

# FOIRE AUX QUESTIONS Covid-19

---

Actualisation : 12 novembre 2020

## Sommaire

I.	Que doit faire l'employeur pour assurer la sécurité et la santé des salariés ? ..	3
II.	Quelles sont les règles du télétravail ? .....	6
III.	Qu'est-ce qu'un cas contact ? .....	7
IV.	Quelle est la conduite à tenir si un cas survient dans l'entreprise ?.....	8
V.	Quelles sont les personnes considérées « à risque » face à la Covid-19 ? .....	10
VI.	Quelles dispositions particulières prendre à l'égard des personnes vulnérables, à risques de forme grave de Covid-19 ? .....	11
VII.	Ventilation des locaux : quelles précautions prendre contre la Covid-19 ?.....	13
VIII.	Nettoyage des locaux : quelles précautions prendre contre la Covid-19 ?.....	14
IX.	Dans quelles conditions l'employeur peut -il proposer des tests de dépistage à ses salariés ? .....	15
X.	Comment mettre en œuvre l'application TousAntiCovid en entreprise ? .....	16
	Sources .....	18

## I. Que doit faire l'employeur pour assurer la sécurité et la santé des salariés ?

Les dispositions sont précisées dans le [Protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de Covid-19](#).

L'épidémie impose une **vigilance toute particulière dans l'intérêt des salariés et des entreprises**. La présence des salariés nécessaires au fonctionnement de l'entreprise sera largement fonction de la capacité de l'entreprise à répondre à leurs inquiétudes d'être correctement protégés contre les risques spécifiques liés au virus.

Le code du travail prévoit que l'employeur doit prendre les **mesures nécessaires « pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et morale des travailleurs »** (article L. 4121-1). A ce titre, l'employeur peut être fondé à prendre des dispositions contraignantes pour assurer la protection de la santé du personnel après évaluation du risque de contagion dans l'entreprise. En outre, aux termes de l'article [L. 4122-1](#) du code du travail, « conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail. »

L'employeur doit ainsi notamment :

- **Évaluer les risques et mettre à jour le document unique d'évaluation des risques (DUER)** de l'entreprise en y intégrant les mesures nécessaires pour éviter au maximum le risque de contamination : information et sensibilisation, organisation du télétravail, réorganisation du travail et des flux pour respecter les règles de distanciation, gestion et suivi des installations d'aération/ventilation, moyens de protection (masques, écrans de séparation des postes de travail...), nettoyage et désinfection des locaux...  
L'employeur doit veiller à l'adaptation constante de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances. Les mesures de prévention qui découlent de l'actualisation du document unique d'évaluation des risques doivent être portées à la connaissance des salariés selon des modalités adaptées afin de permettre leur pleine application. Cette démarche est conduite selon une procédure faisant intervenir les instances représentatives du personnel (CSE) ainsi que le service de santé au travail.

- Rédiger, avec le concours du service de santé au travail, une procédure de prise en charge rapide des personnes symptomatiques.
- Désigner un référent Covid-19 pour veiller à la mise en œuvre des mesures de prévention et l'information des salariés et toute personne travaillant dans l'entreprise (stagiaire, intérimaire...). Dans les petites entreprises, ce référent peut être l'employeur.
- Informer les salariés, mais aussi les prestataires et tout tiers intervenant dans l'entreprise : intérimaires, clients, fournisseurs, visiteurs...) des mesures de prévention liées au Covid-19 et de la conduite à tenir en cas de symptômes ou de contagion. Veiller à l'accessibilité des consignes sanitaires à tous les types de handicaps.
- Veiller au respect des gestes barrière et des mesures d'hygiène partout dans l'entreprise (services administratifs, ateliers, salle de repos ou de restauration, vestiaires...) et vérifier que les locaux sont bien équipés de savons, gels hydro-alcoolique, essuie-mains jetables et poubelles spécifiques.
- Veiller à la distanciation physique : chaque collaborateur doit disposer d'un espace suffisant pour pouvoir respecter la distanciation d'un mètre minimum par rapport à une autre personne (collègue, client...). Limiter les regroupements de salariés dans des espaces réduits. Les circulations doivent être revues pour éviter les croisements entre personnes. Prendre en compte les personnes présentant un handicap.
- Mettre en place des séparations de types écrans transparents pour certains postes en contact avec le public ou sur certains postes de travail (comptoirs d'accueil, caisses, open space...).
- Systématiser le port du masque dans tous les lieux collectifs clos : espaces ou bureaux partagés ou collectifs, couloirs, salles de réunions, véhicules transportant plusieurs personnes... Le salarié travaillant seul dans son bureau peut se passer de masque.  
Le masque est obligatoire pour tous, employés comme public ou clients dans les établissements recevant du public : restaurant, salle de spectacle, commerce, gares, etc.  
Le masque est obligatoire (arrêté préfectoral) à l'extérieur dans certains

