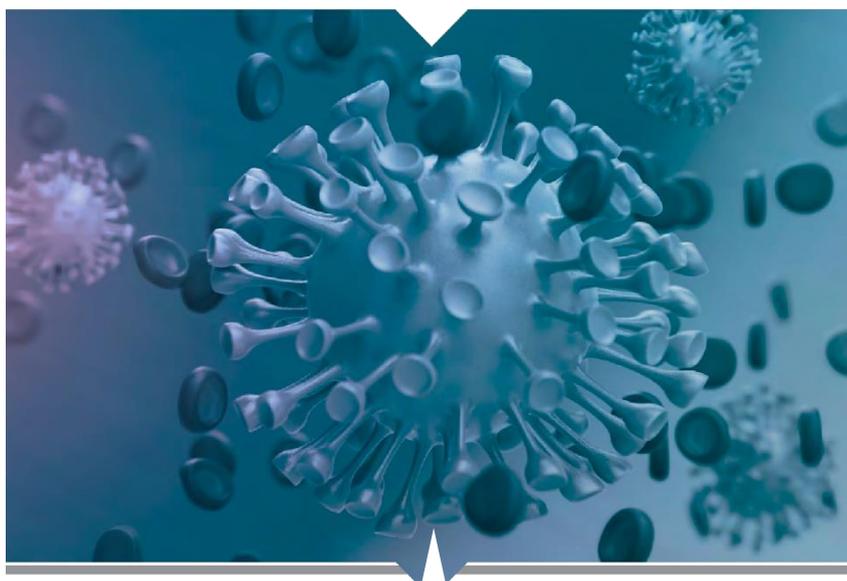


GUIDE DE BONNES PRATIQUES POUR ASSURER LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DES SALARIÉS

Recommandations pendant l'épidémie du Coronavirus SARS coV-2

VERSION MISE A JOUR AU 12 NOVEMBRE 2020

Ce document actualise les précédents guides dans leurs versions du 28 avril et 20 juillet 2020,
Afin de tenir compte du Protocole sanitaire gouvernemental dans sa version du 29 octobre 2020



PROTÉGEONS-NOUS LES UNS LES AUTRES



Se laver régulièrement
les mains ou utiliser une solution
hydro-alcoolique



Tousser ou éternuer dans son coude
ou dans un mouchoir



Se moucher dans un mouchoir
à usage unique puis le jeter



Éviter de se toucher
le visage



Respecter une distance d'au moins
un mètre avec les autres



Saluer sans serrer la main
et arrêter les embrassades



Porter un masque quand la distance
d'un mètre ne peut pas être respectée
et dans tous les lieux où cela est obligatoire



Limiter au maximum
ses contacts sociaux
(6 maximum)



Aérer les pièces 10 minutes,
3 fois par jour



Utiliser les outils numériques
(TousAntiCovid)



PRÉAMBULE

Depuis janvier 2020, une épidémie de Coronavirus SARS-CoV-2, responsable de la maladie COVID-19, s'est propagée depuis la Chine, dans l'ensemble des pays dont l'Europe. L'administration française a défini des règles et des consignes sanitaires afin que les personnes puissent se protéger et qu'elles protègent leur entourage. Ces informations sont toujours régulièrement actualisées. Sont également mises à disposition les réponses officielles aux questions qui se posent sur ce qu'est le Coronavirus SARS-CoV-2 ainsi que les recommandations pour la santé sur une plate-forme dédiée :

www.gouvernement.fr/info-coronavirus

Pour faire face à cette crise, un guide de bonnes pratiques sanitaires a été élaboré par les branches professionnelles du secteur des industries de carrières et matériaux de construction avec le concours des organismes de prévention (Prevenchem et Cerib).

Ce guide a été adopté en accord avec les organisations syndicales figurant en entête, après discussion paritaire avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives de la branche. Il a été également validé par les Ministères de la transition écologique et solidaire et du travail pour sa première partie (tronc commun) dans sa version du 28 avril 2020.

Nous vous rappelons que ce guide a vocation à recueillir au sein d'un même document et sans prétendre à l'exhaustivité, différentes informations et recommandations sanitaires diffusées par les autorités publiques et notamment le Ministère du Travail, en l'état des connaissances scientifiques actuelles, afin d'aider les entreprises du secteur dans la mise en place en leur sein de mesures d'hygiène et de distanciation physique, dites "barrières", visant à prévenir les risques de propagation d'une épidémie de la maladie covid-19 sur les lieux de travail

Cette version du Guide actualise les dispositions communes des précédentes versions, à la suite de la publication et de l'actualisation par le Gouvernement de son protocole sanitaire national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de COVID 19.

Il est nécessaire de rappeler que chaque entreprise se doit de respecter et faire respecter les mesures nécessaires pour la protection de la santé de tous.

Au-delà des consignes sanitaires et recommandations générales reprises dans le Guide, ces mesures doivent être adaptées à l'activité de l'entreprise et aux situations de travail existantes. La priorité des entreprises est de veiller à la santé, la sécurité de leurs salariés et à celle de leur entourage.

Tenant compte des nouvelles préconisations gouvernementales applicables depuis le 1^{er} septembre 2020 s'agissant notamment d'une part du port du masque, et d'autre part, de la décision de re-confinement jusqu'au 1^{er} décembre 2020 au minimum, il nous est apparu nécessaire d'opérer une mise à jour du Guide de recommandations pour tenir compte des nouvelles préconisations gouvernementales.

Par ailleurs et à la suite de l'actualisation des connaissances scientifiques sur la transmission du virus par aérosols et compte tenu des recommandations du HCSP en date du 28 août 2020, il est rappelé que le port du masque grand public est systématique au sein des entreprises dans les lieux collectifs clos.

En effet, la crise sanitaire actuelle oblige toujours les entreprises à se doter de moyens renforcés pour assurer la sécurité de leurs salariés afin de préserver leur responsabilité : nous renvoyons à ce sujet à la lecture de la note d'analyse de la responsabilité des employeurs jointe à la première version du Guide de recommandations professionnelles.

Il appartient donc aux entreprises de procéder à un examen attentif des différentes situations individuelles qui se présentent en leur sein afin d'adapter ces recommandations aux situations opérationnelles de chaque site, dans un objectif de meilleure efficacité, et de réévaluer les mesures de prévention en fonction de la situation sanitaire et du degré de circulation du virus¹.

L'emploi de l'impératif est utilisé par facilité de langage et ne constitue pas une prise de position.

Les mesures "barrières rappelées dans ce guide doivent être observées dans l'entreprise et portées à la connaissance des entreprises extérieures et de leurs salariés ainsi qu'à la connaissance des intérimaires intervenant sur site, des travailleurs détachés et des titulaires de contrat de courte durée de façon à s'assurer qu'ils ont une connaissance des modes de propagation du virus, des gestes barrière, des mesures de distanciation physique et des dispositifs de protection de la santé des salariés mis en œuvre au sein de l'entreprise équivalente à celle des autres salariés.

¹ <https://dashboard.covid19.data.gouv.fr/activite-epidemie?location=FRA>

Déplacement des salariés – Respect des gestes barrières en cas de covoiturage

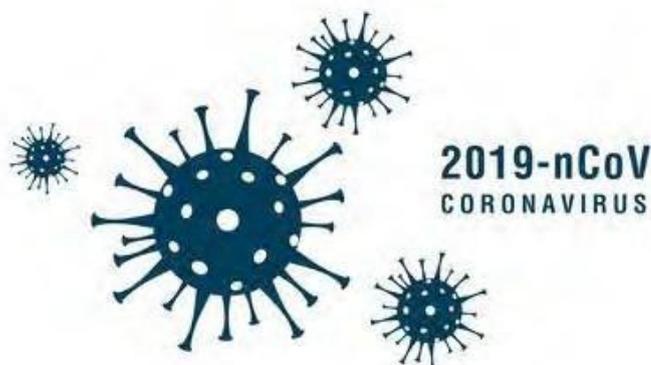
Afin de limiter l'usage des transports en commun pour se rendre sur leur lieu de travail, les entreprises peuvent demander aux salariés de privilégier leurs propres moyens de transport (marche à pied, vélo ou véhicule personnel). Dans cette hypothèse, l'entreprise prendra en charge le coût supplémentaire supporté par le salarié.

Dans ces conditions et en vue de limiter les contacts, le covoiturage reste possible dès lors que chaque passager porte un masque.

En effet, pour le Haut Conseil de la Santé publique², il est impératif de respecter les gestes barrières à l'intérieur du véhicule, en particulier de ne pas serrer les mains, d'éternuer dans son coude et d'utiliser des mouchoirs jetables pour se moucher. Une hygiène des mains doit être réalisée par friction hydro-alcoolique dès qu'on entre et qu'on sort du véhicule. Il convient de toucher le moins possible de surfaces à l'intérieur du véhicule en laissant au chauffeur l'exclusivité de l'ouverture et de la fermeture des portes du véhicule.

Les passagers et le chauffeur doivent porter pendant le trajet un masque grand public (ou un masque à usage médical pour les personnes à risque de forme grave de la Covid-19).

A l'arrière du véhicule, ne doivent pas être acceptés plus de deux passagers, par rangée de sièges, n'appartenant pas au même foyer ou au même groupe, en laissant libre la place du milieu entre les deux passagers. Il est possible qu'un passager prenne place à côté du chauffeur si celui-ci et le passager portent un masque grand public ou un masque à usage médical pour les personnes à risque de forme grave de la Covid-19 et est séparé du chauffeur par un siège.



² <https://www.hcsp.fr/explore.cgi/avisrapportsdomaine?clefr=867>

SOMMAIRE

MESURES ET DISPOSITIONS GÉNÉRALES

- I. Rappel du mode de contamination et de transmission (**màj : 12 nov.**)
- II. Les symptômes
- III. Rappels sanitaires : **port du masque (màj : 12 nov.)**
- IV. Principe général de sécurité

LES MESURES A PRENDRE AU SEIN DE L'ENTREPRISE

- I. Actualisation du document unique d'évaluation des risques
Actualisation d'un plan de continuité de l'activité
- II. L'information et la consultation du CSE³ dans les entreprises de 11 salariés et plus
- III. Rappel des règles liées à l'épidémie de Covid19 :
Cas des salariés dans une situation particulière (màj : 12 nov.)
- IV. Recommandations organisationnelles
Mise en place d'un « référent COVID-19 »
Management
Recours au télétravail (màj : 12 nov.)
Règles générales d'organisation des locaux et des sites
Adaptation des procédures habituelles ainsi que des plans de prévention, permis de travail, protocoles de chargement-déchargement
Communication
- V. Quelles sont les mesures qui doivent être prises par l'employeur :
Téléchargement de l'application TousAntiCovid (màj : 12 nov.)
Consignes gouvernementales
Campagne de tests en entreprise (màj : 12 nov.)
Mise en place d'une procédure en cas de suspicion de Covid-19.
Nettoyage/désinfection
Aération/ ventilation/climatisation

Annexe 1 : Exemples de bonnes pratiques à promouvoir dans la gestion des flux de personnes.

Annexe 2 : Exemple de matrice – détection des contacts.

Annexe 3 : Comment mettre en œuvre l'application TousAntiCovid en entreprise (màj : 12 nov.)

Annexe 4 : Boîte à outils – Affiches à télécharger (màj : 12 nov.)

³ Comité Social Economique

I : RAPPEL DU MODE DE CONTAMINATION ET DE TRANSMISSION

Le virus responsable de la COVID-19 se transmet par les gouttelettes, des sécrétions émises par chacun en toussant, éternuant ou en parlant. Il peut atteindre une personne à proximité ou se fixer sur une surface souillée par les gouttelettes, comme les mains ou les mouchoirs ou une surface ayant été contaminée.

