

# FOIRE AUX QUESTIONS Covid-19

---

Actualisation : 14 avril 2021

## 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 ?.....	9
V.	Quelles sont les personnes considérées « à risque » face à la Covid-19 ? .....	11
VI.	Quelles dispositions particulières prendre à l'égard des personnes vulnérables, à risques de forme grave de Covid-19 ? .....	13
VII.	Ventilation des locaux : quelles précautions prendre contre la Covid-19 ?....	15
VIII.	Nettoyage des locaux : quelles précautions prendre contre la Covid-19 ?....	16
IX.	Dans quelles conditions l'employeur peut-il proposer des tests de dépistage à ses salariés ? .....	17
X.	Comment mettre en œuvre l'application TousAntiCovid en entreprise ? .....	18
XI.	Les services de santé au travail peuvent-ils vacciner ?.....	20
XII.	Qui prend en charge les coûts de vaccination ?.....	20
XIII.	Le professionnel de santé médecin du travail a-t-il le droit d'informer l'employeur des salariés vaccinés ? .....	20
XIV.	Quelles sont les modalités d'information des salariés de la possibilité d'être vaccinés par le service de santé au travail de leur entreprise ?.....	21
XV.	Le salarié peut-il refuser d'être vacciné ?.....	21
XVI.	Comment gérer sa santé mentale pendant l'épidémie de COVID-19 ?.....	22
XVII.	Comment fonctionne le couvre-feu et que faire si je suis obligé de me déplacer ?.....	23
	Sources.....	24

## 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). Concernant plus spécifiquement les mesures à prendre pour éviter la contamination à la Covid-19, l'article R. 4422-1 du code du travail dispose que « l'employeur prend des mesures de prévention visant à supprimer ou à réduire au minimum les risques résultant de l'exposition aux agents biologiques, conformément aux principes de prévention énoncés à l'article L. 4121-2 ».

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.
- **Informers 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.
- **Limiter les regroupements de salariés dans des espaces réduits (salle de pause, vestiaires, salles de réunion, bureau...)** : 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...).

- **Systematiser 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 : commerces, 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. Les situations dans lesquelles il est impossible de porter un masque, la distanciation est portée à au moins 2 mètres.

Le port permanent du masque peut être adapté sous certaines conditions pour certains métiers.

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

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/vulnérables** : 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 pour toutes les tâches qui le permettent** : "Télétravail en période de Covid-19".

Le salarié doit par ailleurs **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.

## 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 et réduire les interactions sociales.
- **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**.

En l'absence de mesures de protection efficaces pendant toute la durée du contact :

- **Contact à risque : toute personne**
  - Ayant partagé le même lieu de vie que le cas confirmé ou probable ;
  - Ayant eu un contact direct avec un cas, en face à face, à moins de 2 mètres, quelle que soit la durée (ex. conversation, repas, flirt, accolades, embrassades). En revanche, des personnes croisées dans l'espace public de manière fugace, même en l'absence de port de masque, ne sont pas considérées comme des personnes-contacts à risque ;
  - Ayant prodigué ou reçu des actes d'hygiène ou de soins ;
  - Ayant partagé un espace confiné (bureau ou salle de réunion, véhicule personnel ...) pendant au moins 15 minutes consécutives ou cumulées sur 24h avec un cas ou étant resté en face à face avec un cas à plus de 2 mètres durant plusieurs épisodes de toux ou d'éternuement ;
- **Contact à risque négligeable :**
  - Toutes les autres situations de contact ;
  - Toute personne ayant un antécédent d'infection par le SARS-CoV-2 confirmé par amplification moléculaire (RT-PCR, RT-LAMP), test antigénique ou sérologie datant de moins de 2 mois.

#### **Les mesures de protection considérées comme efficaces sont les suivantes :**

- Séparation physique isolant la personne-contact du cas confirmé en créant deux espaces indépendants (vitre, Hygiaphone®) ;
- Masque chirurgical ou FFP2 ou grand public en tissu fabriqué selon la norme AFNOR SPEC S76- 001 de catégorie 1 ou masque grand public en tissu réutilisable possédant une fenêtre transparente homologué par la Direction générale de l'armement, porté par le cas ou le contact.

#### **Ne sont pas considérés comme mesures de protection efficaces :**

- Masques grand public en tissu de catégorie 2 ;

- Masques en tissu « maison » ou de fabrication artisanale ne répondant pas aux normes AFNOR SPEC S76-001 ainsi que les visières et masques en plastique transparent portés seuls ;
- Plaque de plexiglas posée sur un comptoir, rideaux en plastique transparent séparant clients et commerçants.



