

Perspectives d'un cadre juridique plus approprié de la santé et la sécurité au travail : Point sur les maladies professionnelles et les risques psychosociaux dans un contexte pandémique*

YACOUB Zina (1)

(1) Maître de Conférences classe "A"

Laboratoire de Recherche sur l'Effectivité de la Norme Juridique (LARENJ)

Faculté de Droit et des Sciences Politiques

Université Abderrahmane Mira, Bejaia

06000, Algérie.

E-mail : t_ninadz@yahoo.fr

Résumé :

La crise sanitaire engendrée par la propagation de la Covid-19 a lourdement impacté l'environnement du travail, remettant en cause le cadre juridique qui organise la santé et la sécurité au travail. L'exercice du travail dans un contexte pandémique interroge la classification de l'atteinte virale sur les lieux du travail en tant que maladie professionnelle ou accident de travail. Et les mesures entreprises pour endiguer la propagation du virus en milieu du travail, à travers le travail à distance, le télétravail accentuent les risques psychosociaux qu'il convient aussi d'encadrer de sorte à inclure les pathologies qui en résultent dans la nomenclature des maladies professionnelles.

Mots clés :

Santé au travail, Covid-19, télétravail, maladies professionnelles, risques psychosociaux.

* Date d'envoi de l'article 26/07/2022, date d'acceptation 12/10/2022, date de publication 24/11/2022.

آفاق إطار قانوني أكثر ملائمة للصحة والسلامة في العمل: نقطة حول الأمراض المهنية والأخطار السيكولوجية في سياق الجائحة

الملخص:

إن الأزمة العالمية التي يواجهها عالم الشغل منذ جائحة كوفيد 19 تفرض إعادة النظر في منظومة الصحة والسلامة في العمل من أجل تكيفها مع تفاقم الخطر المهني في أماكن العمل بتنقل الفيروس من جهة، وظهور أخطار جديدة مرتبطة بأنماط عمل مستحدثة من أجل الحد من العدوى (العمل عن بعد، العمل الرقمي) من جهة أخرى. إذ أن التسليم بوجود خطر مهني معين ينبغي أن يؤول إلى تكييف المرض أو الحادث الناجم عن هذا الخطر ضمن الأمراض المهنية أو حوادث العمل.

الكلمات المفتاحية:

الصحة في العمل، كوفيد 19، العمل عن بعد، الأمراض المهنية، الأخطار السيكولوجية

Prospects for a more appropriate legal framework for health and safety at work: Update on occupational diseases and psychosocial risks in a pandemic context

Summary:

The health crisis caused by the spread of Covid-19 has had a heavy impact on the working environment, calling into question the legal framework that organizes health and safety at work. The exercise of work in a pandemic context questions the classification of viral attack in the workplace as an occupational disease or work accident. And the measures taken to stem the spread of the virus in the workplace, through remote work, telework accentuate the psychosocial risks which should also be regulated so as to include the resulting pathologies in the nomenclature of occupational diseases.

Keywords:

Health in work, Covid-19, remote work, occupational diseases, psychosocial risks.

Introduction :

La pandémie Covid-19 a considérablement affaibli le système sanitaire tant à l'échelle nationale qu'à l'échelle mondiale, et si la santé de l'individu en général est mise à rude épreuve, la santé au travail emporte la double préoccupation d'être à la fois confrontée à la pandémie et impactée par les mesures de lutte entreprises contre la propagation de celle-ci en milieu professionnel.

Le monde du travail est dès lors confronté à une crise sanitaire sans précédent sous le prisme de la Covid-19, qui interpelle depuis l'arsenal juridique existant en matière de santé et sécurité au travail. En Algérie, il s'agit essentiellement de la loi cadre, la législation de travail qui pose déjà les principes du droit du salarié à la santé et à la sécurité au travail¹, la loi relative à l'hygiène, à la sécurité et à la médecine du travail², mais aussi, de la loi qui organisent les accidents de travail et les maladies professionnelles³, devenue obsolète face à l'apparition des nouveaux risques professionnels dans un contexte de modernisation et de digitalisation du travail, et enfin la loi relative à la santé⁴ qui instaure un mécanisme généralisé de protection de la santé en adéquation avec le monde contemporain, encore faut-il y adapter la santé et la sécurité sur le milieu du travail.

