronavirus qui a été découvert est responsable de la maladie coronavirus 2019 (COVID-19).

Il n'est point douteux que la propagation du covid-19 dans le monde en général et dans les milieux professionnels en particulier est problématique (HILMI, Y., FATINE, F. E., AJARRAR, N., & BELKBIRA, F. 2020).. L'activité économique a été fortement très touchée après le confinement d'où l'inévitable reprise de l'ensemble des chantiers. Cette reprise n'a sans doute pas été sans conséquences. Il en a résulté plusieurs contaminations au niveau des sociétés et milieux professionnels.

Pour les syndicats, la qualification du covid-19 comme étant une maladie professionnelle se doit d'être automatique tel qu'a été le cas en France pour les soignants atteints de cette maladie dans le cadre de leur profession mais qu'en est-il des autres domaines.

Se pose aussi dans ce contexte la problématique toute aussi récente qu'intrigante et qui est relative à la vaccination. A cet effet la question qui se pose est la suivante : la vaccination fait-elle partie des mesures d'hygiène dont doit s'assurer l'employeur, et est-ce que le non-respect d'une telle mesure pourrait constituer une faute justifiant la décision de l'employeur de licencier le salarié ?

Comme souligné, une certaine ambiguïté entoure la qualification de la contamination par la covid19 au sein des entreprises dans la mesure où c'est une maladie récente. Quelles sont donc les conditions permettant de qualifier cette maladie ? afin de mieux appréhender ce sujet, nous allons donc traiter en premier lieu le point relatif à la qualification du covid-19 d'accident de travail ou de maladie professionnelle (I) pour ensuite voir ce qu'il en est de la responsabilité de l'employeur (II).

## **1. La qualification du covid-19 d'accident de travail ou de maladie professionnelle**

Dès lors que le salarié est contaminé au sein de la société, il devient important de savoir de quoi sera qualifiée cette maladie. S'agit-il d'un accident de travail ou encore d'une maladie professionnelle ?

### **1.1 Les accidents de travail**

Au Maroc, aux termes de l'article 1et 3 du dahir de 1963, est considéré comme accident de travail, l'accident, quelle qu'en ait été la cause, survenue par le fait ou à l'occasion du travail, même si cet accident résulte d'un cas de force majeure. Cette même définition est retenue par l'article L. 141-1 du code de la sécurité sociale.

L'accident de travail est également caractérisé, au sens de la jurisprudence française, par l'action violente et soudaine d'une cause extérieure provoquant, au cours du travail, une lésion de l'organisme humain (Cf. cass civ. 10 Mars 1942. II. 2070, cité dans : Boudahrain, A. (2000). La sécurité sociale au Maghreb du nouveau millénaire : carences et défis Maroc. 1ère éd, Al Madariss, Tome I, p: 179). Il peut également être un événement d'origine extérieure à celui qui le subit et qui produit avec une soudaineté correspondant le plus souvent à un choc, mais pouvant cependant avoir lieu sans action violente (Cf. Commission de 1ère instance de sécurité sociale de Paris : décision du 30 octobre 1950, Bulletin de la jurisprudence de la direction générale de la sécurité sociale de Mai à Juillet 1951, p : 22). Pareillement, L'accident subi pendant le temps et sur le lieu de travail de la victime est présumé être un accident du travail (Cass., ch. réun., 7 avr. 1921 : S. 1922. 1. 81, note Sachet.).

De ce qui est du mode de preuve, il appartient à celui qui prétend avoir été victime d'un accident de travail d'établir autrement que par ses propres affirmations les circonstances exactes de l'accident et son caractère professionnel (C. Soc. cour de cassation, 26 mai 1994, n° 92-10.106).

La jurisprudence marocaine quant à elle considère que tout accident survenu à un travailleur alors qu'il est soumis à l'autorité de son employeur est un accident de travail. En ce qui concerne le mode de preuves, la cour se base pour prouver le fait matériel de l'accident du travail, sur le constat à l'amiable qui n'a pas été contesté par l'employeur... l'ordre de réaliser une expertise médicale entre dans le cadre des mesures visant la réalisation du procès et la cour a le droit de le décider quand cela lui semble obligatoire, en vue de mieux appréhender la réalité des dommages subis par la victime (Arrêt de la cour suprême n° 136 du 15/2 :2006 dossier social n° 1168/5/1/2005).