Le virus se transmet en effet :

- par projection de gouttelettes (comme les postillons) contaminées par une personne porteuse : en toussant, éternuant ou en cas de contacts étroits en l'absence de mesures de protection (distance physique, mesures barrières, port du masque). Les gouttelettes contaminées sont inhalées par la personne saine, et déclenchent la maladie ;
- par contact direct physique (poignée de main, accolade, bise...) entre une personne porteuse et une personne saine. Le virus est ensuite transmis à la personne saine quand elle porte ses mains à la bouche ;
- par contact indirect, via des objets ou surfaces contaminées par une personne porteuse. Le virus est ensuite transmis à une personne saine qui manipule ces objets, quand elle porte ses mains à la bouche ;
- par l'air, essentiellement dans un espace confiné.

Selon, le ministère de la Santé, il faut avoir eu des contacts étroits avec une personne malade pour transmettre la maladie (même lieu de vie, contact direct à moins d'un mètre lors d'une toux, d'un éternuement ou une discussion en l'absence de mesures de protection).

En effet, la bouche, le nez, les yeux sont les « portes d'entrée » du virus dans l'organisme et ce sont généralement les mains qui sont les plus exposées et qui transportent le virus sur le visage.



7

C'est pour cela qu'il est important de respecter les gestes barrières et les mesures de distanciation physique qui ont été définies. Il est ainsi préconisé de respecter une distance minimale d'un mètre entre chaque personne, quel que soit le lieu et l'activité.

Au-delà de ces gestes barrières, il est demandé à chacun de saluer sans se serrer la main, arrêter les embrassades et d'éviter les rassemblements, limiter les déplacements et les contacts.

Les gestes barrières doivent être appliqués en permanence :

COVID-19

ALERTE CORONAVIRUS COMMENT SE LAVER LES MAINS ?

30
secondes

Se laver les mains à l'eau et au savon pendant 30 secondes est la mesure d'hygiène la plus efficace pour prévenir la transmission de tous les virus.

- Frottez-vous les mains, paume contre paume
- Lavez le dos des mains
- Lavez entre les doigts
- Frottez le dessus des doigts
- Lavez les pouces
- Lavez aussi le bout des doigts et les ongles
- Séchez-vous les mains avec une serviette propre ou à l'air libre

Si vous n'avez pas d'eau et de savon, faites la même chose avec du gel hydro alcoolique.

GOUVERNEMENT.FR/INFO-CORONAVIRUS
(INFORMATION IN FRENCH)

0 800 130 000
(toll-free)

PORTER UN MASQUE, POUR MIEUX NOUS PROTÉGER



Se laver les mains **avant**
de mettre son masque
et **après** l'avoir retiré



Mettre et enlever
le masque en le prenant
par les lanières



Couvrir le nez
et la bouche



Une fois posé,
ne plus le toucher



Après utilisation, le mettre
dans un sac plastique et le jeter
ou s'il est en tissu, le laver
à 60° pendant 30 min

**Le masque est un moyen de protection complémentaire
qui ne remplace pas les gestes barrières**



[GOUVERNEMENT.FR/INFO-CORONAVIRUS](https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus)



0 800 130 000
(appel gratuit)

BIEN UTILISER SON MASQUE

Comment mettre son masque



Bien se laver les mains



Mettre les élastiques derrière les oreilles

OU



Nouer les lacets derrière la tête et le cou



Pincer le bord rigide au niveau du nez, s'il y en a un, abaisser le masque en dessous du menton et ne plus le toucher

Comment retirer son masque



Se laver les mains et enlever le masque en ne touchant que les lacets ou les élastiques



Après utilisation, le mettre dans un sac plastique et le jeter

OU



s'il est en tissu, le laver à 60° pendant 30 min



Bien se laver les mains à nouveau

Le masque est un moyen de protection complémentaire qui ne remplace pas les gestes barrières



[GOUVERNEMENT.FR/INFO-CORONAVIRUS](https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus)



0 800 130 000

(appel gratuit)

À ces mesures « comportementales » s'ajoutent des mesures de prévention décidées par l'employeur en fonction de l'analyse du risque de contagion spécifique à son entreprise.

Le risque de pandémie grippale liée à la COVID 19 est tout à fait atypique par rapport aux risques professionnels habituels. L'entreprise doit donc mettre en œuvre et « décliner » les consignes de l'Etat sous forme de mesures opérationnelles. Pour ce faire, elle procède à une analyse de risques consistant à hiérarchiser les mesures de prévention.

II : LES SYMPTÔMES

En l'état actuel des connaissances, les symptômes principaux de l'infection respiratoire provoquée par le coronavirus SARS coV-2 sont la fatigue, de la fièvre, des courbatures et surtout des signes respiratoires de type toux ou essoufflement. Certains patients présentent d'autres signes : une congestion nasale, un écoulement nasal, des maux de gorge ou une diarrhée, ou encore une perte du goût et de l'odorat.



En cas de suspicion, et notamment si le salarié présente une température supérieure à 38°, il convient de consulter le site www.gouvernement.fr/info-coronavirus et de renvoyer la personne à son domicile pour qu'elle appelle son médecin. En cas de symptômes graves sur le lieu de travail, l'employeur, devra contacter le 15.

Si le salarié présente un ou plusieurs des symptômes décrits ci-dessus, il est invité à prendre sa température chez lui, **avant tout déplacement vers son lieu de travail**. En cas de température >38°, sans phénomène de gêne respiratoire, le salarié doit contacter son médecin traitant et avertir son responsable direct en cas de suite.

Les salariés seront invités à prendre leur température à leur domicile deux fois par jour, matin et soir.

Prendre la température à l'entrée de l'entreprise n'est pas conseillé mais est toutefois possible avec l'accord du salarié, et sous réserve que l'entreprise prenne les mesures nécessaires au respect des règles de distanciation et de désinfection de l'appareil de mesure, ainsi que des règles juridiques fixées par la CNIL (et dans ce cas, le CSE sera consulté lorsqu'il existe au sein de l'entreprise).

En cas de difficulté, les salariés peuvent contacter le numéro vert qui répond en permanence aux questions, 24h/24 et 7j/7 : 0 800 130 000

Attention, la plateforme téléphonique n'est pas habilitée à dispenser des conseils médicaux.

III : RAPPEL SANITAIRES

Il convient de systématiser ET RENDRE OBLIGATOIRE le port du masque dans tous les lieux collectifs clos: espaces ou bureaux partagés ou collectifs, couloirs, salles de réunions, véhicules transportant plusieurs personnes...

Le salarié travaillant seul dans son bureau peut cependant se passer de masque.

Le masque est obligatoire pour tous, employés comme public ou clients dans les établissements recevant du public et dans tous les lieux dont la fermeture administrative n'est pas imposée.

Le masque est également obligatoire (arrêté préfectoral) à l'extérieur dans certains départements ou villes où la circulation du virus est active et également lorsque le respect de la distanciation d'un mètre entre les personnes n'est pas possible. Le port permanent du masque peut être adapté sous certaines conditions pour certains métiers.

Le port du masque ne remplace pas les autres gestes barrières.

La fourniture du masque est à la charge de l'employeur (L. 4122-2 du code du travail). L'obligation du port du masque peut faire l'objet d'une modification du règlement intérieur ou d'une note de service, y compris en urgence (L. 1321-5 du code du travail). Cela permet d'informer les salariés et le cas échéant de prévoir l'échelle des mesures disciplinaires à l'égard d'un salarié refusant d'appliquer cette obligation.

Dans les bureaux individuels : Pour les salariés travaillant seuls dans un bureau (ou une pièce) nominatif, ils n'ont pas à porter le masque dès lors qu'ils se trouvent seuls dans leur bureau.

Dans les ateliers : Il est possible de ne pas porter le masque pour les salariés travaillant en ateliers dès lors que les conditions de ventilation / aération fonctionnelles sont conformes à la réglementation, que le nombre de personnes présentes dans la zone de travail est limité, que ces personnes respectent la plus grande distance possible entre elles, y compris dans leurs déplacements, et portent une visière.

En extérieur : Pour les travailleurs en extérieur, le port du masque est nécessaire en cas de regroupement ou d'incapacité de respecter la distance d'un mètre entre personnes. Dans les véhicules : La présence de plusieurs salariés dans un véhicule est possible à la condition du port du masque par chacun (grand public ou chirurgical pour les personnes à risque de forme grave), de l'hygiène des mains et de l'existence d'une procédure effective de nettoyage / désinfection régulière du véhicule.

Dans les lieux ayant le statut d'établissements recevant du public : Il est rappelé que le port du masque s'impose dans les établissements recevant du public, sauf dispositions particulières prévues par le décret n°2020-1310 du 29 octobre 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de Covid19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire. Le préfet de département est également habilité à le rendre obligatoire, lorsque les circonstances locales l'exigent.

Il convient de rappeler que suivant les industries, et les endroits où le port d'EPI est obligatoire et notamment le masque, les dispositions du présent guide ne remettent pas en question le port du masque, des gants et lunettes de protection.

Le port d'un masque est obligatoire lorsque la personne est contaminée, étant rappelé que les personnes contaminées, ou cas contact avéré, doivent être mises en arrêt de travail. Il existe par ailleurs un risque potentiel d'infection associé à l'utilisation et à l'élimination inappropriée du masque.

Si les mesures de distanciation (physique ou marquée au sol) sont une mesure de protection qu'il convient impérativement de respecter, le port du masque est désormais obligatoire dans les lieux, espaces et villes définis par les pouvoirs publics.

L'efficacité du masque est conditionnée par la bonne utilisation de celui-ci. Le port du masque nécessite une information spécifique pour éviter les contaminations qui pourraient résulter d'une mauvaise utilisation (mise en place, conditions et durée de port, retrait). Il doit être rappelé dans l'espace de travail (formation, affiche, etc...)

S'agissant du masque grand public en particulier, le HCSP, dans son avis du 24 avril 2020, rappelle qu'il est efficace s'il est correctement porté et entretenu comme suit :

- Les masques doivent être entretenus selon les indications données par le fabricant concernant le lavage (nombre de lavages, température, etc...)
- Les masques doivent être ajustés et couvrir la bouche et le nez,
- Les mains ne doivent pas toucher le masque quand il est porté,
- Le sens dans lequel il est porté doit être impérativement respecté : la bouche et le nez ne doivent jamais être en contact avec la face externe du masque.
- Le port du masque ne dispense pas du respect dans la mesure du possible de la distanciation physique et dans tous les cas de l'hygiène des mains.

Il convient de noter que les visières ne sont pas une alternative au port du masque. **Dans les situations où des alternatives au port du masque sont possibles, l'utilisation des visières ne peut être la seule mesure de prévention.** Néanmoins, elles sont un moyen supplémentaire de protection du visage et des yeux face aux virus transmis par les gouttelettes. Elles peuvent venir en complément du port de masque, et en situation régulière de proximité avec plusieurs personnes, lorsqu'un dispositif de séparation n'est pas possible. La visière doit être nettoyée avec un produit actif sur le virus plusieurs fois par jour et notamment après chaque utilisation.

D'autre part, le fait de se laver les mains régulièrement à l'eau savonneuse pendant 30 secondes, d'utiliser une solution hydroalcoolique lorsque cela est possible, protège mieux contre la COVID-19 que le port de gants en caoutchouc. Le virus peut en effet se trouver sur les gants et il y a un risque de contamination si la personne se touche le visage avec les gants.