Cet arsenal juridique est remis en question dès lors que la pandémie Covid-19 réinterroge les priorités en matière de protection sanitaire du travailleur, d'une part en raison de l'accroissement du risque sanitaire dans le milieu professionnel (risque de contracter la maladie), et d'autre part à cause de l'aggravation, de risques, d'apparition plus ou moins récente, nommés risques psychosociaux, sous l'effet de la pandémie et des modes de travail adoptés, ou généralisés, pour faire face à celle-ci (Travail en ligne, travail à distance)

En ces termes, notre contribution s'articule sur deux aspects problématiques de l'impact de la pandémie sur la santé au travail et des aménagements juridiques nécessaires pour y faire face, à savoir d'une part, la prise en charge de l'atteinte virale sur les lieux du travail dans contexte pandémique (I), et d'autre part, la prévention et la protection contre les risques engendrés par les mécanismes de lutte contre la pandémie dans le milieu professionnel (II).

I-La prise en charge de la maladie pandémique survenue sur le lieu du travail en tant que maladie professionnelle ou accident de travail

A fur et à mesure que se propageait la pandémie covid-19 dans les milieux professionnels, se posait la question de sa reconnaissance en tant que maladie professionnelle ou accident de travail. Cette reconnaissance est susceptible de corroborer tant la responsabilité de l'Etat que celle de l'employeur en matière de

protection de la santé au travail. La question de la prise en charge de l'atteinte par le coronavirus sur les lieux du travail n'est pas propre à l'Algérie, mais a interpellé toute la sphère internationale touchée par le virus, et les réponses gouvernementales en cette matière sont très hétérogènes.

Il n'est effectivement pas facile de dresser un état des lieux de l'atteinte pandémique sur les lieux du travail, et de sa prise en charge par la sécurité sociale à l'échelle mondiale, mais l'on peut tenter de mettre la lumière sur son incidence et les réactions gouvernementales en la matière, notamment dans le milieu le plus propice à la circulation du virus, à savoir le milieu hospitalier (A), et qui suscite d'ailleurs une prise en charge particulière par l'ordonnancement juridique et/ou réglementaire (B).

A- Etat des lieux : focus sur le secteur de la santé

La circulation du virus Sars Cov-2 dans le milieu professionnel suscite un intérêt particulier où s'enchevêtrent la protection sanitaire du travailleur dans un contexte pandémique avec la continuité des services vitaux pour la population.

Le secteur de la santé retient particulièrement notre attention, où la situation est d'autant plus délicate que la dangerosité à laquelle est confronté le personnel de la santé n'est pas couverte par des mesures spécifiques susceptibles d'en atténuer les conséquences.

La maladie est en effet doublement plus dangereuse en milieu hospitalier qu'ailleurs, d'une part, en raison de sa contagiosité augmentée par l'exposition accrue au virus, et d'autre part, à cause de sa gravité accentuée par la surcharge virale des agents hospitaliers contaminés. En outre, il est supposé que le personnel soignant contracte le virus en exerçant leur travail, même si ce lien ne peut être concrètement établi. Toutes les conditions sont ainsi réunies pour considérer la Covid-19 comme une maladie professionnelle en milieu hospitalier. Ce n'est pourtant pas si évident ; si dans certains pays cette attente a été plus ou moins satisfaite, ce n'est pas le cas en l'Algérie.

1-Etat des lieux à l'échelle internationale

L'incidence de la contagiosité du Sars-cov 2 en milieu professionnel, dans celui de la santé en l'occurrence, a poussé de nombreux pays à intervenir dans le sens d'une prise en charge de la maladie Covid-19 en tant que maladie professionnelle ou accident de travail, avec des conditions plus ou moins strictes.

En ce sens, le gouvernement français a considéré la Covid-19 comme une maladie professionnelle pour le personnel soignant, et ce de manière automatique, sans qu'il soit nécessaire d'établir un lien de causalité direct entre la maladie et l'exposition au SARS Cov-2 sur les lieux de travail.

Similaire à cette initiative, l'Institut national d'assurance contre les accidents de travail en Italie a confirmé que les infections de coronavirus

contractées par le personnel soignant des établissements publics et privés sont considérées comme des maladies professionnelles en présumant le lien de causalité entre le lieu de travail et l'infection, et va jusqu'à couvrir également les cas contractés lors des trajets effectués par le personnel soignant pour se rendre au travail. L'Allemagne considère toutes les infections virales comme des maladies professionnelles si le salarié travaille dans le secteur de la santé.

D'autres pays étendent cette protection au-delà du secteur hospitalier si un lien entre le travail et la contamination est établi, ou supposé. En Afrique du Sud, la Covid-19 est reconnue comme une maladie professionnelle si elle résulte d'une exposition professionnelle dans un environnement de travail à risque élevé, ce qui est le cas en milieu hospitalier, à condition qu'il existe une séquence chronologique entre l'exposition professionnelle et l'apparition des symptômes. Au Canada, les commissions des accidents de travail indemnisent leurs travailleurs pour la COVID-19 s'il est médicalement prouvé que l'exposition du travailleur au SARS-Cov 2 est liée à son travail⁵.