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

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 et 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 goût et de l'odorat), la prise en charge repose sur :

- **L'isolement** : Isoler la personne symptomatique dans une pièce dédiée et aérée en appliquant immédiatement les gestes barrière, garder une distance raisonnable avec elle (au moins un mètre) avec port d'un masque chirurgical.
- **La protection** : 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.
- **La recherche de signes de gravité** :
  - En cas de signe de gravité (ex. détresse respiratoire), appeler le SAMU (15). 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.
  - 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.

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.

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.

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 »).

### 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.

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.

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

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 contaminés (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).

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 solubiliseront l'enveloppe lipidique du virus), ou le nettoyage à la vapeur sont proposés.

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 ?

Le Protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de COVID-19, permet aux entreprises **de proposer à leurs salariés volontaires un dépistage de la COVID-19.**

A cette fin, la liste des tests rapides autorisés et leurs conditions d'utilisation ont été rendus disponibles par les autorités de santé.

Les modalités d'organisation des campagnes de dépistages sont définies par une circulaire interministérielle disponible sur le site de Légifrance. Celle-ci prévoit que les opérations de dépistage collectif doivent être préalablement déclarées sur un portail en ligne, au moins deux jours avant. L'employeur associe le Service de Santé au Travail (SST) à la mise en place de ce dispositif, afin de pouvoir être conseillé. Les coûts de l'opération de test sont supportés par l'entreprise sans qu'une participation ne puisse être demandée aux salariés. Les campagnes de tests doivent être organisées sur une base volontaire et dans le strict respect du secret médical.

Aucun résultat ne peut être communiqué à l'employeur ou à ses préposés, seule la personne testée peut décider de révéler le résultat du test à un tiers.

## 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 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.

## XI. Les services de santé au travail peuvent-ils vacciner ?

La participation des professionnels de santé au travail, médecins et infirmiers, à la **campagne de vaccination contre la Covid-19 fait partie des missions des SST** (article L 3111-1 du code de la santé publique, article 1 de l'ordonnance 2020-1502 du 2/12/20; article R 4426-6 du code du travail) et participe ainsi de la stratégie de lutte contre l'épidémie engagée par les autorités sanitaires, au sein du monde du travail. Les médecins du travail s'intègrent ainsi dans la campagne vaccinale nationale organisée par les autorités sanitaires. Ils doivent donc **respecter la priorisation des publics cibles** ainsi que les **règles déontologiques** s'appliquant à tout acte de vaccination (respect du consentement de la personne, du secret médical, etc.).

Elle nécessite de recueillir le consentement éclairé préalable du travailleur volontaire pour se faire vacciner. Aucune décision d'inaptitude ne peut être tirée du seul refus du salarié de se faire vacciner.

## XII. Qui prend en charge les coûts de vaccination ?

La cotisation versée annuellement au service de santé au travail interentreprises couvre l'ensemble des visites nécessaires. Par conséquent, le rendez-vous vaccinal n'engendre **aucune charge financière supplémentaire pour l'employeur. Les vaccins sont fournis gratuitement par l'État.** Les services de santé au travail mettent à la disposition de la campagne vaccinale leurs ressources en termes de professionnels de santé et de logistique.

## XIII. Le professionnel de santé médecin du travail a-t-il le droit d'informer l'employeur des salariés vaccinés ?

**Non.** Tout est mis en œuvre pour le respect de la confidentialité des vaccinations vis-à-vis des employeurs. Les dispositions relatives au secret médical s'appliquent aux services de santé au travail (L. 1110-4, R. 4127-4 et R. 4127-95 du code de la santé publique). Le secret couvre tout ce qui est venu à la connaissance du médecin dans l'exercice de sa profession, c'est-à-dire non seulement ce qui lui a été confié, mais aussi ce qu'il a vu, entendu ou compris.

Le fait pour un **professionnel de santé** médecin d'être lié dans son exercice professionnel par un contrat ou un statut à une administration, une collectivité ou tout autre organisme public ou privé n'enlève rien à ses devoirs professionnels et en

particulier à ses obligations concernant le secret professionnel et l'indépendance de ses décisions.