En ce qui concerne les conditions de qualification, trois conditions sont nécessaires pour que cette présomption d'imputabilité de l'accident de travail puisse être appliquée : un fait accidentel, la survenance de ce fait au temps et au lieu du travail, et l'apparition d'une lésion en lien avec ce fait accidentel.

La transposition de ces conditions sur le covid-19 paraît impossible puisque le salarié ne pourra prouver qu'il a été contaminé dans le lieu du travail et compte tenu de la période nécessaire de l'apparition des symptômes de la contamination qui varie entre six et 14 jours d'après l'OMS, se rend encore plus difficile la tâche de la preuve.

### **1.1.1 Les maladies professionnelles**

L'extension de la législation sur les accidents de travail aux maladies professionnelles a été réalisée par le dahir du 31 Mai 1943 qui a fait l'objet de plusieurs modifications. Au sens de ce dahir, sont considérées comme maladies professionnelles : les manifestations morbides, infections microbiennes et affections dont la liste est fixée par arrêté du directeur de la santé publique et de la famille (Article 2 du Dahir du 31 Mai 1943).

En France, une maladie professionnelle est une maladie contractée à la suite d'une exposition prolongée à un risque dans le cadre de son activité professionnelle. Le code de la sécurité sociale prévoit, à son article L. 461-1, qu'est présumée d'origine professionnelle toute maladie désignée dans un tableau (La loi du 25 octobre 1919) des maladies professionnelles et contractée dans les conditions mentionnées à ce tableau.

Deux théories sont relevées, la première concerne le refus de considération du covid-19 comme une maladie professionnelle et celle de son acceptation. Le problème qui se pose est que ce virus n'est pas une simple maladie professionnelle mais est désormais qualifié de pandémie. Et le fait qu'il ne figure pas dans les tableaux des maladies professionnelles empêche que l'on le considère comme maladie professionnelle.

Une exception a été faite de par la France et du Maroc pour le corps médical soignant ayant été contaminé par la covid-19 dans le cadre de sa profession. Les dossiers de ces soignants seront acceptés et considérés comme étant des maladies professionnelles contrairement aux autres salariés, qui, malgré le fait qu'ils aient eu la covid-19 dans leur lieu de travail, n'auront droit à aucune indemnisation entrant dans le cadre des maladies professionnelles.

En ce qui concerne la théorie de la considération du covid-19 comme une maladie professionnelle, la Cour de cassation a estimé que la liste des maladies inscrites dans les

tableaux n'était pas limitative. Ils ont ainsi élargi le champ de la prise en charge aux pathologies, non visées par ceux-ci, mais déclarées par le médecin traitant ou le médecin du travail, comme ayant une origine professionnelle (arrêt n°318 en date du 25 avril 2000, dossier social n°465/5/1/1999 ; arrêt n° 453 en date du 21 septembre 1987, étude juridique faite par docteur rachida ahfoud : La maladie émergente du coronavirus est-elle une maladie professionnelle? Voir l'article en version arabe sur [www.le12.ma](http://www.le12.ma)). Il en ressort que seule la jurisprudence pourra qualifier la covid-19 de maladie professionnelle ou non.

## **2. L'imputation de la responsabilité à l'employeur**

Le salarié contaminé par la covid19 peut soulever la responsabilité de l'employeur suite à une faute de ce dernier (la responsabilité civile soit personnelle ou du fait d'autrui), tout comme elle peut aussi résulter de la mise en danger de ses salariés (la responsabilité pénale).

### **2.1. La responsabilité civile**

Afin de soulever la responsabilité civile de l'employeur lors de la contamination du salarié par la covid19, trois conditions sont nécessaires : l'existence d'une faute, d'un préjudice et d'un lien de causalité (Article 77 et 78 du D.O.C marocain). Cela suppose d'abord que l'employeur ait commis une faute ayant donné lieu à l'expansion du virus dans les locaux du travail et donc de la contamination de ses salariés.