2- Etat des lieux en Algérie

L'Algérie n'a entrepris aucune des initiatives précitées dans son dispositif de lutte contre le Coronavirus. Ainsi, la Covid-19 ne saurait être considérée comme une maladie professionnelle même si un lien de causalité est établi entre le travail et l'exposition au Sars-Cov 2 ayant entraîné la maladie.

Les syndicats du secteur de la santé avaient pourtant réclamé la classification du Covid-19 comme maladie professionnelle. Suite à quoi la Caisse Nationale d'Assurances Sociales a émis deux instructions déclarant respectivement que la maladie Covid-19 ne saurait être considérée, ni comme un accident de travail, ni comme une maladie professionnelle, et que les congés octroyés aux employés atteints du Covid-19 sont des congés de maladie, dispensés sur un certificat médical d'arrêt de travail⁶.

Plusieurs Directions de Santé Publiques à l'échelle nationale ont ainsi saisi les directeurs des établissements hospitaliers pour leur notifier ces directives de la CNAS, mettant fin aux interrogations à ce sujet.

Mais étant donné que la CNAS n'était pas habilitée à prendre une telle décision, qui appartient au gouvernement, les syndicats du secteur ont maintenu leur revendication, et le Ministre de la Santé à ce moment-là avait indiqué qu'il avait formulé une demande auprès du ministère du Travail, concernant ce dossier⁷. Mais jusqu'à l'heure, aucune réforme n'a été engagée dans ce sens.

Par ailleurs, l'une des questions qui se sont posées suite aux nombreux décès survenus parmi des travailleurs atteints du Covid-19, notamment ceux exerçant dans le secteur de la santé, était de savoir si un travailleur, qui n'a pas bénéficié du congé exceptionnel, pouvait réclamer la suspension de sa relation de travail en raison du danger encouru en continuant à travailler.

Si cette mesure existe dans de nombreuses législations comparée, ce n'est pas le cas en droit algérien, ce qui amène à dire qu'un salarié ne peut prétendre à ce qui est désigné en droit comparé par le « droit au retrait », même en faisant partie de la catégorie de personnes vulnérables éligibles au congé exceptionnel, mais qui n'en a pas bénéficié. Dans ce cas de figure, il avait à demander qu'il bénéficie du congé exceptionnel, en application des dispositifs de lutte contre la pandémie, instaurés par le décret 20-69 et le décret 20-70, à condition qu'il soit en mesure d'établir l'ordre de priorité le concernant.

B- Quelle réforme pour l'atteinte épidémique sur les lieux du travail ?

L'obligation de préserver la santé au travail exige un traitement particulier dans un contexte pandémique, à l'image de l'augmentation du risque sur la santé, et de la présomption d'un lien entre l'atteinte épidémique sur les lieux du travail et l'exercice de l'activité professionnelle. C'est d'ailleurs cette présomption d'un lien existant entre la maladie et le travail qui justifie le classement de certaines maladies en maladies professionnelles. Aussi, faut-il réunir des conditions nécessaires à l'établissement de cette présomption lorsque l'on se trouve dans une situation d'épidémie.

1-Argumentaire de la réforme

Le droit à la santé est un droit fondamental reconnu pour tout individu, et il incombe à l'Etat, conformément à la loi n° 18-11 relative à la santé, de concrétiser ce droit en assurant et en organisant la prévention, la protection et la promotion en matière de santé. Il est ainsi sensé mettre en œuvre les dispositifs de prévention et de lutte contre les maladies transmissibles et non transmissibles⁸. Ces obligations de l'Etat en matière de santé s'étendent aux maladies à propagation internationales, dont le Covid-19- et doit ainsi instaurer les mesures sanitaires sectorielles et intersectorielles pour prévenir et protéger la population des maladies à propagation internationale⁹.

La prise en charge de la maladie pandémique survenue sur les lieux du travail entre dans le cadre des obligations de l'Etat en matière de santé, en application des dispositions de la loi relative à la santé, même si dans leur généralité, n'amènent pas à un traitement particulier de la maladie contagieuse en milieu professionnel. Cette obligation prend la devanure de celle qui incombe à l'employeur. Il s'agit là non seulement d'instaurer les conditions nécessaires à la prévention de la maladie, ce que l'Etat a fait à travers les dispositifs de lutte contre la pandémie, mais aussi, de prendre en charge l'atteinte pandémique lorsqu'elle survient, et l'un des aspects de cette prise en charge, et de considérer l'atteinte pandémique sur les lieux du travail comme une maladie professionnelle ou un accident de travail.

