Altij

All you need is law

4ème édition mise à jour

Travailler à l'heure de la Covid-19 :

CONFINEMENT « SAISON 2 »

Mesures de précautions à respecter et dispositifs mis en place par le Gouvernement

18 Novembre 2020

Libre2Droit

Sommaire

Avant-propos *4*

1. L'ORGANISATION DE L'ACTIVITE SOUS LA COVID 19 *6*

a. Modalités de détermination des mesures de prévention **6**
- Au préalable, identifier les risques et désigner un référent 6
- Actualiser le Document unique et consulter le CSE 6
- Formaliser les mesures de prévention définies et mises en place 7

b. Organisation du télétravail **7**
- Un recours généralisé 7
- Conditions de mise en place 8

c. Aménagement des conditions de travail en présentiel **9**
- Remettre un justificatif de déplacement professionnel pendant le confinement 9
- Mettre en place des mesures tendant à la distanciation physique 10
- Veiller au port du masque 10
- Mettre en œuvre des procédures de nettoyage/désinfection 12
- Veiller à l'aération des locaux 12
- Veiller à l'utilisation raisonnée des vestiaires et des lieux de restauration 12
- En dernier recours, utiliser des équipements de protection individuelle 12
- Participer au dépistage des salariés 13
- Prévoir une procédure adaptée de prise en charge des personnes symptomatiques 13

d. Les sanctions **14**

e. Les mesures exceptionnelles **15**
- Dérogations à la durée du travail et au repos dominical dans les entreprises visées par décret : une application à ce jour limitée 15
- Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat 16

e. Suspension du contrat de travail **16**
- Les salariés contaminés et les cas contact 16
- Les parents d'un enfant dont l'établissement scolaire ou d'accueil est fermé 17
- Les personnes vulnérables ne pouvant ni télétravailler, ni travailler dans des conditions renforcées de sécurité 17

f. Le prêt de main d'œuvre **18**

2. BAISSE D'ACTIVITE OU FERMETURE DE L'ENTREPRISE *19*

a. Activité partielle durant la crise sanitaire **19**
- Objet 19
- Entreprises éligibles 19
- Salariés concernés 21
- Individualisation de l'activité partielle 22
- Démarches : procédure simplifiée 22
- Situation des salariés et incidence sur leurs droits 24
- Indemnité d'activité partielle : montant et régimes social et fiscal 25
- Allocation d'activité partielle 27
- Durée d'application du dispositif 28
- Aide à l'employeur destinée à financer la formation des salariés qui ne sont pas en activité 28

b. L'activité partielle de longue durée (APLD) **29**
- Entreprises et salariés concernés 29
- Modalités de mise en place 29
- Durée de l'autorisation 31
- Limite applicable à la réduction de l'horaire de travail 31
- Indemnité d'activité partielle de longue durée 31
- Allocation d'activité partielle de longue durée 32
- Suivi de la mise en œuvre du dispositif 32
- Durée d'application du dispositif 32

c. Fixation unilatérale des congés payés et jours de repos **32**
- Congés payés acquis 32
- Jours de repos 33

3. LA RELANCE DE L'ACTIVITE 34

a. Les aides exceptionnelles à l'embauche 34

- L'aide exceptionnelle pour l'emploi des jeunes de moins de 26 ans 34
- L'aide exceptionnelle pour l'embauche en contrat de professionnalisation des jeunes de moins de 30 ans 35
- L'aide exceptionnelle pour l'embauche en contrat d'apprentissage 35
- L'aide à la mobilisation des employeurs pour l'emploi des travailleurs handicapés - AMEETH 36

b. Les exonérations, aides et reports de cotisations sociales 36

- Le report des cotisations patronales et salariales échues le 5 et 15 novembre 2020 pour certaines entreprises 36
- L'exonération et l'aide au paiement des cotisations sociales 36
- Le fonds de solidarité 38

Index 39

Annexes 43

➢ Précisions sur le recours et la mise en œuvre du télétravail

Dans ses questions-réponses sur le télétravail mises à jour le 17 novembre 2020, le Ministère du Travail apporte plusieurs précisions sur ce mode d'organisation du travail à distance[1].

- *Comment identifier les postes télétravaillables ?*

Le Ministère du Travail rappelle que le télétravail est obligatoire dès lors que les activités le permettent. Ainsi, un métier donnera lieu, si l'ensemble des activités qu'il implique peuvent être exercées à distance, à du télétravail à 100% ; d'autres métiers donneront, eux, lieu à un télétravail partiel si seules certaines tâches peuvent être réalisées à distance.

Il précise alors la marche à suivre afin d'identifier, **pour chaque métier,** et avec le concours des salariés concernés, les activités pouvant être réalisées à distance et celles nécessitant la présence du salarié sur le lieu de travail[2] :

1. **Lister les différentes activités pour chaque fonction ou métier**. L'employeur est invité à identifier des activités qui ne sont pas jugées prioritaires habituellement mais qui pourraient avoir une valeur ajoutée pour préparer la sortie de crise : mise à jour de procédures et de supports de travail, veille, etc.
2. **Evaluer les freins ou difficultés éventuelles au télétravail pour chacune de ces activités pour l'entreprise, le client et le télétravailleur**. Les exemples donnés par le Gouvernement concernent les contraintes informatiques et à la nécessité de préserver la relation avec le client.
3. **Identifier si des moyens et conditions peuvent être réunis pour lever ces difficultés** par le biais par exemple de prêt de matériel de travail, d'installation de connexions sécurisées ou de définition de plages de disponibilité pour les clients, les collègues et les managers.

Si, à l'issue de cette réflexion en trois temps, il apparait qu'aucune solution technique ne permet de lever les obstacles au télétravail, l'activité pourra se poursuivre sur le lieu de travail dans le respect des mesures sanitaires préconisées par le Protocole national[3].

Le Ministère du Travail précise que si les mesures de prévention mises en place pour **lutter contre l'isolement** des télétravailleurs **ne suffisent pas à préserver la santé** d'un salarié au regard de la situation particulière de celui-ci, l'employeur **peut**, en lien avec le Médecin du travail, **autoriser le salarié à se rendre sur son lieu de travail** seulement certains jours et dans le cadre des mesures de prévention prévues par le Protocole national.

- *Quel contrôle du télétravail par l'employeur ?*

Si l'employeur a la faculté de contrôler le travail de ses salariés en vertu de son pouvoir de direction, cette surveillance doit être réalisée dans le **respect des droits et libertés fondamentaux** des salariés tels que le droit à la vie privée et le droit au secret des correspondances[4]. Le pouvoir de contrôle de l'employeur doit également respecter les **principes de loyauté, de bonne foi[5] et de proportionnalité[6]**.

En outre, le salarié doit être **informé personnellement et préalablement** à l'usage par l'employeur d'outils de contrôle du travail réalisé à distance[7]. Il en va de même du CSE qui doit être **informé et consulté** en amont, conformément à l'article L. 2312-38 du Code du travail.

En tout état de cause, « *aucun dispositif **ne doit conduire à une surveillance constante et permanente** de l'activité du salarié* ».

La CNIL, dans un questions-réponses en date du 12 novembre 2020[8], indique qu'apparaissent contraires à ces principes la surveillance constante au moyen d'une **webcam** ou d'un **dispositif audio**, l'utilisation de **keyloggers** (logiciels permettant d'enregistrer à distance toutes les frappes

[1] https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/questions-reponses-par-theme/article/teletravail
[2] Il indique par exemple que le télétravail n'est en général *« pas un mode d'organisation applicable pour les activités attachées à des lieux ou des personnes, qui impliquent de se rendre sur des lieux spécifiques par exemple pour inspecter, nettoyer, installer, réparer ou utiliser des outils et machines ou encore s'occuper de personnes ou d'animaux »*.
[3] https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/protection-des-travailleurs/protocole-national-sante-securite-salaries
[4] C. civ., art. 9; C. pén., art. 226-1 et 226-15
[5] C. trav., art. L1222-1
[6] C. trav., art. L 1121-1 et L 1321-3
[7] C.trav., art. 1222-3
[8] https://www.cnil.fr/fr/les-questions-reponses-de-la-cnil-sur-le-teletravail

effectuées sur le clavier), **l'obligation pour le salarié d'effectuer régulièrement des actions** pour démontrer sa présence derrière l'écran (comme cliquer toutes les X minutes sur une application ou prendre des photos à intervalles réguliers).

- *Les titres de transport doivent-ils être pris en charge ?*

L'obligation de prise en charge des titres de transport à hauteur de 50% ne concerne que les salariés devant se rendre sur leur lieu de travail. Il suffira que les salariés effectuent un seul déplacement entre leur lieu de résidence habituelle et leur lieu de travail au cours du mois pour que cette obligation s'applique. En effet, le montant de leur abonnement n'est pas modifié. Aucun abattement ne pourra donc être réalisé en fonction des jours télétravaillés.

L'apprentissage peut-il se poursuivre en télétravail ?

Si l'activité le permet, l'apprenti devra bénéficier du télétravail et son maitre d'apprentissage devra veiller à **maintenir avec lui un lien régulier**, par tout moyen (SMS, visioconférence, courriels, etc.).

Si le télétravail est en revanche impossible, l'apprenti continuera à travailler dans le respect des conditions sanitaires prévues par le Protocole national.

Qu'en est-il des stagiaires ?

Si leurs missions le permettent, les stages peuvent se poursuivre en télétravail, sous réserve de conclure **un avenant** à la convention de stage.

Si le stage doit se poursuivre en présentiel, une **concertation** entre l'étudiant, l'organisme de formation et l'organisme d'accueil sur les conditions de poursuite du stage doit avoir lieu.

➢ Réactivation du régime dérogatoire d'indemnités journalières de sécurité sociale

Le régime dérogatoire en matière d'indemnités journalières de sécurité sociale, qui avait pris fin le 10 octobre 2020, est prolongé **jusqu'au 31 décembre 2020**[9]**.**

Ce régime soustrait les assurés considérés comme personne contact à risque de contamination et, lorsqu'ils ne sont pas placés en activité partielle, les assurés vulnérables et ceux se trouvant dans l'obligation de garder leur enfant faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile à la suite de la fermeture de son établissement, aux **conditions d'ouverture de droit et au délai de carence de 3 jours**. De plus, les indemnités journalières ne sont pas prises en compte dans le calcul de la durée maximale d'indemnité journalière.

➢ Nouveau décret sur les personnes dites vulnérables[10]

La nouvelle liste des personnes à risque est désormais fixée[11].

Contrairement au régime mis en place lors du premier confinement, le décret du 10 novembre 2020 ne crée pas un régime d'activité partielle de droit pour les personnes vulnérables.

Les personnes vulnérables ne sont placées en activité partielle, **sur prescription médicale**, que :

- lorsqu'elles relèvent de la liste précitée ;

[9] Décret n°2020-1386 du 14 novembre 2020 modifiant le décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020 portant adoption de conditions adaptées pour le bénéfice des prestations en espèces pour les personnes exposées au coronavirus

[10] Faisant suite à l'annulation par le CE du décret du 29 août 2020 qui avait allégé la liste des personnes vulnérables, le décret n°2020-1365 du 10 novembre 2020 propose une nouvelle définition des personnes vulnérables et de leur place au sein de l'entreprise.

[11] Il s'agit des personnes :
- de **65 ans et plus** ;
- ayant des **antécédents cardio-vasculaires ;**
- ayant un **diabète** non équilibré ou présentant des complications ;
- présentant une **pathologie chronique respiratoire** susceptible de décompenser lors d'une infection virale ;
- présentant une **insuffisance rénale chronique dialysée ;**
- atteintes d'un **cancer évolutif et sous traitement** (hors hormonothérapie) ;
- **obèses ;**
- **immunodéprimées** (immunodépression médicamenteuse, découlant d'une infection au VIH ou liée à une greffe ou à une hémopathie) ;
- atteintes de **cirrhose** au stade B du score de Child Pugh au moins ;
- atteintes d'un **syndrome drépanocytaire majeur** ou ayant un antécédent de splénectomie ;
- enceintes lors de leur **troisième trimestre de la grossesse** ;
- atteintes d'une **maladie du motoneurone, d'une myasthénie grave, de sclérose en plaques, de la maladie de Parkinson, de paralysie cérébrale, de quadriplégie ou hémiplégie, d'une tumeur maligne primitive cérébrale, d'une maladie cérébelleuse progressive ou d'une maladie rare**.

- et qu'elles ne peuvent ni recourir au télétravail à 100%, ni bénéficier des mesures de protection renforcées suivantes :
    - isolement du poste de travail (bureau individuel ou à défaut aménagement du temps de travail et protections matérielles) ;
    - respect de gestes barrières renforcés : hygiène des mains renforcée, port systématique du masque de type chirurgical et changement toutes les 4 heures minimum ;
    - absence ou limitation du partage du poste de travail ;
    - nettoyage et désinfection du poste de travail et des surfaces touchées par la personne au moins en début et fin de poste ;
    - adaptation des horaires d'arrivée et de départs et des déplacement professionnels afin d'éviter les heures d'affluence ;
    - mise à disposition de masques de type chirurgical en nombre suffisant pour couvrir les trajets domicile/lieu de travail en cas de recours aux transports collectifs.

Lorsque, en l'absence de recours possible au télétravail, l'employeur met en place des mesures de protection renforcée, le salarié vulnérable peut saisir la médecine du travail s'il estime que ces mesures sont insuffisantes. Dans l'attente de l'avis de la médecine du travail, le salarié est placé en activité partielle[12].

A noter que les salariés vulnérables qui bénéficiaient d'un **certificat d'isolement**, pris en application de la loi du 25 avril 2020[13], n'ont pas besoin de le faire renouveler et peuvent **présenter le même document** à leur employeur.

➢ Loi prorogeant l'état d'urgence sanitaire jusqu'au 16 février 2021[14]

Sont prolongés jusqu'au **30 juin 2021** (et non plus jusqu'au 30 décembre 2020), les dispositifs de monétisation des jours de repos et de maintien des garanties collectives de protection sociale complémentaire, en matière d'activité partielle.

Par ailleurs, les salariés ont désormais jusqu'au 30 juin 2021 pour inscrire leur solde acquis au titre du DIF (droit individuel à la formation) sur leur CPF (compte personnel de formation).

