MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DE L'EMPLOI
ET DE L'INSERTION

*Liberté*
*Égalité*
*Fraternité*

# PROTOCOLE NATIONAL
# POUR ASSURER LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DES SALARIÉS EN ENTREPRISE
# FACE À L'ÉPIDÉMIE DE COVID-19

**Version du 9 août 2021**

COVID-19

# Sommaire


I- Les modalités de mise en œuvre des mesures de protection dans l'entreprise dans le cadre d'un dialogue social p.3

II- Les mesures de protection des salariés p.5

III- Les dispositifs de protection des salariés p.11

IV- Les tests de dépistage p.12

V- La vaccination p.13

VI- Le pass sanitaire p. 15

VII- Le protocole de prise en charge d'une personne symptomatique et de ses contacts rapprochés p.16

VIII- La prise de température p.18

IX- Reprise de l'activité et retour en entreprise p. 18

Annexe 1 : Quelques bonnes pratiques à promouvoir dans la gestion des flux de personnes p.20

Annexe 2 : Nettoyage / désinfection des surfaces et aération des locaux : modalités pratiques p.22

Annexe 3 : Les masques p.24

Annexe 4 : placement de certains salariés vulnérables en activité partielle p.25

La situation sanitaire rend nécessaire une vigilance constante face au risque épidémique.

Conformément aux principes généraux de prévention en matière de protection de la santé et sécurité au travail, la poursuite de l'activité dans les entreprises et établissements doit conduire par ordre de priorité :

- A évaluer les risques d'exposition au virus ;
- A mettre en œuvre des mesures de prévention visant à supprimer les risques à la source ;
- A réduire au maximum les expositions qui ne peuvent être supprimées ;
- A privilégier les mesures de protection collective ;
- A mettre en place les mesures de protection des salariés répondant aux orientations du présent protocole.

Les entreprises mettent en œuvre ces mesures de prévention dans le cadre d'un dialogue social interne et après avoir informé les salariés.

# I- LES MODALITES DE MISE EN ŒUVRE DES MESURES DE PROTECTION DANS L'ENTREPRISE DANS LE CADRE D'UN DIALOGUE SOCIAL

La définition et la mise en œuvre des mesures de prévention nécessitent un travail de réflexion préalable, conduit dans un cadre concerté, afin de garantir leur faisabilité, leur effectivité et leur appropriation la plus large par tous les acteurs participant à la lutte contre la propagation du virus. A cet égard, le dialogue social est un élément essentiel pour la mise en œuvre des mesures prévues par ce protocole. L'association des représentants du personnel et des représentants syndicaux facilite la déclinaison de ces mesures dans l'entreprise en tenant compte de la réalité de son activité, de sa situation géographique et de la situation épidémiologique, et des missions confiées à chacun. Elle permet également d'anticiper les difficultés concrètes liées à leur mise en œuvre.

La bonne information de l'ensemble des salariés et la concertation au sein de chaque unité de travail sont également indispensables. Elles permettent de trouver les solutions les plus opérationnelles pour l'application de ces mesures, tout en renforçant la confiance de tous dans la capacité de l'entreprise à poursuivre l'activité en toute sécurité. Les mesures de protection concernant les salariés ou toute personne entrant sur le lieu de travail sont diffusées auprès des salariés par note de service et communiquées au comité social et économique. Elles peuvent être intégrées dans le règlement intérieur de l'entreprise.

Un référent Covid-19 est désigné. Dans les entreprises de petite taille, 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 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.

Les employeurs doivent accorder une attention toute particulière :

1) Aux travailleurs détachés, aux travailleurs saisonniers ainsi qu'aux intérimaires et titulaires de contrat de courte durée de façon à s'assurer qu'ils ont une connaissance des modes de propagation du virus, des gestes barrières, 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. Ils peuvent pour ce faire diffuser les vidéos et fiches métiers, traduites en différentes langues, disponibles sur le site du ministère du travail. Lorsque les employeurs assurent l'hébergement des travailleurs, ils vérifient que les gestes barrières sont respectés, en privilégiant par exemple le logement en chambre individuelle. L'obligation de vigilance des maîtres d'ouvrages et des donneurs d'ordre s'exerce aussi à l'égard du respect par le sous-traitant direct ou indirect des règles relatives à la santé et sécurité du travail, et donc de celles relatives à l'hébergement. (Cf. fiche spécifique).

2) Aux « personnes vulnérables » identifiées dans le décret en vigueur comme étant à risque de formes graves de Covid-19 suite aux avis des 6 et 29 octobre 2020 et du 11 mai 2021 du Haut Conseil de la santé publique (HCSP)[1].

A compter du 15 septembre, les personnes vulnérables qui ne peuvent pas travailler à distance peuvent bénéficier d'une indemnisation, si elles répondent à l'une des trois conditions alternatives suivantes :

1. Justifier d'un critère de vulnérabilité à la COVID-19 figurant dans la liste issue de l'avis du Haut Conseil de la Santé publique (HCSP) en date du 29 octobre 2020 (hors cas des immunodépressions sévères) et être affecté à un poste de travail pour lequel l'employeur n'est pas en mesure de mettre en place des mesures de protection renforcées et susceptible d'exposer le professionnel à de fortes densités virales tels que les services hospitaliers de 1ère ligne ou des secteurs covid-19
2. Etre atteint d'une immunodépression sévère, telle que définie par l'avis en date du 6 avril 2021 du Conseil d'Orientation de la Stratégie Vaccinale et le DGS-URGENT n°2021-52,
3. Justifier d'un critère de vulnérabilité à la COVID-19 figurant dans la liste issue de l'avis du Haut Conseil de la Santé publique (HCSP) en date du 29 octobre 2020 (hors cas des immunodépressions sévères) et justifier, par la présentation d'un certificat médical, d'une contre-indication à la vaccination.

Les salariés qui ne relèvent pas de l'une de ces trois situations ne pourront être placés en activité partielle au titre de leur état de santé.

En pratique, ces personnes doivent demander à bénéficier d'un certificat d'isolement à leur médecin traitant, de ville ou du travail. Ce certificat est alors à présenter à leur employeur afin d'être placé en activité partielle. Pour les salariés qui ont déjà fait l'objet d'un certificat d'isolement entre mai 2020 et août 2021, un nouveau justificatif est nécessaire[2].