départements ou villes où la circulation du virus est active ainsi lorsque le respect de la distanciation d'un mètre entre les personnes n'est pas possible. Le port permanent du masque peut être adapté sous certaines conditions pour certains métiers.

Le port du masque ne remplace pas les autres gestes barrière. La fourniture du masque est à la charge de l'employeur (L. 4122-2 du code du travail).

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

- **Protéger les [personnes fragiles](#)** : si leur télétravail n'est pas possible, faire en sorte que les salariés évitent les lieux où se trouvent des personnes fragiles, toute sortie ou réunion (conférences, meetings, etc.) non indispensable, les contacts proches (cantine, ascenseurs, etc.).
- **Encourager le télétravail autant que possible.**

Le **salarié doit se conformer aux instructions** qui lui sont données par l'employeur en fonction de la situation de l'entreprise et de sa situation. Il doit personnellement s'assurer de sa propre sécurité et de celle de ses collègues en respectant les consignes sanitaires qui sont données.

## II. Quelles sont les règles du télétravail ?

- **1<sup>e</sup> cas de figure** : un travailleur qui peut effectuer toutes ses tâches en télétravail doit le faire 5 jours sur 5.
- **2<sup>e</sup> cas de figure** : ceux qui ne peuvent pas effectuer toutes leurs tâches à distance, peuvent se rendre une partie du temps sur leur lieu de travail. C'est le cas par exemple dans un bureau d'études pour un ingénieur, un technicien ou pour un architecte qui a besoin d'équipements spécifiques pour travailler. Toutefois, l'organisation du travail doit permettre de regrouper ces activités pour limiter les déplacements.
- **3<sup>e</sup> cas de figure** : certains métiers ne peuvent être réalisés à distance. Exemples : salariés des commerces ouverts, chefs de chantier et ouvriers du BTP, agriculteurs ou intervenants à domicile. L'employeur est tenu d'aménager les horaires afin de limiter l'affluence aux heures de pointe.

### III. Qu'est-ce qu'un cas contact ?

Un cas contact est une personne ayant eu un **contact à risque avec une personne contaminée par la Covid-19**. Par contact à risque, on entend les situations suivantes :

- en face à face à moins d'un mètre (embrassade, poignée de main...) et sans masque ou autre protection efficace ;
- plus de 15 minutes, dans un lieu clos, sans masque, alors que la personne contaminée tousse ou éternue : repas ou pause, conversation, déplacement en véhicule, réunion...
- à l'occasion d'échange de matériel ou d'objet non désinfecté ;
- d'actes de soins ou d'hygiène ;
- en partageant le même lieu de vie.

Une personne n'est pas considérée comme cas contact lorsque le contact ne correspondait pas à ces situations de risque ou lorsque la personne avec laquelle le contact a eu lieu n'était en définitive pas positive à la Covid-19. Ainsi, par exemple, un croisement fugace dans la rue ne caractérise pas un cas contact. De même, le cas contact d'un cas contact n'est pas un cas contact. En tout état de cause, les « cas contact » sont identifiés comme tels par les professionnels de santé autorisés, l'Assurance Maladie ou l'Agence régionale de santé (ARS).

## IV. Quelle est la conduite à tenir si un cas survient dans l'entreprise ?

En cas de **symptômes évocateurs survenant sur le lieu de travail**, l'organisation de la prise en charge doit être mise en œuvre selon les consignes établies au préalable en concertation avec le médecin du travail. La procédure doit être connue de tous.