L'entreprise doit faire en sorte que les gants (hors gants de sécurité) et masques usagés soient jetés dans un double sac poubelle résistant et disposant d'un système de fermeture fonctionnel, pour cela il doit être identifié et identifiable. Une fois rempli, ce sac doit être soigneusement refermé, puis conservé 24 heures avant d'être jeté dans le sac ou conteneur pour ordures ménagères (et en aucun cas avec les déchets recyclables).

Dans le cas particulier des gants de sécurité dont le port est obligatoire sur le lieu de travail, il convient d'indiquer aux salariés concernés qu'ils ne doivent pas se toucher le visage avec.

Source : Site de l'OMS

<https://www.who.int/fr/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/advice-for-public>

IV : PRINCIPE GÉNÉRAL DE SÉCURITÉ

Le Code du travail prévoit que **l'employeur** doit prendre les mesures nécessaires « pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et morale des travailleurs » (article L. 4121-1). A ce titre, l'employeur peut être fondé à prendre des dispositions contraignantes pour assurer la protection de la santé du personnel après évaluation du risque de contagion dans l'entreprise.

Mais aussi, et aux termes de l'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. » Chaque salarié se doit personnellement d'assurer sa propre sécurité et celle de ses collègues en respectant les consignes sanitaires qui sont données.



Chaque acteur au sein de l'entreprise, employeur ou salarié est responsable du respect des consignes à donner mais aussi des consignes données dans l'intérêt de la santé publique

Il convient que chaque entreprise fasse une évaluation des risques, en lien avec les membres du CSE lorsqu'il a été mis en place, et mette en place les mesures nécessaires pour encadrer le travail dans des conditions sanitaires qui soient acceptables (à la fois au sein de l'entreprise et lors des opérations chargement, de livraison, ou lors d'intervention d'entreprises extérieures).

Toute mesure le justifiant devra être répercutée vers les entreprises intervenant au sein de l'établissement dans le cadre de l'adaptation des plans de prévention, permis de travail, protocoles de chargement/déchargement qui devront également être mis à jour.

Dans le respect de ce principe général de sécurité, le protocole sanitaire national indique que les moments de convivialité réunissant les salariés en présentiel dans le cadre professionnel sont suspendus.

LES MESURES À PRENDRE AU SEIN DE L'ENTREPRISE

L'employeur doit procéder à une évaluation du risque professionnel. Cette évaluation doit être renouvelée en raison de l'épidémie pour **réduire au maximum les risques de contagion sur le lieu de travail ou à l'occasion du travail par des mesures telles que des actions de prévention, des actions d'information et de formation ainsi que la mise en place de moyens adaptés, conformément aux instructions des pouvoirs publics.**

L'employeur doit veiller à leur adaptation constante pour tenir compte du changement des circonstances.

L'analyse des risques doit être conduite de manière rigoureuse et méthodique en suivant les principes généraux de prévention (article L. 4121-1 du Code du travail) :

- 1° Eviter les risques.
- 2° Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités.
- 3° Combattre les risques à la source ;
- 4° Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail, ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé.
- 5° Tenir compte de l'état d'évolution de la technique.
- 6° Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux
- 7° Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants ;
- 8° Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle.



I : ACTUALISATION DU DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES

Rappel : Le DUER⁴ est une **obligation légale**. Ce document :

- Présente les résultats de l'**évaluation des risques** pour la santé et la **sécurité** des salariés de **l'entreprise**
- Comprend un **inventaire** des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'établissement
- Représente le **point de départ** de la démarche de prévention de l'entreprise, puisqu'il sert de base pour définir un plan d'action.

Si le salarié présente un ou plusieurs des symptômes décrits ci-dessus, il est invité à prendre sa température chez lui, **avant tout déplacement vers son lieu de travail.**

En cas de température >38°, sans phénomène de gêne respiratoire, le salarié doit contacter son médecin traitant.

⁴ <https://www.ameli.fr/entreprise/votre-entreprise/outils-gestion-prevention-risques-professionnels/duer>
https://www.ameli.fr/sites/default/files/Documents/5398/document/evaluation-risques-faq-document-unique_inrs.pdf

La nouvelle évaluation liée à l'épidémie due à la propagation de la COVID-19 doit être **retranscrite dans le document unique d'évaluation des risques qui doit être actualisé pour tenir compte des changements de circonstances.**

Les mesures de prévention qui découlent de l'actualisation du document unique d'évaluation des risques doivent être portées à la connaissance des salariés selon des modalités adaptées afin de permettre leur pleine application (exemples : affichage, diffusion par tous moyens, exemplaire remis individuellement à chaque salarié...), et notamment en recourant à des pictogrammes explicatifs ainsi qu'à des explications orales dans le respect des règles de distanciation.

COMMENT PROCÉDER ?

✓ **Etape 1 : Identifier les situations de travail à risque**

Il faut dans un premier temps identifier les situations de travail pour lesquelles les conditions de transmission de la COVID-19 peuvent se trouver réunies.

Plusieurs cas de figure, identifiés par le Ministère du travail dans son questions/réponses sur le coronavirus, sont susceptibles de placer le salarié dans une situation de risque. Elles sont toutes liées à la possibilité d'être ou d'avoir été en contact avec une personne contaminée, à savoir :

- Contact avec une personne qui vit avec quelqu'un de contaminé ;
- Contact direct à moins d'un mètre lors d'une toux, d'un éternuement ;
- Discussion de plus de 15 minutes en l'absence de mesures de protection ;
- Lavage de mains insuffisant.

✓ **Etape 2 : Anticiper les risques de contamination**

Il convient d'anticiper les risques liés aux conséquences de l'épidémie de coronavirus SARS coV-2, notamment sur l'organisation du travail au sein de l'entreprise.

Aussi, les conditions actuelles d'intervention peuvent présenter des risques s'agissant d'organisation du travail qui peut être dégradée en raison d'une indisponibilité probable de personnel, de matériels, de sous-traitant ou autres ressources habituelles des opérations. Une attention particulière doit donc être portée sur tous les risques « traditionnels » sur site, et en particulier les risques de chute, de heurt, ceux liés à l'électricité, aux engins, au port de charge et aux postures.

✓ **Etape 3 : Prévoir des mesures de prévention**

Dans le cadre d'une reprise active de la circulation du virus, le télétravail doit être privilégié, y compris de façon alternée pour tous les postes de travail le permettant. Il s'agit bien d'une mesure de prévention de contamination et de propagation de l'épidémie, qui doit donc être identifiée comme telle et figurer dans le document unique.



Les employeurs sont invités à prendre régulièrement des nouvelles de la santé des collaborateurs en télétravail et de celle de leur famille.

A défaut de télétravail, les mesures de prévention à mettre, a minima, en place sont celles qui permettront aux salariés de respecter les gestes barrières préconisés par le gouvernement sur le lieu de travail, c'est à dire :

- Permettre aux salariés de se laver les mains très régulièrement, par exemple, en installant dans chaque pièce, à proximité de chaque entrée ou ascenseur, des solutions hydroalcooliques, ou encore en fournissant des papiers à usage unique dans les sanitaires pour s'essuyer les mains après le lavage.
- Mettre en place une stratégie de communication sur les gestes individuels préconisés (affiches, mails à l'attention des salariés).
- Eviter au salarié les rassemblements, par exemple, en organisant le travail par roulement, pour éviter que tout le personnel soit présent en même temps, ou que des salariés aient à travailler dans des espaces confinés, où ils seraient à moins d'un mètre les uns des autres.
- Limiter les déplacements et les contacts, par exemple en invitant chaque salarié à annuler ou de reporter les déplacements qui ne sont pas indispensables.

L'employeur peut toujours aller au-delà ce qui est préconisé par le gouvernement et réfléchir à des mesures de prévention qui lui seraient propres et qui permettraient, au mieux, de prévenir le risque de contamination de ses salariés.

✓ **Etape 4 : Mettre à jour le document unique**

Tout employeur doit transcrire (et mettre à jour) dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs qu'il est tenu de mener dans son entreprise ainsi que les facteurs de risques professionnels.

L'employeur doit donc actualiser son DUER, et y faire figurer :

- Le risque de contamination au coronavirus ;
- Les situations à risque identifiées dans son entreprise ;
- Les unités de travail et la proportion de salariés concernées ;
- Pour chacune d'entre elles, les mesures de prévention mises en œuvre.

Cette démarche est conduite selon une procédure faisant intervenir les instances représentatives du personnel (CSE, CSSCT), le référent COVID-19 ainsi que le service de santé au travail.

En cas de circonstances exceptionnelles, et si besoin, cette consultation pourra se faire par voie dématérialisée.

S'agissant des services de santé au travail, une instruction ministérielle du 16 juillet 2020⁵ et une ordonnance 2020-386 du 1^{er} avril 2020⁶ indiquent que la « priorité pour les services de santé au travail doit être de relayer activement les messages de prévention diffusés par les autorités sanitaires et d'assurer une permanence téléphonique suffisante pour conseiller les employeurs et les salariés ».

⁵ https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/20200716_instruction_sst_signee_dgt_maa.pdf

⁶ https://www.legifrance.gouv.fr/jo_pdf.do?id=JORFTEXT000041776887

Il est en outre précisé que « seules les situations d'urgence et justifiées peuvent conduire le médecin du travail à décider une intervention en milieu de travail ». A titre d'exemples sont seulement cités l'enquête en cas d'accident du travail, grave ou mortel, la décision dans le cadre d'une procédure d'inaptitude ne pouvant être différée.

Il convient donc de prendre contact directement avec son service de santé au travail par téléphone.

En effet, l'actualisation du document unique d'évaluation des risques doit permettre de prévoir les mesures de prévention et de protection adéquates dont, par exemple, la mise en sécurité des installations en mode dégradé si nécessaire.

Naturellement, toute mesure le justifiant devra être répercutée vers les entreprises intervenant au sein de l'établissement (clients, fournisseurs, entreprises extérieures) dans le cadre de l'adaptation des plans de prévention qui devront également être mis à jour.

Certaines situations spécifiques doivent faire l'objet d'une attention particulière lors de l'actualisation de l'évaluation des risques.

A cet égard l'actualisation de l'évaluation des risques visera particulièrement à identifier les situations de travail pour lesquelles les conditions de transmission du coronavirus SARS coV-2 peuvent se trouver réunies. On considère de ce point de vue qu'un contact étroit avec une personne contaminée est nécessaire pour transmettre la maladie : même lieu de vie, contact direct à moins d'un mètre lors d'une toux, d'un éternuement ou discussion de plus de 15 minutes en l'absence de mesures de protection.

Le virus se transmet :

- par projection de gouttelettes (comme les postillons) contaminées par une personne porteuse : en toussant, éternuant ou en cas de contacts étroits en l'absence de mesures de protection (distance physique, mesures barrières, port du masque). Les gouttelettes contaminées sont inhalées par la personne saine, et déclenchent la maladie ;
- par contact direct physique (poignée de main, accolade, bise...) entre une personne porteuse et une personne saine. Le virus est ensuite transmis à la personne saine quand elle porte ses mains à la bouche ;
- par contact indirect, via des objets ou surfaces contaminées par une personne porteuse. Le virus est ensuite transmis à une personne saine qui manipule ces objets, quand elle porte ses mains à la bouche ;
- par l'air, essentiellement dans un espace confiné.

La combinaison de ces critères permettra d'identifier le risque et les mesures de prévention à mettre en œuvre.

Il s'agit d'anticiper les risques liés à l'épidémie de coronavirus SARS coV-2. Dans la mesure où le fonctionnement de l'entreprise doit être revu⁷, l'actualisation du DUER doit être réalisée, d'autant plus en cas de cas avéré concernant un salarié de l'entreprise.

⁷ Ex : aménagement des locaux, réorganisation du travail, affectation sur un nouveau poste de travail, mise en place du télétravail lorsque cela est possible, exposition au virus...