[1] https://www.hcsp.fr/explore.cgi/avisrapports

[2]Les personnes non-salariés peuvent demander à bénéficier d'un arrêt de travail dérogatoire (sans délai de carence notamment) via le télé-service « declare.ameli.fr » ou pour les assurés du régime agricole sur le télé-service « declare2.msa.fr », sans consultation préalable d'un médecin.

Les modalités plus précises de mise en œuvre du placement en activité partiel de ces salariés sont détaillées en annexe 4.

# II- LES MESURES DE PROTECTION DES SALARIES

Les mesures de protection des salariés s'appliquent de la façon suivante :

## *Mesures d'hygiène et de distanciation physique :*

Le télétravail est un mode d'organisation de l'entreprise qui participe 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. Aussi, le télétravail peut être considéré comme une des mesures les plus efficaces pour prévenir le risque d'infection au SARS-CoV-2 dans un objectif de protection de la santé des travailleurs, conformément au premier principe de prévention énoncé à l'article L. 4121-2 du code du travail qui consiste à éviter les risques pour la santé et la sécurité au travail.

L'accord national interprofessionnel (ANI) du 26 novembre 2020 pour une mise en œuvre réussie du télétravail constitue un cadre de référence utile pour sa mise en œuvre.

A ce titre, les employeurs fixent dans le cadre du dialogue social de proximité, un nombre minimal de jours de télétravail par semaine, pour les activités qui le permettent.

Ils veillent au maintien des liens au sein du collectif de travail et à la prévention des risques liés à l'isolement des salariés en télétravail.

La continuité de l'activité dans un contexte de circulation du virus est assurée par le respect de l'ensemble des règles d'hygiène et de distanciation physique rappelées en conclusion du présent chapitre.

Sur les lieux de travail, ces mesures ont un rôle essentiel pour réduire au maximum le risque en limitant les circonstances d'exposition. Elles doivent être la règle et l'employeur doit procéder aux aménagements nécessaires pour assurer leur respect optimal, notamment dans un contexte de reprise de l'activité et/ou de retour sur site de salariés. L'employeur procède régulièrement à un rappel du respect systématique des règles d'hygiène et de distanciation.

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.

L'employeur doit prendre toutes les mesures d'organisation nécessaires pour limiter le risque d'affluence, 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.) associée au port du masque. 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. Ainsi, les réunions en audio ou en visioconférence restent à privilégier. Lorsqu'elles se tiennent en présentiel, les réunions doivent respecter les gestes barrières, notamment le port du masque, les mesures d'aération/ ventilation des locaux ainsi que les règles de distanciation.

Chaque salarié est tenu informé des dispositions prises par l'employeur.

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

Des exemples de bonnes pratiques sont présentés en annexe 1.

L'employeur ou l'exploitant responsable peut définir une « jauge » précisant le nombre de personnes pouvant être présentes simultanément dans un même espace clos (salariés, clients, prestataires, fournisseurs…) dans le respect des règles de distanciation physique et de port du masque rappelées ci-dessous, en fonction de l'architecture et des dimensions des locaux. Cette « jauge » fait l'objet d'affichage par l'employeur ou l'exploitant à l'entrée de l'espace considéré (ex. salles de réunion). Il peut être retenu, à titre indicatif, un paramétrage de la jauge à 4 $m^2$ par personne afin de garantir une distance d'au moins un mètre autour de chaque personne dans toutes les directions.

Des dispositifs de séparation entre salariés ou entre salariés et autres personnes présentes sur le lieu de travail (clients, prestataires) de type écrans transparents peuvent être mis en place par l'employeur pour certains postes de travail (ex. accueil, *open-space*).

En matière de restauration collective, les responsables d'établissement veillent à définir l'organisation pratique permettant de respecter les mesures de prévention notamment recommandées par l'avis du 21 mai 2020 du Haut Conseil de la santé publique relatif aux mesures barrières et de distanciation physique dans la restauration collective en prévision de sa réouverture dans le contexte de l'épidémie Covid-19 (hors restauration commerciale) et rappelées dans la fiche spécifique qui se trouve sur le site du ministère du travail.

## Aération –ventilation :

La maîtrise de l'aération/ventilation est une mesure essentielle de prévention des situations à risque d'aérosolisation du SARS-CoV-2.

Il est nécessaire d'aérer les locaux par une ventilation naturelle ou mécanique en état de marche (portes et/ou fenêtres ouvertes autant que possible, idéalement en permanence si les conditions le permettent et au minimum 5 minutes toutes les heures). Lorsque cela est possible, il convient de privilégier une ventilation de la pièce par deux points distincts (porte et fenêtre par exemple) ; sinon, on s'assurera d'un apport d'air neuf adéquat par le système de ventilation fonctionnant correctement (cf. annexe 2). Le HCSP indique que le taux de renouvellement de l'air peut être approché facilement par la mesure de la concentration en dioxyde de carbone dans l'air (Cf. avis HCSP et notamment ceux du 14 octobre 2020 et du 28 avril 2021[3]).

## *Port du masque :*

**Dans les lieux collectifs clos :**

A 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 et des 14, 18 et 20 janvier 2021[4], le port du masque est systématique au sein des entreprises dans les

[3] https://www.hcsp.fr/explore.cgi/avisrapports
[4] https://www.hcsp.fr/explore.cgi/avisrapports

lieux collectifs clos. Il s'agit soit d'un masque « grand public filtration supérieure à 90% » (correspondant au masque dit de « catégorie 1 »), soit d'un masque de type chirurgical. Il est associé au respect d'une distance physique d'au moins un mètre entre les personnes, de l'hygiène des mains, des gestes barrières, ainsi que du nettoyage, de la ventilation, de l'aération des locaux, de la mise en œuvre d'une politique de prévention et de la gestion des flux de personnes. Les masques grand public filtration supérieure à 90% (correspondant au masque dit de « catégorie 1 ») doivent avoir satisfait aux tests garantissant les performances listées en annexe 3.

Ils couvrent à la fois le nez, la bouche et le menton et ils répondent aux spécifications en vigueur (plus d'information sur www.entreprises.gouv.fr).

Ils sont reconnaissables à l'un ou l'autre des deux logos le spécifiant, qui doit obligatoirement figurer sur leur emballage ou sur leur notice.

