



Le 28 août 2020

**TEST POSITIF COVID 19**  
**OBLIGATION DU SALARIE D'INFORMER L'EMPLOYEUR ET SANCTION DISCIPLINAIRE**  
**DE LA DISSIMULATION DE CETTE INFORMATION**

**L'essentiel à retenir**

➔ L'employeur est fondé à fixer à ses salariés travaillant au contact d'autres personnes, l'obligation d'effectuer des remontées individuelles d'information en cas de contamination ou suspicion de contamination, auprès de lui ou des autorités sanitaires.

La remontée d'informations recueillies par l'employeur lui permet de prendre les mesures adaptées en termes d'organisation du travail (placement de salariés en télétravail...) et/ou de solliciter la médecine du travail pour une visite médicale du salarié contaminé ou susceptible de l'être.

➔ Le salarié qui travaille au contact d'autres personnes (collègues et public) doit informer son employeur en cas de contamination ou de suspicion de contamination au virus.

S'il ne le fait pas et continue de travailler, il pourrait lui être reproché d'avoir mis en danger d'autres personnes, lui faisant encourir le risque d'une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave, selon les circonstances, et celui de voir sa responsabilité pénale engagée pour l'infraction de mise en danger d'autrui.

**Les salariés sont-ils tenus d'informer leur employeur du résultat positif de leur test COVID-19 et quels risques encourent-ils à dissimuler ce résultat en continuant à venir travailler ?**

Rappelons tout d'abord les principes généraux suivants :

- l'état de santé du salarié relève de sa vie privée. Or, le respect de la vie privée est un principe à valeur constitutionnelle primant sur l'obligation générale d'avoir à exécuter le contrat de bonne foi (obligation de laquelle il aurait pu être déduit celle pour le salarié d'avoir à informer son employeur de tout évènement dont il a connaissance et qui peut mettre en danger ses collègues ou la société civile).
- l'employeur ne peut demander à connaître les renseignements relatifs à l'état de santé d'un candidat à un emploi ou d'un salarié—*ceux-ci ne pouvant être confiés qu'à un médecin*— et ne peut pas plus prendre en considération l'état de santé pour décider d'une mesure en matière disciplinaire, d'évolution de carrière, de salaire ou de rupture du contrat de travail.
- le médecin du travail n'a pas à révéler la pathologie d'un salarié à l'employeur, en raison du secret médical auquel il est soumis.

Ces principes ne s'opposent toutefois pas à ce que :

- chaque travailleur prenne 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, et soit tenu de se conformer aux instructions communiquées par son l'employeur pour préserver sa santé et sa sécurité (cf. article L. 4122-1 du Code du travail<sup>1</sup>),
- l'employeur, dans le cadre de son obligation de sécurité et de prévention, puisse demander un examen par le médecin du travail indépendamment des examens périodiques s'il suspecte une situation à risque. Il peut dès lors, en raison de motifs plausibles de soupçonner des symptômes de la COVID 19 chez un salarié, solliciter la médecine du travail, pour faire réaliser une visite médicale pour ledit salarié.
- l'employeur détermine les mesures individuelles et organisationnelles d'hygiène en situation de pandémie et donne pour consigne aux salariés de les appliquer au même titre que les autres règles de sécurité édictées dans l'entreprise. Ne pas respecter les consignes d'hygiène peut dès lors être considéré comme une faute disciplinaire, car cela peut mettre en danger la vie des autres salariés (C. trav., art. L. 4122-1).

Ainsi, et comme l'a justement rappelé la CNIL dans une note d'information du 7 mai 2020, dans le contexte de la COVID 19 :

- ***l'employeur est « légitime à rappeler à ses employés, travaillant au contact d'autres personnes, leur obligation d'effectuer des remontées individuelles d'information en cas de contamination ou suspicion de contamination, auprès de lui ou des autorités sanitaires, aux seules fins de lui permettre d'adapter les conditions de travail » ;***
- ***le salarié « qui travaille au contact d'autres personnes (collègues et public) doit, à chaque fois qu'il a pu exposer une partie de ses collègues au virus, informer son employeur en cas de contamination ou de suspicion de contamination au virus ».***