Enfin, le Gouvernement pourra prendre, jusqu'au **16 février 2021**, de nouvelles ordonnances dans le domaine social en vue de prolonger ou de rétablir l'application des dispositions prises, le cas échéant modifiées, précédemment par voie d'ordonnance (par exemple, activité partielle, modalités d'information-consultation du CSE, congés payés, etc.).

[12] Décret n°2020-1365 du 10 novembre 2020
[13] Loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020
[14] LOI n° 2020-1379 du 14 novembre 2020 autorisant la prorogation de l'état d'urgence sanitaire et portant diverses mesures de gestion de la crise sanitaire, JORF 15 novembre 2020

Avant-propos

> Il appartient aux employeurs, en application des articles L. 4121-1 et suivants du Code du travail, de prendre *« les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs ».*

Plus que jamais, face à l'évolution de l'épidémie de Covid-19, l'employeur qui est tenu à une obligation de moyens renforcée[1], doit procéder à une évaluation du risque professionnel afin de réduire au maximum les risques de contagion sur le lieu de travail ou à l'occasion du travail.

Pendant cette seconde phase de confinement, le Gouvernement axe sa communication sur une **coopération des entreprises**, leur recommandant d'œuvrer aux côtés des autorités sanitaires afin de relayer leurs messages, notamment sur l'existence de l'application « *TousAntiCovid* » et sur l'intérêt de son activation pendant les horaires de travail.

Il s'agit cependant d'une simple information des salariés qui ne doit en aucun cas se traduire par une obligation de téléchargement ou d'activation de l'application.

Au demeurant, les actions de l'employeur doivent se concentrer sur la **prévention des risques professionnels**, **l'information et la formation** de ses salariés, et la mise en place d'une **organisation** et de **moyens adaptés** (savon, gel hydroalcoolique, masques, gants, le cas échéant, etc.), notamment au vu des préconisations et instructions mises à jour régulièrement par le Gouvernement, et doivent être poursuivies, renforcées et actualisées en fonction des risques identifiés pour chaque unité de travail et de l'évolution de l'épidémie.

En effet, l'employeur est tenu de « *veiller à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes* »[2].

> Il est pour cela essentiel que ce dernier s'informe, chaque jour, sur les nouvelles mesures préconisées par le Gouvernement[3] et sur l'évolution de la situation, afin d'adapter son organisation en conséquence et d'informer et sensibiliser au mieux ses salariés.

La **Médecine du travail** reste un interlocuteur privilégié afin d'obtenir conseils et préconisations en fonction des problématiques spécifiques de chaque entreprise.

En tout état de cause, toute entreprise doit veiller à désigner un référent Covid-19 et à une mise à jour régulière du **document d'évaluation des risques.**

> Le Protocole pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise, du 29 octobre 2020[4] (ci-après *« Protocole national »*) le précise encore une fois, le **dialogue social** doit être maintenu et renforcé, afin de faire participer les représentants du personnel à l'identification des situations à risques, à l'évaluation des risques et à la détermination des mesures de sécurité à mettre en place. Il est recommandé d'organiser et de tenir les réunions à distance[5].

---

[1] Cass. soc., 25 novembre 2015, n° 14-24.444 FP-PBRI ; Cass. ass. plén., 5 avril 2019, n° 18-17.442 PBRI
[2] C. trav., art. L. 4121-1 dernier alinéa
[3] Notamment https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/proteger-les-travailleurs/
Et plaquette d'information établie par le Ministère du Travail, et mise à jour régulièrement, sur les mesures à prendre pour protéger la santé de leurs salariés : https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/proteger-les-travailleurs/article/quelles-mesures-l-employeur-doit-il-prendre-pour-proteger-la-sante-de-ses
[4] https://www.Gouvernement.fr/sites/default/files/cfiles/protocole-national-sante-securite-en-entreprise.pdf
[5] Ordonnance n° 2020-389 du 1er avril 2020 portant mesures d'urgence relatives aux instances représentatives du personnel et décret n° 2020-419 du 10 avril 2020 relatif aux modalités de consultation des instances représentatives du personnel pendant la période de l'état d'urgence sanitaire

Pour rappel, le non-respect par l'employeur de son obligation de sécurité engagerait la responsabilité civile de l'entreprise, notamment en cas de contamination d'un salarié qui demanderait à voir reconnaitre le caractère professionnel de l'accident et la faute inexcusable de l'employeur (majoration de la rente et dommages-intérêts en réparation des préjudices démontrés).

Le comportement négligent de l'employeur et/ou de ses préposés pourrait également entrainer des poursuites pénales (de la personne morale mais également du dirigeant, personne physique), et ce même en l'absence d'accident du travail sur le fondement du délit de risques causés à autrui[6].

Dès lors, bien que le Protocole national ne soit, comme l'a rappelé le Conseil d'État dans une décision du 14 octobre 2020, qu'un recueil de recommandations pour la déclinaison matérielle de l'obligation en matière de santé et sécurité au travail de l'employeur, ce dernier a tout intérêt à s'appuyer dessus pour s'acquitter de son obligation, au risque, le cas échant, de voir sa responsabilité engagée. Le Protocole est un outil de référence dont se serviront l'Inspecteur du travail lors d'un contrôle ainsi que le juge pour vérifier le respect de cette obligation.

Le présent livre blanc est à jour des mesures entrées en vigueur le 3 novembre 2020. Les dispositifs rappelés en son sein pourront être amenés à évoluer en fonction du contenu de la Loi sur l'état d'urgence en cours d'adoption et éventuellement les ordonnances et décrets ultérieurs.

[6] C. pén., art. 223-1 : *« Le fait d'exposer directement autrui à un risque immédiat de mort ou de blessures de nature à entraîner une mutilation ou une infirmité permanente par la violation manifestement délibérée d'une obligation particulière de prudence ou de sécurité imposée par la loi ou le règlement est puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende* » (et jusqu'à 75 000 euros d'amende pour les personnes morales).

A noter : l'élément moral de l'infraction est retenu dès lors qu'est constatée la violation, en connaissance de cause, d'une règle en matière d'hygiène et de sécurité.

1. L'ORGANISATION DE L'ACTIVITE SOUS LA COVID 19

Les entreprises ne subissant pas de fermeture administrative sont amenées à poursuivre leur activité, semble-t-il, dans des proportions plus importantes que lors du premier confinement.

Cette poursuite d'activité doit cependant être organisée dans le respect d'une multitude de règles de droit.

> Quid du droit de retrait des salariés ? Le Ministère du Travail estime que *« Dans le contexte actuel, dans la mesure où l'employeur a mis en œuvre les dispositions prévues par le Code du travail et les recommandations nationales visant à protéger la santé et à assurer la sécurité de son personnel, qu'il a informé et préparé son personnel, notamment dans le cadre des institutions représentatives du personnel, le droit individuel de retrait ne peut en principe pas trouver à s'exercer »*[7].
>
> En tout état de cause, les juges restent souverains quant à l'appréciation de la légitimité ou non de l'exercice du droit de retrait par un salarié, au regard notamment des mesures prises par l'employeur mais aussi des spécificités de l'activité de l'entreprise et du poste de travail.

a. Modalités de détermination des mesures de prévention

- *Au préalable, identifier les risques et désigner un référent*

L'identification des risques est un préalable obligatoire pour les entreprises, afin de mettre en place les mesures de prévention appropriées à leur situation spécifique.

En plus d'un dialogue constructif avec la Médecine du travail, les représentants du personnel et les représentants syndicaux (cf supra *Avant-propos*), les entreprises doivent par ailleurs **désigner un référent Covid-19**.

> Ce référent peut être le dirigeant de l'entreprise dans les entreprises de petite taille (moins de 11 salariés).

Il a pour mission de s'assurer de la mise en œuvre des mesures devant être adoptées dans le cadre de la Covid-19 et de veiller à l'information des salariés.

Son identité et sa mission devront être communiquées à l'ensemble du personnel, par tout moyen (affichage, mail, intranet etc.).

- *Actualiser le Document unique et consulter le CSE*

Une actualisation du document unique d'évaluation des risques (DUER) devra également être réalisée et acter des risques identifiés et évalués au préalable (parmi lesquels les risques psychosociaux liés à la nouvelle organisation du travail[8]) et des mesures de prévention mises en œuvre.

L'employeur doit prendre en compte l'évolution des risques et actualiser les mesures prévention et de protection adéquates mises en place face aux risques identifiés liés à l'exposition au virus, mais également face à ceux générés par le fonctionnement dégradé de l'entreprise (aménagement des locaux, réorganisation du travail, affectation sur un nouveau poste de travail, télétravail, etc.).

---

[7] https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/coronavirus-questions-reponses-pour-les-entreprises-et-les-salaries

[8] Tribunal judiciaire de Nanterre, ordonance de référé rendue le 14 avril 2020, n°RG 20/00503, à l'encontre de la société AMAZON FRANCE LOGISTIQUE ; Cour d'appel de Versailles, 24 avril 2020, 14e chambre, n°20/01993

Il travaille, pour ce faire, en concertation avec le CSE et la Médecine du travail et s'appuie notamment sur le Protocole national, les éléments figurant dans le « questions-réponses » du Ministère du Travail[9], les guides de conseils et bonnes pratiques au travail, les fiches conseils par secteur d'activité ou emploi[10], qui apparaissent comme des aides précieuses.

> Attention, **le Protocole national est la référence** qui s'applique depuis le **1er septembre 2020**. Les différents guides, plaquettes d'information, fiches conseils et préconisations **doivent donc être lus à la lumière du Protocole** et constituent seulement des recueils de bonnes pratiques.

- *Formaliser les mesures de prévention définies et mises en place*

Une fois les mesures de prévention définies, l'employeur rédige et diffuse une **note de service** (valant adjonction au règlement intérieur pour les entreprises qui en sont dotées) fixant et informant les salariés des nouvelles règles en vigueur.

Lorsque l'urgence le justifie, les nouvelles règles peuvent en effet être d'application immédiate.

Les entreprises dotées d'un règlement intérieur doivent alors communiquer immédiatement et simultanément à l'Inspection du travail et, le cas échéant, au secrétaire du CSE la note de service[11].

Les mesures fixées au sein de la note de service peuvent être pérennisées au sein du **Règlement intérieur**, après respect de l'information-consultation du CSE et des formalités préalables de dépôt et de publicité[12].

Une attention particulière devra être portée à **l'information et à la sensibilisation** – *régulièrement renouvelées* – des salariés aux mesures de sécurité à respecter, qui apparaissent indispensables au respect et à l'efficacité de telles mesures.

La conservation de tous les éléments matériels démontrant les mesures mises en œuvre en vue de protéger la santé et la sécurité des salariés est enfin primordiale.

b. Organisation du télétravail

Depuis le 30 octobre 2020, le télétravail, qui est de nouveau considéré comme le meilleur outil de lutte contre la propagation du virus au travail dans les circonstances exceptionnelles actuelles, redevient « *la règle pour l'ensemble des activités qui le permettent* »[13].

- *Un recours généralisé*

Dans sa dernière version, le Protocole national **généralise ainsi le recours au télétravail, mode d'organisation de l'entreprise rendu obligatoire lorsque l'activité le permet**. Il prévoit que :

- Le temps de travail télétravaillé est porté à **100% lorsque les salariés peuvent exécuter l'ensemble de leurs tâches à distance ;**
- En revanche, **lorsque certaines tâches nécessitent la présence du salarié dans l'entreprise (**par exemple en raison de l'utilisation de matériel ou de logiciels spécifiques dont ne disposent pas les salariés à domicile), **le télétravail peut être partiel** :

[9] https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/questions-reponses-par-theme/
[10] https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/proteger-les-travailleurs-les-emplois-les-savoir-faire-et-les-competences/proteger-les-travailleurs-covid-19/article/fiches-conseils-metiers-et-guides-pour-les-salaries-et-les-employeurs
[11] C. trav. art. L. 1321-5
[12] C. trav., art. L. 3121-4 et R. 1321-1 et suivants : dépôt au greffe du Conseil de Prud'hommes, envoi à la DIRECCTE et information des salariés par tous moyens
[13] Protocole national du 29 octobre 2020, page 5

l'organisation du travail doit alors être aménagée afin de réduire les déplacements domicile-travail et permettre le regroupement des tâches nécessitant une présence sur le lieu de travail habituel, et ce pour réduire les interactions sociales.

- *Conditions de mise en place*

Le recours au télétravail en cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie, étant considéré comme un aménagement du poste de travail, l'**accord du salarié n'a, par conséquent, pas à être requis** préalablement à sa mise en place, en application de l'article L. 1222-11 du Code du travail[14].

Le Protocole national encourage la mise en place du télétravail dans le cadre du **dialogue social.** Il peut ainsi faire l'objet d'un accord d'entreprise, d'une charte ou d'un simple échange avec le salarié concerné.

Lorsque le télétravail fait l'objet d'un accord ou d'une charte et qu'un salarié éligible au télétravail au sens dudit accord ou de ladite charte requiert sa mise en place, l'employeur qui ne fait pas droit à sa demande doit **motiver son refus**.

En toute hypothèse, Il en va de même lorsqu'un salarié sollicite la mise en place du télétravail dans le contexte actuel.

En l'absence de motivation ou de refus fondé sur une raison légitime, l'employeur engagerait sa responsabilité sur le fondement de son obligation de sécurité.

> ⚠ Attention, dans l'hypothèse où une personne vulnérable ne serait pas placée en télétravail à 100%, l'employeur devra être en mesure de justifier cette situation et veiller à un aménagement particulier des conditions de travail du salarié *(cf infra « Aménagement des conditions de travail en présentiel »).*

De plus, le refus de l'employeur peut faire l'objet d'un **signalement auprès du médecin du travail** lorsque la situation médicale du salarié l'étaye. Le médecin du travail interviendra alors dans son rôle de conseil en matière de santé et sécurité et pourra préconiser un aménagement du poste de travail[15]. Un signalement peut également être adressé par le salarié aux représentants du personnel.

Même mis en place dans les circonstances exceptionnelles actuelles, avec des modalités allégées (par rapport à une mise en place du télétravail hors contexte épidémique), le télétravail **doit toujours être encadré** : Compte tenu des risques inhérents à l'utilisation des outils informatiques depuis le domicile de salariés (pour la confidentialité et la sécurité des données traitées, et du réseau et matériel de l'entreprise), l'employeur doit en effet se montrer particulièrement vigilant[16]. **Dès lors, les règles relatives au télétravail doivent être fixées par écrit et transmises aux salariés concernés**.