Des adaptations à ce principe général peuvent être organisées par les entreprises pour répondre aux spécificités de certaines activités ou secteurs professionnels après avoir mené une analyse des risques de transmission du SARS-CoV-2 et des dispositifs de prévention à mettre en œuvre. Elles font l'objet d'échanges avec les personnels ou leurs représentants, afin de répondre à la nécessité d'informer et de s'informer pour suivre régulièrement l'application, les difficultés et les adaptations au sein de l'entreprise et des collectifs de travail.

Ces adaptations sont publiées dans le questions/réponses du site internet du ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion.

Dans les situations répertoriées dans ce question/réponse, la distanciation entre deux personnes est portée à deux mètres lorsque le masque ne peut être porté.

**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, au moins 2 mètres, 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 de deux mètres entre personnes.

**Dans les véhicules :**

Lorsque le transport de plusieurs salariés dans un même véhicule est nécessaire, le port du masque et l'hygiène des mains doivent être respectés par chacun tout le temps du trajet, une procédure effective de nettoyage / désinfection régulière du véhicule et une aération de quelques minutes du véhicule très régulière voire continue doivent être mises en place. Les personnes à risque de forme grave de Covid-19 portent des masques de type chirurgical.

**Dans les lieux ayant le statut d'établissements recevant du public :**

Les obligations de port du masque ne sont pas applicables aux personnes ayant accédé aux établissements, lieux, services et événements avec un pass sanitaire, à l'exception des déplacements longue distance par transport interrégionaux.

Le port du masque reste applicable pour les professionnels intervenant dans ces lieux jusqu'au 30 août 2021, date à laquelle ils sont soumis à l'obligation du pass sanitaire et peuvent donc se dispenser de cette obligation.

Le port du masque peut toutefois être rendu obligatoire par le préfet de département lorsque les circonstances locales le justifient, ainsi que par l'exploitant ou l'organisateur.

## *Prévention des risques de contamination manu-portée*

L'employeur met en place des procédures de nettoyage / désinfection régulières (a minima journalière et à chaque rotation sur le poste de travail) des objets et points contacts que les salariés sont amenés à toucher sur les postes de travail et dans tous lieux sous responsabilité de l'employeur, y compris les sanitaires et lieux d'hébergement.

Certaines activités nécessitent, pour des cycles de temps, des échanges / manipulations d'objet entre salariés ou entre salariés /clients – autres personnes. Dans ces situations, un protocole sanitaire spécifique doit être établi par l'employeur comportant les points suivants :

- Nettoyage / désinfection régulier desdits objets, avec un produit actif sur le virus SARS-CoV-2 ;
- Hygiène systématique des mains avant et après la séquence d'usage par le salarié et les clients ou autres personnes concernées à l'eau et au savon de préférence, ou par friction hydro-alcoolique ;
- Information des salariés et des clients ou personnes concernées par ces procédures.

Il est aussi possible de dédier des objets à un salarié.

Lorsque des objets ne peuvent faire l'objet d'une procédure de nettoyage ou de défroissage à la vapeur tels que sur l'habillement et la chaussure, l'employeur organise un protocole sanitaire de mise en réserve temporaire (24h minimum, cf. avis HCSP du 6 mai 2020 sur les matières textiles).

En annexe 2 sont précisées les modalités de nettoyage.

## *Autres situations ou points de vigilance :*

- L'utilisation des vestiaires est organisée de façon à respecter les mesures d'hygiène et de distanciation physique d'au moins un mètre associé au port du masque (une jauge peut permettre de garantir le plein respect de cette mesure). Lorsque le masque doit impérativement être retiré (ex : prise de douche), la distance de deux mètres doit être respectée. Les vestiaires (casiers) sont à usage individuel et font l'objet de nettoyage journalier avec un produit actif sur le virus SARS-CoV-2.

- Les moments de convivialité réunissant notamment les salariés en présentiel dans le cadre professionnel peuvent être organisés dans le strict respect des gestes barrières, notamment le port du masque, les mesures d'aération/ventilation et les règles de distanciation. Dans ce cadre, il est fortement recommandé que ces moments de convivialité se tiennent dans des espaces extérieurs.

# Socle de règles en vigueur au 9 août 2021

**MESURES D'HYGIENE**

**- Se laver régulièrement les mains à l'eau et au savon (dont l'accès doit être facilité avec mise à disposition de serviettes à usage unique) ou par une friction hydro-alcoolique**
**- Se couvrir systématiquement le nez et la bouche en toussant ou éternuant dans son coude**
**- Se moucher dans un mouchoir à usage unique à éliminer immédiatement dans une poubelle à ouverture non-manuelle**
**- Éviter de se toucher le visage, en particulier le nez, la bouche et les yeux ou de toucher son masque**
**- Ne pas se serrer les mains ou s'embrasser pour se saluer, ne pas faire d'accolade**

---

**AERATION – VENTILATION**

**- Aérer régulièrement les pièces fermées par une ventilation mécanique ou naturelle (le HCSP recommande d'aérer durant quelques minutes au minimum toutes les heures) ou s'assurer d'un apport d'air neuf adéquat par le système de ventilation régulièrement vérifié et conforme à la réglementation**

---

**DISTANCIATION PHYSIQUE ET PORT DU MASQUE**

**- Systématiser le port du masque dans les lieux clos et partagés**
**- Respecter une distance physique d'au moins 1 mètre**
**- Porter la distanciation à deux mètres lorsque le masque ne peut être porté, par exemple dans les situations prévues dans le questions/réponses du ministère du travail (mentionné p 77), ainsi que dans les espaces extérieurs**

---

**VACCINATION OBLIGATOIRE ET PASS SANITAIRE**

**- A compter du 9 août 2021, les personnels des établissements de soins, médicaux sociaux et sociaux listés à l'article 12 de la loi relative à la gestion de la crise sanitaire du 5 août 2021 devront obligatoirement être vaccinés. Des aménagements sont prévus jusqu'au 15 octobre (pour plus de précision se référer au chapitre V).**

**- A compter du 30 août 2021, les personnels intervenant dans les lieux, établissements, services ou évènements listés à l'article 1 de la loi relative à la gestion de la crise sanitaire du 5 août 2021 doivent présenter un « pass sanitaire » (pour plus de précision se référer au chapitre VI)**

