

## Questions réponses face au Covid 19

### 1 - Evaluation des risques, mesures de prévention et documents associés

#### Quels documents l'employeur doit-il mettre à jour ?

L'employeur doit notamment mettre à jour le Document Unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) et, le cas échéant en concertation avec les entreprises concernées, le plan de prévention.

Le ministère chargé du Travail insiste sur l'importance pour l'employeur d'associer, dans la mesure du possible, les représentants du personnel et le service de santé au travail dans le cadre de l'évaluation des risques professionnels et de la mise en place de mesures de prévention qui en découlent.

#### Quelles sont les mesures de prévention à mettre en œuvre dans l'entreprise ?

Les mesures de prévention à mettre en œuvre dans l'entreprise dépendent de l'évaluation des risques, qui sera faite en amont et intégrée au DUERP. Néanmoins il semble à minima indispensable de mettre en œuvre les mesures suivantes :

#### A – Pour les situations de travail dans lesquelles les conditions de transmission du coronavirus Covid-19 peuvent se trouver réunies :

- les règles de distanciation au travail :
  - maintenir 1 mètre entre les individus (matérialisation pour les postes de travail fixes avec une signalisation adaptée du type bande de « marquage au sol »).
- l'information sur les gestes barrières :
  - se laver les mains très régulièrement (à l'eau savonneuse ou l'aide de solution hydroalcoolique) ;
  - tousser ou éternuer dans son coude ou dans un mouchoir ;
  - saluer sans se serrer la main, éviter les embrassades ;
  - utiliser des mouchoirs à usage unique et les jeter ;
  - éviter les rassemblements, limiter les déplacements et les contacts ;
- la procédure à suivre en cas d'apparition des premiers signes :
  - rester chez soi, en prévenant l'employeur ;
  - limiter les contacts avec d'autres personnes ;
  - ne pas aller directement chez son médecin traitant, appelez-le avant ou contactez le numéro de la permanence de soins de votre région, ou le service de santé au travail ;

## **B – Pour les risques nouveaux générés par le fonctionnement dégradé de l'entreprise :**

- consignes consécutives aux modifications d'aménagement des locaux (au niveau sanitaire, signalisation...);
- Instructions relatives à une organisation du travail adaptée (limiter au strict nécessaire les réunions en présentiel et respecter les règles de distanciation, annuler ou reporter les déplacements non indispensables);
- formation et information des opérateurs affectés à un nouveau poste;
- prise en compte du télétravail;

L'ensemble des mesures de prévention mises en œuvre par l'employeur devront être communiquées aux travailleurs au regard de son obligation d'information et de formation.

## **Quelles sont les mesures de prévention à mettre en œuvre en cas de recours à une entreprise extérieure et à intégrer dans le plan de prévention ?**

Afin de limiter les contacts et les déplacements professionnels, il est recommandé, dans la mesure du possible, d'éviter les situations de co-activité. En effet, celles-ci sont susceptibles d'engendrer des contacts brefs ou prolongés pouvant favoriser la transmission du virus.

Lorsque cela est impossible, en complément des mesures de prévention envisagées précédemment relatives au document unique de chaque entreprise, le plan de prévention doit être adapté afin de prendre en compte les mesures de prévention spécifiques aux risques liés au Covid-19. Ainsi, la mise en œuvre de mesures de prévention spécifiques applicables à l'établissement d'accueil ou relatives aux conditions d'intervention des entreprises extérieures (prévues dans les documents uniques respectifs de chaque entreprise) doivent être intégrées au plan de prévention.

En pratique, si des mesures de prévention spécifiques sont prévues pour prévenir les risques propres à l'épidémie, elles doivent alors être annexées au plan de prévention initial. Ces mesures spécifiques peuvent notamment consister en :

- l'aménagement des conditions d'intervention afin de limiter autant que possible les situations de co-activité. En cas d'intervention de plusieurs entreprises extérieures, il peut ainsi être envisagé de favoriser la succession des interventions plutôt que la co-activité directe, répartir les intervenants sur la zone d'intervention afin de limiter les contacts, etc.
- un rappel et un affichage des mesures de prévention et des gestes à adopter à des lieux stratégiques : aux accès du lieu d'intervention, à l'entrée des sanitaires et vestiaires, dans la zone d'affichage prévue initialement, etc.
- favoriser le lavage des mains par la mise à disposition de solutions hydro alcooliques dans des lieux de passage : entrée de la zone d'intervention, lieu de restauration, sanitaires et vestiaires, infirmerie, etc.

En tout état de cause, les employeurs doivent veiller au respect des mesures de prévention habituelles et notamment au respect des gestes barrières.