Selon l'entreprise et les procédures déjà mises en place, le cas échéant, les règles encadrant le télétravail doivent être établies au sein du plan de continuité de l'activité (« PCA »), d'un accord collectif d'entreprise, de la charte informatique, ou encore fixées par l'employeur et transmises, par exemple par courriel, aux salariés concernés.

---

[14] C. trav., art. L. 1222-11 : *« En cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie, ou en cas de force majeure, la mise en œuvre du télétravail peut être considérée comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés ».*

[15] https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/questions-reponses-par-theme/article/teletravail

[16] https://www.cnil.fr/fr/byod-quelles-sont-les-bonnes-pratiques
https://www.cybermalveillance.gouv.fr/tous-nos-contenus/actualites/recommandations-securite-informatique-teletravail

L'organisation du télétravail face à l'épidémie, souvent en urgence et à distance, impliquant parfois l'utilisation par le salarié de ses outils informatiques personnels (n'ayant pu être configurés par l'Administrateur Réseau et dont le niveau de sécurité est incertain), constitue une véritable opportunité pour les cybercriminels qui multiplient les attaques (rançongiciels, hameçonnage, vol de données, etc.).

Enfin, l'employeur doit être **attentif aux risques liés à l'isolement** des salariés et doit veiller au maintien de liens au sein du collectif, notamment avec un suivi régulier de l'organisation du travail de chaque salarié, supposant notamment l'implication des managers.

En annexe : Kit des recommandations de sécurité en matière de télétravail et fiche mémo relative aux appareils mobiles (établis par cybermalveillance.gouv.fr)

c. Aménagement des conditions de travail en présentiel

Pour les postes non éligibles au télétravail à 100%, si les contrats de travail des salariés ne sont pas suspendus *(cf infra : congés payés, arrêt de travail, etc.)*, les gestes barrières et des mesures de réorganisation de l'activité doivent alors être définis au sein du protocole (ou plan de continuation de l'activité) de l'entreprise et appliqués.

Il ressort du Protocole national plusieurs préconisations afin de réorganiser les conditions de travail en fonction des risques sanitaires accrus.

L'employeur peut s'appuyer, dans le cadre de la rédaction de son protocole, sur les services de Médecine du travail.

Pour tous les travailleurs désignés comme personne à risques de forme grave de Covid-19 (dites « vulnérables ») ou vivant au domicile d'une personne à risques de forme grave de Covid-19, en l'absence de possibilité de télétravailler à 100%, l'employeur aura intérêt à solliciter le Médecin du travail afin d'organiser au mieux les conditions de travail du salarié, lequel doit bénéficier de mesures de protection complémentaires dans des conditions de sécurité renforcée[17].

Précisons qu'en application de l'article L.4122-1 du Code du travail, les salariés ont l'obligation de prendre soin, en fonction de leur formation et selon leurs possibilités, de leur santé et de leur sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par leurs actes ou leurs omissions au travail.

En tout état de cause, les salariés sont donc impliqués dans la prévention de leur santé et de celle de leurs collègues de travail, ce qui suppose une auto-surveillance de chacun.

- *Remettre un justificatif de déplacement professionnel pendant le confinement*

Depuis le 29 octobre 2020 à minuit, le confinement est appliqué sur tout le territoire national ; les déplacements sont dès lors interdits, sauf dérogation.

Les déplacements entre le domicile et le lieu d'exercice de l'activité professionnelle ou le lieu d'enseignement et de formation font partie des dérogations à l'interdiction de circuler.

Lorsque le télétravail est impossible et que les salariés doivent effectuer des déplacements entre leur domicile et leur lieu de travail, l'employeur doit alors leur fournir un justificatif de déplacement professionnel.

[17] Protocole national, page 4

En annexe : Justificatif de déplacement professionnel

➢ *Mettre en place des mesures tendant à la distanciation physique*

Il s'agit de limiter le risque d'affluence, de croisement et de concentration de personnes : la distance *a minima* d'un mètre doit être respectée entre les salariés, clients, usagers ou prestataires.

Cela passe notamment par :

- **La réorganisation de l'espace de travail :** les postes de travail doivent être éloignés au moins d'un mètre et des dispositifs de séparation (écrans transparents) entre les salariés ou toute autre personne peuvent être mis en place notamment à l'accueil ou dans les open-spaces ;
- **Le lissage des horaires de départ et d'arrivée** des salariés ;
- De manière générale, l'**adaptation de l'organisation du travail et du temps de travail**, par exemple par la rotation d'équipes ;
- **La définition de plan de gestion des flux** intégrant les salariés, les clients et les fournisseurs, avec la mise en place de plans de circulation incitatifs ;
- **La définition possible d'une « jauge »** précisant le nombre de personnes pouvant être présentes simultanément dans un même espace, en fonction de la configuration des lieux.

Désormais facultative, la jauge doit le cas échéant faire l'objet d'un **affichage à l'entrée** des locaux concernés. Le Protocole national donne à titre indicatif un paramétrage à **au moins 4m²** par personne.

- l'organisation de principe des **réunions** en **audio ou visioconférence,** sauf nécessité particulière justifiant l'organisation d'une réunion en présentiel de manière exceptionnelle.

De même, les **moments de convivialité réunissant les salariés en présentiel dans le cadre professionnel** doivent être suspendus.

➢ *Veiller au port du masque*

Le Protocole national, dans sa version du 29 octobre 2020, a renforcé l'obligation du port du masque et supprimé bon nombre d'exceptions préexistantes.

- <u>Principe : le port du masque obligatoire</u>

Le port du masque est ainsi **obligatoire** dès lors qu'il y a plus d'une personne dans un lieu clos : la possibilité de le retirer temporairement sous certaines conditions est désormais supprimée.

A contrario, un salarié seul dans son bureau n'est pas contraint de porter le masque.

De quels masques s'agit-il ? Le Protocole national préconise, en principe, l'utilisation de masques grand public, de préférence réutilisables. Ils doivent impérativement couvrir à la fois le nez, la bouche et le menton et répondre aux normes AFNOR S76-001. Néanmoins, dans certains cas (cf infra), l'utilisation de masques chirurgicaux est préconisée.

Les masques doivent être fournis par l'employeur sur qui repose l'obligation de garantir la santé et la sécurité des salariés au travail[18].

[18] C. trav., art. L. 4122-2

Les pouvoirs publics recommandent depuis juillet dernier aux entreprises de prévoir un stock préventif de masques de 10 semaines[19].

Dans les véhicules, le port du masque reste **strictement obligatoire** lorsque plusieurs salariés sont présents (il doit être de type chirurgical pour les personnes à risque) et s'accompagne de l'observation des règles d'hygiène des mains ainsi que d'une procédure effective de nettoyage/désinfection régulière du véhicule.

Enfin, dans les lieux ayant statut d'**établissement recevant au public**, que le lieu soit clos ou pas, le port du masque est **strictement obligatoire**[20].

- Dérogations : un aménagement possible sous certaines conditions

Une dérogation est cependant maintenue pour les salariés travaillant **en atelier**, sous réserve de l'existence :

- de conditions de ventilations/aérations fonctionnelles conformes à la règlementation,
- d'un nombre de personnes présentes dans la zone de travail limité (entendre 4m^2 au moins par personne),
- d'une distance la plus importante possible laissée entre les salariés, y compris pendant les déplacements,
- du port de la visière.

De même, des adaptations au principe du port du masque obligatoire pourront être organisées par les entreprises pour répondre aux **spécificités de certaines activités** après avoir mené une analyse des risques de transmission de la Covid-19 et des dispositifs de prévention à mettre en œuvre.

Ces dispenses doivent s'accompagner de mesures de distanciation, de jauges, d'aération suffisante et visent, selon le questions/réponses du Ministère du travail[21] :

- les **préparateurs de commande en chambre froide** (distanciation d'un mètre, jauge de 4m^2 par personne et respect des mesures de lutte contre la Covid-19 en matière de ventilation) ;
- les **ouvriers en BTP** intervenant sur des chantiers en extérieur (évaluation des risques professionnels et observation de la distanciation et des gestes barrières) ;
- les **soudeurs** (distanciation d'un mètre, jauge de 4m^2 par personne et respect des mesures de lutte contre la Covid-19 en matière de ventilation) ;
- les **métiers du nez,** lorsque le salarié est amené à faire appel à son sens olfactif ou gustatif (distanciation d'un mètre, jauge de 4m^2 par personne et respect des mesures de lutte contre la Covid-19 en matière de ventilation) ;
- les **présentateurs, journalistes et invités télévisuels** pendant l'intervention télévisuelle (distanciation de 1,5m, ventilation ou extraction d'air haute, espace de grand volume, mise à disposition de visières, faible densité de personnes dans la pièce, désinfection régulière

[19] https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/reprise-de-l-activite/protocole-national-sante-securite-salaries#questionsreponses

[20] Sauf exception prévue par le décret n°2020-1310 du 29 octobre 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire.

[21] 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

des surfaces, politique de prévention dans l'entreprise et information du public sur les conditions de suspension du port du masque).

En extérieur, le port du masque n'est **obligatoire qu'en cas de regroupement ou d'incapacité à respecter la distance d'un mètre** entre les personnes.

Néanmoins, dans les cas où le port du masque n'est pas prescrit par voie règlementaire, **le préfet peut le rendre obligatoire** lorsque les circonstances l'exigent, sauf dans les lieux d'habitation[22].

- *Mettre en œuvre des procédures de nettoyage/désinfection*

Les objets et points de contact que les salariés sont amenés à toucher doivent être nettoyés/désinfectés tous les jours et à chaque rotation sur le poste de travail.

Lorsque les activités nécessitent des échanges et manipulations d'objets entre salariés ou entre les salariés et les clients, un protocole sanitaire spécifique doit être établi par l'employeur[23].

- *Veiller à l'aération des locaux*

Les espaces de travail et d'accueil du public doivent être aérés régulièrement.

Le Protocole national préconise leur aération toutes les 3 heures pendant 15 minutes ou, si cela est impossible, via un apport d'air neuf adéquat par le système de ventilation[24].

- *Veiller à l'utilisation raisonnée des vestiaires et des lieux de restauration*

Outre le respect des mesures d'hygiène, la distanciation d'un mètre entre les personnes doit être de mise **dans les vestiaires,** selon le Protocole national. Quant aux casiers, ils doivent être individuels et nettoyés quotidiennement.

Concernant les **lieux de restauration**, le Ministère du Travail recommande également des aménagements permettant la distanciation et le respect des gestes de prévention[25]. Il renvoie pour cela à la Fiche conseil sur le sujet et à l'avis du 21 mai 2020 du Haut Conseil de la santé publique[26].

En annexe : Covid-19 : Organisation et fonctionnement des restaurants d'entreprise

- *En dernier recours, utiliser des équipements de protection individuelle*

Le Protocole national rappelle que l'utilisation des équipements de protections individuelle doit être réalisée en dernier recours, lorsque les mesures de protection collective et/ou organisationnelle sont impossibles ou insuffisantes.

Ainsi, les **visières**, qui ne sont pas une alternative au port du masque, peuvent être utilisées **en complément** du masque et doivent faire l'objet d'un nettoyage adapté et régulier[27].

[22] Décret n° 2020-1262 du 16 octobre 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire

[23] le Protocole national du 29 octobre 2020 précise dans son annexe 2, les modalités de nettoyage (page 18).

[24] le Protocole national du 29 octobre 2020 précise dans son annexe 2, les modalités d'aération (page 17).

[25] 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

[26] https://www.hcsp.fr/explore.cgi/avisrapportsdomaine?clefr=840

[27] Le questions/réponses publié par le Ministère du travail prévoit notamment que dans les ateliers, il est possible de ne pas porter le masque dès lors que les conditions de ventilation/aération sont conformes à la réglementation et que le nombre de personnes est limité, qu'elles portent une visière et qu'elles respectent la plus grande distance possible entre elles, y compris dans leurs déplacements,

En revanche, le Gouvernement **déconseille** de porter des **gants**, expliquant qu'ils donnent un faux sentiment de protection et deviennent eux-mêmes des vecteurs de transmission. En cas d'utilisation de gants, il rappelle alors les mesures impératives de sécurité à respecter[28].

En tout état de cause, l'utilisation d'équipements de protection individuelle **ne doit pas venir remplacer** les autres mesures de distanciation et d'hygiène.

- *Participer au dépistage des salariés*

L'employeur, dans le cadre de son protocole et de ses communications avec ses salariés, doit relayer les messages des autorités sanitaires, notamment en invitant tout salarié qui présenterait des symptômes à ne pas se rendre sur son lieu de travail, à consulter un médecin sans délai et à appliquer les préconisations sanitaires, à savoir se faire dépister et s'isoler (idem lorsque les personnes sont cas contact).

Le Protocole national, dans sa nouvelle rédaction, autorise désormais les entreprises à organiser des actions volontaires et gratuites de dépistage au moyen de tests rapides (actions devant être entièrement financées par l'entreprise), dans le respect des conditions règlementaires et sous réserve de conditions garantissant la bonne exécution de ces tests et, surtout, du secret médical : aucun résultat ne pourra en effet être communiqué à l'employeur ou à l'un de ses salariés.

A ce jour, les modalités de mise en œuvre de cette possibilité de dépistage ne sont pas précisées.

En tout état de cause, les entreprises ne peuvent mettre en place des campagnes de tests sérologiques à destination de leurs salariés.

L'employeur ne peut imposer la **prise de température** des salariés entrant sur son site. En revanche, il peut organiser un contrôle de température à la condition que le salarié donne son consentement exprès et qu'aucune trace de la température relevée ne soit conservée.

- *Prévoir une procédure adaptée de prise en charge des personnes symptomatiques*

Un **protocole de prise en charge d'une personne symptomatique** doit être établi par l'employeur avec la Médecine du travail**,** pour permettre la prise en charge sans délai des personnes symptomatiques**.** Le Protocole national précise les étapes à respecter dans le cadre de cette prise en charge[29].

La connaissance par l'employeur de la contamination d'un salarié ou de la suspicion de contamination d'un salarié repose sur la volonté de ses salariés de se déclarer comme atteints ou supposés atteints de la Covid-19.

L'employeur se contentera de demander, dans le cadre du protocole sanitaire mis en place dans l'entreprise, **d'être informé** par les salariés lorsqu'ils sont diagnostiqués positifs à la Covid-19 ou s'il existe une suspicion de contamination.