Par ailleurs, les retombées désastreuses de la pandémie sur la santé au travail, plus particulièrement en milieu hospitalier, rendent la réforme dans le sens d'une prise en charge de l'atteinte virale ou bactériologique dans un contexte épidémique, fortement recommandée.

Un système de protection efficace de la santé au travail serait en mesure de faire face à toute situation exceptionnelle de haut risque sanitaire dans le milieu du travail. D'ailleurs, pour aller plus loin dans la réflexion, une telle réforme pourrait être à vocation générale, applicable en cas d'épidémie, de pandémie, ou toute autre situation exceptionnelle de maladie à haute contagiosité virale ou bactérienne dans l'entreprise.

2-Contenu supposé de la réforme

Le choix de qualification de l'atteinte pandémique, ou épidémique, en milieu professionnel entre maladie professionnelle et accident de travail est plus orienté vers plus vers la maladie professionnelle. Ceci est constaté dans les démarches entreprises dans ce sens sur le plan international, justifiées par la prévalence des éléments caractéristiques de la maladie sur ceux de l'accident (maladie virale : détérioration de l'état de santé provoquée par un virus et non par un accident...)

La réforme qui consisterait à considérer comme maladie professionnelle, les atteintes virales ou bactériologique dans un cadre épidémique en milieu professionnel, ne saurait être absolue. En effet, il serait arbitraire de considérer de manière automatique toute atteinte épidémique dans le milieu professionnel, comme une maladie professionnelle. Il faudrait en effet pour cette qualification, établir un lien de causalité direct entre la survenue de la maladie et l'exposition au virus. Mais ce lien de causalité est présumé dans les secteurs à haut risque de contagiosité, soit, le secteur hospitalier et assimilés.

La réforme qui consisterait à prendre en charge l'atteinte épidémique sur les lieux du travail, serait ainsi tributaire du degré du risque en milieu professionnel et devra s'articuler au moins sur deux situations distinctes :

a) Considérer toute atteinte dans un contexte pandémique/épidémique dans le milieu professionnel comme une maladie professionnelle dès lors qu'un lien de causalité est établi entre la maladie et l'exposition au virus.

b) Considérer toute atteinte dans le même contexte, dans le milieu hospitalier et assimilés, comme une maladie professionnelle sans nécessité d'établir un lien de causalité.

Si telles sont les réformes proposées pour la prise en charge de l'atteinte physique sur les lieux du travail, induite par un contexte pandémique ou épidémique, le même contexte peut aussi donner lieu à une atteinte psychique, à évolution physique éventuelle, et ce à travers l'aggravation des risques psychosociaux sous l'effet des conséquences de la pandémie sur les relations de

travail. Les atteintes qui en résultent devraient ainsi tout autant être prises en charge en tant que maladies professionnelles, voire même des accidents de travail lorsqu'elles donnent lieu à des actes physiques préjudiciables.

II- Quelle prévention et quelle protection contre les risques psychosociaux dans un contexte pandémique

Les mutations du monde du travail, telles que la complexité grandissante des tâches, la réduction du temps de repos, l'individualisation du travail ont rendu incontournable la prise en charge des risques psychosociaux, et des maladies qu'ils génèrent¹⁰. La discussion autour des risques psychosociaux s'accroît à mesure que se développent de nouvelles formes de travail générées par la technologie numérique, tant leur incidence change en nature mais pas en ampleur (A), et la pandémie Covid-19 rend encore plus accrue la prise en charge de cette catégorie de risques, d'une part en raison de la massification du travail numérique qui brouille les repères de la santé mentale au travail, et d'autre part, à cause des risques supplémentaires sur la santé mentale générés par le contexte pandémique et l'isolement imposé (B).

A- Comprendre les risques psychosociaux

Les risques psychosociaux est un terme qui ne date pas d'aujourd'hui, mais qui suscite un intérêt grandissant en même temps que se développe le monde du travail dans un contexte où le travail intellectuel prend de plus en plus d'ampleur en comparaison avec le travail physique qui se voit progressivement remplacer par la technologie.

1- Définition générale des risques psychosociaux

Les risques psychosociaux interpellent le champ de la santé au travail et constituent un risque professionnel à part entière, pouvant porter atteinte à l'intégrité physique et la santé mentale des travailleurs et impacter le fonctionnement de l'entreprise. Tel que l'exprime à juste titre un auteur : « si le travail peut constituer pour certains une source de satisfaction en termes de construction personnelle, de facteur d'identité, il peut néanmoins être générateur de souffrance et rendre malade »¹¹.

Si l'on venait à les définir, les RPS comprendraient toutes les menaces immatérielles qui peuvent nuire à la santé mentale et/ou physique du travailleur.