La faute de l'employeur serait donc due au non-respect des consignes et directives du gouvernement se matérialisant par la violation des règles de confinement, le non-respect des règles de distanciation sociale, d'hygiène ou encore le non-respect des règles de déconfinement. La Cour de cassation a précisé, dans l'arrêt n°1611 du 17 novembre 2011, que les règles d'hygiène et de sécurité sont d'ordre public et leur violation constitue une faute susceptible de sanctions. La violation des règles d'hygiène dans le contexte du covid19 peut consister au défaut de sensibilisation des salariés et au fait de ne pas mettre à leur disposition les moyens de protection nécessaires tels que les désinfectant, les masques, le défaut de désinfection des locaux du travail ou de vérification de la température des salariés tel que conseillé par le ministère de la santé.

L'employeur a une obligation de la garantie de la sécurité et de la santé des salariés (d'après l'article 24 du Code du travail marocain: « l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures nécessaires pour préserver la sécurité et la santé des salariés dans l'accomplissement des tâches qu'ils exécutent sous sa direction » ; En France, l'article L.4121-1 du code du travail est clair : il prévoit que « L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger

la santé physique et mentale des travailleurs ». ; Cass. Soc. 17 octobre 2018 : n°16-25438 et n°17-17985 ; Cass. soc. 25 novembre 2015, n° 14-24444). L'aménagement des espaces ou la réduction du nombre des salariés, le recours au télétravail (Le Décret n°2-12-262 fixant les règles d'hygiène applicables aux salariés travaillant à domicile ainsi que les obligations qui incombent aux employeurs faisant exécuter des travaux à domicile.) et l'utilisation des plateformes électroniques de réunions pour éviter les regroupements sont parmi les mesures pouvant être prises par l'employeur dans ces conditions (Note du ministère de la santé sur les mesures de prévention dans le milieu du travail (covid19) inspirée des règles de l'OMS).

Dans le cadre du déconfinement, des directives royales ont consisté à ce que des tests de dépistages soient faits aux salariés avant la reprise du travail. Le manquement à cette obligation serait considéré comme étant un manquement de la part de l'employeur et revêtira donc l'aspect d'une exposition des salariés aux risques de contamination.

Il convient de préciser que même en cas de manquement de la part de l'employeur un préjudice doit exister, c'est-à-dire la contamination par le salarié par le covid19, et encore ces deux conditions à elles seules ne suffisent pas à soulever la responsabilité de l'employeur. Le salarié doit prouver qu'un lien de causalité existe entre les manquements de l'employeur et sa contamination, et en pratique cela pourrait s'avérer très délicat pour ne pas dire impossible à prouver.

Dans le cas où la responsabilité de l'employeur est prouvée, ce dernier pourrait soulever l'élément de la force majeure, d'un fait externe à sa volonté, de la faute même du salarié et sa négligence qui auraient pu mener à sa contamination (Cass. soc. 1er février 2017, n° 15-24166 ; Cass. Soc. 17 octobre 2018 : n°16-25438 et n°17-17985) ou encore de la faute de l'Etat dans le cas des pénuries des masques ou de moyens de protection et de désinfection.

Incombe aussi à l'employeur, dans certains cas, la responsabilité de s'assurer que les salariés sont tous vaccinés contre ledit virus. Dans ce sens, il a été récemment publié par la CGEM « région de Tanger-Tetouan-Al Houceima », une note s'adressant aux adhérents et suite à laquelle l'employeur devient habilité à imposer la vaccination aux salariés.

L'employeur peut donc interdire au salarié l'accès aux locaux de travail dans le cas où ce dernier ne dispose pas d'un passeport vaccinal. Pareillement, à la lecture de la note précitée, il ressort que le refus de se faire vacciner pourrait justifier un licenciement de la part de l'employeur (Toute mesure disciplinaire et tout licenciement justifié par des considérations sociales sont légitimes valables justifiées, voir dans ce sens la décision n°1203 rendue le 14 mai 2015 :dossier social n°661/5/1/2014, cour de cassation, chambre sociale : il ressort de cette décision que la

santé et la sécurité des salariés sont d'ordre public et que leurs infractions sont en violation des dispositions de l'article 281 du code de travail et de la convention internationale du travail sur la santé et la sécurité du travail).