Des matrices des contacts et leur qualification doivent, par ailleurs, être réalisées par le référent pour faciliter l'identification des personnes contacts si un cas est avéré.

L'employeur doit veiller à ce que cette prise en charge des personnes symptomatiques, touchant à des données sensibles, soit réalisée **dans le respect des dispositions sur la protection des données personnelles et sensibles**.

[28] Protocole national, page 11
[29] Partie V du Protocole (page 12)

La CNIL rappelle ainsi que l'employeur ne peut traiter que les données strictement nécessaires à la satisfaction de ses obligations légales et conventionnelles, à savoir, dans le cadre de la gestion des suspicions ou signalements d'exposition au virus, les seules données liés à la date, l'identité du salarié, au fait qu'il ait indiqué être contaminé ou suspecter de l'être ainsi que les mesures organisationnelles prises, aux fins de protéger les salariés et le public[30].

Ce traitement doit par ailleurs être réalisé dans des conditions renforcées garantissant la sécurité et la confidentialité des données (ce qui nécessite notamment de déterminer la personne habilitée à les traiter et de tracer les accès).

En annexe : Guides de bonnes pratiques à l'attention des employeurs et salariés, publiés par le Ministère du travail.

d. Les sanctions

Pour rappel, la mise en œuvre de mesures de protection insuffisantes (non respectueuses des recommandations du Gouvernement) expose l'employeur aux risques suivants :

- Exercice par des salariés de leur **droit de retrait**[31],
- **Mise en demeure**[32] ou **procès-verbal**[33] établis par l'Inspection du travail, à la suite d'un contrôle,
- **Procédure de référé**[34] **: Restriction ou suspension de l'activité** de l'entreprise, avec prononciation d'une astreinte par jour de retard dans la mise en œuvre des mesures ordonnées,
- En cas de contamination d'un salarié, mise en œuvre de la **responsabilité civile de l'employeur** (demande de reconnaissance du caractère professionnel de l'accident et la faute inexcusable de l'employeur[35]),
- Engagement de **poursuites pénales** (de la personne morale mais également du dirigeant, personne physique), sur le fondement de la mise en danger de la vie
- Mise en danger de la vie d'autrui[36], de non-assistance à personne en péril[37] ou encore d'homicide involontaire[38], si les éléments constitutifs de ces infractions sont réunis.

A noter que le Ministère du Travail indique, sur son site internet, que « *Dans le contexte d'une épidémie telle que le coronavirus, l'employeur qui ne peut mettre en télétravail ses salariés mais qui met à leur disposition des moyens de protection tels que savons, gel hydroalcoolique et tout autre moyen recommandé par les pouvoirs publics, les informe régulièrement et de façon actualisée sur la prévention des risques de contamination (rappel des gestes barrières et de distanciation) en adaptant leur formation à la situation de l'entreprise et à la nature des postes occupés (fiches métier*

[30] https://www.cnil.fr/fr/coronavirus-covid-19-les-rappels-de-la-cnil-sur-la-collecte-de-donnees-personnelles-par-les#donn%C3%A9es-sant%C3%A9

[31] C. trav., art. L. 4131-1 : « Le travailleur alerte immédiatement l'employeur de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle **présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé** ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection.
Il **peut se retirer d'une telle situation.**
L'employeur ne peut demander au travailleur qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent résultant notamment d'une défectuosité du système de protection ».

[32] C. trav. art. L. 4721-4

[33] C. trav., art. L. 4721-5: l'Inspection du travail peut dresser immédiatement procès-verbal, sans mise en demeure préalable, lorsque les faits qu'elle constate présentent un danger grave ou imminent pour l'intégrité physique des travailleurs.

[34] C. trav., art. L. 4732-1; CPC, art. 835

[35] CSS, art. L. 452-1 et suivants

[36] C. pén., art. 223-1

[37] C. pén., art. 223-6

[38] C. pén., art. 221-6

*disponibles sur le site du Ministère du travail) ne devrait pas, **sous réserve de l'appréciation souveraine des juges**, encourir de sanction pénale »*[39].

e. Les mesures exceptionnelles

➢ *Dérogations à la durée du travail et au repos dominical dans les entreprises visées par décret : une application à ce jour limitée*

Par ordonnance du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos[40], le Gouvernement a permis **aux entreprises *« relevant de secteurs d'activités particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale »,*** et désignées par décret, de porter **par dérogation aux stipulations conventionnelles applicables** :

- La durée quotidienne maximale de travail jusqu'à **12 heures** ;
- La durée quotidienne maximale de travail accomplie par un travailleur de nuit jusqu'à **12 heures**, sous réserve de l'attribution d'un repos compensateur égal au dépassement de la durée de 8 heures ;
- La durée du repos quotidien jusqu'à **9 heures consécutives**, sous réserve de l'attribution d'un repos compensateur égal à la durée du repos dont le salarié n'a pu bénéficier ;
- La durée hebdomadaire maximale jusqu'à **60 heures** ;
- La durée hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives[41] jusqu'à **48 heures** ;
- La durée hebdomadaire de travail du travailleur de nuit calculée sur une période de douze semaines consécutives jusqu'à **44 heures**.

Par ailleurs, de telles entreprises, mais également les entreprises qui leur assurent des prestations nécessaires à l'accomplissement de leur activité principale, peuvent également déroger à la règle du **repos dominical** en attribuant le repos hebdomadaire par roulement.

A ce jour, seules sont visées par décret, et sont donc autorisées à mettre en place de telles dérogations, les entreprises qui travaillent à la mise en œuvre du dispositif de détection et de suivi des contacts des personnes détectées positives dans le cadre de la lutte contre la propagation de l'épidémie[42].

L'employeur mettant en œuvre l'une des dérogations permises doit, en tout état de cause, en informer sans délai et par tout moyen le CSE[43] ainsi que la DIRECCTE compétente.

Les dérogations précitées cesseront de produire leurs effets au **31 décembre 2020**, sauf nouvelles dispositions à intervenir dans le cadre du second confinement.

[39] https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/proteger-les-travailleurs/article/securite-et-sante-des-travailleurs-les-obligations-generales-de-l-employeur-et

[40] Ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos

[41] (ou sur une période de douze mois pour les exploitations, entreprises, établissements et employeurs mentionnés aux 1° à 4° de l'article L. 722-1 et aux 2°, 3° et 6° de l'article L. 722-20 du code rural et de la pêche maritime et ayant une activité de production agricole)

[42] Décret 2020-573 du 15 mai 2020 relatif aux dérogations à la règle du repos dominical pour les activités d'identification, d'orientation et d'accompagnement et de surveillance épidémiologique dans le cadre de la lutte contre la propagation de l'épidémie de covid-19.

[43] Ordonnance n° 2020-389 du 1er avril 2020 portant mesures d'urgence relatives aux instances représentatives du personnel et décret n° 2020-419 du 10 avril 2020 relatif aux modalités de consultation des instances représentatives du personnel pendant la période de l'état d'urgence sanitaire

➢ *Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat*

« *Afin de récompenser les salariés qui se rendent sur leur lieu de travail »*[44], les conditions du versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat, reconduite pour l'année 2020, sont aménagées par la loi de finances rectificative du 30 juillet 2020[45]*:* le bénéfice de la prime n'est désormais plus conditionné à la mise en œuvre d'un accord d'intéressement à la date de son versement.

A titre de rappel, cette prime est exonérée de cotisations et charges sociales, ainsi que d'impôt sur le revenu, dans la limite de 1 000 euros.

La loi du 30 juillet 2020 précitée permet également aux entreprises ayant un accord d'intéressement de **doubler le montant de la prime** (qui peut donc aller jusqu'à 2 000 euros, bénéficiant des mêmes exonérations).

Par ailleurs, elle permet à l'accord collectif ou à l'employeur, dans l'hypothèse du versement de la prime par décision unilatérale, de prévoir un **nouveau critère**[46] **de modulation** du montant de la prime : celui des conditions de travail liées à l'épidémie de Covid-19.

En outre, la loi précise que[47] :

- Les entreprises ayant déjà versé la prime sur la base de la Loi de financement de la Sécurité sociale pour 2020 peuvent **compléter leur versement initial**[48] par un avenant à la convention ou à la décision unilatérale de l'employeur. Cet avenant pourra retenir des critères d'attribution de la prime différents pour ce deuxième versement ;
- La prime peut être versée en **plusieurs fois**, sous réserve que les versements respectent la date butoir du **31 décembre 2020** et que les critères d'attribution de la prime ne soient pas définis différemment pour chacune des échéances (il s'agit d'une prime unique).

⚠ En cas de volonté de moduler la prime selon les conditions de travail liées à l'épidémie de Covid-19, il sera au préalable indispensable d'analyser les conditions de travail de l'ensemble des salariés pendant cette période, et pas seulement celles des salariés qui ont continué à se rendre dans les locaux de l'entreprise. La modulation devra alors être fondée sur des raisons objectives, vérifiables et pertinentes[49].

e. Suspension du contrat de travail

La nécessité de protéger les personnes à risques et d'isoler les personnes atteintes de Covid-19 pour limiter la propagation du virus appelle des mesures adaptées pour répondre au mieux à ces problématiques nouvelles.

➢ *Les salariés contaminés et les cas contact*

Les salariés atteints de la Covid-19 ou cas contact bénéficieront d'un arrêt de travail prescrit par leur médecin traitant, dont la prise en charge dépendra de la nature (maladie simple ou maladie professionnelle) selon la règlementation de droit commun applicable.

[44] Comme l'annonçait le 24 mars dernier Monsieur Bruno LEMAIRE, sur son compte Twitter,
[45] Loi n° 2020-935 du 30 juillet 2020 de finances rectificative pour 2020
[46] En plus de ceux de la rémunération, du niveau de classification, de la durée de présence effective pendant l'année écoulée ou la durée de travail prévue au contrat de travail
[47] https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/questions-reponses-par-theme/article/prime-exceptionnelle-et-epargne-salariale
[48] La somme des versements sera exonérée dans la limite de 1 000 € ou 2 000 € pour les entreprises mettant en œuvre un accord d'intéressement à la date de versement du complément.
[49] Sur ce point, il conviendra de faire application des règles dégagées par la jurisprudence en matière d'égalité de traitement.

Depuis la parution du décret n°2020-1131 du 14 septembre 2020, le statut de maladie professionnelle est accordé automatiquement aux personnels soignants qui ont développé une forme grave de la Covid-19 ayant nécessité un apport d'oxygène ou ayant entrainé le décès. Les personnes concernées peuvent ainsi bénéficier d'une rente majorée et l'indemnisation de différents postes de préjudices en invoquant la faute inexcusable de l'employeur.

Les dépenses afférentes aux maladies professionnelles dues à la Covid-19 ne seront pas portées sur le compte AT/MP des employeurs concernés : elles seront en effet inscrites au compte spécial et non pas au compte de l'employeur[50].

- *Les parents d'un enfant dont l'établissement scolaire ou d'accueil est fermé*

Les salariés devant garder leur enfant de moins de 16 ans ou handicapé en raison de la fermeture pour raison sanitaire de la section, de la classe ou de l'établissement d'accueil de leur enfant, peuvent bénéficier du régime de l'activité partielle[51].

Reprenant le dispositif mis en place à la sortie du premier confinement, l'activité partielle couvre tous les arrêts à partir du 1er septembre 2020 et donne droit à la même indemnisation dérogatoire.

*Pour en bénéficier, les salariés doivent fournir à l'employeur une **attestation de fermeture** de la section, de la classe ou de l'établissement d'accueil de l'enfant ou délivrer un **document de l'assurance maladie** attestant que l'enfant est identifié comme un cas contact. Ils doivent également rédiger un document **attestant sur l'honneur** qu'ils sont le seul parent à bénéficier de ce régime.*

- *Les personnes vulnérables ne pouvant ni télétravailler, ni travailler dans des conditions renforcées de sécurité*

L'activité partielle sur prescription médicale est le dispositif mis en place par le Gouvernement afin de protéger les personnes les plus vulnérables depuis le 31 août 2020, à défaut de télétravail ou d'aménagement satisfaisant aux exigences de sécurité renforcée des conditions de travail.

Le décret du 29 août 2020 avait allégé la liste des personnes vulnérables et le dispositif d'activité partielle ne concernait plus les salariés partageant le même domicile qu'une personne vulnérable (à l'exception des territoires dans lesquels l'état d'urgence sanitaire était en vigueur)[52].

Cependant, le juge a invalidé la liste allégée et invité le Gouvernement à revoir les critères de vulnérabilité[53]. En attendant, l'ancienne liste résultant du décret du 5 mai 2020 s'applique[54].

Il est préconisé à l'employeur de diffuser de façon collective à ses salariés (sans viser l'un d'eux en particulier) et d'afficher, outre les mesures de sécurité à respecter, les dispositifs mis en place par le Gouvernement pour répondre aux problématiques nouvelles liées à la Covid-19 (activité partielle sur prescription médicale, garde d'enfant).

[50] Arrêté SSAS2024638A du 16 septembre 2020

[51] https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/questions-reponses-par-theme/article/garde-d-enfants-et-personnes-vulnerables ; https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/fiche_arret_travail-garde-enfant.pdf

[52] Décret n° 2020-1098 du 29 août 2020 listant les personnes regardées comme vulnérables.

[53] CE ordonnance, 15 octobre 2020, n°s 444425, 444916, 444919, 445029, 445030

[54] Décret n° 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 n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020

f. Le prêt de main d'œuvre

Le prêt de main d'œuvre, durant cette crise sanitaire, est apparu comme une mesure permettant d'optimiser la gestion des effectifs.

Par ce mécanisme, de manière temporaire, une entreprise (dite « entreprise d'origine ») connaissant une baisse d'activité peut mettre à disposition un ou plusieurs salariés au profit d'une autre entreprise (dite « entreprise d'accueil » ou « utilisatrice ») qui connait, quant à elle, un surcroît d'activité.

Afin de faciliter le recours à ce mécanisme, le législateur[55] a assoupli les conditions du recours au prêt de main d'œuvre **jusqu'au 31 décembre 2020**.