Sans donner une liste exhaustive, l'expression « risques psychosociaux » (RPS) regroupe généralement :

- le stress au travail (surcharge de travail, manque de moyens, manque d'autonomie...) ;
- les violences internes à l'entreprise (harcèlement, conflit...) ;
- les violences externes à l'entreprise (insultes, menaces, agressions...).

Les risques psychosociaux ne constituent pas en soit des maladies mais peuvent générer des atteintes sur la santé qui doivent être considérées comme des maladies professionnelles.

2- Risques psychosociaux et travail en ligne

Si les risques psychosociaux ne sont pas propres à l'environnement professionnel virtuel, ils prennent une connotation encore plus importante dès lors qu'il s'agit du travail en ligne, particulièrement dans un contexte pandémique, sans doute en raison de l'ampleur qu'ils y prennent en contrepartie de l'exclusion des risques physiques.

Dans un pays comme l'Algérie, où le passage au télétravail a été effectué à la hâte pour lutter contre la propagation de la pandémie Covid-19, sans encadrement juridique préalable, les frontières du temps de travail ne sont pas délimitées par le droit à la déconnexion, et le droit au repos n'est pas réaménagé en adéquation avec ce mode de travail nouveau, c'est pourquoi le télétravail peut être plus pénible et plus éreintant que le travail en présentiel, soumis à des heures de travail bien déterminées, et à une charge horaire limitée¹².

De plus, le télétravail en soi peut générer un sentiment d'anxiété dû au manque d'échanges et d'interaction avec les collègues, et qui peut être renforcé notamment par l'enfermement exigé dans un contexte pandémique¹³.

Aussi, la question des risques psycho-sociaux liés au travail est de plus en plus préoccupante. Jamais auparavant le burn-out n'avait atteint des proportions aussi alarmantes qu'en ces temps de digitalisation du travail, et alors que cette pathologie liée au travail était déjà à la pointe de l'actualité juridique en droit du travail et de la sécurité sociale, voilà que la pandémie Covid-19 en accentue plus que jamais l'incidence en y ajoutant ses propres conséquences sur la santé mentale des travailleurs¹⁴.

Cet impact est d'autant plus grave en l'absence ou l'insuffisance du cadre juridique. Lorsque le législateur omet d'organiser la prise en charge des risques psycho-sociaux au travail, l'employeur ne saurait se voir incombent d'obligations supplémentaires de soutien psychologique ou de quelque autre mesure de prévention des risques psycho-sociaux liés à l'isolement, voire au télétravail¹⁵.

B- Quel encadrement juridique des risques psychosociaux dans un contexte pandémique ?

La problématique des risques psychosociaux au travail accentuée par la pandémie Covid-19 ne peut avoir de dénouement qu'à travers un cadre juridique approprié. La prise en charge des risques psychosociaux suscite une réforme complexe, mais nécessaire, dont il est d'ores et déjà possible de tracer les grandes lignes à supposer, en s'inspirant de la démarche internationale en la

matière (notamment française), et en mettant en exergue le point de départ de la réforme en question dans la réglementation actuelle.

1-Argumentaire de l'encadrement juridique des risques psychosociaux dans un contexte pandémique

Avant même la pandémie Covid-19, l'émergence de l'économie des plateformes et ses conséquences imprévisibles sur les conditions de travail, dont la perte des repères de la subordination qui problématise l'accès à la protection juridique et sociale, la surcharge de travail invisible induite par la technologie... soulevaient déjà la question de la prise en charge des risques psychosociaux tant par le droit du travail que par les dispositifs de protection sociale. Cette préoccupation devient encore plus accrue dans un contexte pandémique où, pour endiguer la propagation du virus, l'on a recours à des modes de travail (travail à distance, en ligne) qui rendent imperceptibles les contours de l'obligation de protection sanitaire imposable à l'employeur ainsi que l'étendue et la nature du risque professionnel encouru par le salarié.

S'il est peu probable que le salarié puisse encourir le risque d'être victime d'un accident de travail, ou de contracter une maladie virale ou bactérienne, liée à l'environnement de travail alors qu'il est tranquillement assis chez lui derrière un écran, pour accomplir son activité professionnelle, il n'en est pas ainsi pour la probabilité du risque psychosocial qui est d'autant plus importante que la pression exercée sur le salarié est souvent invisible. S'ajoute à cela, dans une situation exceptionnelle d'épidémie, le sentiment d'isolement et d'anxiété générée par le confinement et l'absence d'interaction entre le personnel de l'entreprise.