---

**AUTRES RECOMMANDATIONS (cf. annexe 2)**

**- Nettoyer régulièrement avec un produit actif sur le virus SARS-CoV-2 les objets manipulés et les surfaces y compris les sanitaires**
**- Éliminer les déchets susceptibles d'être contaminés dans des poubelles à ouverture non manuelle**
**- Eviter de porter des gants : ils donnent un faux sentiment de protection. Les gants deviennent eux-mêmes des vecteurs de transmission, le risque de porter les mains au visage est le même que sans gant, le risque de contamination est donc égal voire supérieur**
**- Rester chez soi si le salarié est cas contact ou en cas de symptômes évocateurs du Covid-19 (toux, difficultés respiratoires, etc.) et contacter son médecin traitant (en cas de symptômes graves, appeler le 15)**
**- En cas de personne symptomatique sur le lieu de travail, mettre en place le protocole prévu au chapitre VII**
**- Auto-surveillance par les salariés de leur température : un contrôle systématique de température à l'entrée des établissements/structures ne peut avoir de caractère obligatoire. Cependant, toute personne est invitée à mesurer elle-même sa température en cas de sensation de fièvre avant de partir travailler et plus généralement d'auto-surveiller l'apparition de symptômes évocateurs de Covid-19**
**- Favoriser la vaccination des salariés y compris sur le temps de travail (chapitre V).**

# III- LES DISPOSITIFS DE PROTECTION DES SALARIES

La doctrine générale en matière de prévention des risques professionnels est d'utiliser les équipements de protection individuelle (EPI) en dernier recours, lorsqu'il est impossible de recourir à une solution de protection collective de nature technique (écrans physiques, espacement des postes de travail, etc.) ou organisationnelle (décalage des horaires, dédoublement des équipes, etc.) ou lorsque cette dernière ne suffit pas à elle seule pour protéger le travailleur.

Les performances des EPI (masques FFP1, FFP2, FFP3, visières etc.) et des autres types de masques sont en effet étroitement dépendantes du respect de conditions d'utilisation idéales, lesquelles se trouvent rarement réunies en pratique. Leur utilisation peut alors procurer un sentiment indu de sécurité et même devenir contreproductive en conduisant à l'abandon des gestes élémentaires de prévention. Ces équipements sont donc un complément des mesures de protection collectives et ne sauraient s'y substituer.

Lorsqu'ils sont à usage unique, leur approvisionnement constant et leur évacuation doivent être organisés. Les déchets potentiellement souillés sont à jeter dans un double sac poubelle, à conserver 24 heures dans un espace clos réservé à cet effet avant élimination dans la filière ordures ménagères. Lorsqu'ils sont réutilisables, leur entretien, notamment leur nettoyage selon les procédures adaptées, doit être organisé.

## *Les masques (cf. tableau en annexe 3) :*

Pour faire face à la pandémie de Covid-19, le masque est un complément des gestes barrières mais ne peut se substituer au respect des différentes mesures dont les règles de distanciation physique et d'hygiène des mains. L'employeur doit donc mettre en œuvre toutes les solutions techniques et organisationnelles de protection collective permettant d'éviter ou de réduire les risques.

Les règles présentées ci-dessous ne préjugent pas des masques qui doivent être utilisés en temps normal par les travailleurs lorsqu'ils sont exposés à d'autres risques spécifiques dans le cadre de leur activité professionnelle (silice, poussières, légionnelles notamment dans les tours aéro-réfrigérantes, etc.).

L'utilisation des masques fournis pour lutter contre le Covid-19 ne doit pas conduire à une protection moindre concernant les autres risques.

Hors les cas où leur utilisation est prescrite par la réglementation en vigueur pour la protection de la santé des salariés, les masques FFP2 sont prioritairement réservés aux professionnels médicaux, y compris les personnels en charge du dépistage.

## *Les visières :*

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, 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 SARS-CoV-2 - plusieurs fois par jour et notamment après chaque utilisation.

### *Les gants et autres dispositifs de protection des salariés :*

Les autres dispositifs de protection des salariés (gants, lunettes, sur-blouses, charlottes…) obéissent aux mêmes règles d'utilisation que les masques : ils doivent être utilisés en cas d'impossibilité de mettre en œuvre de façon permanente les gestes barrières, d'utilisation des équipements de protection collective ou lorsque l'activité le nécessite (par exemple en cas de risque de contamination des vêtements au contact de surfaces potentiellement contaminées). Toutefois, dans la plupart des situations de travail en entreprise, les mesures d'hygiène (hygiène des mains, etc.) sont suffisantes. Dans le cadre de la pandémie de Covid-19, le ministère des solidarités et de la santé recommande, en population générale, d'éviter de porter des gants car ils donnent un faux sentiment de protection. Les gants deviennent eux-mêmes des vecteurs de transmission, le risque de porter les mains au visage est le même que sans gant, le risque de contamination est donc équivalent voire supérieur.

En cas de port de gants, il faut alors impérativement respecter les mesures suivantes :

- **Ne pas porter les mains gantées au visage.**
- Oter les gants en faisant attention de ne pas toucher sa peau avec la partie extérieure du gant.
- Jeter ses gants dans une poubelle après chaque utilisation.
- Se laver les mains ou réaliser une friction hydro-alcoolique après avoir ôté ses gants.

# IV- LES TESTS DE DEPISTAGE

Les entreprises ont un rôle à jouer dans la stratégie nationale de dépistage :

1. En relayant les messages des autorités sanitaires :

   Toute personne présentant des symptômes ou qualifiée de cas-contact doit être invitée par son employeur à ne pas se rendre sur son lieu de travail.