## 2.2. La responsabilité pénale

La responsabilité pénale de l'employeur suppose la mise en danger des salariés. Le droit marocain semble être resté muet relativement à ce point. Ceci étant, le droit français lui, à bien réservé des dispositions spécifiques à ce délit. Ainsi, l'article 121-3 du code pénal conditionne ce délit par la réunion des éléments suivants :

*« L'existence d'une obligation particulière de sécurité ou de prudence imposée par la loi ou le règlement ; la violation manifestement délibérée de cette obligation ; l'exposition directe d'autrui et l'existence pour autrui d'un risque immédiat de mort ou de nature à entraîner une mutilation ou une infirmité permanente ».*

En ce qui concerne la contamination du salarié par covid19, on l'illustre dans le cas d'un manquement ou négligence de la part de l'employeur, ayant donné suite à la contamination du salarié et de sa mort ou d'une incapacité permanente résultant de sa contamination.

Le code du travail marocain dispose que le tribunal peut ordonner une condamnation assortie de la fermeture temporaire de l'établissement en cas de violation des dispositions législatives ou réglementaires relatives à la sécurité et à l'hygiène, et en cas de récidive une fermeture définitive.

L'article 300 du code de travail renvoi aux dispositions de l'article 90 du code pénal d'après lesquels la fermeture de l'établissement entraîne l'interdiction d'exercer dans le même local la même profession ou la même activité par les personnes citées dans le même article sous peine d'emprisonnement d'un à six mois et d'une amende de 200 à 2000 dirhams. Également, le code du travail français prévoit dans son article L4741-1 une amende ainsi qu'une peine d'emprisonnement d'un an en cas de récidive.

Toujours en France, un nouvel article est venu compléter les dispositions pénales prévues par le Code de la santé publique en cas de crise sanitaire (l'article L 3136-2). Ce dernier précise que l'article 121-3 du Code pénal relatif à l'engagement de la responsabilité pénale est applicable *« en tenant compte des compétences, du pouvoir et des moyens dont disposait l'auteur des faits dans la situation de crise ayant justifié l'état d'urgence sanitaire, ainsi que de la nature de ses missions ou de ses fonctions, notamment en tant qu'autorité locale ou employeur ».*

Ainsi, l'article L 3136-2 introduit dans le Code de la santé publique est similaire aux dispositions de droit commun définissant la faute pénale non intentionnelle. En effet, l'article 121-3 du Code pénal prévoit qu'il y a délit non intentionnel *« s'il est établi que l'auteur des faits n'a pas accompli les diligences normales compte tenu, le cas échéant, de la nature de ses missions ou de ses fonctions, de ses compétences ainsi que du pouvoir et des moyens dont il disposait »*.

L'ajout au Code de la santé publique se contente donc de reprendre ces conditions.

Soulignons, qu'afin de faire constater le respect des règles sanitaires covid19 et de se protéger, les employeurs en France ont la possibilité de faire appel à un huissier de justice pour obtenir le label « LEGALPREUVE » qui atteste en effet que l'employeur respecte les mesures sanitaires et met en place la bonne application des mesures de protection contre le covid19 dans les locaux de l'entreprise.

Un autre point attire notre attention, l'hypothèse selon laquelle la responsabilité de l'employeur peut être écartée pourvu qu' il s'agirait d'un cas de force majeure reste éloignée étant donné que les conditions requises en termes de force majeure ne figurent pas dans le cas présent. Il ressort de l'article 269 du dahir formant code des obligations et contrats que les conditions de la force majeure sont : l'imprévisibilité, l'irrésistibilité et l'extériorité de l'événement.

Les éléments formant la force majeure ne pourraient figurer dans ce contexte, ou du moins l'un d'eux étant donné que la contamination était prévisible et que de vastes programmes de sensibilisation avaient été faits au profit de toute la population.