Enfin, les mesures de prévention initialement prévues doivent être adaptées afin de tenir compte des mesures de prévention mises en œuvre pour prévenir les risques liés au Covid-19. C'est notamment le cas lorsque celles-ci modifient l'organisation de l'intervention, les procédures ou process décidés initialement, etc. Dans cette situation, le plan de prévention doit donc faire l'objet des modifications nécessaires.

## **Quelles sont les dispositions applicables concernant les vérifications générales périodiques des équipements à réaliser pendant le confinement lié au COVID19 ?**

Les dispositions de l'article L.4321-1 du Code du travail imposent à l'employeur d'équiper, installer, utiliser, régler et maintenir en état les équipements de travail et les moyens de protection mis en service ou utilisés dans les établissements de manière à préserver la sécurité et la santé des travailleurs.

Cette obligation de maintien en l'état, impose, pour l'employeur, de mettre en place des contrôles périodiques afin de déceler en temps utile toute détérioration, usure, ou mauvais fonctionnement d'un matériel.

Pendant l'épidémie, les entreprises en activité restent tenues d'assurer la santé et la sécurité de leurs salariés et doivent par conséquent effectuer les contrôles périodiques qui s'imposent eu égard aux conditions particulières et à la fréquence d'utilisation des équipements. A noter qu'à ce titre, les chariots élévateurs doivent faire l'objet de vérifications avec une périodicité particulière de 6 mois au minimum (essai de fonctionnement et examen de l'état de conservation).

### **Plusieurs situations peuvent alors se présenter :**

- si les contrôles périodiques des équipements étaient réalisés par une entreprise extérieure :
- pendant l'épidémie, certaines entreprises ou bureau de contrôle prévoient un maintien des interventions sur le terrain pour les vérifications ayant un caractère d'urgence visant à assurer une continuité de service. Il est conseillé de se rapprocher directement de ces entreprises pour plus d'information ;
- l'employeur peut s'organiser afin de faire réaliser les vérifications nécessaires en interne par un salarié bénéficiant des connaissances et des équipements de contrôle adéquats. Les vérifications pourront être effectuées par un technicien possédant une connaissance approfondie de la prévention des risques dus à l'installation, connaissant bien le matériel et disposant des appareils de contrôle adéquats (il peut être opportun de se baser sur les éléments contenus dans le registre de sécurité et le carnet de maintenance du chariot).
- si l'employeur n'est pas en mesure de réaliser ces contrôles, il lui appartient d'évaluer, sous sa responsabilité, si les équipements peuvent continuer à être utilisés et s'il peut en garantir le bon état de fonctionnement sans risque (il est conseillé de renforcer l'inspection du chariot avant utilisation par l'opérateur et de tracer les résultats des inspections quotidiennes).
- Au besoin, il devra mettre à l'arrêt les équipements dont il ne peut garantir l'absence de défektivité ou qui pourraient présenter un danger.

## **Quelles sont les obligations de l'employeur en matière d'information et de formation des travailleurs en situation exceptionnelle de pandémie ?**

### **A - Pour les Salariés poursuivant leur activité sur le site de l'entreprise, un renforcement indispensable de l'information et de la formation du fait des circonstances exceptionnelles de pandémie :**

Il appartient à l'employeur dans le cadre de sa démarche de prévention de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs et de veiller selon le Code du travail « à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement de circonstances » (art. L.4121-1 du Code du travail).

En cette période d'épidémie, l'information et la formation des salariés constituent des mesures de prévention capitales afin de s'adapter au contexte de l'urgence, au fonctionnement très dégradé de nombreuses entreprises ayant notamment maintenu leur activité sur site et aux changements notables apportés au fonctionnement technique, organisationnel et humains liés à la prise en compte de l'exposition potentielle de nombreux salariés au Covid-19.

Cette menace implique ainsi que l'entreprise mette en œuvre les différentes instructions sanitaires du Gouvernement au regard de son activité spécifique (gestes barrières et mesures de distanciation).

Ces mesures sanitaires doivent être rappelées et expliquées aux salariés concernés de façon à être compréhensible par chacun d'entre eux.

Les mesures techniques et organisationnelles permettant leur adaptation sur les lieux de travail doivent également être commentées de façon à être comprises, acceptées et mises en œuvre efficacement.

Cette approche pédagogique s'impose tant au regard du risque qui n'est pas concrètement perceptible par les travailleurs que des désorganisations internes générées dans l'entreprise (réduction ou modification des équipes, de la circulation dans les espaces de travail ...), faisant perdre aux travailleurs leurs repères et remettant en cause leurs gestes de travail quotidiens.