Par ailleurs, l'exposition à des facteurs de risques psychosociaux ne génère pas seulement une altération de la santé mentale, mais aussi de la santé physique. L'on se retrouve alors devant des tableaux cliniques disparates et complexes, à multiples pathologies, comprenant des atteintes cardio-vasculaires, des syndromes dépressifs réactionnels, l'état de stress post-traumatique, qui peuvent même aboutir au suicide ou tentative de suicide. Il est d'ailleurs admissible que les risques psychosociaux puissent aussi donner lieu à une reconnaissance des incidents qui en résultent, en accident du travail.

2-Etat des lieux en matière d'encadrement juridique des risques psychosociaux

D'apparition récente, la reconnaissance juridique des risques psychosociaux est encore en voie de construction, même dans les pays développés. En droit français, il n'existe pas de tableaux de maladies professionnelles pour les atteintes à la santé liées aux risques psychosociaux. La prise en charge des affections psychiques relève donc du système

complémentaire hors tableaux, sous réserve d'un niveau de gravité suffisant (responsable du décès ou d'une incapacité prévisible d'au moins 25 %), et d'un lien direct et essentiel entre le trouble et l'activité professionnel¹⁶.

Pour gérer ce système complémentaire, il existe des comités régionaux de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP) qui se prononcent au cas par cas sur l'existence dudit lien, en ayant la possibilité de faire appel à l'avis d'un médecin spécialiste ou compétent en psychiatrie pour statuer. Il s'agit d'une commission, dans laquelle trois médecins se réunissent pour trancher sur l'existence ou non d'un lien entre la maladie présentée par le salarié et les conditions de travail. Il n'y a effectivement pas de présomption d'origine devant le CRRMP ; celle-ci doit retrouver un lien direct et essentiel pour reconnaître le trouble mental dont souffre le travailleur comme lié à une exposition professionnelle nocive¹⁷.

A ce jour, seules trois pathologies peuvent faire l'objet d'un examen par le CRRMP, en vue d'une reconnaissance en maladie professionnelle : l'anxiété généralisée, la dépression sévère et le syndrome post traumatique¹⁸.

En droit algérien, il n'y a aucune prise en charge directe des risques psychosociaux, malgré l'existence d'un ancrage juridique exploitable en la matière et d'une prise de conscience grandissante au sujet de la santé mentale en entreprise.

3-Prise en charge des risques psychosociaux en Algérie

Aux termes de la loi qui organise les relations de travail, notamment les dispositions consacrant les droits des travailleurs à l'hygiène, à la sécurité, à la médecine du travail, au repos et au respect de leur intégrité physique et morale¹⁹, il incombe à l'employeur une obligation générale de sécurité, selon laquelle, il lui revient d'évaluer les risques et de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé de ses salariés²⁰. Cette obligation générale repose sur une approche globale de la prévention des risques professionnels qui consiste à assurer la santé tant mentale que physique des salariés, incluant ainsi les risques psychosociaux.

Il est, en ces termes, nécessaire de prendre en charge les maladies causées par les risques psychosociaux, surtout que la loi est déjà prédisposée à insérer ces maladies dans les listes des maladies professionnelles établies sur une terminologie assez flexible.

a-Existence d'un ancrage juridique

Il convient d'attirer l'attention sur l'existence d'un ancrage juridique déjà établi qui facilite l'introduction des maladies liées aux risques psychosociaux dans la liste des maladies professionnelles. En effet, l'arrêté ministériel du 5 mai 1996²¹ répartit les maladies en trois groupes, selon lesquels sont établis les

tableaux des maladies professionnelles²². Le troisième groupe regroupe « les maladies résultant d'ambiance et d'attitudes au travail »²³.

L'on constate que toutes les pathologies qui y sont citées sont physiques et ne comprennent aucune pathologie pouvant être liée de façon directe aux risques psychosociaux²⁴. Pourtant, les maladies liées aux risques psychosociaux dans le milieu professionnel pourraient très bien être introduites dans ce groupe, en définissant dans le détail la nature du risque et la ou les maladies correspondantes, comme pour les autres affections.

b- Envisager la prise en charge des risques psychosociaux : quelles conditions ?

La prise en charge légale des risques psychosociaux, ou plutôt des maladies qui s'ensuivent, ne saurait être de la même visibilité que celle des maladies professionnelles et des accidents de travail déjà établis. A contours hétérogènes et aux conséquences imprévisibles, ces risques doivent être définis, voire énumérés, et ensuite reliés aux différentes pathologies qui en découlent.