La loi prévoit les dérogations suivantes :

- **une seule convention** entre l'entreprise utilisatrice et l'entreprise d'origine est nécessaire lorsqu'il y a plusieurs salariés mis à disposition et non plus une convention par salarié ;
- l'avenant signé par le salarié mis à disposition peut se contenter d'indiquer le **volume horaire hebdomadaire** : il ne doit pas obligatoirement détailler les horaires de travail à accomplir dans l'entreprise utilisatrice;
- le CSE doit être consulté mais la **consultation peut être postérieure** à la conclusion des conventions de mise à disposition, **dans la limite d'un mois** ;

Alors qu'en principe, le prêt de main d'œuvre à **but lucratif** est interdit[56], **le décret 2020-1317 du 30 octobre 2020[57] déroge à cette interdiction pour les entreprises relevant de certains secteurs d'activité dont il dresse la liste**. Il s'agit des secteurs sanitaire, social et médico-social, de la construction aéronautique, de l'industrie agro-alimentaire et du transport maritime.

Ainsi, **lorsque l'intérêt de l'entreprise utilisatrice le justifie** eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation de la Covid-19, les opérations de prêt de main d'œuvre n'auront pas de but lucratif au sens du Code du travail pour les entreprises utilisatrices, **même lorsque le montant facturé par l'entreprise prêteuse à l'entreprise utilisatrice est inférieur** aux salaires versés au salarié, aux charges sociales afférentes et aux frais professionnels remboursés à l'intéressé au titre de sa mise à disposition temporaire **ou est égal à zéro**.

[55] Loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne, art. 52
[56] C. trav., art. L. 8241-1
[57] pris en application de la loi n°2020-734 du 17 juin 2020

2. BAISSE D'ACTIVITE OU FERMETURE DE L'ENTREPRISE

Afin de prévenir et limiter la cessation d'activité des entreprises ainsi que ses incidences sur l'emploi, la loi d'urgence, à titre exceptionnel et provisoire, ainsi que les décrets et ordonnances d'application, ont assoupli et amélioré le dispositif déjà existant de l'activité partielle (ancien « chômage partiel *»), « pour doter la France du système le plus protecteur d'Europe »*[58], mis en place un nouveau dispositif d'activité partielle de longue durée et permis à l'employeur, dans des conditions déterminées, d'imposer à ses salariés la prise d'un certain nombre de jours de congés payés et/ou de JRTT.

a. Activité partielle durant la crise sanitaire [59]

➢ *Objet*

Outil de prévention des licenciements économiques, le dispositif de l'activité partielle permet à l'employeur en difficulté, en cas de réduction de l'horaire de travail pratiqué ou fermeture temporaire de tout ou partie de l'entreprise, de faire prendre en charge par l'État tout ou partie du coût de la rémunération de ses salariés.

Au cours de la période d'activité partielle, l'employeur verse à chacun de ses salariés une **indemnité d'activité partielle** (*dont les modalités de calcul sont détaillées ci-dessous*); l'État verse ensuite à l'employeur une **allocation** dont le montant est proportionnel – *et non plus forfaitaire* – à la rémunération du salarié concerné.

Afin d'aider les entreprises à faire face à la crise sanitaire, le Gouvernement a mis en place un nouveau régime d'activité partielle renforcée avec une meilleure prise en charge de l'indemnité d'activité partielle. Les nouvelles règles sont applicables à toutes les demandes réalisées depuis le 1er mars 2020.

> Alors que le taux de prise en charge par l'État de l'allocation d'activité partielle devait être modifié à partir du 1er novembre 2020, le décret n° 2020-1319 du 30 octobre 2020 a repoussée l'échéance au **31 décembre 2020**.

A compter du **1er janvier 2021**, le dispositif exceptionnel et provisoire d'activité partielle laissera place à un dispositif de droit commun réformé[60].

➢ *Entreprises éligibles*

Le 24 mars 2020, le Ministère du Travail mettait en ligne[61] ce schéma récapitulatif des entreprises éligibles au dispositif :

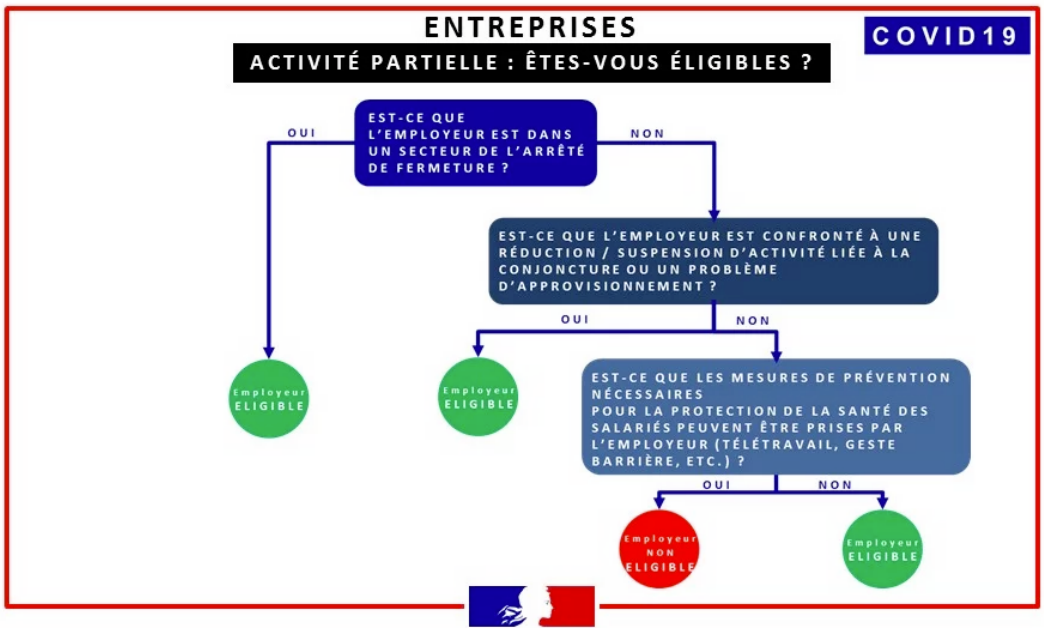
---

[58] Précisions sur les évolutions procédurales et questions-réponses sur le dispositif exceptionnel d'activité partielle, établies par le Ministère du Travail : https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/proteger-les-travailleurs-les-emplois-les-savoir-faire-et-les-competences/proteger-les-emplois/chomage-partiel-activite-partielle/article/precisions-sur-les-evolutions-procedurales-du-dispositif-exceptionnel-d

[59] Ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle ; Décret n° 2020-325 du 25 mars 2020 relatif à l'activité partielle ; Ordonnance n° 2020-428 du 15 avril 2020 portant diverses dispositions sociales pour faire face à l'épidémie de covid-19, art. 6 ; Décret n° 2020-435 du 16 avril 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle ; Ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020 portant diverses mesures prises pour faire face à l'épidémie de covid-19, art. 4 à 8, Ordonnance n° 2020-770 du 24 juin 2020 relative à l'adaptation du taux horaire de l'allocation d'activité partielle, Décret n° 2020-810 du 29 juin 2020 portant modulation temporaire du taux horaire de l'allocation d'activité partielle modifié par le décret n°2020-1123 du 10 septembre 2020 - art. 1, et le décret n°2020-1170 du 25 septembre 2020 - art. 1, Ordonnance n° 2020-1255 du 14 octobre 2020 relative à l'adaptation de l'allocation et de l'indemnité d'activité partielle, Décret n° 2020-1316 du 30 octobre 2020 relatif à l'activité partielle et au dispositif d'activité partielle spécifique en cas de réduction d'activité durable, Décret n° 2020-1319 du 30 octobre 2020 relatif à l'activité partielle.

[60] Décrets n°2020-1316, 2020-1318 et 2020-1319 du 30 octobre 2020

[61] https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/coronavirus-covid-19-employeurs-etes-vous-eligibles-a-l-activite-partielle



Les entreprises suivantes peuvent ainsi solliciter le bénéfice de l'activité partielle :

- Entreprises concernées par les **fermetures administratives**[62];
- Entreprises subissant une **baisse ou suspension d'activité** liée à la crise sanitaire (annulation de commandes, absence massive de salariés indispensables à l'activité de l'entreprise, etc.) ;
- Entreprises confrontées à des **difficultés d'approvisionnement** pouvant être objectivées;
- Entreprises pour lesquelles il est **impossible de mettre en place les mesures de prévention** nécessaires pour la protection de la santé des salariés (télétravail, gestes barrières, etc.).

Attention, si le dispositif est étendu et assoupli pour bénéficier au plus grand nombre et de manière accélérée, cela n'ouvre pas droit à un **recours abusif** à l'activité partielle. **Des contrôles renforcés *a posteriori*,** par la DIRECCTE compétente, des informations transmises et de la réalité du motif de recours invoqué, sont mis en œuvre.

La demande par l'employeur d'une indemnisation pour des heures en réalité travaillées par ses salariés (télétravail[63], affectation à d'autres tâches pendant la fermeture de l'entreprise aux clients, par exemple) ou pendant leurs congés ou JRTT, s'apparente à une **fraude**[64] et est assimilée à du **travail illégal**[65].

Les **sanctions** encourues, qui sont cumulables en cas de fraude ou de fausse déclaration, sont les suivantes

- remboursement intégral des sommes perçues au titre du chômage partiel ;
- interdiction de bénéficier, pendant une durée maximale de 5 ans, d'aides publiques en matière d'emploi ou de formation professionnelle ;

[62] Décret n° 2020-1262 du 16 octobre 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire

[63] En revanche, en cas de réduction de l'horaire de travail, il est possible de placer les salariés en activité partielle pour le temps qui correspond à cette réduction et de placer le salarié en télétravail pour le temps travaillé ; l'employeur devra être en mesure de démontrer qu'il a défini clairement les plages travaillées et celles non travaillées, en cas de contrôle.

[64] Précisions sur les évolutions procédurales et questions-réponses sur le dispositif exceptionnel d'activité partielle, établies par le Ministère du Travail : https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/proteger-les-travailleurs-les-emplois-les-savoir-faire-et-les-competences/proteger-les-emplois/chomage-partiel-activite-partielle/article/precisions-sur-les-evolutions-procedurales-du-dispositif-exceptionnel-d

[65] C. trav., art. L. 8211-1 6°

- 2 ans d'emprisonnement et 30 000 euros d'amende[66].

Le Ministère du Travail invitait d'ailleurs, dans un communiqué du 30 mars 2020[67], les salariés et les représentants du personnel à signaler à la DIRECCTE tout manquement à cette règle.

A noter que l'ordonnance du 27 mars 2020 a étendu le bénéfice du dispositif d'activité partielle aux:

- entreprises étrangères n'ayant pas d'établissement en France employant un ou plusieurs salariés exerçant ses fonctions en France, qui sont soumises pour ces salariés, aux régimes français de sécurité sociale et d'assurance chômage ;
- entreprises publiques qui s'assurent elles-mêmes contre le risque chômage[68] (les sommes mises à la charge de l'Unédic lui sont remboursées par les entreprises concernées dans des conditions définies par décret) ;
- régies dotées de la seule autonomie financière, qui gèrent un service public à caractère industriel et commercial de remontées mécaniques ou de pistes de ski, dès lors qu'elles ont adhéré au régime d'assurance chômage et pour les salariés soumis aux dispositions du Code du travail.

L'application du dispositif d'activité partielle a pris fin, pour les particuliers employeurs et les assistants maternels, le 1er septembre 2020[69].

➢ *Salariés concernés*

Tous les salariés sont concernés, **quels que soient leur ancienneté, le type de contrat de travail** (CDI, CDD, apprentissage, professionnalisation) **et leur durée du travail.**

Les stagiaires n'étant pas titulaires d'un contrat de travail, ils sont exclus de ce dispositif.

Le décret du 25 mars 2020 a supprimé l'exclusion, jusqu'alors prévue, des salariés en **forfait annuel (en jours ou en heures)** : pendant la durée d'application du dispositif exceptionnel et provisoire, ces salariés peuvent bénéficier de l'activité partielle, en cas de réduction de l'horaire de travail habituellement pratiqué dans l'entreprise ou de fermeture de celle-ci.

Quant aux salariés relevant d'un régime d'**équivalence**[70], leur prise en charge est améliorée puisqu'il est désormais tenu compte des heures d'équivalence rémunérées pour le calcul de leur indemnité et de l'allocation d'activité partielle. En cas de réduction de l'horaire de travail, la durée considérée comme équivalente est prise en compte en lieu et place de la durée légale du travail.

La mise en activité partielle des **salariés protégés**, n'est plus, dans le cadre de ce dispositif exceptionnel et temporaire, soumise à l'accord préalable de ces derniers : dès lors qu'elle affecte tous les salariés de l'entreprise, de l'établissement, du service ou de l'atelier auquel est affecté ou rattaché l'intéressé, l'activité partielle s'impose au salarié protégé.

[66] en application de l'article 441-6 du Code pénal

[67] https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/presse/communiques-de-presse/article/covid-19-sanctions-contre-les-fraudes-au-chomage-partiel

[68] Pour les salariés de droit privé des entreprises inscrites au répertoire national des entreprises contrôlées majoritairement par l'État mentionnées au 3° de l'article L. 5424-1 du code du travail (ADP, RATP, RTE, etc.) et les salariés mentionnés au 6° du même article (salariés soumis au statut national du personnel des industries électriques et gazières).

[69] Décret n°2020-1059 du 14 août 2020 fixant le terme du dispositif exceptionnel d'activité partielle pour les salariés employés à domicile et les assistants maternels

[70] C. trav., art. L. 3121-13

➢ *Individualisation de l'activité partielle*

Habituellement, l'activité partielle est une mesure collective, qui concerne sans distinction tous les salariés de l'établissement ou du service visé, y compris lorsque le dispositif est mis en œuvre individuellement et alternativement.

A titre exceptionnel, l'ordonnance du 22 avril 2020[71] prévoit que l'employeur peut désormais placer une partie seulement des salariés de l'entreprise, d'un établissement, d'un service ou d'un atelier, y compris ceux relevant de la même catégorie professionnelle, en position d'activité partielle ou appliquer à ces salariés une répartition différente des heures travaillées et non travaillées, lorsque cette individualisation est **nécessaire pour assurer le maintien ou la reprise d'activité.**

Cette individualisation est possible dans les conditions suivantes :

- soit en cas d'**accord d'entreprise** ou d'établissement ou, à défaut, de **convention ou d'accord de branche**,
- soit après **avis favorable du CSE ou du conseil d'entreprise**.