   Les personnes qui présentent des symptômes de la Covid-19 doivent s'isoler à leur domicile, dès l'apparition des symptômes, et effectuer un test de dépistage au plus vite. Si elles ne sont pas en mesure de continuer à travailler depuis leur domicile, elles sont invitées à se déclarer sur le site declare.ameli.fr. Cette démarche leur permet de bénéficier du versement d'indemnités journalières sans délai de carence dès la déclaration des symptômes, sous réserve de réaliser un test PCR dans les 48h.[5]

   Il en va de même pour les personnes cas contact d'une personne atteinte de la Covid-19, dans les situations définies par Santé Publique France dans la fiche « définition de cas d'infection au SARS-CoV-2 (COVID-19) » et ayant été contactées par les services de l'assurance maladie dans le cadre du « contact tracing » (traçage des contacts). Ces personnes peuvent solliciter un arrêt de travail pour s'isoler sans délai de carence.[6]

2. En incitant les agents symptomatiques sur leur lieu de travail à le quitter immédiatement pour aller se faire dépister rapidement et rejoindre leur domicile pour

[5] https://solidarites-sante.gouv.fr/actualites/presse/communiques-de-presse/article/tester-alerter-proteger-suppression-du-jour-de-carence-pour-les-salarie-e-s
[6] https://www.ameli.fr/assure/covid-19/arrets-travail/covid-19-dispositif-dindemnisation-des-interruptions-de-travail

s'isoler dans l'attente du résultat en portant un masque chirurgical qu'elles leur fournissent, en utilisant si possible un autre mode de transport que les transports en commun et à consulter sans délai, si possible par téléconsultation, un médecin afin d'obtenir un avis médical (cf.infra – voir V)).

3. En évaluant précisément les risques de contamination encourus sur les lieux de travail qui ne peuvent être évités et en mettant en place en conséquence des mesures de protection qui limiteront le nombre de personnes pouvant être en contact à risque avec un porteur du virus, symptomatique ou non.

4. En collaborant avec les autorités sanitaires si elles venaient à être contactées dans le cadre du « contact tracing » ou pour l'organisation d'une campagne de dépistage en cas de détection d'un cluster.

Au-delà des campagnes de dépistage organisées par les autorités sanitaires et auxquelles les entreprises peuvent participer, 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. Les modalités d'organisation des campagnes de dépistages sont définies par une circulaire interministérielle disponible sur le site de Légifrance. Celle-ci prévoit notamment que les opérations de dépistage collectif doivent être préalablement déclarées sur un portail en ligne, au moins deux jours avant.

Les entreprises peuvent également mettre à disposition de leurs salariés, si elles le souhaitent, des autotests dans le respect des règles de volontariat et de secret médical et avec une information du salarié par un professionnel de santé conformément aux dispositions fixées par le ministère de la Santé.

En cas de test positif, la personne s'isole à son domicile, effectue un test RT-PCR pour confirmation et suit la procédure adaptée de prise en charge sans délai des personnes symptomatiques mise en place par l'employeur. En cas d'impossibilité de télétravailler, il convient de se déclarer sur le site declare.ameli.fr, afin de bénéficier du versement d'indemnités journalières sans délai de carence.

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.

# V- LA VACCINATION

Les salariés et les employeurs sont encouragés à se faire vacciner dans le cadre de la stratégie vaccinale définie par les autorités sanitaires.

Cette vaccination peut être réalisée notamment par les services de santé au travail. Un questions-réponses "Vaccination par les services de santé au travail" est disponible sur le site du ministère du Travail.

Les employeurs diffusent l'information à leurs salariés sur les modalités d'accès à la vaccination par le service de santé au travail de l'entreprise.

- **Autorisation d'absence pour se rendre aux rendez-vous liés aux vaccinations contre la covid-19 :**

La loi relative à la gestion de la crise sanitaire du 5 août 2021 prévoit que ces absences sont de droit pour les salariés et stagiaires et n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par les intéressés au titre de leur ancienneté.

Le salarié est invité à se rapprocher de son employeur afin de déterminer la meilleure manière d'organiser cette absence.

La loi prévoit également que cette autorisation peut être accordée au salarié qui souhaite accompagner un mineur ou un majeur protégé dont il a la charge pour se faire vacciner.

- **Obligation vaccinale pour les soignants et pour les travailleurs du secteur sanitaire et médico-social :**

Les personnels des établissements de soins, médicaux sociaux et sociaux listés à l'article 12 de la loi relative à la gestion de la crise sanitaire du 5 août 2021 doivent être vaccinés dès le 9 août 2021, sauf contre-indication médicale ou présentation d'un certificat de rétablissement.

Toutefois, la loi prévoit une période transitoire :

- jusqu'au 14 septembre inclus, les personnels concernés pourront présenter le résultat négatif d'un test virologique datant de moins de 72 heures (examen de dépistage RT-PCR, test antigénique ou autotest réalisé sous la supervision d'un professionnel de santé) s'ils ne sont pas vaccinés,

- Entre le 15 septembre et le 15 octobre inclus, lorsque le salarié a effectué une première dose de vaccin, il pourra continuer à exercer son activité à condition de présenter le résultat négatif d'un test virologique.

- A compter du 16 octobre 2021, ils doivent présenter le justificatif du schéma vaccinal complet.

Ne sont pas soumis à cette obligation les personnes chargées de tâches ponctuelles au sein des locaux.

Les employeurs sont chargés de contrôler le respect de l'obligation prévue au I de l'article 5 par les personnes placées sous leur responsabilité. Dans les cas particuliers où l'employeur n'est pas le responsable de l'établissement concerné, les modalités de contrôle sont précisées dans le questions/réponses disponible sur le site du ministère du Travail.

Ainsi, pour effectuer cette vérification, ils demandent la présentation d'un justificatif de statut vaccinal ou un certificat de rétablissement valide, sous format papier ou numérique. Les personnes ayant des contre-indications médicales présentent un certificat médical.
Les salariés concernés peuvent transmettre le certificat de rétablissement ou le certificat médical de contre-indication au médecin du travail compétent, qui informe l'employeur, sans délai, de la satisfaction à l'obligation vaccinale avec, le cas échéant, le terme de validité du certificat transmis.

Lorsqu'un travailleur soumis à l'obligation vaccinale ne présente pas les justificatifs à son employeur, ce dernier l'informe sans délai des conséquences qu'emporte cette interdiction d'exercer sur son emploi ainsi que des moyens de régulariser sa situation. Il est encouragé

d'instaurer un dialogue entre le salarié et l'employeur pour évoquer les moyens de régularisation de la situation et de retracer par écrit ces échanges et les éventuelles décisions arrêtées au cours de ceux-ci.

Le salarié concerné par cette interdiction d'exercer peut, avec l'accord de son employeur, prendre des jours de congés ou de RTT. À défaut, son contrat de travail est suspendu, avec une interruption du versement de la rémunération. L'employeur peut également proposer au salarié d'être affecté sur un autre poste ou de travailler à distance lorsque c'est possible.