Dans sa FAQ (mise à jour le 29 juillet), l'INRS a également confirmé que : « *Chaque salarié doit (...) mettre en œuvre tous les moyens afin de préserver sa santé et sa sécurité ainsi que celles d'autrui. Dans ce contexte, les salariés doivent donc informer leur employeur en cas de suspicion de contact avec le virus, notamment s'ils ont été en contact proche avec des salariés présentant des symptômes grippaux (collègues d'un même bureau, par exemple) ou des personnes extérieures malades.* »<sup>2</sup>

Par ailleurs, le protocole national de déconfinement pour les entreprises pour assurer la santé et la sécurité des salariés (version du 3 août 2020) rappelle :

- la recommandation de « ***rester chez soi en cas de symptômes évocateurs du CODIV 19*** »
- l'obligation pour l'entreprise « ***de rédiger préventivement une procédure adaptée de prise en charge sans délai des personnes symptomatiques afin de les isoler rapidement dans une pièce dédiée et de les inviter à rentrer chez elles*** ».

---

1 Article L.4122-1 du Code du travail « conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, 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 ».

2 Lien vers la FAQ : <http://www.inrs.fr/publications/juridique/focus-juridiques/focus-juridique-coronavirus-droits-salaries.html#b0bf637f-00ca-49fe-b6d5-33c50fc1c7c4>

Il s'ensuit qu'au-delà de l'obligation d'informer l'employeur de sa contamination ou de sa suspicion de contamination, le salarié est également tenu de rentrer chez lui, autrement dit d'arrêter de venir travailler pour éviter de transmettre le virus.

Dans ces conditions, si le salarié n'informe pas volontairement son employeur d'une raison possible d'envisager qu'il soit contaminant (personne asymptomatique mais sachant qu'il a été proche d'une personne porteuse du virus), a fortiori d'un résultat positif à son test COVID 19 et continue à venir travailler en se plaçant ainsi en contact avec des collègues ou du public, son comportement pourra être sanctionné, selon la gravité, d'un licenciement pouvant aller jusqu'à la faute grave.

Le salarié (même asymptomatique) a au demeurant intérêt à informer spontanément son employeur du résultat positif à son test COVID 19, dès lors qu'en cas de contamination, des procédures vont être mises en place par les acteurs du « contact-tracing » pour identifier le cas source et mesurer l'impact de la contamination sur les autres personnes, que des placement en quatorzaine seront décidés et que dans ce cadre, les acteurs du « contact tracing » prendront contact avec l'employeur notamment pour obtenir des informations récoltées par le référent Covid-19 (Cf. protocole de déconfinement - titre V).

Dit autrement, l'employeur sera ainsi probablement informé de la situation du salarié, ce qui exposera ce dernier non seulement au risque d'une sanction disciplinaire pour avoir mis en danger ses collègues de travail et/ou les clients en continuant à travailler alors qu'il se savait contaminé et donc contaminant<sup>3</sup> ; mais aussi au risque d'une **recherche de sa responsabilité pénale pour infraction en danger d'autrui** prévue par l'article L.223-1 du code pénal.

Au sein de SNCF, l'obligation d'informer pesant sur le salarié ainsi que les risques encourus à son manquement mériteraient d'être rappelés dans la consigne de la Task Force.

---

<sup>3</sup> La Cour de cassation a déjà eu à rappeler, pour un salarié malade qui avait mis en danger ses collègues en renversant des palettes sur un chantier après avoir refusé d'être placé en arrêt maladie, que : « la cour d'appel a constaté que le salarié n'avait pas été licencié en raison de son état de santé mais pour avoir continué à travailler sachant qu'il n'était pas en état de le faire et qu'appréciant souverainement les éléments de faits et de preuve qui lui étaient soumis, et faisant usage des pouvoirs qu'elle tient de l'article L. 1235-1 du code travail, elle a estimé que le licenciement reposait sur une cause réelle et sérieuse » (Soc. 12 oct. 2017, n° 16-18.836, Dalloz jurisprudence).