Il faudrait donc bien faire attention à ne pas confondre le risque professionnel et la maladie professionnelle ou l'accident de travail qui en découle. Les risques psychosociaux ne sauraient constituer par leur seule présence des préjudices suscitant la couverture de la sécurité sociale, mais des éléments révélateurs du lien existant entre un environnement inapproprié de travail et un état pathologique du salarié, devant être considéré, en raison de ce lien, comme une maladie professionnelle ou un accident de travail.

Il convient ainsi de souligner l'importance de fixer les conditions de reconnaissances des maladies professionnelles liées aux risques psychosociaux. A la condition de l'existence d'un lien direct et essentiel entre le trouble et la maladie professionnelle, viendrait s'ajouter un taux de gravité admissible de l'atteinte (25 % en droit français) afin de ne pas basculer dans des qualifications arbitraires en maladies professionnelles d'affections psychiques isolées et/ou insignifiantes.

Par ailleurs, la reconnaissance des risques psychosociaux implique aussi l'obligation pour l'employeur d'entretenir un environnement de travail sain, en prévention de la survenue des risques psychosociaux.

Bien évidemment, il n'existe pas une solution toute faite pour lutter contre les risques psychosociaux. Les facteurs des RPS diffèrent d'une entreprise à l'autre, d'une situation de travail à l'autre, et ces différences impliquent que l'on recherche pour chaque entreprise ses propres facteurs de RPS établis sur une évaluation minutieuse et un diagnostic approfondi des éléments et du niveau des risques. La démarche préventive passe alors par la mise en place des modes d'organisation favorables à la santé physique et mentale des salariés : travail en équipe, valorisation des compétences, marges de manœuvre suffisantes, gestion

participative...etc, en ce sens qu'une démarche collective est à privilégier pour une prévention efficace et durable²⁵.

Conclusion

En même temps qu'évolue le monde du travail, les enjeux de la santé et sécurité au travail se meuvent et se transforment, suivant les mutations de l'environnement professionnel. Et il appartient à la législation d'être à jour de ces transformations afin d'asseoir un système de protection efficace de la santé au travail.

La pandémie Covid-19 et ses répercussions regrettables en milieu professionnel nous engagent sur au moins deux axes de réflexions au sujet des réformes à entreprendre. Il faudrait intervenir en premier lieu sur la prise en charge de l'atteinte épidémique ou pandémique sur les lieux du travail, en définissant les critères de sa reconnaissance en tant que maladie professionnelle ou accident de travail. Il conviendrait en second lieu d'œuvrer pour la reconnaissance des risques psychosociaux au travail et la prise en charge des maladies professionnelles qui en découlent, y compris dans le cadre du travail à distance et/ou du télétravail.

Dans l'attente, une politique de sensibilisation sur les nouveaux risques professionnels permettrait déjà la prise de conscience des défis à relever pour un environnement de travail sain et sécurisé.

Note de bas page :

¹ Voir les articles 5 et 6 de la loi n° 90-11 du 21-04-1990 relative aux relations de travail, JORA n°17 du 25/04/1990, Modifiée et complétée, qui consacrent les droit du salarié à l'hygiène et à la sécurité au travail, à la médecine du travail, au repos et à l'intégrité physique et mentale.

² Loi n° 88-07 du 26-01-1988 relative à l'hygiène, à la sécurité et à la médecine du travail, JORA n° 04 du 27/01/1988.

³ Loi 83-13 du 02-07-1983 relative aux accidents de travail et aux maladies professionnelles, JORA n° 28 du 02/07/1983, modifiée et complétée.

⁴ Loi n° 18-11 du 02-07-2018 relative à la santé, JORA n° 46 du 29/07/2018.

⁵ « Le COVID peut-il être considéré comme une maladie professionnelle ? », Association internationale de la sécurité sociale-ISSA, Mis en ligne le 02-04-2020, <https://ww1.issa.int/fr/news/can-covid-19-be-considered-occupational-disease>

⁶ Information relayée à travers une note de service de la Direction de la santé et de l'urbanisme de Touggourt portant le numéro 80/2020, datée du 12-08-2020. (Inédite).

⁷ Classification du COVID-19 maladie professionnelle : la CNAS tranche, Algérie 360°, le 16-08-2020.

https://www.algerie360.com/20200816-classification-du-covid-19-maladie-professionnelle-la-cnas-tranche/?fbclid=IwAR2cj5dzZCcqGq2K_drQ65rwuPFW34X3Yxc6kQ9Otxg-BW_f1b2_v2Fvw

⁸ Voir les articles 12, 14 et 15 de la loi n° 18-11 relative à la santé, Op.cit

⁹ Article 43, Ibid .