L'accord ou le document soumis à l'avis du CSE ou du conseil d'entreprise détermine notamment:

- Les **compétences identifiées comme nécessaires** au maintien ou à la reprise de l'activité de l'entreprise, de l'établissement, du service ou de l'atelier ;
- Les **critères objectifs**, liés aux postes, aux fonctions occupées ou aux qualifications et compétences professionnelles, **justifiant la désignation** des salariés maintenus ou placés en activité partielle ou faisant l'objet d'une répartition différente des heures travaillées et non travaillées ;
- Les **modalités et la périodicité**, qui ne peut être inférieure à 3 mois, selon lesquelles il est procédé à un **réexamen périodique des critères** ci-dessus mentionnés afin de tenir compte de l'évolution du volume et des conditions d'activité de l'entreprise en vue, le cas échéant, d'une modification de l'accord ou du document ;
- Les **modalités** particulières selon lesquelles sont **conciliées la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale** des salariés concernés ;
- Les **modalités d'information** des salariés de l'entreprise sur l'application de l'accord pendant toute sa durée.

> A noter que les accords conclus et les décisions unilatérales prises afin de mettre en place l'individualisation de l'activité partielle cesseront de produire leurs effets au plus tard le **31 décembre 2020**.

➢ *Démarches : procédure simplifiée*

Désormais, la demande est faite par l'entreprise **par voie dématérialisée**, après avoir créé un compte sur le site https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/

▪ *Demande d'activité partielle*

L'employeur dispose d'un délai de **30 jours** à compter du placement de ses salariés en activité partielle pour déposer sa demande en ligne, avec effet rétroactif.

La demande doit impérativement **préciser les informations suivantes** :

[71] Ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020 portant diverses mesures prises pour faire face à l'épidémie de covid-19, art. 8

- le motif de recours, à savoir « circonstances exceptionnelles » et le sous motif « coronavirus »[72] ;
- les circonstances détaillées et la situation économique à l'origine de la demande : il convient donc de détailler précisément les conséquences de l'épidémie sur l'activité de l'entreprise (ampleur des difficultés et impacts sur l'emploi) ;
- la période prévisible de l'activité partielle ;
- le nombre de salariés concernés ;
- le nombre d'heures chômées prévisionnelles.

A cette demande, doivent être joints **l'avis du CSE**[73] ou, en l'absence de représentants du personnel, **l'information des salariés**, ainsi qu'un **document explicatif des cas particuliers rencontrés** (CDD prenant fin avant l'échéance de la demande, promesses d'embauche, etc.).

Si le CSE n'a pas été consulté à la date de réalisation de la demande (*cf infra*), il devra être transmis dans les 2 mois à compter de la demande.

Par ailleurs, le CSE doit désormais être informé à l'échéance de chaque autorisation d'activité partielle[74].

Le délai d'instruction de la demande est ramené au délai de droit commun de **15 jours** (et non plus de 48 heures comme c'était le cas jusqu'au 31 septembre 2020)[75]; l'absence de réponse de la DIRECCTE dans ce délai **vaut décision d'accord**.

L'acceptation implicite de la demande ne prive pas la DIRECCTE de la possibilité de réaliser un contrôle *a posteriori* de l'utilisation du dispositif par l'employeur.

Un aléa existe donc en cas d'acceptation implicite de la demande : si lors d'un contrôle ultérieur, la DIRECCTE estime que le motif de recours invoqué n'est pas établi, l'entreprise pourrait être alors tenue de rembourser les allocations perçues par elle et de payer à ses salariés un complément de salaire. (Sur les sanctions pénales en cas de fraude ou de fausse déclaration *: cf supra)*

Lorsque la demande d'autorisation porte, pour le même motif et la même période, **sur au moins 50 établissements implantés dans plusieurs départements**, l'employeur peut adresser une **demande unique** d'activité partielle au titre de l'ensemble des établissements au Préfet du département où est implanté l'un quelconque des établissements concernés[76].

- *Bulletin de salaire*

A l'échéance habituelle de la paie, l'employeur verse aux salariés concernés l'indemnité d'activité partielle (*cf infra*) et fait apparaitre sur le bulletin de paie les informations suivantes[77] :

- Le **nombre d'heures chômées indemnisées** au titre de l'activité partielle ;
- Le **taux appliqué** pour le calcul de l'indemnité d'activité partielle ;

[72] https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/accompagnement-des-mutations-economiques/activite-partielle
[73] Ordonnance n° 2020-389 du 1er avril 2020 portant mesures d'urgence relatives aux instances représentatives du personnel
[74] Décret n° 2020-1316 du 30 octobre 2020 relatif à l'activité partielle et au dispositif d'activité partielle spécifique en cas de réduction d'activité durable
[75] Décret n° 2020-1188 du 29 septembre 2020 relatif à l'activité partielle et au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable
[76] Décret n° 2020-1316 du 30 octobre 2020 relatif à l'activité partielle et au dispositif d'activité partielle spécifique en cas de réduction d'activité durable, art. 1.
[77] C. trav., art. R. 3243-1 16°

- Le **montant** de l'indemnité versée à ce titre.

Ces informations peuvent toutefois, et jusqu'au 26 mars 2021, être remises aux salariés sur un document annexe aux bulletins de paie.

▪ *Demande d'indemnisation*

La demande d'indemnisation est adressée par l'entreprise depuis son compte sur le site activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/

Il appartient à l'employeur d'indiquer, pour chaque salarié concerné, les heures hebdomadaires réellement travaillées (ou assimilées, telles que les congés, les arrêts maladie, etc.) et les heures hebdomadaires réellement chômées.

Le Ministère du Travail indique que l'allocation est versée à l'entreprise, par l'Agence de service et de paiement (ASP), dans un délai moyen de 12 jours.

➢ *Situation des salariés et incidence sur leurs droits*

Les salariés placés en activité partielle voient leurs contrats de travail **suspendus** (et non rompus) : ils ne se tiennent alors pas à la disposition de l'employeur, ne reçoivent pas de directive de ce dernier et ne se présentent pas sur leurs lieux de travail.

Ils perçoivent, pendant cette période, non pas un salaire mais une indemnité d'activité partielle, dont le montant minimum et le régime sont détaillés ci-dessous.

Quelle assiette de calcul des primes à retenir ? Les indemnités d'activité partielle se substituant aux salaires, elles doivent être incluses dans l'assiette servant de base de calcul des primes calculées sur les salaires (ex : ancienneté, treizième mois)[78].

Comment traiter les jours fériés[79] ? Seules les heures chômées au cours des **jours fériés légaux habituellement travaillés** au sein de l'entreprise donnent lieu à l'indemnisation au titre de **l'activité partielle**[80].

Les jours fériés légaux **habituellement non travaillés** dans l'entreprise ne peuvent en revanche faire l'objet d'une indemnisation au titre de l'activité partielle ; l'employeur doit verser le **salaire habituel**, aux salariés totalisant au moins 3 mois d'ancienneté (condition d'ancienneté non applicable pour le 1er mai[81]) au sein de l'entreprise, en application du principe selon lequel les jours fériés chômés ne peuvent entrainer aucune perte de salaire[82].

Quid de la journée de solidarité ? Cette journée consistant en une journée de travail non rémunérée, il n'est pas possible de recourir au dispositif de l'activité partielle pendant celle-ci [83].

Lorsque cela est envisageable, l'employeur pourrait, en revanche, reporter la date de cette journée en dehors de la période d'activité partielle.

Comment calculer les droits aux congés payés ? La totalité des heures chômées est prise en compte pour le calcul de l'acquisition des droits à congés payés[84].

[78] Cass. soc., 16 janvier 1992, n° 88-43.631 ; Cass. soc., 26 novembre 1996, n° 94-40.266
[79] Documentation technique DGEFP, 2015, Fiche 5, art. 5.4
[80] Cass. soc., 10 novembre 1988, n° 86-41.334 ; Cass. soc., 8 décembre 1988, n° 86-42.833
[81] C. trav., art. L. 3133-5
[82] C. trav., art. L. 3133-3. Ces dispositions ne s'appliquent ni aux personnes travaillant à domicile, ni aux salariés intermittents, ni aux salariés temporaires.
[83] Documentation technique DGEFP, 2015, Fiche 5, art. 5.4
[84] C. trav., art. R. 5122-11

Quel impact sur la répartition de la participation et de l'intéressement ? L'ensemble des heures chômées est également pris en compte pour la répartition de la participation et de l'intéressement lorsque cette répartition est proportionnelle à la durée de présence du salarié.

Lorsque cette répartition est proportionnelle au salaire, les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçus le salarié s'il n'avait pas été placé en activité partielle[85].

Quelles conséquences sur l'indemnité de licenciement ? La période d'activité partielle, qui suspend le contrat de travail, ne rompt pas l'ancienneté du salarié appréciée pour déterminer l'ouverture ou non du droit à une indemnité de licenciement; en revanche, cette période n'a pas à être prise en compte dans l'ancienneté servant de base de calcul de l'indemnité de licenciement[86].

Il convient, pour la détermination de la base de calcul de l'indemnité de licenciement, de prendre en compte le **salaire qu'aurait perçu** le salarié s'il n'avait pas été placé en activité partielle[87].

> Ce principe devrait s'appliquer au calcul des indemnités de rupture, quelle qu'en soit la cause (rupture conventionnelle, mise à la retraite, etc.).

Quelles conséquences sur l'indemnité compensatrice de préavis ? L'indemnité d'activité partielle cesse d'être versée à compter de la notification du licenciement : le salarié a droit à une indemnité compensatrice de préavis.

Comment gérer l'arrêt de travail du salarié ? Si l'arrêt de travail pour maladie est antérieur à la période d'activité partielle, et qu'il se poursuit durant celle-ci, il n'est pas en activité partielle mais bien en arrêt de travail (car il est la première cause de suspension de son contrat de travail).

Lorsque le salarié bénéficie, une fois placé en activité partielle, d'un arrêt de travail, il ne peut cumuler pendant son arrêt l'indemnité d'activité partielle avec les indemnités journalières de sécurité sociale.

Il bénéficiera alors de l'indemnisation due au titre de son arrêt de travail[88]pendant la durée de celui-ci, sans pouvoir percevoir plus que ce qu'il aurait perçu s'il avait été présent dans l'entreprise[89].

Il percevra par conséquent les indemnités journalières de sécurité sociale et, si leur montant est inférieur à l'indemnité d'activité partielle qu'il aurait perçue s'il avait été présent dans l'entreprise, un complément au titre du maintien de salaire par l'employeur (soumis aux cotisations et contributions de droit commun et non au régime des revenus de remplacement).

La période d'activité partielle est, enfin, assimilée à une période de travail pour la détermination des droits aux différentes prestations de sécurité sociale et à une retraite complémentaire[90].

- *Indemnité d'activité partielle : montant et régimes social et fiscal*

A la date normale de paie, le salarié perçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, égale *a minima* à **70 % de leur rémunération brute** (soit une prise en charge à hauteur de **84% de leur salaire net)**[91].

---

[85] C. trav., art. R. 5122-11
[86] Documentation technique DGEFP, 2015, Annexe 2
[87] Cass. soc., 5 mai 1988, n° 85-45.334 ; Cass. soc., 9 mars 1999, n° 96-44.439
[88] Documentation technique DGEFP, 2015, Annexe 2
[89] Cass. soc., 2 juillet 1987, n° 83-43.626
[90] Circulaire AGIRC ARRCO Individus 2019 – fiche 2
[91] C. trav., art. L. 5122-19

Pendant les **actions de formation professionnelle** résultant notamment du plan de développement des compétences, **cette indemnité horaire est portée à 100 % de la rémunération nette** antérieure du salarié[92].

> ⚠ Cette indemnité sera **ramenée à 60%** de la rémunération brute avec un **plafond de 4,5 fois le SMIC** horaire à compter du **1er janvier 2021**[93].

La rémunération brute à prendre en compte est celle servant d'assiette au calcul de l'indemnité de congés payés.

L'indemnité horaire perçue **ne peut**, en tout état de cause, **être inférieure au taux horaire net du SMIC** (8,03 euros)[94].

> En principe, seules les heures chômées dans la limite de la durée légale du travail donnent lieu à une indemnisation par l'employeur.
>
> Les **heures supplémentaires** habituellement exécutées, si elles ne sont pas contractualisées ou prévues conventionnellement, et qui sont chômées, **ne donnent pas lieu à une indemnisation** par l'employeur[95] (sauf volonté de ce dernier de maintenir la rémunération pendant la période d'activité partielle[96]).
>
> En revanche, l'ordonnance du 22 avril 2020[97] a **étendu la prise en compte**, en lieu et place de la durée légale du travail, des heures supplémentaires lorsqu'elles sont prévues :
>
> - Soit par une convention individuelle de forfait (sur la semaine, le mois ou l'année) conclue avant le 24 avril 2020,
> - Soit par un accord collectif d'entreprise ou convention collective de branche prévoyant une durée du travail supérieure à la durée légale (par exemple celle des hôtels-cafés-restaurants).
>
> Les **temps de pause, habillage/déshabillage, casse-croûte**, etc., n'étant pas du travail effectif, ils ne donnent pas, eux non plus, lieu à une indemnisation au titre de l'activité partielle (quand bien même ils étaient rémunérés)[98].

Le dispositif exceptionnel permet aux salariés à **temps partiel** de bénéficier d'une indemnité d'activité partielle dont le taux horaire est au moins égal au taux horaire du SMIC. Les salariés à temps partiel dont la rémunération est basée sur un taux horaire inférieur à celui du SMIC (soit les salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation) perçoivent, quant à eux, une indemnité d'activité partielle égale à leur taux horaire de rémunération.

La détermination de l'indemnité d'activité partielle des salariés en **forfait-jours ou heures sur l'année** est réalisée sur la base du nombre d'heures ou de journées ou demi-journées non travaillées, converties en heures, selon les modalités suivantes :

- Un jour non travaillé correspond à 7h,
- Une demi-journée non travaillée correspondant à 3h30,

---

[92] C. trav., art. L. 5122-19
[93] Décret 2020-1316 du 30 octobre 2020 relatif à l'activité partielle et au dispositif d'activité partielle spécifique en cas de réduction d'activité durable
[94] C. trav., art. L. 3232-5
[95] Cass. soc. 28 octobre 2008 n° 07-40.865
[96] https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F13898
[97] Ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020 portant diverses mesures prises pour faire face à l'épidémie de covid-19, art. 7
[98] Réponse ministérielle, JOAN 1er juillet 1985, p. 3077, n°66276

Des précisions et exemples d'application sont apportés par le Ministère du Travail au sein du guide mis en ligne[99].