L'encadrement de proximité doit être sensibilisé à la dispense de ces consignes et à leur adaptation nécessaire aux contraintes spécifiques de chaque situation de travail.

Pour définir au mieux ses actions d'information et de formation des travailleurs, l'employeur peut utilement faire appel au médecin du travail et associer également le Comité social et économique (CSE).

Par ailleurs, les changements de tout ordre intervenus sur les lieux de travail pour adapter le fonctionnement de l'entreprise à ces impératifs sanitaires sont susceptibles de générer de nouveaux risques liés à la circulation des piétons, à la nouvelle organisation de la production, aux changements logistiques... Il convient alors de vérifier, après évaluation des risques, que ces aménagements n'imposent pas la dispense de consignes supplémentaires aux travailleurs susceptibles d'y être exposés.

Les rassemblements de personnel (réunions) nécessaires à la dispense d'instructions particulières doivent, à l'évidence, respecter strictement les mesures barrières et les mesures de distanciation prévues par le gouvernement.

Les entreprises disposant d'un plan de continuité d'activité (PCA) pourront utiliser les moyens de communication prévus par ce dispositif pour favoriser les remontées d'informations, et rappeler les décisions et consignes à l'ensemble des salariés.

## **B – Concernant les formations pour lesquelles un renouvellement ou un recyclage doit intervenir prochainement :**

En application des arrêtés interdisant l'accueil du public dans certains établissements recevant du public, les établissements dispensant des formations ne sont plus en mesure de recevoir des stagiaires de la formation professionnelle.

Le gouvernement prévoit que, dans la mesure du possible, pour certaines formations, l'enseignement à distance soit organisé.

Toutefois, pour de nombreuses formations à la sécurité cette possibilité n'est pas envisageable car les temps de formation en présentiel sont indispensables.

Lorsque ces formations doivent être renouvelées très prochainement, il est conseillé aux entreprises de prendre contact avec les organismes de formation concernés pour acter leur candidature aux sessions de formation, dès lors qu'elles pourront être à nouveau organisées. Il pourra être utile de conserver des justificatifs (écrits) de ces démarches auprès des organismes (mails, par exemple).

En l'état actuel, les circonstances exceptionnelles contraignent tous les acteurs à adopter une certaine souplesse sur les dates d'échéance de formations des salariés concernés.

Toutefois, indépendamment de ces difficultés relatives à la l'organisation des formations dispensées par des organismes extérieurs, il convient d'être extrêmement vigilant à l'adaptation très régulière des informations et consignes sur les lieux de travail dans les entreprises fonctionnant en mode « dégradé » : circulation modifiée sur les lieux de travail, surcroît d'activité, réorganisation des conditions de production, de la logistique , renforcement des équipes par des travailleurs temporaires ou au contraire équipes réduites, travail de nuit, limitation du nombre d'encadrants ....).

Ces différents facteurs ainsi que les mesures de distanciation génèrent des risques nouveaux sur les lieux de travail auxquels il convient d'être très attentifs en veillant constamment à l'adaptation des consignes propres à garantir la santé et la sécurité des salariés.

### **Formations nécessitant une aptitude médicale spécifique ou un suivi individuel renforcé :**

Dans les circonstances actuelles de crise sanitaire, le fonctionnement des services de santé au travail est très perturbé. L'accueil dans les centres médicaux est limité aux situations urgentes après échanges avec le service de santé au travail, des permanences sont généralement organisées (courriel / téléphone ...) afin d'assurer la continuité des services aux entreprises (suivi individuel de l'état de santé, conseils) et plus particulièrement à celles dont l'activité est déclarée essentielle pour la nation.

Il convient de se rapprocher de ces services afin d'étudier au cas par cas les possibilités de suivi médical pour les formations impliquant un suivi médical spécifique (voir question 7 de la FAQ).

## **Comment organiser les premiers secours en période de pandémie ?**

### **Mise en place d'une organisation des secours afin de préserver la santé et la sécurité du personnel, tout en préservant celle des secouristes**

En cette période de pandémie, les entreprises dont les emplois, ou certains postes, ne sont pas éligibles au télétravail, doivent organiser le maintien de leur activité de manière à préserver la santé et la sécurité des salariés qui doivent être présents sur leur site.

Dans ce cadre, elles doivent réévaluer leurs risques et procéder à la mise en place des mesures de prévention qui s'imposent. Cette réévaluation des risques doit inclure une réflexion sur la mise à jour du plan d'organisation des secours et conduire l'employeur à réfléchir sur la nécessité d'adapter les moyens de secours mis en œuvre dans l'entreprise, en fonction des acteurs présents (infirmières de santé au travail, salariés formés au sauvetage secourisme du travail ou aux premiers secours, service de santé au travail autonome...), du nombre de salariés travaillant encore sur le site et des risques évalués.