Les mesures de prévention qui découlent de l'actualisation du document unique d'évaluation des risques doivent être portées à la connaissance des salariés selon des modalités adaptées afin de permettre leur pleine application⁸. Cette information doit se dérouler pendant le temps de travail. L'employeur doit permettre la consultation du document par voie numérique ou sous la forme d'un support papier et notamment insérer un avis d'actualisation du DUER au même endroit que le règlement intérieur.

Actualisation du plan de continuité de l'activité si une entreprise en a déjà mis un en place (dispositif facultatif) :



La crise sanitaire actuelle, unique par son ampleur, exige des mesures de prévention d'urgence.

Pour les entreprises qui en ont l'habitude, ces mesures peuvent prendre la forme sur le modèle des procédures pratiquées couramment en matière industrielle et peuvent s'inscrire dans un plan permanent de continuité de l'activité (PCA). S'il existe, ce document peut alors être actualisé.

Le secrétariat général de la défense et de la sécurité nationale a élaboré un guide agrémenté de fiches pratiques pour réaliser un tel plan^{9 BIS}. **La mise en place d'un plan de continuité d'activité n'est toutefois pas une obligation légale.** Le principe même d'un PCA est aussi très utile pour la pérennité économique et peut rassurer les clients, les banquiers, les assureurs...

Le PCA regroupe toutes les actions à mener pour faire face à des situations inédites (pandémie, grèves, guerre, terrorisme, tremblement de terre, tsunami ou autres facteurs externes).

II : L'INFORMATION ET LA CONSULTATION DU CSE DANS LES ENTREPRISES DE 11 SALARIÉS ET PLUS

Le CSE joue un rôle particulièrement important dans les situations de crise.

Dans les entreprises qui en sont dotées, la CSSCT peut l'assister dans ces missions.

Il devra ainsi être associé à la démarche d'actualisation des risques et consulté sur la mise à jour du document unique d'évaluation des risques.

Le CSE a pour mission de promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise.

Par ailleurs, dans les entreprises de plus de 50 salariés, le CSE est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur la durée du travail ou les conditions d'emploi, de travail et de formation professionnelle ainsi que sur tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

C'est le cas pour les modifications importantes de l'organisation du travail ; le recours à l'activité partielle ; les dérogations aux règles relatives à la durée du travail et aux repos.

Pour ces matières, les décisions de l'employeur doivent être précédées du recueil de l'avis du CSE.

⁸ <http://www.afim.asso.fr/SST/reglementation/Circulaire206DRT18042002.pdf>

^{9 BIS} <https://www.economie.gouv.fr/files/hfds-guide-pca-plan-continuite-activite-sgdsn.pdf>

De manière générale, le CSE doit être informé de la tenue de la réunion au cours de laquelle il sera consulté au moins 3 jours à l'avance, sauf délai plus court fixé en accord avec les membres du CSE.

Dans les circonstances exceptionnelles actuelles et sauf impossibilité matérielle, il pourra être recouru à la visioconférence ou audio conférence pour éviter les contacts physiques et si l'urgence l'exige comme le permet d'ailleurs l'ordonnance 2020-386 du 1er avril 2020. L'employeur peut également prendre des mesures conservatoires d'organisation du travail avant d'avoir effectué la consultation.

Réunions à la demande des représentants du personnel en cas d'urgence



Le comité peut être réuni à la demande motivée de deux de ses membres, sur des sujets relevant de la santé, de la sécurité ou des conditions de travail.

Si un membre du CSE constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un salarié qui a fait jouer son droit de retrait, il en avise immédiatement l'employeur ou son représentant et consigne cet avis par écrit sur un registre prévu à cet effet.

Il est alors fait application de la procédure prévue aux articles L. 4132-2 et suivants du Code du travail.

III : RAPPEL DES RÈGLES LIÉES À L'ÉPIDÉMIE DE COVID-19 : CAS DES SALARIÉS DANS UNE SITUATION PARTICULIÈRE

Le Haut Conseil de la Santé Publique considère que les personnes à risque de développer une forme grave d'infection au coronavirus sont les suivantes :

- Les personnes âgées de 65 ans et plus (même si les patients âgés de 50 ans à 65 ans doivent être surveillés de façon plus rapprochée) ;
- Les patients aux antécédents (ATCD) cardiovasculaires : hypertension artérielle compliquée (avec complications cardiaques, rénales et vasculo-cérébrales), ATCD d'accident vasculaire cérébral ou de coronaropathie, chirurgie cardiaque, insuffisance cardiaque stade NYHA III ou IV ;
- Les diabétiques insulino-dépendants non équilibrés ou présentant des complications secondaires à leur pathologie ;
- Les personnes présentant une pathologie chronique respiratoire susceptible de décompenser lors d'une infection virale (broncho pneumopathie obstructive, asthme sévère, fibrose pulmonaire, syndrome d'apnées du sommeil, mucoviscidose notamment) ;
- Les patients présentant une insuffisance rénale chronique dialysée ;
- Les malades atteints de cancer évolutif sous traitement (hors hormonothérapie) .
- Les personnes avec une immunodépression congénitale ou acquise :
 - médicamenteuse : chimiothérapie anti cancéreuse, immunosuppresseur, biothérapie et/ou une corticothérapie à dose immunosuppressive,
 - infection à VIH non contrôlé ou avec des CD4 <200/mm3,
 - consécutive à une greffe d'organe solide ou de cellules souches hématopoïétiques,
 - liée à une hémopathie maligne en cours de traitement

- Les malades atteints de cirrhose au stade B de la classification de Child-Pugh au moins ;
- les personnes présentant un syndrome drépanocytaire majeur ou ayant un antécédent de splénectomie
- Les personnes présentant une obésité morbide (indice de masse corporelle > 30/m2) par analogie avec la grippe A(H1N1)09.

Tenant compte de cet avis, un décret du 10 novembre 2020 décide que les salariés vulnérables peuvent être placés en position d'activité partielle en application des deux premiers alinéas du I de l'article 20 de la loi du 25 avril 2020 dès lors qu'ils répondent à **deux critères cumulatifs**⁹ :

1° Etre dans l'une des situations suivantes :

- a) Etre âgé de 65 ans et plus ;
- b) Avoir des antécédents (ATCD) cardio-vasculaires : hypertension artérielle compliquée (avec complications cardiaques, rénales et vasculo-cérébrales), ATCD d'accident vasculaire cérébral ou de coronaropathie, de chirurgie cardiaque, insuffisance cardiaque stade NYHA III ou IV ;
- c) Avoir un diabète non équilibré ou présentant des complications ;
- d) Présenter une pathologie chronique respiratoire susceptible de décompenser lors d'une infection virale : (broncho-pneumopathie obstructive, asthme sévère, fibrose pulmonaire, syndrome d'apnées du sommeil, mucoviscidose notamment) ;
- e) Présenter une insuffisance rénale chronique dialysée ;
- f) Etre atteint de cancer évolutif sous traitement (hors hormonothérapie) ;
- g) Présenter une obésité (indice de masse corporelle (IMC) > 30 kgm2) ;
- h) Etre atteint d'une immunodépression congénitale ou acquise :
 - médicamenteuse : chimiothérapie anticancéreuse, traitement immunosuppresseur, biothérapie et/ou corticothérapie à dose immunosuppressive ;
 - infection à VIH non contrôlée ou avec des CD4 < 200/mm3 ;
 - consécutive à une greffe d'organe solide ou de cellules souches hématopoïétiques ;
 - liée à une hémopathie maligne en cours de traitement ;
- i) Etre atteint de cirrhose au stade B du score de Child Pugh au moins ;
- j) Présenter un syndrome drépanocytaire majeur ou ayant un antécédent de splénectomie
- k) **Etre au troisième trimestre de la grossesse ;**
- l) Etre atteint d'une maladie du motoneurone, d'une myasthénie grave, de sclérose en plaques, de la maladie de Parkinson, de paralysie cérébrale, de quadriplégie ou hémiparésie, d'une tumeur maligne primitive cérébrale, d'une maladie cérébelleuse progressive ou d'une maladie rare.

2° Ne pouvoir ni recourir totalement au télétravail, ni bénéficier des mesures de protection renforcées suivantes :

- a) L'isolement du poste de travail, notamment par la mise à disposition d'un bureau individuel ou, à défaut, son aménagement, pour limiter au maximum le risque d'exposition, en particulier par l'adaptation des horaires ou la mise en place de protections matérielles ;
- b) Le respect, sur le lieu de travail et en tout lieu fréquenté par la personne à l'occasion de son activité professionnelle, de gestes barrières renforcés : hygiène des mains renforcée, port systématique d'un masque de type chirurgical lorsque la distanciation physique ne peut être respectée ou en milieu clos, avec changement de ce masque au moins toutes les quatre heures et avant ce délai s'il est mouillé ou humide ;

⁹ Décret 2020-1365 du 10 novembre 2020

- c) L'absence ou la limitation du partage du poste de travail ;
- d) Le nettoyage et la désinfection du poste de travail et des surfaces touchées par la personne au moins en début et en fin de poste, en particulier lorsque ce poste est partagé
- e) Une adaptation des horaires d'arrivée et de départ et des éventuels autres déplacements professionnels, compte tenu des moyens de transport utilisés par la personne, afin d'y éviter les heures d'affluence ;
- f) La mise à disposition par l'employeur de masques de type chirurgical en nombre suffisant pour couvrir les trajets entre le domicile et le lieu de travail lorsque la personne recourt à des moyens de transport collectifs.

Selon le décret du 10 novembre 2020, sous réserve que les conditions de travail de l'intéressé ne répondent pas aux mesures de protection renforcées définies ci-dessus, le salarié peut demander à être placé en position d'activité partielle sur présentation à l'employeur d'un certificat établi par un médecin.

Lorsque le salarié est en désaccord avec l'employeur sur l'appréciation portée par celui-ci sur la mise en œuvre des mesures de protection renforcées mentionnées ci-dessus, il saisit le médecin du travail qui se prononce en recourant, le cas échéant, à l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail. Le salarié est placé en position d'activité partielle dans l'attente de l'avis du médecin du travail.

Le télétravail doit être favorisé par les employeurs, sur demande des intéressés et si besoin après échange entre le médecin traitant et le médecin du travail, dans le respect du secret médical.

Le télétravail doit être favorisé aussi, autant que possible, pour les travailleurs qui sans être eux-mêmes à risque de forme grave vivent au domicile d'une personne qui l'est.

DANS LE RESPECT DES PRINCIPES DÉFINIS PRÉCÉDEMMENT, L'EMPLOYEUR DEVRA AUSSI :

1. Faire respecter les règles de distanciation (1 mètre minimum) et les gestes barrière.
2. A défaut de pouvoir respecter et faire respecter cette distance et à défaut de port d'un masque⁸ chirurgical ou en tissus de catégorie 1 (efficacité de filtration supérieure à 90% pour des particules de 3 micromètres émises par la personne portant le masque), les tâches seront repoussées. Si les conditions de sécurité sont en jeu, il sera alors fait appel à des professionnels extérieurs équipés des moyens de protection adaptés.
3. Réorganiser le ou les postes de travail concerné(s) après analyse des risques en privilégiant le télétravail lorsque cela est possible¹⁰ ;
4. Faire en sorte que les salariés évitent les lieux où se trouvent des personnes fragiles telles que définies par référence au communiqué de la caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés, dès lors que l'employeur a connaissance de leur pathologie¹⁰ ;
5. Le seul fait de vouloir organiser des réunions, même managériales, ne saurait justifier de ne pas télétravailler dès lors que ces réunions peuvent facilement être organisées en audio ou visioconférence les réunions à distance doivent ainsi constituer la règle et les réunions en présentiel l'exception ;
6. Éviter ou limiter les regroupements de salariés dans des espaces réduits (vestiaires, bureaux, lieux de restauration, ...) ;
7. Aérer régulièrement les espaces de travail et d'accueil du public pendant 15 min toutes les 3 heures ou veiller à l'apport d'air adéquat par système de ventilation
8. Organiser le travail et les approvisionnements permettant aux salariés de se laver les mains, ou utiliser le gel hydroalcoolique ou un produit équivalent;
9. L'organisation du travail doit être, au maximum, adaptée, par exemple en mettant en place la rotation des équipes, le décalage des horaires de prise de poste, de pause;

De manière générale, deux situations peuvent être distinguées :

- **Lorsque les contacts sont brefs**, les mesures « barrières », disponibles et actualisées sur le site <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>, notamment celles ayant trait au lavage très régulier des mains, au port du masque, permettent de préserver la santé des collaborateurs et celle de leur entourage.