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

- **l'isolement** : isoler le salarié dans une pièce dédiée (locaux du service de santé au travail s'il est sur place, ou pièce définie au préalable) et aérée. Lui mettre un masque. Si le port du masque gêne la ventilation de la victime, il doit être retiré ;
- **la protection** : éviter les contacts avec les collègues, appliquer les gestes barrières en gardant une distance de 1 à 2 mètres, porter un masque ;
- **la recherche de signes de gravité** :
  - en présence d'un signe de gravité (essoufflement, troubles de la conscience...), appeler le 15 ;
  - en l'absence de signes de gravité : contacter le médecin du travail ou demander au salarié de contacter son médecin traitant pour avis médical, prévenir le supérieur hiérarchique et organiser son retour à domicile en évitant les transports en commun.

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 ou le cas échéant de faire appel à un taxi.

Après la prise en charge du salarié, **prendre contact avec le service de santé au travail et suivre ses consignes**, y compris pour le nettoyage du poste de travail et si nécessaire pour le suivi des salariés repérés comme contact à risque.

En effet, si le cas de Covid-19 est confirmé, l'identification et la prise en charge des contacts à risque selon la [définition de Santé publique France](#) sont organisées par les acteurs du **contact-tracing** (médecin prenant en charge le cas et plateformes de l'Assurance Maladie...). Le médecin du travail peut faciliter l'identification des contacts et leur qualification.



### Nettoyage du poste de travail

Concernant le poste de travail qui a été occupé par un salarié suspect de Covid-19, aérer la pièce quand c'est possible, traiter les surfaces (bureau, matériel informatique, téléphone, poignées de porte, interrupteurs...) en utilisant un produit virucide actif sur le coronavirus SARS-CoV-2 (produit respectant la norme EN 14 476 +A2 (2019) pour les virus enveloppés ou substance reconnue pour inactiver le virus (eau de javel à 0,1 %, alcool à 70 %...)).

Selon la compatibilité avec les surfaces à traiter, on utilisera :

- soit un produit détergent-désinfectant prêt à l'emploi,
- soit un produit détergent habituel puis, après rinçage, un produit désinfectant.

Dans tous les cas, utiliser des gants de protection contre les produits utilisés. Laver ensuite les gants à l'eau et au savon, puis se laver les mains dès le retrait des gants.

Les déchets produits par la personne contaminée suivent la filière d'élimination classique.

## V. Quelles sont les personnes considérées « à risque » face à la Covid-19 ?

L'ensemble de la population est susceptible de contracter la maladie Covid-19.

Les salariés qui sont dans l'une des situations suivantes sont **plus à risques de formes graves**, d'admissions en réanimation ou de décès :

- être âgé de 65 ans et plus ;
- avoir des antécédents cardiovasculaires (ATCD) : hypertension artérielle compliquée (avec complications cardiaques, rénales et vasculo-cérébrales), ATCD d'accident vasculaire cérébral ou de coronaropathie, de chirurgie cardiaque, insuffisance cardiaque stade NYHA III ou IV ;
- avoir un diabète non équilibré ou présentant des complications ;
- présenter une pathologie chronique respiratoire susceptible de décompenser lors d'une infection virale (broncho pneumopathie obstructive, asthme sévère, fibrose pulmonaire, syndrome d'apnées du sommeil, mucoviscidose notamment) ;
- présenter une insuffisance rénale chronique dialysée ;
- être atteint de cancer évolutif sous traitement (hors hormonothérapie) ;
- présenter une obésité (indice de masse corporelle (IMC) > 30) ;
- être atteint d'une immunodépression congénitale ou acquise :
  - médicamenteuse : chimiothérapie anti cancéreuse, traitement immunosuppresseur, biothérapie et/ou corticothérapie à dose immunosuppressive ;
  - infection à VIH non contrôlée ou avec des CD4 < 200/mm<sup>3</sup> ;
  - consécutive à une greffe d'organe solide ou de cellules souches hématopoïétiques ;
  - liée à une hémopathie maligne en cours de traitement ;
- être atteint de cirrhose au stade B du score de Child Pugh au moins ;
- présenter un syndrome drépanocytaire majeur ou ayant un antécédent de splénectomie ;
- être au 3e trimestre de la grossesse ;
- être atteint d'une maladie du motoneurone, d'une myasthénie grave, de sclérose en plaques, de la maladie de Parkinson, de paralysie cérébrale, de quadriplégie ou hémiplégié, d'une tumeur maligne primitive cérébrale, d'une maladie cérébelleuse progressive ou d'une maladie rare.