Même en période de pandémie où le mode de fonctionnement de l'entreprise est susceptible d'être dégradé, l'employeur conserve l'obligation, aux termes de l'article R. 4224-16 du Code du travail, d'organiser dans son entreprise, les soins d'urgence à donner aux salariés accidentés et aux malades, en liaison avec les services de secours extérieurs.

Si l'entreprise disposait de salariés spécialement formés au secourisme avant la période de confinement obligatoire, l'employeur devra vérifier si ceux-ci continuent d'être présents en nombre suffisant, au regard du nombre de salariés présents sur le site, pour assurer une prise en charge adaptée des premiers secours.

Dans le cas contraire, il devra mettre à jour les consignes et protocoles de soins d'urgence (personnes à prévenir en priorité, services de secours extérieurs à solliciter, matériel de premiers secours à utiliser et dans quelles conditions...) en demandant l'avis du médecin du travail. Ces nouvelles consignes seront portées à la connaissance des salariés.

### **Mesures de prévention à mettre en œuvre dans le contexte actuel de pandémie pour préserver la santé et la sécurité des secouristes**

L'obligation qui incombe à l'employeur de préserver la santé et la sécurité de ses salariés inclut celle des secouristes qui seraient amenés à intervenir en vue de prodiguer les premiers soins à un collègue blessé ou malade.

Dans le contexte actuel de pandémie et de manière provisoire, les mesures de prévention consistent à limiter, si possible, les contacts entre la victime et le secouriste et à renforcer les mesures d'hygiène (le cas échéant, mise à disposition de gel hydroalcoolique) et les gestes barrières.

En complément, des équipements de protection seront mis à disposition des secouristes (gants à usage unique, et, si l'entreprise en dispose, masques de protection) et l'employeur devra s'assurer que ces derniers ont été formés à leur utilisation.

Ainsi, face à une victime et dans ce contexte épidémique :

- le Sauveteur secouriste du travail (SST) respectera les consignes de secours applicables dans l'entreprise ;
- le SST portera les gants et si possible un masque chirurgical mis à disposition par son employeur ;
- si la victime consciente présente un malaise avec sensation de fièvre ou/et des signes respiratoires (toux...), et si l'entreprise en dispose, le SST lui demandera de s'équiper d'un masque ;
- les gestes de secours sont inchangés et notamment le contrôle de la ventilation chez une victime inconsciente. Ils ne devront pas être retardés par la mise en place des gants et du masque ;
- dans tous les cas, le SST et les témoins devront veiller à bien se laver les mains après l'intervention (et également après le retrait des gants).

## **Prise en charge d'un salarié présentant les symptômes du Covid 19 sur son lieu de travail**

Si un salarié présente les symptômes d'une éventuelle contamination (fièvre, toux, essoufflement...), la conduite à tenir dépendra de son état et de la gravité des symptômes :

- si le salarié a du mal à respirer ou a fait un malaise, l'employeur devra alerter les secours (le 15), conformément aux préconisations ministérielles ;
- si l'état de santé du salarié ne présente pas de signes de gravité apparents (pas de malaise et pas d'essoufflement notamment), il prend contact avec son médecin traitant. Dans l'attente, l'employeur l'isole des autres travailleurs et lui fournit un masque (si l'entreprise en dispose).

Dans ce contexte particulier et afin d'éviter toute contamination avec d'autres personnes extérieures, si le salarié est en mesure de regagner son domicile, l'employeur pourra, en concertation avec lui, l'autoriser à rentrer avec son véhicule personnel, s'il en a un ; à défaut, il pourra être envisagé de solliciter l'un de ses proches, qui pourrait venir le chercher avec son propre véhicule ou l'accompagner, lors du trajet de retour à domicile, le cas échéant en faisant appel à un taxi (rappelons que pour le transport public particulier de personnes, le décret n° 2020-293 du 23 mars 2020 prévoit : l'interdiction pour les passagers de s'asseoir à côté du conducteur, l'aération obligatoire et permanente du véhicule, l'obligation pour les passagers d'emporter leurs déchets, l'obligation pour le conducteur de désinfecter le véhicule au moins une fois par jour). Il s'agit, dans la mesure du possible, d'éviter les transports en commun et éviter d'encombrer les services d'urgence.