#### **XIV. Quelles sont les modalités d'information des salariés de la possibilité d'être vaccinés par le service de santé au travail de leur entreprise ?**

Les employeurs sont encouragés à diffuser l'information à leurs salariés de la possibilité d'être vaccinés par le service de santé au travail de l'entreprise lorsque cette possibilité existe. Cette information doit être diffusée à l'ensemble des salariés quel que soit leur âge, tout en faisant mention du ciblage de la stratégie nationale. Une information peut également être diffusée par le service de santé au travail qui peut cibler les salariés susceptibles d'être concernés.

En tout état de cause, cette information doit indiquer de manière explicite que cette vaccination repose sur le principe du volontariat et s'inscrit dans la campagne de vaccination définie par les pouvoirs publics.

#### **XV. Le salarié peut-il refuser d'être vacciné ?**

Oui. Le salarié peut toujours refuser et ce refus ne doit emporter aucune conséquence. Le caractère obligatoire ou simplement recommandé d'une vaccination professionnelle est défini par le ministère de la santé après avis de la Haute autorité de santé, conformément à l'article L. 3111-4 du code de la santé publique. S'agissant de la Covid-19, le caractère obligatoire n'a pas été retenu. Dès lors, le médecin du travail doit, comme le médecin traitant, obtenir le consentement éclairé du salarié avant de pratiquer l'acte vaccinal notamment par le biais d'un entretien médical avec celui-ci, avant la première injection (articles R. 4127-35 et 36 du code de la santé publique).

L'employeur ne peut donc exiger d'un salarié qu'il soit couvert par une vaccination recommandée. L'employeur ne peut être destinataire d'aucune information sur le statut vaccinal du salarié, ni sur son acceptation ou son refus de la vaccination. Aucune conséquence ne peut être tirée par l'employeur du seul refus du vaccin par le salarié. À fortiori, aucune sanction ne peut être appliquée. L'employeur ne peut davantage écarter le salarié de son poste, motif pris de ce seul refus, y compris en maintenant son salaire. Aucune décision d'inaptitude ne peut être ainsi tirée du seul refus du salarié de se faire vacciner.

## XVI. Comment gérer sa santé mentale pendant l'épidémie de COVID-19 ?

La crise liée à la Covid-19 est anxiogène en raison de la situation sanitaire et des changements dans l'organisation du travail **et on peut facilement se sentir stressé, anxieux ou déprimé.**

Cela peut avoir des conséquences sur la santé mentale des salariés et le fonctionnement des entreprises (conflits en hausse, absentéisme, turnover, rendements en baisse, etc.).

### Des conseils pour prendre soin de soi :

- Restez en lien et parlez avec votre entourage ;
- Aidez ceux qui en ont besoin ;
- N'écoutez pas les informations toute la journée ;
- Si vous êtes confiné(e), organisez vos journées ;
- Limitez la consommation d'alcool et de tabac ;
- Prenez soin de votre santé.

En tant que manager, votre rôle est essentiel pour :

- Adapter le travail et anticiper les éventuels dysfonctionnements ;
- Se préoccuper des personnes en situation de mal-être, détecter et chercher avec elles les problèmes et les solutions, les orienter si besoin vers le médecin du travail.

Malgré tout, il est possible que ce soit trop difficile. **Si vous ressentez le besoin des professionnels peuvent vous aider au 0800 130 000 24h/24 – appel gratuit** et vous pouvez aussi retrouver [conseils, contacts et sites de référence](#).

## XVII. Comment fonctionne le couvre-feu et que faire si je suis obligé de me déplacer ?

Sur tout le territoire, à partir de dimanche 4 avril 2021 entre 6h et 19h, les déplacements sont autorisés dans un rayon limité à 10 km autour du domicile, sans limite de durée. Pour savoir exactement dans quel périmètre vous pourrez vous déplacer pour ce motif, allez directement sur [l'outil dédié développé par l'Institut géographique national \(IGN\) sur son site Géoportail](#).

N'oubliez pas de vous munir de votre justificatif de domicile ou, si vous n'en avez pas, de [votre attestation de déplacement dérogatoire](#) (aussi accessible depuis l'application « *TousAntiCovid* »). Un de ces documents pourra être réclamé en cas de contrôle par les forces de l'ordre et une amende de 135 € sera appliquée si vous n'êtes pas en règle.

Entre 6h et 19h, il est possible [de se déplacer pour d'autres motifs au sein de son département ou jusqu'à 30 km](#) (pour les personnes résidant aux frontières d'un département) et à condition de se munir d'une attestation. Certains déplacements sont autorisés sans limitation de distance.

## Sources

- Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion
- Gouvernement
- INRS
- Ministère des Solidarités et de la Santé