Les employeurs peuvent conserver de manière sécurisée, les résultats des vérifications de satisfaction à l'obligation vaccinale contre la covid-19, jusqu'à la fin de cette obligation.

Dans le cadre du dialogue social, dès lors que l'obligation de contrôle de l'obligation vaccinale affecte l'organisation de l'entreprise, les représentants du personnel du comité social et économique (CSE) doivent être informés et consultés.

En termes de procédure, dès la mise en œuvre des mesures, l'employeur doit informer le CSE sans délai et par tout moyen des mesures mises en place. Cette information déclenche le délai de consultation du CSE d'un mois.

Les employeurs doivent porter une attention particulière aux salariés chargés de vérifier le respect de l'obligation vaccinale en adaptant en tant que de besoin l'évaluation des risques aux difficultés spécifiques liées à cette activité et en apportant à ces salariés l'accompagnement adapté pour faire face aux difficultés éventuelles.

Des informations complémentaires sont disponibles sur le site du ministère du Travail :

- un Q/R disponible sur le site internet du ministère du travail apporte des précisions complémentaires sur la mise en œuvre de ces dispositions.

# VI- LE PASS SANITAIRE

A compter du 30 août 2021, les personnels intervenant dans les lieux, établissements, services ou évènements listés à l'article 1 de la loi relative à la gestion de la crise sanitaire du 5 août 2021 doivent présenter un « pass sanitaire », c'est-à-dire : soit le résultat d'un examen de dépistage RT-PCR, un test antigénique ou un autotest réalisé sous la supervision d'un professionnel de santé datant d'au plus 72 heures, soit un justificatif de statut vaccinal concernant la covid-19, soit un certificat de rétablissement à la suite d'une contamination par la covid-19.

Ne sont pas soumis à cette obligation les personnes qui interviennent dans les lieux, établissements, services ou événements précités si elles interviennent hors des espaces accessibles au public ou hors des horaires d'ouverture au public ou en cas d'interventions urgentes ou pour les activités de livraison. Les employeurs sont chargés de contrôler le respect de l'obligation de dépistage par les personnes placées sous leur responsabilité, sur la base d'un justificatif présenté par le salarié. Dans les cas particuliers où l'employeur n'est pas le responsable de l'établissement concerné, les modalités de contrôle sont précisées dans le questions/réponses disponible sur site internet du ministère du Travail.

Lorsqu'un travailleur soumis à l'obligation de présenter un pass sanitaire ne présente pas les justificatifs à son employeur, il peut, avec l'accord de son employeur, prendre des jours de

congés ou de RTT. Autrement, l'employeur lui notifie par tout moyen, la suspension de son contrat de travail. Un entretien a lieu à l'issue du 3ème jour suivant la suspension afin d'examiner avec la personne concernée, les moyens de régulariser sa situation, par exemple en lui proposant d'être affecté sur un autre poste ou de travailler à distance lorsque c'est possible.

Les employeurs peuvent conserver de manière sécurisée, les résultats des vérifications de satisfaction à l'obligation vaccinale contre la covid-19, jusqu'à la fin de cette obligation.

Dans le cadre du dialogue social, dès lors que la mise en œuvre du pass sanitaire affecte l'organisation de l'entreprise, les représentants du personnel du comité social et économique (CSE) doivent être informés et consultés.

En termes de procédure, dès la mise en œuvre des mesures, l'employeur doit informer le CSE sans délai et par tout moyen des mesures mises en place. Cette information déclenche le délai d'un mois de consultation du CSE.

Les employeurs doivent porter une attention particulière aux salariés chargés de vérifier la validité du pass sanitaire en adaptant en tant que de besoin l'évaluation des risques aux difficultés spécifiques liées à cette activité et en apportant à ces salariés l'accompagnement adapté pour faire face aux difficultés éventuelles. Ces mesures sont prises dans le cadre habituel fixé par l'article L. 4121-3 du code du travail.

Des informations complémentaires sont disponibles sur le site du ministère du Travail :

- un Q/R disponible sur le site internet du ministère du Travail apporte des précisions complémentaires sur la mise en œuvre de ces dispositions.

# VII- LE PROTOCOLE DE PRISE EN CHARGE D'UNE PERSONNE SYMPTOMATIQUE ET DE SES CONTACTS RAPPROCHES

Il revient, à l'entreprise, en lien avec le service de santé au travail, de rédiger préventivement une procédure adaptée de prise en charge sans délai des personnes symptomatiques afin de les isoler rapidement dans une pièce dédiée, avec port du masque chirurgical et de les inviter à rentrer chez elles en utilisant si possible un autre mode de transport que les transports en commun, se faire tester rapidement pour confirmer ou infirmer le diagnostic et, le cas échéant, à contacter leur médecin traitant. En cas de survenue d'un cas avéré, le référent doit pouvoir faciliter l'identification des contacts par les autorités en charge du « contact tracing », *via* la réalisation de matrice en s'appuyant sur les déclarations du salarié concerné et son historique d'activité dans l'entreprise. L'utilisation de l'application TousAntiCovid peut en ce sens être utile.

En présence d'une personne symptomatique (notamment fièvre et/ou toux, difficulté respiratoire, à parler ou à avaler, perte du gout et de l'odorat), la prise en charge repose sur :

- l'isolement ;
- la protection ;
- la recherche de signes de gravité ;
- La réalisation rapide d'un test de diagnostic (test antigénique ou RT-PCR), les auto-tests ne sont pas indiqués pour le diagnostic d'une personne symptomatique.

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 un mètre) avec port d'un masque chirurgical.

2- Mobiliser le professionnel de santé dédié de l'établissement, un sauveteur/secouriste du travail formé au risque Covid ou le référent Covid, selon l'organisation locale. Lui fournir un masque avant son intervention.

3- En l'absence de signe de gravité, 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 et équipée d'un masque chirurgical.

4- Si une capacité de dépistage par test antigénique existe dans l'entreprise, un test peut être réalisé immédiatement par un professionnel autorisé et portant les équipements de protection adaptés. En l'absence d'une possibilité de réaliser le test sur site, la personne doit être invitée à réaliser un test diagnostique le plus rapidement possible, idéalement le jour même.