¹⁰ <http://www.inrs.fr/risques/teletravail-situation-exceptionnelle/ce-qu-il-faut-retenir.html>

- **Lorsque les contacts sont prolongés et proches**, il y a lieu de compléter les mesures « barrières » par exemple par l'installation d'une zone de courtoisie d'un mètre, par le nettoyage des surfaces avec un produit approprié, ainsi que par le lavage fréquent des mains

Par ailleurs et afin de limiter le risque d'affluence et de croisement et de concentration des personnels et des clients en vue de respecter la distanciation physique, l'employeur définit un plan de gestion des flux et un plan de circulation incitatif visant à fluidifier plutôt qu'à ralentir.

Le rôle du médecin du travail



Le médecin du travail a un rôle exclusif de prévention des risques professionnels et d'information de l'employeur et des salariés. A ce titre, le service de santé au travail relaie à ses adhérents les consignes sanitaires diffusées par le gouvernement.

L'employeur peut aussi solliciter le service de santé au travail pour la mise en œuvre des recommandations.

Une instruction du 17 mars 2020¹¹ complétée par une ordonnance du 1er avril 2020 sur le fonctionnement des services de santé au travail pendant l'épidémie définissent les règles à suivre s'agissant notamment du maintien des visites de santé au travail pour les emplois qui sont maintenus, de l'aide et de l'assistance aux employeurs et salariés par la mise en place d'une permanence téléphonique.

IV : RECOMMANDATIONS ORGANISATIONNELLES

D'une manière générale, l'entreprise déterminera les activités essentielles par rapport aux activités complémentaires. Dans ce cadre, elle mettra en place les mesures organisationnelles suivantes :

MISE EN PLACE D'UN « RÉFÉRENT COVID-19 »

Un référent COVID-19 doit être obligatoirement désigné dans toutes les entreprises. Dans les entreprises de petite taille¹², il peut être le dirigeant. Il s'assure de la mise en œuvre des mesures définies et de l'information des salariés. Son identité et sa mission sont communiquées à l'ensemble du personnel

Les missions du référent :

- Remonter notamment les éventuelles difficultés d'application des nouvelles mesures sur site et faire des propositions pour y remédier ;
- Participer à la diffusion des mesures définies par l'entreprise ou leurs mises à jour ;
- S'informer régulièrement auprès des salariés de leur situation respective et de leurs éventuelles difficultés liées à la nouvelle organisation du travail sur site ;
- S'assurer de la présence des EPI nécessaires sur tous les sites ;

¹¹ https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/instruction_sst_-_covid_19.pdf

¹² A noter que le protocole du gouvernement ne fixe pas le seuil pour définir une entreprise de petite taille. On peut supposer que les entreprises de moins de 20 salariés peuvent être considérées comme entreprises de petite taille.

- En cas de survenue d'un cas avéré de COVID 19, faciliter l'identification des contacts par la réalisation de matrice en s'appuyant sur les déclarations du salarié concerné et son historique d'activité dans l'entreprise (voir un exemple de matrice en annexe 2).

Les entreprises peuvent s'appuyer, pour la définition et la mise en œuvre des mesures, sur les services de santé au travail, au titre de leur rôle de conseil et d'accompagnement des employeurs et des salariés ainsi que de leurs représentants.

Le chef d'entreprise informera le CSE lorsqu'il existe, des éventuelles difficultés d'application remontées par le référent.

LE MANAGEMENT

Les entreprises veilleront à ce que les managers et notamment les managers de proximité tiennent compte de la situation de présentisme chaque jour pour organiser ou réorganiser la journée de travail en fonction du nombre de présents et des compétences présentes.



ATTENTION : en fonction de l'absentéisme, les entreprises seront amenées à accroître la polyvalence des salariés, avec des risques potentiellement accrus sur des fonctions et postes qui ne leur sont pas familiers. Une attention particulière devra donc être portée pour les accompagner dans la mise en œuvre des mesures de sécurité.

Les managers prendront en compte et anticiperont le risque d'anxiété sur le comportement des équipes et de chaque collaborateur et en rendront compte à la direction de l'entreprise.

Les managers de proximité remonteront un rapport au référent sur les éventuelles difficultés rencontrées par les équipes de travail et les propositions d'amélioration.

L'employeur fera un bilan de l'exercice de ces missions polyvalentes lors du prochain entretien professionnel.

RECOURS AU TELETRAVAIL

Le protocole sanitaire national, dans sa version mise à jour le 29 octobre 2020, précise que « le télétravail est un mode d'organisation de l'entreprise qui participe activement à la démarche de prévention du risque d'infection au SARS-CoV-2 et permet de limiter les interactions sociales aux abords des lieux de travail et sur les trajets domicile travail. Dans les circonstances exceptionnelles actuelles, liées à la menace de l'épidémie¹³, **« il doit être la règle pour l'ensemble des activités qui le permettent. Dans ce cadre, le temps de travail effectué en télétravail est porté à 100% pour les salariés qui peuvent effectuer l'ensemble de leurs tâches à distance.**

¹³ <https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/questions-reponses-par-theme/article/teletravail>

*Dans les autres cas, l'organisation du travail doit permettre de **réduire les déplacements domicile-travail et d'aménager le temps de présence en entreprise pour l'exécution des tâches qui ne peuvent être réalisées en télétravail, pour réduire les interactions sociales** ».*

Sont notamment visées les fonctions managériales nécessitant une présence minimale sur site pour encadrer des équipes dont les activités ne sont pas réalisables à distances ou des activités pour lesquelles les salariés ont besoin d'accéder à certains outils, non accessibles à distance. Les employeurs fixent les règles applicables dans le cadre du dialogue social de proximité, en veillant au maintien des liens au sein du collectif de travail et à la prévention des risques liés à l'isolement des salariés en télétravail. Pour les activités qui ne peuvent être réalisées en télétravail, l'employeur organise systématiquement un lissage des horaires de départ et d'arrivée du salarié afin de limiter l'affluence aux heures de pointe ».

Le protocole national ajoute que les réunions en audio ou visioconférence doivent constituer la règle et les réunions en présentiel l'exception.

REGLES GENERALES D'ORGANISATION DES LOCAUX ET DES SITES

Les entreprises se reporteront autant que de besoin en deuxième partie de ce guide s'agissant des mesures spécifiques de leur secteur d'activité.

Sans être exhaustif, il y a lieu de prendre les mesures suivantes :

• Signalétique des zones et circulations :

- Favoriser des schémas de fonctionnement sans entrer dans le bureau ou locaux comme par exemple ceux dédiés à la vente ou ceux de la bascule, (passe document, vitre entrouverte, hygiaphone ou similaire, etc.).
- Matérialiser les distances de courtoisie au sol (1 mètre minimum au moyen d'une ligne de Scotch, peinture ou autre, matérialisée au sol, augmenter la profondeur du comptoir à l'aide d'un autre meuble ou d'une chaise par exemple).
- Définir une jauge indiquant le nombre de personnes présentes simultanément dans un même espace : cette jauge fait l'objet d'un affichage par l'employeur à l'entrée de dudit espace.
- Aérer régulièrement les espaces de travail et d'accueil du public pendant 15 min toutes les 3 heures ou veiller à l'apport d'air adéquat par système de ventilation.
- Désencombrer les surfaces pour faciliter leur nettoyage régulier.

L'employeur définit un plan de gestion des flux intégrant les salariés et les clients, fournisseurs et prestataires avec la mise en place de plan de circulation incitatif visant à fluidifier plutôt qu'à ralentir.

L'objectif est de limiter le risque d'affluence et de croisement (flux de personnes) et de concentration (densité) des personnels et des clients afin de faciliter le respect de la distanciation physique. Chaque collaborateur doit pouvoir disposer d'un espace lui permettant de respecter la règle de distanciation physique d'au moins un mètre par rapport à toute autre personne (ex. autre salarié, client, usager, prestataire, etc.).

L'employeur cherchera, outre les réorganisations du travail permettant de séquencer les process, à revoir l'organisation de l'espace de travail et au besoin des tranches horaires des travailleurs pour éviter ou limiter au maximum les regroupements et les croisements.

Chaque salarié est tenu informé de ces dispositions.

Des exemples de bonnes pratiques sont présentés en annexe 1.

• **Installations sanitaires et locaux de restauration :**

- Afficher dans ces locaux les mesures barrières y compris lavages de mains avant et après utilisation.
- Organiser un roulement pour les locaux communs (sanitaires, vestiaires, réfectoires, etc.) afin que les collaborateurs ne se retrouvent pas ensemble dans des lieux confinés et respecter les consignes d'hygiène élémentaire et de distanciation physique.
- Nettoyer les surfaces, les objets et les équipements collectifs fréquemment touchés et potentiellement contaminés avec un produit actif sur le virus SARS coV- 2. Pour ce faire, les entreprises se reporteront à l'annexe 2 du protocole national sanitaire mis à jour le 29 octobre 2020.
- Pour les sanitaires (douches, toilettes et lavabos), mettre à disposition des utilisateurs des moyens pour nettoyer avec un produit actif sur le virus SARS-CoV-2 les surfaces de contact avant et après leur utilisation.
- Organiser un roulement pour les douches.
- Réorganiser les espaces de restauration, avec par exemples des tables en quinconce et des espacements suffisants entre les chaises.

Par ailleurs, le protocole sanitaire national indique que les moments de convivialité réunissant les salariés en présentiel dans le cadre professionnel sont suspendus.

• **Accueil d'intervenants extérieurs (sous-traitants, livraisons, contrôles, ...) :**

- Limiter l'accès au comptoir à une seule personne à la fois, notamment les clients. Pour les autres chauffeurs ou clients, s'ils ne peuvent attendre dans leurs véhicules, leur imposer le port du masque dès la sortie du véhicule.
- Ne plus mettre à disposition de crayons/stylos pour signer des documents au comptoir.
- Si le chauffeur ou le client notamment n'a pas son propre stylo, faire signer les bons de livraison avec la mention « Pour Monsieur ou Madame xxx, cause COVID 19 ».
- Lors du retour de livraison, dans la mesure du possible, éviter le « deuxième » contact avec le bon de livraison en mettant à disposition notamment des chauffeurs ou du client une bannette dans laquelle déposer les bons.
- Gérer ou dématérialiser la remise des bons de pesées ou autres documents si possible : par exemple, déplacer l'imprimante pour que notamment le chauffeur ou le client puisse prendre lui-même le document, prise de photos, envoi de courriels, etc.
- Dans la mesure du possible, en l'absence d'hygiaphone, favoriser les échanges vocaux par téléphone portable avec le chauffeur, le client et la personne présente au comptoir ou dans le local de vente ou d'accueil.