En tout état de cause, les consignes et préconisations ministérielles devront être respectées :

## Conséquences sur la validité du certificat de sauveteur secouriste du travail

Le certificat de sauveteur secouriste du travail (SST) est valable 24 mois, étant précisé qu'avant la fin de cette période de validité, le SST doit suivre et valider une session de maintien et d'actualisation de ses compétences (MAC), pour prolonger la validité de son certificat.

Dans le contexte de la pandémie qui a conduit les organismes de formation habilités et les entreprises à interrompre leurs sessions de formations, il est possible que certains SST ne puissent valider, dans les temps requis, cette actualisation de leurs compétences.

**A noter :** les SST concernés pourront néanmoins suivre un MAC pour recouvrer leur certification, sous réserve de participer à une session dans les meilleurs délais après la reprise normale des activités. A cette fin, leur employeur est invité à prévoir dès à présent leur inscription, soit en interne pour les entreprises habilitées, soit auprès d'un organisme de formation pour les autres, et à en conserver une trace écrite.

## 2 - Organisation du travail : télétravail et déplacements

### Quelles sont les conditions pouvant conduire les personnes à télétravailler ?

Désormais, le télétravail est la règle impérative pour tous les postes qui le permettent.

Lorsque le télétravail est impossible à mettre en œuvre pour certains postes, l'employeur devra organiser le maintien de l'activité de telle sorte qu'il préserve la santé et la sécurité des salariés qui doivent se rendre dans l'entreprise.

### L'employeur peut-il imposer le télétravail pendant l'épidémie de coronavirus ?

Le Code du travail prévoit clairement la possibilité pour l'employeur d'imposer cette organisation du travail dans des circonstances exceptionnelles notamment en cas de menace d'épidémie ou en cas de force majeure (**article L. 1222-11 du Code du travail**), y compris au sein des entreprises dans lesquelles le télétravail n'a pas été mis en place par accord collectif ou par charte de l'employeur ou encore par simple accord entre l'employeur et le salarié. C'est dans ce contexte que le Gouvernement a imposé le télétravail comme étant le mode d'organisation du travail à mettre en œuvre dans les entreprises lors de la pandémie, dès lors que c'est possible.

Le télétravail est alors considéré comme un aménagement des postes de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés. Aucun formalisme particulier n'est prévu par les textes ni pour l'employeur, ni pour le salarié.



La survenue de la pandémie Covid-19 a obligé les entreprises et les salariés à mettre en œuvre cette organisation très rapidement et parfois sans réelle préparation technique, organisationnelle et sociale. Certains points de vigilance concernant l'organisation du télétravail en situation de fonctionnement dit « normal » de l'entreprise seront de fait examinés de manière plus souple, au regard de la situation d'urgence actuelle : aménagement ergonomique du poste, espace dédié au télétravail sur le lieu de télétravail, respect des temps de déconnexion, etc.

## **Dans l'hypothèse d'une prolongation exceptionnelle de confinement et de télétravail en continu, quelles seront les mesures de prévention à rappeler aux télétravailleurs afin de garantir leur sécurité et protéger leur santé ?**

Dans l'hypothèse d'une prolongation de cette organisation exceptionnelle de télétravail en continu, il pourra être utile, dans la mesure du possible et en complément des mesures de prévention spécifiques à la situation d'épidémie, de rappeler aux télétravailleurs certains éléments afin de garantir leur sécurité et de protéger leur santé physique et mentale :

- les principes de sécurité de base du branchement électrique des équipements informatiques ;
- les bonnes pratiques ergonomiques concernant l'aménagement physique de leur poste de travail (postures de travail, positionnement des écrans, etc.) afin d'éviter l'apparition de troubles musculosquelettiques ;
- les bonnes pratiques du travail sur écran (pauses, alternances de tâches, etc.) ;
- les bonnes pratiques de déconnexion afin de préserver les temps de repos et de concilier au mieux la vie personnelle et la vie professionnelle (risque de débordement du temps de connexion, aménagement le cas échéant des dispositifs de reporting, etc.). Ces effets sont à craindre compte tenu du fonctionnement très dégradé de certaines entreprises confrontées à l'absence de certains salariés, au changement des équipes, au bouleversement des horaires de travail, à la désorganisation des activités, etc.) ;
- les modalités de prise de contact non habituelles mises en place par l'entreprise pour favoriser le travail en équipes, le lien avec le collectif de travail (collègues, managers de proximité, instances représentatives du personnel, etc.) afin d'éviter l'isolement et la démotivation (rituels de prise de contact quotidien, web conférence, compte rendus réciproques réguliers des activités des uns et des autres ...) ;
- les possibilités techniques pour solliciter les interlocuteurs susceptibles de leur apporter de l'aide en cas de difficulté liées à l'utilisation des outils numériques (applications spécifiques, ouverture d'accès informatique spécifiques...).