L'entreprise doit informer chacun de ses salariés sur l'existence du risque de développer une forme grave d'infection pour certaines personnes.

## **VI. Quelles dispositions particulières prendre à l'égard des personnes vulnérables, à risques de forme grave de Covid-19 ?**

Les salariés vulnérables placés en position d'activité partielle en application des deux premiers alinéas du I de l'article 20 de la loi du 25 avril 2020 susvisée sont ceux répondant aux deux critères cumulatifs suivants :

1. **Être considéré comme personne vulnérable à risque de forme grave de Covid-19** (cf. question précédente) ;
2. **Ne pouvoir ni recourir totalement au télétravail, ni bénéficier des mesures de protection renforcées** suivantes :
  - a) L'isolement du poste de travail, notamment par la mise à disposition d'un bureau individuel ou, à défaut, son aménagement, pour limiter au maximum le risque d'exposition, en particulier par l'adaptation des horaires ou la mise en place de protections matérielles ;
  - b) Le respect, sur le lieu de travail et en tout lieu fréquenté par la personne à l'occasion de son activité professionnelle, de gestes barrières renforcés : hygiène des mains renforcée, port systématique d'un masque de type chirurgical lorsque la distanciation physique ne peut être respectée ou en milieu clos, avec changement de ce masque au moins toutes les quatre heures et avant ce délai s'il est mouillé ou humide ;
  - 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.

Sous réserve que les conditions de travail de l'intéressé ne répondent pas aux mesures de protection renforcées définies au 2 de l'article 1er du présent décret, le placement en position d'activité partielle est effectué à la demande du salarié et sur présentation à l'employeur d'un certificat établi par un médecin.

Ce certificat peut être celui délivré pour l'application du décret no 2020-521 du 5 mai 2020 définissant les critères permettant d'identifier les salariés vulnérables présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2 et pouvant être placés en activité partielle au titre de l'article 20 de la loi no 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020.

Lorsque le salarié est en désaccord avec l'employeur sur l'appréciation portée par celui-ci sur la mise en œuvre des mesures de protection renforcées mentionnées au 2 de l'article 1er du présent décret, il saisit le médecin du travail qui se prononce en recourant, le cas échéant, à l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail. Le salarié est placé en position d'activité partielle dans l'attente de l'avis du médecin du travail.

## VII. Ventilation des locaux : quelles précautions prendre contre la Covid-19 ?

Au vu des données actuelles, le SARS-CoV-2 se transmet essentiellement par **inhalation de gouttelettes émises**, par une personne porteuse du virus, voire d'aérosols accumulés dans un local. Il est recommandé de :

- **favoriser le renouvellement de l'air avec de l'air neuf** (qui dilue les potentiels virus présents) ;
- **limiter les vitesses d'air au sein du local** (qui dispersent les potentiels virus présents).

Un certain nombre de [mesures de prévention](#) sont à respecter :

- aérer régulièrement les locaux en ouvrant les fenêtres, même en présence d'une ventilation mécanique ;
- ne pas obstruer les entrées d'air, ni les bouches d'extraction ;
- maintenir la ventilation pour les bâtiments équipés d'un système de ventilation mécanique simple flux ou double flux, ;
- maintenir l'apport d'air extérieur et arrêter si possible le recyclage dans le cas des bâtiments équipés d'une centrale de traitement d'air.

Il convient de tester la faisabilité de ces mesures techniques en s'assurant qu'elles maintiennent des conditions de température et d'hygrométrie acceptables.