• Transmission des consignes et règlements au personnel :

- L'information des salariés est essentielle en cette période de pandémie, en assurant la bonne compréhension des consignes. C'est une condition de leur adhésion aux mesures préconisées, qui demandent l'engagement et la bonne volonté de chacun.
- L'entreprise veillera à organiser des réunions régulières, voire quotidiennes, avec le personnel pour faire connaître et rappeler les consignes et obtenir l'adhésion des salariés (en respectant la distance minimale d'un mètre), ou assurer un contact téléphonique lorsque cela est possible.

ADAPTATION DES PROCEDURES HABITUELLES AINSI QUE DES PLANS DE PREVENTION, PERMIS DE TRAVAIL, PROTOCOLES DE CHARGEMENT-DECHARGEMENT

Les procédures habituelles en cas d'incidents, d'accidents humains ou industriels seront adaptées pour qu'en cas de mise en œuvre de ces procédures, les règles sanitaires liées à la pandémie soient respectées.

Plus généralement, toute mesure prise par l'entreprise dans le cadre du Coronavirus devra être répercutée vers les entreprises intervenant au sein de l'établissement dans le cadre de l'adaptation des plans de prévention, permis de travail, protocoles de chargement-déchargement qui devront également être mis à jour.



ATTENTION : le respect des règles de distanciation peut conduire à ce que certains salariés se trouvent en situation de poste isolé. Il convient d'éviter autant possible ces situations et à défaut, mettre en place des procédures adaptées. Les entreprises pourront se reporter à la fiche de l'INRS^{14 BIS} et se rapprocher dans ce cas, le cas échéant, de l'organisme de Prévention de leur secteur.

LA COMMUNICATION

La généralisation d'un temps d'échanges à chaque début et fin de postes s'avèrera utile pour écouter les difficultés des collaborateurs vis-à-vis de la situation actuelle, repérer les fragilités organisationnelles ou les dysfonctionnements et sensibiliser ainsi de manière récurrente sur les comportements sanitaires à adopter.

Ainsi, dans les sites où cela est possible, pourra être organisée une séance dans chaque équipe pour que collectivement des pratiques de prudence, de protection ou d'anticipation puissent être améliorées dans l'activité et l'organisation de l'équipe. Les réunions à l'air libre doivent être privilégiées.

Ces réunions devront se faire dans le respect des gestes barrières et des règles de distanciation.

^{14 BIS} <http://www.inrs.fr/media.html?refINRS=ED%206288>

Le re-confinement a pour effet que les entreprises doivent réadapter leur organisation en fonction du contexte qui leur est propre et des nouvelles consignes gouvernementales-prises.

L'employeur doit s'assurer :

- D' Avoir désigné un Référent Covid-19,
- De l'évaluation et du suivi de la situation (adaptation des mesures et maintien de la vigilance)
- De l'information régulière des salariés des mesures prises (désignation Référent COVID-19, rappel des consignes de sécurité, port des EPI, mesures spécifiques, évolution de la situation ...).
- De l'information auprès de la médecine du travail pour le suivi éventuel de certains salariés.

V : QUELLES SONT LES MESURES QUI DOIVENT ÊTRE PRISES PAR L'EMPLOYEUR

INCITATION AU TELECHARGEMENT DE L'APPLICATION DEDIEE

L'employeur doit informer le salarié de l'existence de l'application « TousAntiCovid » et de l'intérêt de son activation pendant les horaires de travail.

(Voir en annexe 3 les recommandations du ministère du travail à ce sujet).

RESPECT DES CONSIGNES GOUVERNEMENTALES SI UN SALARIÉ EST CONTAMINÉ

Dans la mesure où l'employeur doit prendre les mesures nécessaires « pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et morale des travailleurs », celui-ci peut être fondé à prendre des dispositions contraignantes pour assurer la protection de la santé du personnel après évaluation du risque de contagion dans l'entreprise.

Il revient à l'entreprise, en lien avec le service de santé au travail et le médecin du travail le cas échéant, de rédiger préventivement une procédure¹⁴ 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 et contacter leur médecin traitant. En cas de survenue d'un cas avéré, le référent doit pouvoir faciliter l'identification des contacts par la réalisation de matrice en s'appuyant sur les déclarations du salarié et de son historique d'activité dans l'entreprise. L'utilisation de l'application « TousAntiCovid » peut en ce sens être utile

Si l'employeur a connaissance qu'un salarié présente un des symptômes décrits ci-dessus ainsi qu'en cas de suspicion de contamination : **la prise en charge de la personne reposera sur l'isolement ; la protection ; la recherche de signes de gravité.**

¹⁴ En annexe 2, voir un exemple de procédure à mettre en place, issue du protocole gouvernemental
Guide professionnel – Tronc commun – Mise à jour du 12 novembre 2020

- 1- **Isoler** la personne symptomatique dans une pièce dédiée et aérée en appliquant immédiatement les gestes barrières, garder une distance raisonnable avec elle (au moins 1 mètre) avec port d'un masque « grand public » ou à usage médical si disponible.
 - 2- **Mobiliser** le professionnel de santé dédié de l'établissement, un sauveteur/secouriste du travail formé au risque COVID ou le référent COVID-19, selon l'organisation locale. Lui fournir un masque avant son intervention.
 - En l'absence de signe de gravité, l'employeur devra contacter le médecin du travail ou demander à la personne de contacter son médecin traitant pour avis médical. Si confirmation d'absence de signes de gravité, organiser son retour à domicile en évitant les transports en commun.
 - En cas de signe de gravité (ex. détresse respiratoire), appeler le SAMU - composer le 15 (en étant suffisamment proche de la personne afin de permettre au médecin de lui parler éventuellement) :
 - Après la prise en charge de la personne, prendre contact avec le service de santé au travail et suivre ses consignes, y compris pour le nettoyage et la désinfection du poste de travail et le suivi des salariés ayant été en contact avec le cas.
- **Faire** ensuite **procéder au nettoyage des locaux** et équiper les personnes en charge du nettoyage **des sols et surfaces** avec port d'une blouse à usage unique et gants de ménage (le port d'un masque de protection respiratoire n'est pas nécessaire du fait de l'absence d'aérosolisation par les sols et surfaces)
 - Si le cas COVID est confirmé, l'identification et la prise en charge des contacts seront organisées par les acteurs de niveau 1 et 2 du contact-tracing (médecin prenant en charge le cas et plateformes de l'Assurance Maladie) : les contacts évalués « à risque » selon la définition de Santé publique France seront pris en charge et placés en isolement (pendant **7** jours après la date du dernier contact avec le cas confirmé). Les acteurs de contact-tracing pourront s'appuyer sur les matrices des contacts en entreprise réalisées par le référent pour les cas avérés ainsi que, le cas échéant, sur la médecine du travail pour faciliter l'identification des contacts et leur qualification (« à risque » ou « à risque négligeable »).



Dans le contexte actuel, dans la mesure où l'employeur a mis en œuvre les dispositions prévues par le Code du travail et les recommandations nationales (<https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>) visant à protéger la santé et à assurer la sécurité de son personnel, qu'il a informé et préparé son personnel, notamment dans le cadre des institutions représentatives du personnel, le droit individuel de retrait ne peut en principe trouver à s'exercer.

Dans l'hypothèse où l'employeur est amené à renvoyer le salarié à son domicile, il devra lui assurer le maintien de salaire jusqu'à ce que le salarié puisse lui faire parvenir un arrêt de travail, et ce dans les meilleurs délais.

Toute personne présentant des symptômes doit être invitée par son employeur à ne pas se rendre sur son lieu de travail et à consulter un médecin sans délai, se faire dépister sur prescription de celui-ci et s'isoler.

Il en va de même pour les personnes ayant été en contact rapproché avec une personne atteinte de la Covid-19 sur le lieu de travail ainsi que dans la sphère privée (moins d'un mètre pendant plus de 15 min sans masque).

CAMPAGNE DE TESTS EN ENTREPRISE

Les employeurs peuvent, dans le respect des conditions réglementaires, proposer à ceux de leurs salariés qui sont volontaires, des actions de dépistage. A cette fin, la liste des tests rapides autorisés et leurs conditions d'utilisation ont été rendus disponibles par les autorités de santé. Ces actions de dépistage doivent être intégralement financées par l'employeur et réalisées dans des conditions garantissant la bonne exécution de ces tests et la stricte préservation du secret médical. En particulier, aucun résultat ne peut être communiqué à l'employeur ou à ses préposés.

Par ailleurs, s'agissant des tests sérologiques, les indications définies par les autorités sanitaires à ce stade ne permettent pas d'envisager des campagnes de tests sérologiques par les entreprises.

AUSSI ET APRÈS AVOIR PRIS CONNAISSANCE D'UN CAS AVÉRÉ DE « COVID-19 » L'ENTREPRISE DOIT INFORMER L'ENTREPRISE INTERVENANT QUI DEVRA PROCÉDER AU NETTOYAGE ET À LA DÉSINFECTION DES LOCAUX

CI-APRÈS LE RAPPEL DES CONSIGNES GOUVERNEMENTALES EN MATIÈRE DE NETTOYAGE DÉSINFECTION QUE L'ENTREPRISE INTERVENANT DEVRA RESPECTER

S'ASSURER QUE LE PERSONNEL DE NETTOYAGE :

- ✓ Est équipé des EPI habituels.
- ✓ Privilégier un lavage-désinfection humide :
- ✓ Nettoyer les sols et surfaces avec un bandeau de lavage à usage unique imprégné d'un produit détergent, à éliminer dans un sac en plastique étanche, via la filière des ordures ménagères
- ✓ Rincer à l'eau du réseau d'eau potable avec un autre bandeau de lavage à usage unique
- ✓ Assurer un temps de séchage suffisant et bien aérer après
- ✓ Dans les cas de contamination avérée, désinfecter les sols et surfaces avec un produit virucide répondant à la norme NF EN 14476 ou à l'eau de javel diluée, avec un bandeau de lavage à usage unique qui doit être éliminé dans un sac en plastique étanche, via la filière des ordures ménagères. Dans ce cas, porter une blouse et gants à usage unique.

NETTOYAGE / DESINFECTION

Si les locaux n'ont pas été fréquentés dans les 5 derniers jours, le protocole habituel de nettoyage suffit.

A l'inverse, si les locaux ont été fréquentés dans les 5 derniers jours, même partiellement. Un nettoyage avec un produit actif sur le virus SARS-CoV-2 (savons, dégraissants, détergents qui contiennent un ou plusieurs tensioactifs) doit être effectué par précaution.

Le protocole national du 29 octobre 2020 précise, dans son annexe 2, les modalités du nettoyage des locaux¹⁵.

Lorsque l'évaluation des risques le justifie, notamment en cas d'une circulation active du virus SARS-CoV-2 dans l'entreprise, une opération de désinfection peut être effectuée en complément du nettoyage. Une désinfection visant le SARS-CoV-2 est réalisée avec un produit répondant à la norme virucide (NF EN 14476 juillet 2019), ou avec d'autres produits comme l'eau de Javel à la concentration virucide de 0,5% de chlore actif (par exemple 1 litre de Javel à 2,6% + 4 litres d'eau froide).

AERATION, VENTILATION, CLIMATISATION

Il est nécessaire :

- d'aérer régulièrement les espaces clos, en dehors de la présence des personnes si possible : environ 15 minutes toutes les 3 heures
- d'assurer le bon fonctionnement et l'entretien de la ventilation mécanique (VMC) et des systèmes de climatisations
- de proscrire l'utilisation de ventilateur si le flux d'air est dirigé vers des personnes
- d'éviter les systèmes de climatisation qui génèrent des flux d'air vers des personnes ou qui recyclent l'air d'un local à un autre.