Le rappel de ces bonnes pratiques est d'autant plus important qu'elles sont totalement nouvelles pour certains télétravailleurs qui n'ont jamais eu l'occasion de télétravailler avant l'épisode de pandémie et peuvent ainsi se sentir démunis face à cette nouvelle organisation du travail dans un contexte général anxiogène.

Enfin, il convient de rappeler que tous les salariés télétravailleurs sont susceptibles d'être porteurs du virus et que, dans une période plus ou moins proche, celui-ci peut se manifester par des symptômes susceptibles de mettre en danger leur santé. Il convient donc de rappeler à chacun les consignes du Gouvernement face à l'apparition de ces symptômes. Ce rappel est d'autant plus nécessaire que

certaines salariés sont totalement seuls sur leur lieu de télétravail. Il est donc indispensable qu'ils puissent avoir accès rapidement à ces consignes.

## **Quelles sont les règles applicables en matière de déplacements professionnels pendant la période de confinement ?**

Face à la pandémie de coronavirus, le Président de la République a décidé de prendre des mesures pour réduire les contacts et déplacements au strict minimum sur l'ensemble du territoire à compter du mardi 17 mars, jusqu'au 15 avril.

Des dérogations sur présentation d'une attestation sont toutefois possibles, notamment dans le cadre de déplacements entre le domicile et le lieu d'exercice de l'activité professionnelle, lorsqu'ils sont indispensables à l'exercice d'activités ne pouvant être organisées sous forme de télétravail ou dans le cadre de déplacements professionnels ne pouvant être différés.

- Les travailleurs non-salariés doivent compléter une attestation sur l'honneur pour se déplacer lorsqu'ils ne peuvent disposer d'un justificatif de déplacement établi par leur employeur ;
- pour les travailleurs salariés, l'employeur doit leur fournir une attestation justificative de déplacement professionnel.

Ces attestations sont disponibles sur le site du ministère de l'Intérieur à l'adresse suivante : <https://www.interieur.gouv.fr/Actualites/L-actu-du-Ministere/Attestation-de-deplacement-derogatoire-et-justificatif-de-deplacement-professionnel>

## **Comment organiser les déplacements entre le domicile et le lieu de travail, ainsi que les déplacements professionnels qui ne peuvent être différés ?**

Dans le contexte actuel, les salariés doivent limiter les déplacements aux seuls déplacements indispensables.

Il est rappelé que le respect par le salarié des mesures dites « barrières » et la vérification par l'employeur de leur mise en œuvre effective constituent une précaution suffisante pour limiter la contamination. En effet, il est rappelé que la transmission du virus se fait par un « contact étroit » avec une personne déjà contaminée, notamment par l'émission de gouttelettes infectieuses lors d'éternuements ou de toux qui pénètrent dans les voies respiratoires.

En pratique cela implique que :

- les risques de contamination liés aux déplacements soient évalués (voir question 3) ;
- l'ensemble des mesures de prévention mises en œuvre, notamment le respect des gestes barrières, soient rappelées au travailleurs compte tenu de l'obligation d'information et de formation de l'employeur ;
-

## Quelles sont les mesures sanitaires qui doivent être mises en place dans les transports ?

**Un décret** (décret n° 2020-293 du 23 mars 2020) prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de Covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire précise les mesures exceptionnelles à prendre pour garantir la continuité des opérations de transport dans les meilleures conditions sanitaires, ainsi que les obligations d'information associées. Ce texte vise à garantir la meilleure protection possible des passagers des transports publics comme des salariés des entreprises de transport.

A/ Pour les transports publics collectifs routiers, guidés et ferroviaires (bus, tramways, TER, Intercités, TGV), le décret rend obligatoire, sous peine d'interdiction du service :

- un nettoyage désinfectant des véhicules/rames au moins une fois par jour ;
- une séparation d'au moins 1 mètre entre le conducteur et les voyageurs ;
- l'interdiction pour les voyageurs de monter et descendre par la porte avant (sauf pour les trains et trams) ;
- l'affichage à bord des mesures barrières nationales ;
- l'interdiction de la vente de titres de transport à bord

B/ Pour le transport public particulier de personnes (taxis, VTC, transport de malades assis, transport de personnes à mobilité réduite), le décret prévoit :

- l'interdiction pour les passagers de s'asseoir à côté du conducteur ;
- l'aération obligatoire et permanente du véhicule ;
- l'obligation pour les passagers d'emporter leurs déchets ;
- l'obligation pour le conducteur de désinfecter le véhicule au moins une fois par jour.