## VIII. Nettoyage des locaux : quelles précautions prendre contre la Covid-19 ?

Pour limiter le risque de contact avec des surfaces contaminées, en plus du nettoyage habituel des locaux, un **nettoyage plus fréquent des surfaces en contact avec les mains** est préconisé (espaces de convivialité, rampes d'escalier, poignées de portes, boutons d'ascenseurs...). Les produits de nettoyage habituels peuvent être utilisés.

Dans le cadre de **bureaux partagés**, des lingettes ménagères ou des produits compatibles avec les surfaces nettoyées peuvent être mis à disposition des utilisateurs pour le nettoyage des claviers, souris, téléphones, terminal...

Pour cela, il faut s'assurer de l'approvisionnement en quantité suffisante de fournitures (sacs plastiques, produits de nettoyage...) et du ramassage régulier des poubelles.

Concernant le poste de travail qui a été occupé par un salarié suspect de Covid-19, une procédure spécifique doit être établie.

## IX. Dans quelles conditions l'employeur peut-il proposer des tests de dépistage à ses salariés ?

Partie intégrante de la stratégie nationale de lutte contre l'épidémie, les employeurs peuvent à présent proposer aux salariés volontaires des **actions de dépistage**, dans le respect des conditions réglementaires.

Pour ce faire, les entreprises peuvent **s'équiper en tests rapides** – dits antigéniques – dont la liste et les conditions d'utilisation sont rendues disponibles par le ministère de la Santé.

**Plusieurs catégories de personnels sont habilitées à faire ces tests** – médecins, infirmiers etc. – qui doivent être **intégralement financés par l'employeur**. Le protocole national sanitaire indique que l'employeur est tenu d'organiser les conditions permettant la bonne exécution de ces tests et la stricte préservation du **secret médical**, aucun résultat ne pouvant lui être communiqué.

Par ailleurs, ces actions de dépistage ne valent que pour les tests rapides listés par le ministère de la Santé. Les indications définies par les autorités sanitaires à ce stade ne permettent pas d'envisager la réalisation de campagne de tests sérologiques par les entreprises.

## X. Comment mettre en œuvre l'application TousAntiCovid en entreprise ?

TousAntiCovid vient compléter les moyens d'action des médecins et de l'Assurance Maladie pour **contenir la propagation du virus en stoppant au plus vite les chaînes de transmission**. Cette application est fondée sur une **installation volontaire**, **l'anonymisation des données**, et le recours à la technologie du Bluetooth à l'exclusion de la géolocalisation. L'objectif est de permettre d'alerter les personnes qui auraient été exposées à un risque de contamination. Le consentement est requis à chacune des étapes : pour l'installation de l'application, pour l'activation du Bluetooth, pour la réception des notifications et pour le partage de l'historique de proximité en cas de test positif à la Covid-19. Ainsi, ni la position géographique ni l'identité des personnes croisées ne sont-elles demandées ni utilisées à aucun moment par l'application. La seule information donnée en cas de notification par l'application est celle d'un contact au cours des 7 derniers jours avec une personne qui a été testée positive.

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

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

Par ailleurs, en cas d'installation de l'application sur un téléphone professionnel, l'employeur ne pourra accéder aux données déclarées, reçues ou enregistrées que ce soit d'un point de vue technique (pseudonymisation des données) et a fortiori juridique, une telle démarche l'exposant à des poursuites. A ce titre, il est rappelé



que la CNIL exerce d'ores et déjà des campagnes de contrôle sur le fonctionnement de l'application elle-même et qu'elle dispose de pouvoirs de sanction importants.

L'application ne prend pas en compte les situations spécifiques des personnes à un instant donné (protection par une vitre ou par un équipement prévu à cet effet par exemple) et il est rappelé aux utilisateurs qu'ils peuvent activer ou désactiver temporairement l'application à tout moment.

Enfin, l'application TousAntiCovid n'a pas pour objet de rechercher la responsabilité de l'utilisateur ou de l'employeur.

Elle constitue un élément essentiel du dispositif d'ensemble de lutte contre la propagation de la Covid-19, fondé sur la participation et la mobilisation volontaires de tous.

## Sources

- [Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion](#)
- [Gouvernement](#)
- [INRS](#)
- [Ministère des Solidarités et de la Santé](#)