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).
- Se présenter, présenter en quelques mots la situation (Covid-19, pour qui, quels symptômes), donner son numéro de téléphone, préciser la localisation et les moyens d'accès ; l'assistant de régulation passera un médecin et donnera la conduite à tenir (en demandant souvent de parler à la personne ou de l'entendre respirer).
- Si l'envoi des secours est décidé par le centre 15, organiser l'accueil des secours ; rester à proximité (en respectant la distance d'au moins 1 m) de la personne pour la surveiller le temps que les secours arrivent ; en cas d'éléments nouveaux importants, rappeler le Samu 15 ; ne jamais s'énerver ou agir dans la précipitation.

4- 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.

5- Si le cas Covid est confirmé, l'identification et la prise en charge des contacts seront organisées par les acteurs de niveaux 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 quarantaine. Des dérogations peuvent être accordées (professionnels d'établissements de santé ou médico-sociaux ou d'opérateurs d'importance vitale…). Les acteurs du « 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 »).

Retrouver des ressources documentaires utiles et des informations complémentaires sur le site du ministère des Solidarités et de la Santé.

# VIII- LA PRISE DE TEMPERATURE

Un contrôle de température à l'entrée des établissements/structures n'est pas recommandé mais le ministère des Solidarités et de la Santé conseille à toute personne de mesurer elle-même sa température à son domicile en cas de sensation de fièvre et plus généralement d'auto-surveiller l'apparition de symptômes évocateurs de Covid-19.

Toutefois, les entreprises qui le souhaiteraient, dans le cadre d'un ensemble de mesures de précaution, peuvent organiser un contrôle de la température des personnes entrant sur leur site dans le respect de la réglementation en vigueur.

Doivent être exclus :

- les relevés obligatoires de température de chaque employé ou visiteur dès lors qu'ils seraient enregistrés dans un traitement automatisé ou dans un registre papier ;
- les opérations de captation automatisées de température au moyen d'outils tels que des caméras thermiques.

En tout état de cause, en l'état des prescriptions sanitaires des autorités publiques, le contrôle de température n'est pas recommandé et a fortiori n'a pas un caractère obligatoire ; le salarié est en droit de le refuser. Si l'employeur, devant ce refus, ne laisse pas le salarié accéder à son poste, il peut être tenu de lui verser le salaire correspondant à la journée de travail perdue.

# IX- REPRISE DE L'ACTIVITE ET RETOUR EN ENTREPRISE

Certains secteurs professionnels, fermés depuis plusieurs mois, ont rouvert le 19 mai 2021 avec un retour sur le lieu de travail de salariés exerçant des activités par nature présentielle (services et accueil des clients, vente).

Cette étape importante d'un retour à un collectif de travail et une reprise de l'activité, doit s'organiser en respectant les mesures de prévention collective au sein de l'entreprise et les mesures barrières de protection contre la Covid-19. Elle peut faire l'objet d'un temps de sensibilisation des salariés.

L'accompagnement des salariés à ce retour est particulièrement important pour réussir dans de bonnes conditions cette réouverture. Il en est de même concernant la réappropriation des gestes professionnels parfois non pratiqués depuis de long mois.

Une attention particulière est portée sur les nouveaux arrivants et sur les jeunes travailleurs pour qu'ils s'approprient bien ces mesures de prévention.

Les entreprises mettent en œuvre ces mesures de prévention dans le cadre d'un dialogue social interne.

Un guide à destination des employeurs « Covid-19 - reprise d'activité après fermeture de l'entreprise : comment accompagner les salariés ? » élaboré par l'Anact (Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail), est disponible pour les aider dans cette démarche.

De la même manière, un guide « Covid-19 – comment accompagner le retour en entreprise des télétravailleurs ? » élaboré par l'Anact est également mise à disposition des employeurs.

# Annexe 1 Quelques bonnes pratiques à promouvoir dans la gestion des flux de personnes

- 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.
- 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.
- Zones d'attentes
  - Marquage au sol : entrées, sorties…
- 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.
- 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 connaitre ce nombre avant d'entrer et un dispositif équivalent permettant de connaitre 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.).
- Restaurant collectif : sens unique, marquage des sols, respect des distanciations, aménagement des horaires.

- Bureaux :
  - Privilégier une personne par bureau ou par pièce de façon nominative.
  - Eviter le partage des outils de travail (clavier, souris, outils …) et organiser leur nettoyage et désinfection.
  - 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.

        - Pour les espaces habituellement en open flex : attribuer un poste fixe afin d'éviter le placement libre à un poste de travail.
    - 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).
    - 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…).
    - Accueil intervenants extérieurs :
        - Transmission des informations 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 Nettoyage/ désinfection des surfaces et aération des locaux : modalités pratiques

Il est nécessaire d'effectuer une aération régulière des espaces clos en dehors de la présence des personnes.
Il est nécessaire de s'assurer du bon fonctionnement et de l'entretien de la ventilation mécanique (VMC).
Il ne faut pas utiliser de ventilateur, si le flux d'air est dirigé vers les personnes. Les systèmes de climatisation, dont la maintenance régulière doit être assurée, doivent éviter de générer des flux d'air vers les personnes et de recycler l'air, en recherchant la filtration la plus performante sur le plan sanitaire.
Il est nécessaire de réaliser un nettoyage à l'aide de produits détergents pour une remise en propreté selon les méthodes habituelles, sans mesure de désinfection supplémentaire si l'établissement était complètement fermé pendant le confinement.
Il est nécessaire de décliner un plan de service de nettoyage périodique avec suivi, assurant le nettoyage désinfectant systématique de toutes les surfaces des mobiliers, matériels et ustensiles sujets aux contacts corporels et susceptibles de pouvoir être contaminées :

- Dans les lieux communs pour les portes, poignées, interrupteurs, robinets et équipements collectifs (ex. machines à café, distributeurs, etc.),
- Une attention particulière doit être accordée aux toilettes, en prévoyant un nettoyage et une désinfection de celles-ci (avec mise à disposition de savon, de serviettes à usage unique et d'une poubelle à vider régulièrement).

**Fréquences de nettoyage :**
Nettoyage fréquent des surfaces et des objets qui sont fréquemment touchés : par un produit actif sur le virus SARS-CoV-2 afin de garantir la désinfection.
Nettoyage journalier des sols : selon les procédés habituels.
Nettoyage journalier des matériels roulants, infrastructure de transport, aéronefs.