Concernant les salariés soumis à un régime d'**équivalence** *: cf supra « Salariés concernés ».*

L'indemnité d'activité partielle est **exonérée de cotisations sociales** (patronales comme salariales), de forfait social et d'impôt sur le revenu. Elle est soumise au régime des revenus de remplacement (uniquement **CSG** au taux de 6,2% et **CRDS** au taux de 0,5 %, après abattement pour frais professionnels de (1,75%)).

Néanmoins, le précompte de ces prélèvements ne peut avoir pour effet de réduire le montant net de cette indemnité, éventuellement cumulée avec le salaire d'activité, en deçà du SMIC brut.

Si l'employeur indemnise ses salariés au-delà du montant de 70% de leur rémunération brute (en application de dispositions conventionnelles ou d'une décision unilatérale), l'indemnité d'activité partielle plus favorable est soumise, elle aussi, à ce régime social[100].

Néanmoins, lorsque **la somme** de l'indemnité légale d'activité partielle et de l'indemnité complémentaire versée par l'employeur en application d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale est **supérieure à 3,15 fois la valeur horaire du SMIC (soit à 31,97 euros)**[101], la part de l'indemnité complémentaire versée au-delà de ce montant est assujettie aux cotisations sociales ainsi qu'à la CSG et CRDS applicables aux revenus d'activité.

- *Allocation d'activité partielle*

Le taux de l'allocation d'activité partielle accordée à l'employeur dans le cadre du dispositif exceptionnel est, par principe, égal à **60% de la rémunération antérieure brute** du salarié servant d'assiette de calcul des congés payés dans la **limite de 4,5 fois le SMIC**.

Par dérogation, le taux de l'allocation est fixé à **70%** de la rémunération antérieure brute, limitée à 4,5 fois le taux horaire du SMIC, pour les entreprises faisant parties de **secteurs particulièrement touchés par la crise sanitaire**[102].

Sont concernés par le taux dérogatoire :

- les employeurs qui exercent leur activité principale dans les secteurs mentionnés à l'annexe 1 du décret n°2020-1188 du 29 septembre 2020;
- les employeurs qui exercent leur activité principale dans les secteurs mentionnés à l'annexe 2 du décret précité et qui ont subi une diminution de leur chiffre d'affaires d'au moins 80% durant la période comprise entre le 15 mars et le 15 mai 2020[103].

Deux situations particulières doivent être soulignées :

- Si l'employeur indemnise ses salariés au-delà du montant légal de prise en charge, bien que l'indemnité bénéficie dans sa totalité du régime des revenus de remplacement, l'allocation versée par l'État se limitera, elle, à 60% de la rémunération horaire brute ;

[99] https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/proteger-les-travailleurs-les-emplois-les-savoir-faire-et-les-competences/proteger-les-emplois/chomage-partiel-activite-partielle/article/precisions-sur-les-evolutions-procedurales-du-dispositif-exceptionnel-d

[100] Documentation technique DGEFP, 2015, Fiche 6

[101] Ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020 portant diverses mesures prises pour faire face à l'épidémie de covid-19, art. 5

[102] La liste des secteurs concernés figurant en annexe du décret du 29 juin 2020 et a été étendue par n°2020-1319 du 30 octobre 2020[102].

[103] Cette diminution s'apprécie soit par rapport au CA constaté au cours de la même période l'année précédente soit, par rapport au CA mensuel moyen de l'année 2019 ramené sur 2 mois.

- Si l'employeur indemnise les heures chômées au-delà de la durée légale ou conventionnelle du travail, il ne percevra aucune allocation de l'État au titre de ces heures.

A ce jour, le **plancher du taux horaire de l'allocation est fixé à 8,03 euros**, exception faite des salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

> Un simulateur de calcul est disponible sur le site du Ministère du Travail : www.simulateurap.emploi.gouv.fr/

Néanmoins, **à partir du 1er janvier 2021**[104] (en l'état des textes applicables au 3 novembre 2020) :

- Pour les heures chômées à compter de cette date, le taux horaire de l'allocation sera réduit à **36% de la rémunération brute de référence** (et son plafond à 16,44 euros) ;
- le plancher du taux horaire de l'allocation sera réduit à **7,23 euros**.

➢ *Durée d'application du dispositif*

La durée d'autorisation de mise en activité partielle, dans le cadre du dispositif exceptionnel, est portée à **12 mois maximum**[105].

Les demandes d'autorisation adressées à compter du **1er janvier 2021** seront, quant à elles, si elles sont accordées, limitées à **3 mois**. Cette durée sera renouvelable **dans la limite de 6 mois**, consécutifs ou non, sur une période de 12 mois consécutifs[106].

➢ *Aide à l'employeur destinée à financer la formation des salariés qui ne sont pas en activité*[107]

En cas de sous-activité prolongée, les entreprises peuvent demander à bénéficier du FNE-Formation en plus de l'activité partielle afin d'investir dans les compétences de leurs salariés.

Les actions éligibles sont les actions de formation certifiantes, les bilans de compétences et les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

La prise en charge des coûts de formation est de **100%** pour les salariés en placés en activité partielle de droit commun.

> Ces modalités de prise en charge étaient initialement prévues jusqu'au 31 octobre 2020 et selon les dernières annonces Gouvernementales, seraient passées, depuis le 1er novembre 2020, à 70% pour les salariés en activité partielle et 80% pour les salariés en activité partielle de longue durée[108]. Aucun texte officiel n'est cependant paru à ce jour.

[104] Décret n° 2020-1319 du 30 octobre 2020 relatif à l'activité partielle
[105] Décret n°2020-325 du 25 mars 2020 relatif à l'activité partielle
[106] Décret n° 2020-1316 du 30 octobre 2020 relatif à l'activité partielle et au dispositif d'activité partielle spécifique en cas de réduction d'activité durable
[107] https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/questions-reponses-par-theme/article/fne-formation
[108] https://www.economie.gouv.fr/plan-de-relance/profils/entreprises/fne-formation

b. L'activité partielle de longue durée (APLD)

Aux côtés du régime de droit commun allégé en raison de l'épidémie de Covid-19, existe depuis le 31 juillet 2020 un nouveau régime dit de l' « Activité partielle de longue durée » (ou « APLD »).

Ce dispositif spécifique a pour objectif d'*« assurer le maintien dans l'emploi dans les entreprises confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité »*[109].

Ce dispositif temporaire ne remplace pas le dispositif d'activité partielle de droit commun mais constitue une alternative à ce dernier : il permet de **couvrir des périodes de réduction durable d'activité plus longues** ; en contrepartie, l'employeur doit prendre des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle.

> ⚠ Ces deux régimes (activité partielle et APLD) **ne peuvent pas se cumuler sur la même période et pour un même salarié**.
>
> En revanche, l'employeur qui bénéficie de l'APLD pour une partie de ses salariés peut concomitamment bénéficier, pour d'autres salariés, du dispositif d'activité partielle de droit commun si le motif invoqué n'est pas lié à la conjoncture économique.

- *Entreprises et salariés concernés*

Les entreprises éligibles à l'APLD sont celles employant des salariés **de droit privé et confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre sa pérennité**.

Comme pour l'activité partielle de droit commun, les salariés peuvent être placés en activité partielle de longue durée quelle que soit la nature de leur contrat de travail (CDI, CDD, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation).

- *Modalités de mise en place*
  - *Existence d'un accord collectif*

La mise en place d'un tel dispositif suppose la conclusion préalable :

- soit d'un **accord collectif d'établissement**, **d'entreprise ou de groupe**, transmis pour validation à l'autorité administrative au plus tard le 30 juin 2022.
- soit d'un **accord collectif de branche**[110]**,** complété par un **document unilatéral** établi par l'employeur après consultation du CSE ; ce document doit être **transmis** pour homologation **à l'autorité administrative** au plus tard le 30 juin 2022.

L'accord collectif d'entreprise doit définir notamment :

- Dans son préambule, **les raisons** économiques et financières justifiant le recours à l'APLD et les **perspectives d'activité** de l'établissement, de l'entreprise, du groupe ou de la branche;

[109] Loi n°2020-734 du 17 juin 2020 et Décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020

[110] A ce jour, 2 branches ont conclu un tel accord qui a été étendu : la **métallurgie** (Accord du 30 juillet 2020 relatif à l'activité réduite pour le maintien en emploi, étendu par arrêté du 25 août 2020 JORF 26 août 2020) et les **bureaux d'études techniques** (Syntec) (Accord du 10 septembre 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle, étendu par arrêté du 2 octobre 2020 JORF 3 octobre 2020).

- La **date de début et la période** de mise en œuvre de l'APLD ;
- Les **activités et salariés** auxquels s'applique le dispositif ;
- La **réduction maximale** de l'horaire de travail en-deçà de la durée légale ;
- Les **engagements** pris par l'entreprise en matière **d'emploi et de formation professionnelle** ;
- Les **modalités d'information des organisations syndicales signataires et du CSE** sur la mise en œuvre de l'accord.

L'accord peut par ailleurs prévoir :

- Les conditions dans lesquelles les dirigeants salariés exerçant dans le périmètre de l'accord, les mandataires sociaux et les actionnaires, dans le respect des compétences des organes d'administration et de surveillance, fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant la durée de recours au dispositif ;
- Les conditions dans lesquelles les salariés prennent leurs congés payés et utilisent leur compte personnel de formation, avant ou pendant la mise en œuvre du dispositif ;
- Les moyens de suivi de l'accord par les organisations syndicales.

Quant au document unilatéral établi par l'employeur en présence d'un accord de branche prévoyant le recours à l'APLD, celui-ci a le même contenu que celui de l'accord d'entreprise mais **ne peut en revanche restreindre l'étendue de la garantie d'emploi** fixé par les dispositions conventionnelles de branche.

- *Validation ou homologation administrative*

Une fois l'accord conclu ou le document unilatéral élaboré, l'employeur **adresse au DIRECCTE** du lieu d'implantation de l'établissement concerné **la demande de validation ou d'homologation**.

La demande est adressée **par voie dématérialisée** (activitepartielle.emploi.gouv.fr) et est accompagnée de l'accord conclu ou du document unilatéral. Au document unilatéral devra être joint l'avis rendu par le CSE, s'il en existe un.

L'autorité administrative s'assure alors, concernant l'accord collectif d'entreprise transmis :

- Des conditions de validité et de la régularité de la procédure de négociation ;
- De la présence dans l'accord de l'ensemble des dispositions obligatoires (*cf supra*).

Si celle-ci est saisie d'une demande d'homologation du document unilatéral, elle vérifie alors :

- La régularité de la procédure d'information et de consultation du comité social et économique, lorsqu'il existe ;
- La présence de l'ensemble des dispositions obligatoires *(cf supra)* ;
- La conformité aux stipulations de l'accord de branche ;
- La présence d'engagements spécifiques en matière d'emploi.

La décision de l'administration est **notifiée sous 15 jours** concernant une demande de **validation de l'accord** et **21 jours** concernant une demande **d'homologation du document unilatéral.**

Elle est notifiée par voie dématérialisée à l'employeur et par tout moyen au CSE (ainsi qu'aux organisations syndicales signataires en cas de demande de validation de l'accord collectif).

Passés les délais impartis, **le silence de l'administration vaut acceptation**. L'employeur doit alors transmettre :

- *En cas de demande de validation de l'accord* : au CSE, lorsqu'il existe, et aux organisations syndicales signataires, une copie de la demande de validation accompagnée de son accusé de réception.
- *En cas de demande d'homologation du document unilatéral* : au CSE, lorsqu'il existe, une copie de la demande de validation accompagnée de son accusé de réception.

L'accord collectif doit par ailleurs être **déposé sur le site internet Téléaccords**[111].

➢ *Durée de l'autorisation*

L'**autorisation** est accordée **pour une période de 6 mois** et peut être **renouvelée par période de 6 mois après** la transmission à la DIRECCTE du bilan du respect des engagements en matière d'emplois et de formations et d'information du CSE et des organisations syndicales signataires le cas échéant *(cf infra*).

➢ *Limite applicable à la réduction de l'horaire de travail*

La réduction maximale de l'horaire de travail autorisée est fixée à **40%** de la durée légale (soit 14 heures par semaine).

Cette réduction d'activité doit s'apprécier **pour chaque salarié concerné**, et cela en moyenne **sur la durée d'application du dispositif**. Une modulation de la durée du travail, pouvant comprendre une suspension temporaire de l'activité, peut donc être envisagée.

Dans des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise, cette limite peut néanmoins être **dépassée** dans les conditions cumulatives suivantes :

- **Sur décision de l'autorité administrative** ;
- Dans les **conditions prévues par** l'accord collectif ou le document unilatéral ;
- **Sans que** la réduction de l'horaire **puisse être supérieure à 50% de la durée légale**.

La détermination du volume d'heures chômées est appréciée de manière individuelle, en fonction de l'activité et du temps de travail de chaque salarié.

➢ *Indemnité d'activité partielle de longue durée*

A la date normale de paie, le salarié perçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, égale *a minima* à **70% de la rémunération brute**, soit une prise en charge à hauteur de 84% de leur salaire net.

Contrairement à l'indemnité d'activité partielle de droit commun renforcée, celle de l'APLD est **plafonnée à hauteur de 4,5 fois le SMIC horaire** (soit 31,97 euros/heure ou 4 849,16 euros /mois).

⚠ Tout comme pour l'activité partielle de droit commun, cette indemnité sera **ramenée à 60% de la rémunération brute à compter du 1er janvier 2021**[112].

L'assiette de l'indemnisation, les heures indemnisables et le régime social applicables sont les mêmes que dans le cadre de l'activité partielle (*cf supra*).

[111] https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/PortailTeleprocedures
[112] Décret 2020-1316 du 30 octobre 2020 relatif à l'activité partielle

➢ *Allocation d'activité partielle de longue durée*[113]

L'allocation versée à l'employeur ayant recours à l'APLD s'élève à **60% de la rémunération brute**, dans la limite de 4,5 fois le SMIC et avec un taux plancher de 7,23 euros (sauf pour les contrats d'apprentissage ou de professionnalisation)[114].

Néanmoins, par dérogation, depuis le **1er novembre 2020**, le taux horaire de l'allocation d'APLD **est égal** au taux horaire de l'allocation de **l'activité partielle** qui serait applicable à l'employeur lorsque ce taux est **supérieur à celui de l'APLD**[115].