## Quelles sont les obligations de l'employeur à l'égard des trajets du salarié ?

L'employeur a l'obligation de prendre les mesures nécessaires pour préserver la santé et la sécurité de ses salariés. Pour cela il doit, dans la mesure du possible, supprimer ou limiter les déplacements de ses salariés. A ce titre, le Gouvernement a indiqué que le télétravail est désormais impératif pour tous les postes qui le permettent. Dès lors, l'employeur qui maintient un salarié en poste sur le lieu de travail alors que ses tâches peuvent être réalisées en télétravail, contrevient à son obligation de sécurité en exposant le salarié à un risque supplémentaire de contamination.

Lorsque les déplacements sont indispensables (pour se rendre sur le lieu de travail ou dans le cadre de leurs missions), et même si l'employeur les organise au mieux, celui-ci ne peut pas prévenir tous les risques inhérents au déplacement lui-même et veiller au respect des consignes de sécurité qui incombent aux transporteurs.

Cependant, l'employeur pourra agir sur l'organisation des déplacements et trajets ( fréquence de ces déplacements, horaires des trajets, en organisant les horaires de travail et privilégiant, par exemple, les heures où l'affluence, dans les transports collectifs, est faible) ; l'employeur doit, en outre, veiller à informer les salariés sur les risques et leur transmettre les informations utiles : inviter à la vigilance,

rappeler les gestes barrières, transmettre les éventuelles consignes propres au mode de transport utilisé par le salarié, etc.

### **3 - Etat de santé des salariés**

## **Comment assurer le suivi de l'état de santé des travailleurs pendant l'épidémie ?**

Une instruction des ministères en charge du travail et de l'agriculture, relative au fonctionnement des services de santé au travail pendant l'épidémie, précise les modalités de suivi de l'état de santé des travailleurs. Elle indique que

- Concernant la plupart des salariés, les visites peuvent être reportées, sauf si le médecin du travail les juge indispensables ;
- Concernant les salariés qui exercent une activité nécessaire à la continuité de la vie de la Nation (salariés du secteur des transports, de l'énergie, de la distribution alimentaire, de la logistique, de la production agricole et l'ensemble des personnels de santé), il est rappelé que les visites (hors visites périodiques) doivent être maintenues.

A ce titre, la Direction générale du travail (DGT) précise que :

- les visites d'information et de prévention (VIP) doivent être réalisées, hors cas particulier, dans un délai de 3 mois suivant l'embauche ;
- les VIP pour les travailleurs de nuit et les jeunes de moins 18 ans, doivent s'effectuer avant l'embauche. Les visites devront être organisées dans les délais les plus brefs par le service de santé ;
- pour les salariés soumis à un examen d'aptitude, notamment dans le cadre du suivi individuel renforcé, ou à une visite de reprise, ces visites devront être considérées comme prioritaires.

Les visites peuvent faire l'objet d'une téléconsultation lorsque cela est possible et en accord avec le salarié.

En cas de visite qui ne pourrait être organisée en téléconsultation, les salariés présentant des symptômes ne seront pas reçus par les professionnels de santé des SST.

## **Pour les salariés continuant à travailler ou en contact avec du public, les employeurs peuvent-ils imposer des relevés obligatoires des températures corporelles de chaque employé ou visiteur ?**

Si chacun doit mettre en œuvre des mesures adaptées à la situation en limitant les contacts ou encore en respectant les mesures d'hygiène, les employeurs ne peuvent pas prendre de mesures susceptibles de porter atteinte au respect de la vie privée des personnes concernées, notamment par la collecte de données de santé qui iraient au-delà de la gestion des suspicions d'exposition au virus. Ces données font en effet l'objet d'une protection particulière, tant par le RGPD, que par les dispositions du Code de la santé publique.

Les employeurs doivent donc s'abstenir de collecter de manière systématique et généralisée, ou au travers d'enquêtes et demandes individuelles, des informations relatives à la recherche d'éventuels symptômes présentés par un employé et ses proches.

Certaines entreprises pourraient en outre être tentées de faire procéder à des relevés de la température corporelle de toutes personnes entrant dans l'entreprise.

Or, à ce jour, aucune recommandation médicale n'a été formulée par les autorités sanitaires pour permettre la réalisation de mesure de filtrage par température corporelle des personnes souhaitant entrer dans une entreprise. En l'absence de recommandation ou de décision officielle, ces mesures préventives, qui conduiraient certains salariés à se voir refuser l'accès à leur entreprise en raison de leur état de santé, pourraient être considérées comme discriminatoires, susceptibles de sanctions pénales (articles 225-1 et 225-2 du Code pénal).