¹⁰ INRS, Santé et sécurité au travail, Dossier Risques Psychosociaux, <http://www.inrs.fr/risques/psychosociaux>, Pour télécharger le dossier complet : [file:///C:/Users/CBS%20Computer/Downloads/Risques%20psychosociaux%20\(RPS\)%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/CBS%20Computer/Downloads/Risques%20psychosociaux%20(RPS)%20(2).pdf) , pp. 1-36, INRS 2022. Consulté le 22/04/2022.

¹¹ CZUBA Céline, FRIMAT Paul ; « Les risques psychosociaux : de quoi parle-t-on ? L'approche française du droit de la santé mentale au travail », Les Cahiers de Droit, Faculté de Droit de l'Université Laval, Vol. 54, n° 2-3, 2013, p. 415. Consulté en ligne sur : <https://www.erudit.org/en/journals/cd1/2013-v54-n2-3-cd0761/1017619ar.pdf> .

¹² YACOUB Zina, « Réflexions sur le recours au télétravail à l'heure de la pandémie Covid-19 : Difficultés, disparités et perspectives », Rivista Professionalità Studi, Edita da Studium in collaborazione con ADAPT University Press (Italy), n° 1, 2022, pp. 106-107.

¹³ Infographie Baromètre T8 Empreinte Humaine: Sondage réalisé auprès de 2016 salariés français du 28 septembre au 7 octobre 2021. Mis en ligne le 26-10-2021. Consulté le 05/03/2022. URL: <https://empreintehumaine.com/barometre-t8/>

¹⁴ YACOUB Zina, « Réflexions sur le recours au télétravail à l'heure de la pandémie Covid-19 : Difficultés, disparités et perspectives », Op. cit., p. 119.

¹⁵ E. SEREBRYAKOVA, La réglementation du travail à distance, in : Revue de Droit Comparé du Travail et de la Sécurité Sociale, 2021, n. 01, 183.

¹⁶ INRS, Santé et Sécurité au Travail, Dossier Risques Psychosociaux (RPS), Accidents du Travail et Maladies Professionnelles. <https://www.inrs.fr/risques/psychosociaux/accidents-travail-maladies-professionnelles.html> Mis à jour le 09/11/2021, Consulté le 03/04/2022.

¹⁷ CZUBA Céline, FRIMAT Paul ; « Les risques psychosociaux : de quoi parle-t-on ? L'approche française du droit de la santé mentale au travail », Op.cit., pp. 424-425.

¹⁸ INRS, Santé et Sécurité au Travail, Dossier RPS, Op.cit.

¹⁹ Voir les articles 05 et 06 de la loi n° 90-11 relative aux relations de travail, Op.cit.

²⁰ INRS, Santé et Sécurité au Travail, RPS, Op.cit., p. 21/36.

²¹ Voir l'arrêté interministériel du 05-05-1996 fixant la liste des maladies présumées d'origine professionnelle ainsi que ses annexes 1 et 2, JORA n°16 du 23/03/1997.

²² Voir à ce propos : HADDAR M., HADEF F., LEBOUABI S., Tableaux des maladies professionnelles en Algérie, Service Universitaire de Médecine du travail « Djamel Eddine Abed », EPH de Rouiba, Alger.

<https://samtalgerie.com/wp-content/uploads/2018/01/TABLEAUX-DES-MALADIES-PROFESSIONNELLES-en-Alg%c3%a9rie.pdf>

²³ Voir l'article 05 de l'Arrêté interministériel du 05-05-1996, Op.cit.

²⁴ Cette catégorie regroupe en effet 13 tableaux qui classifient les maladies liées aux pathologies suivantes: nystagmus professionnel, lésions provoquées par des travaux effectués dans des milieux où la pression est supérieure à la pression atmosphérique, affections professionnelles provoquées par les bruits, hygroma du genou, affections professionnelles provoquées par le travail à haute température, lésions eczématiformes de mécanisme allergique, affections respiratoires professionnelles de mécanisme allergique, affections

Zina YACOUB, Perspectives d'un cadre juridique plus approprié de la santé et la sécurité au travail : Point sur les maladies professionnelles et les risques psychosociaux dans un contexte pandémique, pp 127-141.

Volume 05, n° 02/2021

professionnelles provoquées par les vibrations et chocs transmis par certaines machines-outils, outils et objets, affections oculaires dues au rayonnement thermique, lésions chroniques du ménisque, maladies provoquées par l'inhalation de poussières aviaires, lésions provoquées par les travaux effectués dans un milieu où la pression est inférieure à la pression atmosphérique et soumise à variations, dysphonie professionnelle.

Voir : HADDAR M., HADEF F., LEBOUABI S., Tableaux des maladies professionnelles en Algérie, Op.cit., p. 06.

²⁵ INRS, Santé et Sécurité au Travail, RPS, Op.cit., p. 12/36.