¹⁵ <https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/protocole-national-sante-securite-en-entreprise.pdf>

ANNEXE 1

EXEMPLES DE BONNES PRATIQUES A PROMOUVOIR DANS LA GESTION DES FLUX DE PERSONNES

[Source : Protocole national- actualisé au 29 octobre 2020]

o Entrée du site :

- En cas de tourniquet : à condamner pour éviter contact mains, sauf si risques d'intrusion important, auquel cas il faut organiser le nettoyage des surfaces du tourniquet et l'hygiène des mains.
- Marquage éventuel au sol en amont pour le respect de la distanciation physique.

o Séparation des flux :

- A l'intérieur du bâtiment, un sens unique de circulation doit être mis en place avec marquage lisible au sol pour éviter les croisements, les retours en arrière. Sens unique dans les ateliers, couloirs, escaliers (si plusieurs montées d'escaliers). Si la configuration du bâtiment le permet, les portes d'entrées et de sorties doivent être différenciées afin d'éviter le croisement des personnes.
- Plans de nettoyage régulier des rampes d'escalier (2 fois / jour minimum), car il est important de tenir la rampe dans les escaliers (en moyenne 10% des accidents du travail proviennent de chutes dans les escaliers, avec parfois des conséquences très graves...).
- Réorganisation des horaires pour éviter les arrivées nombreuses des salariés, clients, fournisseurs ou prestataires.
- Plan de circulation dans l'entreprise : piétons, engins motorisés, et vélo (distanciation physique à adapter).
- Ascenseurs : limiter le nombre de personnes pour respecter la distance d'au moins un mètre et afficher clairement les consignes sur les paliers.

o Zones d'attentes :

- Marquage au sol : entrées, sorties...

o Lieux de pause ou d'arrêt : distributeurs/machines à café/ pointeuse. Afficher les mesures barrières : hygiène des mains avant et après utilisation, en plus du nettoyage par les prestataires

o Locaux communs (salle de réunion) ou sociaux :

- Une fois déterminé le nombre maximum de salariés présents dans le local, prévoir un indicateur à l'entrée qui permet de connaître ce nombre avant d'entrer et un dispositif équivalent permettant de connaître le nombre de sorties surtout si l'entrée est distante de la sortie.
- Portes ouvertes si possible pour éviter les contacts des mains avec les surfaces (poignées, etc.),

o **Restaurant collectif** : sens unique, marquage des sols, respect distanciation, aménagement des horaires.

o Bureaux :

- Privilégier une personne par bureau ;
- Eviter le partage des outils de travail (clavier, souris, outils ...)
- A défaut, pour les bureaux partagés, éviter le face à face, permettre une distance physique d'au moins un mètre, utiliser si possible des dispositifs de séparation, aération régulière ou apport d'air neuf adéquat par le système de ventilation ;
- Open flex (possibilité de se placer librement à un poste de travail) : attribuer un poste fixe.

o **Portes ouvertes**, sauf si portes coupe-feux non équipées de dispositif de fermeture automatique, afin de limiter les contacts avec les poignées (possibilité d'ouverture des portes avec une griffe personnelle).

o **Parking** : le parking fait partie des lieux de travail pour les salariés, cette zone doit être intégrée dans les mesures de prévention (plan de circulation, gestion des emplacements et des flux...).

o Accueil intervenants extérieurs :

- Transmission infos en amont via agence d'emploi ;
- Accompagnement de chaque intervenant pour s'assurer du respect des consignes ;
- En cas de contrôle de sécurité avant accès (documents, palpations...), une zone dédiée doit être mise en place : marquage, procédure simplifiée si possible, mise en place de tables.

ANNEXE 2 EXEMPLE DE MATRICE POUR DETECTER LES CONTACTS CAS CONFIRME DE COVID 19 DANS L'ENTREPRISE

Exemples de matrice contact :

1er exemple - Très petite structure :

	Jean	Marc	Martin	Annie	Sophie	Maurice	François	Jonathan	Amélie
Jean		X		X		X	X		
Marc	X							X	
Martin				X		X	X		X
Annie	X		X		X				
Sophie				X			X	X	
Maurice	X		X						X
François	X		X		X				
Jonathan		X			X				X
Amélie			X			X		X	

Marc est un cas confirmé de contamination.

1er cercle :

Marc → Jean et Jonathan vont être contactés par les autorités sanitaires et sûrement être mis en quarantaine et testés. Étant donné que ces derniers ont été en contact avec un cas confirmé, ils sont donc des « cas possibles ».

Il est ensuite nécessaire d'agir sur le « 2ème cercle » :

- Jean → Marc / Annie / Maurice / François
- Jonathan → Sophie / Amélie

Ceux-ci doivent être avertis qu'ils ont été en contact avec un salarié qui a été en contact avec un cas confirmé, les symptômes doivent leur être rappelés et il est important de leur demander d'être très attentifs à leur éventuelle apparition et de limiter leurs contacts sociaux.

2nd exemple - structure de taille moyenne (26 salariés)

4 Unités de Travail : Réception, Stockage, Expédition, Administratif.

Réception	Albert	Bernadette	Charles	Damien	Edwige	Francine
Albert		X	X	X	X	
Bernadette	X			X	X	
Charles	X					X
Damien	X	X				X
Edwige	X	X				X
Francine			X	X	X	

Stockage	Gédéon	Herbert	Isidore	Juliette	Kurt	Lorie	Maude	Noémie
Gédéon		X	X	X	X	X	X	X
Herbert	X		X	X	X	X		
Isidore	X	X		X	X	X	X	
Juliette	X	X	X					X
Kurt	X	X	X			X	X	X
Lorie	X	X	X		X			
Maude	X		X		X			
Noémie	X			X	X			

Expédition	Odile	Philibert	Quincy	Rosalie	Saïd	Thérèse
Odile		X		X	X	X
Philibert	X		X	X	X	X
Quincy		X				
Rosalie	X	X			X	X
Saïd	X	X		X		X
Thérèse	X	X		X	X	

Administratif	Ursule	Véronique	Walter	Xiao	Yann	Zora
Ursule			X		X	
Véronique			X	X		X
Walter	X	X				X
Xiao		X			X	
Yann	X			X		
Zora		X	X			

Damien est un cas confirmé de contamination.

1^{er} cercle :

Damien travaille dans l'Unité de Travail « Réception ».

Dans cette Unité de travail, les salariés qui ont été en contact avec Damien sont Albert, Bernadette et Francine.

La 2^{ème} étape consiste à investiguer les relations entre les Unités de travail.

Unité de travail	Réception	Stockage	Expédition	Administratif
Réception		X		
Stockage	X		X	
Expédition		X		
Administratif				

L'Unité de Travail « Réception » a des contacts avec le « Stockage ». Il est donc nécessaire de détailler également les relations entre les salariés de ces UT.

	Albert	Bernadette	Charles	Damien	Edwige	Francine	Gédéon	Herbert	Isidore	Juliette	Kurt	Lorie	Maude	Noémie
Albert		X	X	X	X				X				X	
Bernadette	X			X	X				X					
Charles	X					X								X
Damien	X	X				X					X		X	
Edwige	X	X				X				X				
Francine			X	X	X						X		X	
Gédéon								X	X	X	X	X	X	X
Herbert							X		X	X	X	X		
Isidore	X	X					X	X		X	X	X	X	
Juliette					X		X	X	X					X
Kurt				X		X	X	X				X	X	X
Lorie							X	X	X		X			
Maude	X			X		X			X		X			
Noémie			X				X			X	X			

De cette 2^{ème} étape, il apparaît que 2 autres salariés font partie du 1^{er} cercle de contacts : Kurt et Maude.

Pour conclure, les salariés qui ont été en contact avec Damien – cas confirmé de contamination – sont Albert, Bernadette, Francine, Kurt et Maude.

Les matrices vont ensuite être utilisées en interne pour identifier et prévenir les salariés du 2^{ème} cercle de contamination

[Source : Service de Santé au Travail de la Région Nantaise- sstrn]

https://www.sstrn.fr/sites/default/files/pdf/matrice_protocole_entreprise_salarie_covid_2020_0.pdf

ANNEXE 3

Comment mettre en œuvre l'application TousAntiCovid en entreprise ?

TousAntiCovid vient compléter les moyens d'action des médecins et de l'Assurance maladie pour contenir la propagation du virus en stoppant au plus vite les chaînes de transmission. Cette application est fondée sur une installation volontaire, l'anonymisation des données, et le recours à la technologie du bluetooth à l'exclusion de la géolocalisation. L'objectif est de permettre d'alerter les personnes qui auraient été exposées à un risque de contamination. Le consentement est requis à chacune des étapes : pour l'installation de l'application, pour l'activation du bluetooth, pour la réception des notifications et pour le partage de l'historique de proximité en cas de test positif à la Covid. Ainsi, ni la position géographique ni l'identité des personnes croisées ne sont-elles demandées ni utilisées à aucun moment par l'application. La seule information donnée en cas de notification par l'application est celle d'un contact au cours des 7 derniers jours avec une personne qui a été testée positive.

L'utilisation de l'application TousAntiCovid, dont l'emploi repose sur le volontariat et les garanties précitées, ne peut donc en aucun cas être rendue obligatoire, ce conformément aux garanties qui ont été apportées devant le Parlement sur le respect des principes fondamentaux et valeurs de la République française. Les employeurs, dans le cadre de la prévention des risques d'exposition à la Covid-19, sont certes invités à faire connaître ce dispositif et encourager le téléchargement de l'application. Mais ils ne peuvent en aucun cas l'imposer à leurs salariés, que ce soit par le biais du règlement intérieur ou par tout autre moyen qui serait dès lors entaché d'illégalité.

En effet, s'agissant de la prévention de la contamination à la COVID-19, l'employeur doit mettre en œuvre ses obligations au titre du code du travail (ainsi la mise à jour de son document unique d'évaluation des risques), les moyens de prévention recommandés par les pouvoirs publics (voir le protocole national en entreprises, les fiches métier et guides disponibles sur travail-emploi.gouv.fr liens à faire) et informer régulièrement et de façon appropriée ses salariés sur la prévention des risques de contamination (rappel des gestes barrière et de distanciation notamment). Imposer le téléchargement d'une application dont le principe repose sur le volontariat ne figure pas au rang de ces obligations.

Par ailleurs, en cas d'installation de l'application sur un téléphone professionnel, l'employeur ne pourra accéder aux données déclarées, reçues ou enregistrées que ce soit d'un point de vue technique (pseudonymisation des données) et a fortiori juridique, une telle démarche l'exposant à des poursuites. A ce titre, il est rappelé que la CNIL exerce d'ores et déjà des campagnes de contrôle sur le fonctionnement de l'application elle-même et qu'elle dispose de pouvoirs de sanction importants.

L'application ne prend pas en compte les situations spécifiques des personnes à un instant donné (protection par une vitre ou par un équipement prévu à cet effet par exemple) et il est rappelé aux utilisateurs qu'ils peuvent activer ou désactiver temporairement l'application à tout moment. Enfin, l'application TousAntiCovid n'a pas pour objet de rechercher la responsabilité de l'utilisateur ou de l'employeur. Elle constitue un élément essentiel du dispositif d'ensemble de lutte contre la propagation de la COVID-19, fondé sur la participation et la mobilisation volontaires de tous.

[Source : Ministère du travail Q/R actualisé en date du 2.11.2020]

<https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/questions-reponses-par-theme/article/mesures-de-prevention-dans-l-entreprise-contre-la-covid-19>

ANNEXE 4 BOITE A OUTILS - AFFICHES A TELECHARGER



Covid-19 : supports d'information grand public

Catalogue - Octobre 2020

Ce catalogue, actualisé régulièrement, présente les outils d'information et de prévention créés par Santé publique France dans la lutte contre le coronavirus.