## **4 - Droits et obligations des salariés**

### **Un salarié peut-il faire usage du droit de retrait et quel formalisme doit-il alors respecter ?**

La question du droit de retrait se pose notamment pour tous les salariés qui continuent à se rendre à leur travail et sont potentiellement en contact avec du public ou d'autres salariés.

Les articles L. 4131-1 et suivants du Code du travail prévoient qu'un travailleur peut se retirer d'une situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé.

Il s'agit d'un droit individuel qui s'apprécie subjectivement du point de vue du salarié. Il convient de noter que le droit de retrait ne doit pas être utilisé par les salariés pour faire valoir des revendications collectives (relatives aux conditions de travail, etc.). Le salarié n'a pas à prouver qu'il y a bien un danger, mais doit se sentir menacé par un risque de maladie par exemple. Afin de l'aider à déterminer s'il se trouve dans une situation présentant un danger grave et imminent,

Le retrait du salarié d'une situation dangereuse n'est soumis à aucune condition spécifique, si ce n'est celle d'être en cours d'exécution de son contrat de travail.

En pratique, il est toutefois recommandé, pour le salarié qui souhaite exercer son droit de retrait, d'informer son employeur ou son responsable hiérarchique, en indiquant ses raisons. Il est en outre préconisé en parallèle d'informer rapidement un représentant du personnel, qui pourra lui-même exercer son droit d'alerte.

L'information peut se faire verbalement, par téléphone ou bien par courriel par exemple.

En tout état de cause, le droit de retrait doit être exercé de telle sorte qu'il ne puisse créer une nouvelle situation de danger grave et imminent.

A noter que, dans la situation actuelle, lorsque l'employeur a procédé à une évaluation des risques liés au maintien de son activité et, se fondant sur cette évaluation, a mis en œuvre l'ensemble des

mesures de prévention adaptées (incluant les recommandations sanitaires nationales) , le droit de retrait ne devrait pas trouver matière à être exercé.

Dans tous les cas, il appartiendra au juge, en cas de litige, de se prononcer sur le bien fondé de l'exercice de ce droit.

## **Quelles sont les obligations des salariés dans cette situation de pandémie ?**

Tel que le précise 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 doit donc 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.

### **5 - Mesures exceptionnelles**

## **Quelles sont les mesures exceptionnelles prévues par la Loi du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19 en matière de santé et de sécurité au travail ?**

La Loi instaure un dispositif d'état d'urgence sanitaire, destiné à affermir les bases légales sur lesquelles reposaient jusqu'ici les mesures prises pour gérer l'épidémie de Covid-19.

Dans le cadre de cet état d'urgence, le Premier ministre peut prendre par décret les mesures générales limitant la liberté d'aller et venir, la liberté d'entreprendre et la liberté de réunion et permettant de procéder aux réquisitions de tout bien et services nécessaires.

En ce qui concerne la santé et la sécurité au travail, la Loi prévoit notamment la possibilité :

- de déroger aux règles applicables en matière d'utilisation des congés payés (CP), en permettant à tout employeur d'imposer ou de modifier unilatéralement les dates de prise d'une partie des CP dans la limite de six jours ouvrables et des jours de réduction du temps de travail ;
- de permettre aux entreprises de secteurs particulièrement nécessaires à la sécurité de la nation ou à la continuité de la vie économique et sociale de déroger aux règles du Code du travail et aux stipulations conventionnelles relatives à la durée du travail, au repos hebdomadaire et au repos dominical ;
- d'aménager les modalités de l'exercice par les services de santé au travail de leurs missions, notamment du suivi de l'état de santé des travailleurs (visite d'information et de prévention, visite de reprise, etc.) et définir les règles selon lesquelles le suivi de l'état de santé est assuré pour les travailleurs qui n'ont pu, en raison de l'épidémie, bénéficier des visites prévues par le Code du travail ;

- de modifier les modalités d'information et de consultation des instances représentatives du personnel, notamment du comité social et économique (CSE) pour leur permettre d'émettre les avis requis dans les délais impartis.

The logo for PREVISS is displayed on a dark grey rectangular background. The word "PREVISS" is written in a white, sans-serif font. Below the main text, there is a second line of characters that are lighter and more stylized, appearing to be a reflection or a secondary set of characters related to the main text.

**Quartier St Estève, 353, Rte de Villes sur Auzon, 84570 BLAUVAC**

**06 09 75 72 91, [previss84@gmail.com](mailto:previss84@gmail.com)**