Note : Le terme désinfection utilisé ici vise la destruction du coronavirus uniquement avec un produit actif sur ce virus (et non une opération de désinfection sur des micro-organismes beaucoup plus résistants, rencontrés par exemple en milieu de soin ou dans des laboratoires médicaux).

## *Réouverture :*

Si les lieux n'ont pas été fréquentés dans les 5 derniers jours, le protocole habituel de nettoyage suffit. Aucune mesure spécifique de désinfection n'est nécessaire. Il est uniquement recommandé de :

- Bien aérer les locaux ou s'assurer d'un apport d'air neuf adéquat par le système de ventilation ;
- Laisser couler l'eau afin d'évacuer le volume qui a stagné dans les canalisations intérieures pendant la durée de fermeture.

Si les lieux ont été fréquentés dans les 5 derniers jours, même partiellement, par précaution, un nettoyage avec un produit actif sur le virus SARS-CoV-2 doit avoir lieu comme décrit ci-après.

## *Nettoyage quotidien après réouverture :*

Le nettoyage journalier des sols et des matériels se fait par les procédés habituellement utilisés dans l'entreprise.

Pour nettoyer les surfaces et objets fréquemment touchés et potentiellement contaminés, il conviendra d'utiliser un produit actif sur le virus SARS-CoV-2. Ce produit doit être compatible avec les surfaces et objets traités. Par exemple, les savons, les dégraissants, les détergents et les détachants qui contiennent un ou plusieurs tensioactifs (qui solubiliseraient l'enveloppe lipidique du virus), ou le nettoyage à la vapeur sont proposés.

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). Les opérations de désinfection ne doivent être réalisées que lorsque strictement nécessaires car l'usage répétitif de désinfectants peut créer un déséquilibre de l'écosystème microbien et des impacts chimiques environnementaux non négligeables ; en outre une désinfection inutile constitue une opération de travail à risque pour les travailleurs (exposition aux produits chimiques, troubles musculo-squelettiques…).

Ces opérations se feront en respectant les préconisations indiquées dans le document ED 6347 de l'INRS. De façon générale, il conviendra de ne pas remettre en suspension dans l'air les micro-organismes présents sur les surfaces (ne pas utiliser de jet d'eau à haute pression, ne pas secouer les chiffons…), mais d'employer des lingettes pré-imbibées ou à imbiber du produit de son choix, des raclettes…

- Suivre les instructions du fabricant pour tous les produits de nettoyage et de désinfection (ex. la concentration, la méthode d'application et le temps de contact, etc.) ;
- Les lingettes et bandeaux à usage unique doivent être éliminés dans un sac en plastique étanche, via la filière des ordures ménagères ;
- Les moquettes pourront être dépoussiérées au moyen d'un aspirateur muni d'un filtre HEPA : High efficiency particulate air. Filtre retenant les particules fines et les micro-organismes des poussières rejetés par l'aspirateur ;
- Bien aérer après les opérations de nettoyage et/ou de désinfection ;
- Procéder plusieurs fois par jour au nettoyage-avec un produit actif sur le virus SARS-CoV-2 des surfaces et des objets régulièrement touchés à l'aide de lingettes ou bandeaux nettoyants :
    - en portant une attention particulière aux surfaces en plastique et en acier ;
    - notamment des sanitaires, équipements de travail collectifs, rampes d'escaliers, poignées de portes, interrupteurs d'éclairage, boutons d'ascenseur, écrans tactiles, combinés de téléphone, appareils de paiement, comptoir d'accueil, mobilier, etc. ;
    - pour la désinfection des objets portés à la bouche des enfants, en fonction des matières (et indications sur l'objet) laver en machine à 60° ou utiliser un produit désinfectant en privilégiant les produits compatibles avec les surfaces alimentaires puis rincer longuement à l'eau claire.

Les personnels de nettoyage des locaux seront équipés de leurs EPI usuels.

# Annexe 3 Les masques

| | **Appareil de protection respiratoire de type FFP** | **Masque chirurgical** | **Masque « grand public » à filtration supérieure à 90% (ex Catégorie 1)** : |
|---|---|---|---|
| **Nature de l'équipement** | Equipement de protection individuelle (EPI) de sécurité et de santé conforme à la norme NF EN 149 : 2001. | Dispositif médical répondant à des exigences européennes de sécurité et de santé conforme à la norme NF EN 14683. | Masque individuel à usage des professionnels en contact avec le public. |
| **Usage** | Protection des professionnels de santé réalisant des gestes invasifs (ex. intubation) ou effectuant des manœuvres sur les voies aériennes.<br>Protection du porteur et de son environnement | Protection des professionnels de santé en dehors des indications du masque FFP2.<br>Protection des personnes à risque de forme grave de Covid.<br>Protection de l'environnement de celui qui le porte | Protection collective des travailleurs dans le cadre du port systématique du masque.<br>Protection de l'environnement de celui qui le porte. |
| **Performances** | 3 catégories :<br>-FFP1 (filtration de 80 % des aérosols de 0,6 micron),<br>-FFP2 (94 %)<br>-FFP3 (99 %) | Plusieurs types : type I, type II et IIR (particules de 3 microns). Les types IIR sont destinés à un usage en chirurgie. | Filtration de 90% des particules de 3 microns émises par le porteur. L'efficacité du dispositif repose sur le port généralisé |

Plus d'informations sur :

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 : Placement de certains salariés vulnérables en activité partielle

Sur la base du certificat d'isolement, l'employeur adresse la demande de placement en activité partielle à la Direction Départementale de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DDETS) dont il relève, via le téléservice https://activitepartielle.emploi.gouv.fr. Le salarié bénéficie alors de l'indemnité versée au titre de l'activité partielle jusqu'au 31 décembre 2021, sauf si un texte devait mettre fin à ce dispositif de façon anticipée.

Lorsque l'employeur estime que la poursuite de l'activité professionnelle du salarié est possible et que le placement en activité partielle n'est pas fondé, il saisit le médecin du travail qui se prononce, en recourant le cas échéant à l'équipe pluridisciplinaire, sur l'exposition à de forte densités virales du poste et vérifie la mise en œuvre des mesures de protection renforcées au sein de l'entreprise. Le salarié est placé en position d'activité partielle dans l'attente de la notification de l'avis du médecin du travail.

Les mesures de protection renforcées du travail présentiel mentionnées plus haut sont les 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 ;

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.

pass COVID-19
sanitaire

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