- Documents papier téléchargeables
- Autres formats téléchargeables
- Fiches traduites téléchargeables
- Version numérique accessible (epub)
- Version LSF
- Lecteur de vidéos

Grand public

Affiches

Information coronavirus - Protégeons-nous les uns les autres

Les gestes à adopter pour se protéger et protéger les autres du coronavirus.



Format PDF [Réf. W-0332-001-2003](#)

Disponible aux formats [A3](#), [A0x200 cm](#), [A2x60 cm](#), [A2x100 cm](#)

Disponible en 24 langues

Information coronavirus - Conduite à tenir en cas de signes

Que faire et à qui s'adresser si vous avez des signes de la maladie.



Format PDF [Réf. W-0327-001-2003](#)

Disponible aux formats [A3](#), [A0x60 cm](#), [A2x100 cm](#)

Porter un masque pour mieux nous protéger

Les principales recommandations sur le port du masque grand public.

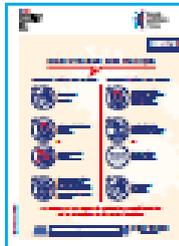


Format PDF [Réf. W-0315-001-2003](#)

Disponible aux formats [A3](#), [A0x60 cm](#), [A2x100 cm](#)

Bien utiliser son masque

Les différentes étapes de mise en place et de retrait du masque pour limiter les contaminations.



Format PDF [Réf. W-0316-001-2003](#)

Disponible aux formats [A3](#), [A0x60 cm](#), [A2x100 cm](#)

Disponible en 24 langues

Format epub accessible

Alerte coronavirus - Comment se laver les mains ?

La méthode à suivre pour se laver les mains de manière efficace afin de lutter contre la transmission du coronavirus.



Format PDF [Réf. W-0311-001-2003](#)

Disponible au format [A0x60 cm](#)

Ici, le masque est obligatoire

Mention de l'obligation du port du masque.



Format PDF [Réf. W-0331-001-2003](#)

Professionnels de santé

Fiches

Fiches destinées à être remises au patient

J'ai les signes de la maladie du Covid-19



Nouveau

Cette fiche explique aux personnes présentant les symptômes de la Covid la conduite à tenir pour les tests, l'isolement et le contact tracing.

Format PDF : A4 - 3 pages
Réf : CW-3004-001-2009

J'ai été en contact avec une personne malade du Covid-19



Nouveau

Cette fiche explique la conduite à tenir aux personnes qui ont été en contact avec une personne malade de la Covid.

Format PDF : A4 - 4 pages
Réf : CW-3005-001-2009

Je limite la transmission du virus en adoptant la bonne conduite à tenir



Nouveau

Cette fiche explique à l'ensemble de la population la conduite à tenir pour limiter la transmission du virus.

Format PDF : A4 - 3 pages
Réf : CW-3006-001-2009

<https://www.santepubliquefrance.fr/maladies-et-traumatismes/maladies-et-infections-respiratoires/infection-a-coronavirus/documents/depliant-flyer/covid-19-supports-d-information-grand-public.-catalogue-octobre-2020>



MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DE L'EMPLOI
ET DE L'INSERTION
*Liberté
Égalité
Fraternité*



COVID-19 : GESTION DES CAS CONTACTS AU TRAVAIL

CORONAVIRUS

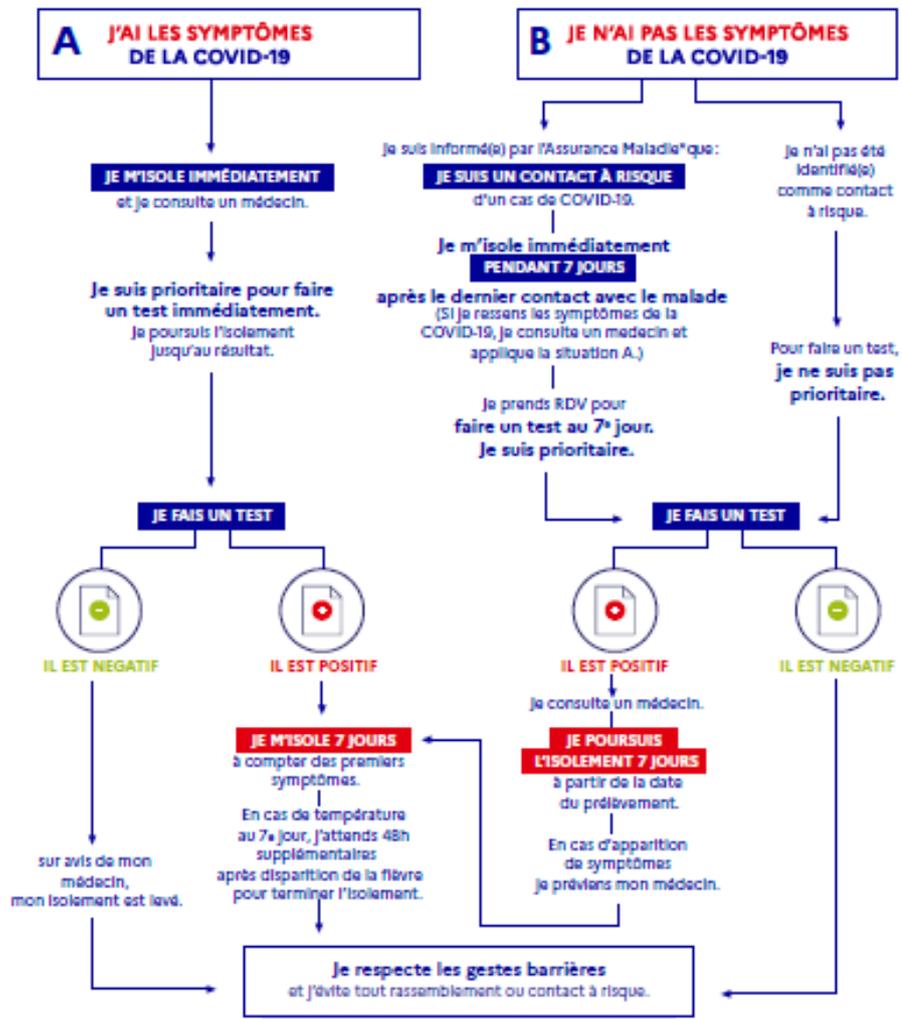
Cette fiche a été rédigée à partir des consignes du ministère de la Santé et du [Protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de Covid-19](#)

Reportez-vous également aux guides Covid-19 : [Conseils et bonnes pratiques pour l'employeur et Covid-19](#) : Conseils et bonnes pratiques pour les salariés à retrouver sur travail-emploi.gouv.fr

https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/mtei_fiches_covid_gestion_cas_contact_3_11_2020_ok.pdf

ISOLEMENT, TEST : QUE FAIRE ?

Je suis contagieux(se) lorsque j'ai des symptômes, mais je peux aussi l'être sans symptômes. L'isolement est le meilleur moyen de protéger les autres.



*Si je suis informé(e) par un proche qui a la Covid et j'ai eu un contact risque avec lui (contact rapproché sans masque par exemple), je limite mes contacts en attendant l'appel de l'Assurance Maladie.

Pour télécharger l'affiche : https://solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/affiche_quel_comportement_adopter_-_isolement_test_que_faire.pdf

COVID-19

Je limite la transmission du virus en adoptant la bonne conduite à tenir.

Quelques principes simples et essentiels pour limiter la diffusion du virus dans la population :

- Je me protège et je protège mon entourage en appliquant les mesures barrières.
- Je consulte immédiatement un médecin en cas de signes du COVID-19, même s'ils sont faibles ou si j'ai un doute.
- Je fais le test rapidement si le médecin me l'a prescrit.
- Je m'isole tout de suite si je suis malade ou si j'ai été en contact à risque avec une personne malade.

COVID-19

J'ai les signes de la maladie du COVID-19.

La conduite à tenir :

- 1- Je me fais tester, je m'isole et je respecte les gestes barrières
- 2- Je liste les personnes que j'aurais pu contaminer
- 3- Si mon test est positif, je surveille mon état de santé et je reste isolé

COVID-19

J'ai été en contact à risque avec une personne malade du COVID-19.

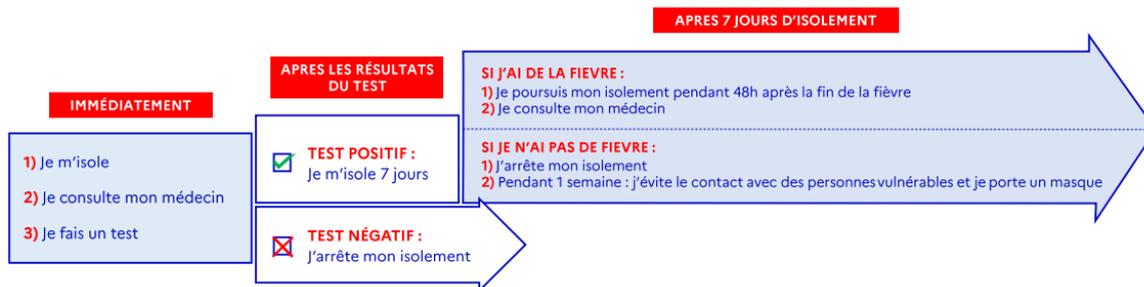
J'ai été informé par les équipes de l'Assurance Maladie que j'ai été en contact à risque avec une personne testée positive au virus. Voici les consignes à suivre :

- Je m'isole
- Je me fais tester
- Je surveille ma santé

Pour télécharger ces affiches en entier :

<https://solidarites-sante.gouv.fr/soins-et-maladies/maladies/maladies-infectieuses/coronavirus/professionnels-de-sante/article/dans-les-etablissements-de-sante-recommandations-covid-19-et-prise-en-charge>

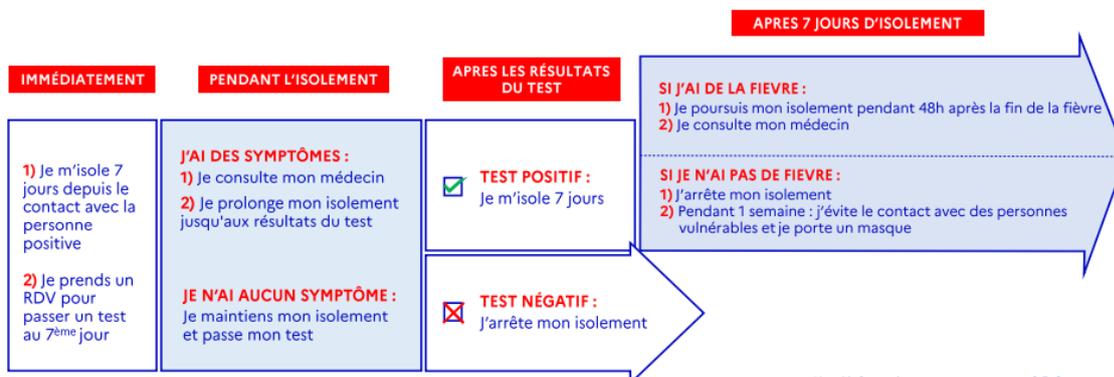
J'AI DES SYMPTÔMES, QUE DOIS-JE FAIRE ?



J'AI ÉTÉ TESTÉ POSITIF MAIS JE N'AI PAS DE SYMPTÔMES, QUE DOIS-JE FAIRE ?



JE SUIS CONTACT À RISQUE, QUE DOIS-JE FAIRE ?



Plus d'informations sur : gouvernement.fr/info-coronavirus