## Conclusion

En guise de conclusion nous réaffirmons que lorsqu'il s'agit de réduction d'heures de travail, de salaires ou encore de suspension du contrat, la responsabilité de l'employeur lors d'une contamination des salariés dans le milieu du travail ne pourrait être dérogée par le billet de l'invocation de la force majeure car ce dernier reste en tout état de cause tenu de son obligation d'assurer la sécurité de ses salariés et du respect des mesures édictées par le gouvernement tendant notamment à éviter la contamination des salariés par le covid19 et de la mise en danger des personnes susceptibles.

Et évidemment, le non-respect par l'employeur des règles de sécurité et d'hygiène, mettant en danger les salariés engagera la responsabilité de ce dernier, que ce soit par la voie civile ou pénale. En ce qui concerne la question de l'indemnisation du salarié suite à sa contamination au sein des locaux de travail, il faudra que la jurisprudence se prononce dessus étant donné que la liste des maladies professionnelles n'est pas limitative.



Ceci étant, l'ambiguïté entoure encore le cas du refus de vaccination dans les cas des fonctionnaires étatiques. Serait-il question dans ce cas d'une cause valable de licenciement comme dans le cas des entreprises privées ? le gouvernement sera-t-il amené à autoriser les entités relevant de l'Etat à faire refuser l'accès aux fonctionnaires dans ce cas ? et est ce que le télétravail pourrait être une alternative aux personnes voulant user de leur droit constitutionnel de refuser de se faire vacciner ? tant de problématiques intrigantes mais sur lesquelles la législation ne s'est pas encore prononcée.

## BIBLIOGRAPHIE

### Ouvrage

- Boudahrain, A. (2000). La sécurité sociale au Maghreb du nouveau millénaire : carences et défis Maroc. 1<sup>ère</sup> éd, Al Madariss, Tome I

### Article

- HILMI, Y., FATINE, F. E., AJARRAR, N., & BELKBIRA, F. (2020). La pratique de la gouvernance d'entreprise dans la période de crise du Covid-19. Quelles reconfigurations Economiques, Managerielles et Culturelles à l'Epreuve du COVID 19?, 66.

[www.le12.ma](http://www.le12.ma)؛ دراسة قانونية للدكتورة رشيدة أحفوظ : هل يعتبر مرض كورونا المستجد مرضاً مهنياً؟

### Lois

- Le code des obligations et contrats marocain ;
- Le code du travail marocain ;
- Le code du travail français ;
- Le Dahir du 31 Mai 1943.
- La loi du 25 octobre 1919.
- Le Décret n°2-12-262 fixant les règles d'hygiène applicables aux salariés travaillant à domicile ainsi que les obligations qui incombent aux employeurs faisant exécuter des travaux à domicile.
- Note du ministère de la santé marocain sur les mesures de prévention dans le milieu du travail (covid19) inspirée des règles de l'OMS.

### Jurisprudence

- Cf. Commission de 1<sup>ère</sup> instance de sécurité sociale de Paris : décision du 30 octobre 1950, Bulletin de la jurisprudence de la direction générale de la sécurité sociale de Mai à Juillet 1951, p : 22.
- Cass., ch. réun., 7 avr. 1921 : S. 1922. 1. 81, note Sachet ;
- C. Soc. cour de cassation, 26 mai 1994, n° 92-10.106) ;
- Cass. Soc. 17 octobre 2018 : n°16-25438 et n°17-17985 ;
- Cass. soc. 25 novembre 2015, n° 14-24444
- Cass. soc. 1er février 2017, n° 15-24166 ;



- Cass. Soc. 17 octobre 2018 : n°16-25438 et n°17-17985 ;
- Arrêt de la cour suprême n° 136 du 15/2 :2006 dossier social n° 1168/5/1/2005.  
القرار عدد 318 الصادر بتاريخ 25 أبريل 2000 في الملف الاجتماعي 465/5/1/1999 -
- قرار عدد 453 الصادر بتاريخ 21 شتنبر 1987.