➢ *Suivi de la mise en œuvre du dispositif*

Le **CSE** doit être régulièrement informé : **tous les trimestres,** un compte-rendu concernant la mise en œuvre du dispositif devra lui être présenté.

Devra également être transmis à la **DIRECCTE**, un **bilan du respect des engagements pris** en matière d'emploi, de formation et d'information du CSE et des organisations syndicales signataires (le cas échéant) **avant la fin de chaque période d'autorisation** et avant toute demande de renouvellement.

Doivent être joints à ce bilan :

- Le **diagnostic actualisé de la situation économique** et des perspectives d'activité de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe,
- le **procès-verbal de la dernière réunion** au cours de laquelle le CSE, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l'APLD.

➢ *Durée d'application du dispositif*

Le dispositif a vocation à s'appliquer pour une **durée de 6 mois à 24 mois** consécutifs ou non sur 36 mois[116].

c. Fixation unilatérale des congés payés et jours de repos[117]

➢ *Congés payés acquis*

L'employeur peut désormais, par dérogation aux dispositions légales et conventionnelles, **imposer à ses salariés la prise de congés payés acquis**, y compris avant l'ouverture de la période au cours de laquelle ils ont normalement vocation à être pris, **ou modifier unilatéralement les dates** de prise de congés payés.

Cette faculté est toutefois subordonnée à **l'existence d'un accord d'entreprise[118], ou, à défaut, d'un accord de branche** qui en détermine les conditions.

---

[113] Décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable, Décret n° 2020-1316 du 30 octobre 2020 relatif à l'activité partielle et au dispositif d'activité partielle spécifique en cas de réduction d'activité durable.

[114] Contrairement à ce que prévoyait un décret du 28 juillet 2020, l'allocation de 60% de la rémunération brute est maintenue pour les accords transmis à partir du 1er octobre.

[115] Décret n° 2020-1316 du 30 octobre 2020 relatif à l'activité partielle, art. 2.

[116] Décret n° 2020-926, 28 juill. 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable, art. 3 et 6

[117] Ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos

[118] Remarque : Dans les entreprises de moins de 11 salariés, la conclusion d'un tel accord suppose son approbation par la majorité des 2/3 des salariés
Sur les règles de négociation collective, de signature et de consultation à distance : https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/coronavirus-questions-reponses-pour-les-entreprises-et-les-salaries

Les dispositions conventionnelles ne pourront, en tout état de cause, permettre à l'employeur d'imposer ou de déplacer plus de **six jours ouvrables de congés** et devront prévoir un **délai de prévenance au moins égal à un jour franc.**

Elles peuvent autoriser l'employeur à fractionner les congés sans être tenu de recueillir l'accord du salarié et à fixer les dates des congés sans être tenu d'accorder un congé simultané à des conjoints ou des partenaires liés par un PACS travaillant dans son entreprise.

L'employeur peut procéder à une telle modification ou prise imposée des congés payés sans avoir à justifier cette mesure par des difficultés économiques liées à la propagation de la covid-19.

- *Jours de repos*

L'ordonnance du 25 mars 2020 offre, par ailleurs, la possibilité à l'employeur d'imposer la prise de **jours de repos**[119] ou de jours affectés sur le compte épargne temps (CET) d'un salarié, dans la limite de **10 jours** et sous réserve d'un délai de prévenance minimal d'un **jour franc**.

L'existence d'un accord collectif d'entreprise ou convention de branche sur la question n'est, en revanche, pas requise.

A noter que la prise de jours de repos ne pourra être imposée que lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation de la covid-19.

La période de congés imposée ou modifiée et/ou la période de prise de jours de repos imposée ne pourront s'étendre au-delà du **31 décembre 2020**.

[119] Il s'agit des JRTT, des jours de repos conventionnels dans le cadre d'un dispositif d'aménagement du temps de travail, des jours de repos dans le cadre d'un forfait annuel

3. LA RELANCE DE L'ACTIVITE

Le Gouvernement, malgré les contraintes en vigueur découlant de l'aggravation de la crise sanitaire, a adopté des mesures d'aide à l'embauche et d'exonération de charges sociales afin de soutenir (voire encourager) la poursuite de l'activité économique.

a. Les aides exceptionnelles à l'embauche

Dans l'objectif de surmonter la crise économique engendrée par la crise sanitaire due à la Covid-19, le Gouvernement a déployé un plan de relance « France Relance » de 100 milliards d'euros qui se concentre sur trois points : l'écologie, la cohésion et la compétitivité.

Au titre de la compétitivité, le Gouvernement entend donner aux entreprises les conditions les plus favorables pour soutenir leurs activités et ainsi préserver l'emploi des salariés.

Pour cela, le Gouvernement a intégré au plan de relance, outre l'activité partielle et l'activité partielle longue durée (APLD) (*cf supra*), plusieurs mesures sociales afin de soutenir l'emploi.

- *L'aide exceptionnelle pour l'emploi des jeunes de moins de 26 ans*

Le Gouvernement a mis en place une aide directe, de **4000 € maximum pour un an** (soit 1000 € d'aide versée à la fin de chaque trimestre échu) afin d'encourager l'embauche d'un jeune de moins de 26 ans[120].

Sont éligibles à l'aide, les employeurs du secteur marchand et non marchand, à l'exception des établissements publics administratifs, des établissements publics industriels et commerciaux, des sociétés d'économie mixte, et des particuliers employeurs.

La demande d'aide sera déposée via l'interface de l'Agence de service et de paiement (ASP) (accessible depuis le 1er octobre 2020), impérativement **dans les quatre mois suivant l'embauche** et en produisant tous les documents requis.

Cette aide est accessible pour les embauches effectuées **entre le 1er août 2020 et le 31 janvier 2021.**

Le décret n° 2020-982 du 5 août 2020 soumet le bénéfice de cette aide à des conditions cumulatives, tenant à la fois au salarié et à l'entreprise :

- Le jeune salarié doit être embauché en CDI ou CDD pour une durée d'**au moins 3 mois** ;
- Sa rémunération ne doit pas excéder **deux fois le SMIC** ;
- l'employeur doit être **à jour de ses obligations déclaratives et de paiement** à l'égard, notamment, de l'administration fiscale et de l'Urssaf, ou avoir souscrit et respecté un plan d'apurement ;
- l'employeur ne doit **pas bénéficier d'une aide de l'État** à l'insertion, à l'accès ou au retour à l'emploi, **versée au titre du salarié concerné** ;
- l'employeur ne doit pas avoir procédé, depuis le 1er janvier 2020, à un **licenciement économique sur le poste** concerné par l'aide ;
- le jeune salarié **ne doit pas avoir appartenu aux effectifs** de l'employeur à compter du 1er août 2020 au titre d'un **contrat n'ayant pas ouvert droit au bénéfice de l'aide** ;
- le salarié doit être **maintenu** dans les effectifs de l'employeur **pendant au moins 3 mois** à compter du premier jour d'exécution du contrat.

[120] Décret n° 2020-982 du 5 aout 2020 instituant une aide à l'embauche des jeunes de moins de 25 ans

Cette aide de 4000 € par an **est proratisée** en fonction de la quotité de temps de travail du salarié et de la durée effective du contrat, et ne sera pas due au cours du trimestre concerné si l'absence du salarié ne fait pas l'objet d'un maintien de rémunération, ou s'il est placé en activité partielle ou réduite pour le maintien de l'emploi.

- *L'aide exceptionnelle pour l'embauche en contrat de professionnalisation des jeunes de moins de 30 ans*

Les entreprises de droit privé, embauchant un jeune de moins de 30 ans (à la date de signature du contrat), en contrat de professionnalisation (et préparant un diplôme au plus de niveau 7), entre le 1er juillet 2020 et le 28 février 2021[121] sont éligibles à l'aide exceptionnelle.

Le **montant annuel** de l'aide est **différent selon l'âge** du salarié :

- **5000 € maximum** pour les salariés de moins de 18 ans
- **8000 € maximum** pour les salariés ayant au moins de 18 ans

L'aide est versée par douzième, avant le paiement du salaire, à l'employeur qui a l'obligation de transmettre le bulletin de paie du salarié à l'ASP (sous peine de voir le versement de l'aide suspendu).

L'aide sera attribuée après le dépôt et la validation par l'Opérateur de compétences (OPCO) dont relève l'employeur[122].

- *L'aide exceptionnelle pour l'embauche en contrat d'apprentissage*

Sont éligibles à l'aide exceptionnelle à l'embauche en contrat d'apprentissage les entreprises de droit privé[123].

Les conditions d'âge du salarié embauché sont les suivantes :

- Avoir au moins **16 ans et 29 ans révolus** au plus ;
- **35 ans au plus** pour les personnes ayant **déjà conclu un contrat d'apprentissage** et souhaitant accéder à un **niveau de diplôme plus élevé** ;
- **Aucune limite d'âge** pour les salariés **handicapés**, les **sportifs** de haut niveau, les **repreneurs** et **créateurs d'entreprise.**

Les contrats d'apprentissage doivent préparer à un diplôme au plus de niveau 7, et être conclus **entre 1er juillet 2020 et le 28 février 2021**.

L'aide est versée par douzième, avant le paiement du salaire, à l'employeur qui a l'obligation de transmettre le bulletin de paie du salarié à l'ASP (sous peine de voir le versement de l'aide suspendu).

L'aide sera attribuée après le dépôt et la validation par l'Opérateur de compétences (OPCO) dont relève l'employeur[124].

[121] Loi n° 2020-935 du 30 juillet 2020 de finances rectificative et le Décret d'application n°2020-1084 du 24 aout 2020
[122] Les entreprises de plus de 250 salariés devront prendre des engagements complémentaires en terme de pourcentage d'embauche d'alternants pour pouvoir prétendre à l'aide : 5% d'alternants par rapport à la masse salariale au 31 décembre 2021 ou 3% si l'entreprise justifie d'une augmentation du nombre d'alternants d'au moins 10% par rapport à 2020
[123] Loi n° 2020-935 du 30 juillet 2020 de finances rectificative et le Décret d'application n°2020-1085 du 24 aout 2020
[124] Les entreprises de plus de 250 salariés devront prendre des engagements complémentaires en terme de pourcentage d'embauche d'alternants pour pouvoir prétendre à l'aide – voir note ci-dessus.

- *L'aide à la mobilisation des employeurs pour l'emploi des travailleurs handicapés - AMEETH*

Cette aide exceptionnelle à l'embauche[125], d'un **montant maximal de 4000 € par salarié** et pour un **an maximum**, concerne les travailleurs bénéficiant de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), à la date de conclusion du contrat (et non d'exécution), pour les contrats conclus (CDI ou CDD de plus de trois mois) **entre le 1er septembre 2020 et le 28 février 2021[126].**

La forme juridique de l'employeur n'a aucune incidence sur l'éligibilité de l'aide.

Les employeurs doivent être **à jour de leurs obligations déclaratives et de paiement** à l'égard, notamment, de l'administration fiscale et de l'Urssaf, ou avoir souscrit et respecté un plan d'apurement et ne doivent pas avoir procédé, depuis le 1er janvier 2020, à un licenciement économique sur le poste concerné par l'aide.

Calquée sur le modèle de l'aide exceptionnelle à l'embauche des jeunes de moins de 26 ans, sa demande est effectuée via l'ASP et son versement est proratisé en fonction de la quotité de temps de travail du salarié et de la durée effective du contrat[127].

> Cette aide est cumulable avec d'autres dispositifs d'aide soutenant l'emploi des travailleurs handicapés, mais n'est pas cumulable avec les aides relatives à l'embauche d'un salarié en contrat d'alternance ou de professionnalisation[128].

b. <u>Les exonérations, aides et reports de cotisations sociales</u>

- *Le report des cotisations patronales et salariales échues le 5 et 15 novembre 2020 pour certaines entreprises*

Dans un communiqué du 19 octobre 2020[129], l'ACOSS annonce une **possibilité de report des cotisations sociales patronales et salariales échues le 5 et 15 novembre 2020**. Ce report concerne :

- Les entreprises qui connaissent une fermeture ou une restriction de leur activité dans les anciennes zones de couvre-feu, d'alerte maximale ou d'alerte renforcée.
- Les entreprises qui, en dehors de ces zones, continuent à être touchées par des fermetures administratives.

> L'ensemble du territoire national étant désormais concerné par le confinement, cette distinction aurait vocation à disparaitre et le report concernerait toute entreprise connaissant une fermeture ou une restriction d'activité liée à la crise sanitaire.

- *L'exonération et l'aide au paiement des cotisations sociales*

La troisième Loi de finances rectificative pour 2020[130] a introduit un dispositif d'exonération ou d'aide au paiement des cotisations sociales.

[125] Loi n° 2020-935 du 30 juillet 2020 de finances rectificative et le Décret d'application n°2020-1223 du 6 octobre 2020
[126] https://handicap.gouv.fr/presse/communiques-de-presse/article/plan-de-relance-aide-exceptionnelle-emploi-handicap
[127] La suspension de son versement intervient dans les mêmes cas que ceux prévus pour la suspension du versement de l'aide exceptionnelle à l'embauche des jeunes de moins de 26 ans (voir ci-dessus).
[128] Pour plus de détails: https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/emploi-et-handicap/ameeth
[129] https://www.acoss.fr/home/journalistes/communiques-de-presse/ListeCommuniquesPresse/covid-19---mesures-exceptionne-1.html?origine=recherche
[130] Loi n° 2020-935, 30 juill. 2020, art. 65 et décret no 2020-1103 du 1er septembre 2020

- *L'exonération de cotisations sociales*

L'exonération de cotisations sociales concerne les entreprises, dans certains secteurs d'activité, dont **l'effectif au 31 décembre 2019 est inférieur à 250 salariés ou 10 salariés**[131] qui en feront la déclaration, via la DSN, pour chaque mois concerné.

Les **cotisations concernées** par l'exonération sont :

- les cotisations patronales d'assurance sociale (maladie, maternité, invalidité, décès, vieillesse);
- les cotisations d'allocations familiales ;
- la contribution Fnal ;
- la contribution solidarité autonomie (CSA) ;
- les contributions patronales d'assurance chômage ;
- les cotisations AT-MP, sans pouvoir excéder 0,69 % de la rémunération

Sont en revanche exclues du champ d'application de l'exonération :

- les cotisations de retraite complémentaire légalement obligatoires (Agirc-Arrco) ;
- le versement mobilité ;
- la contribution AGS ;
- la contribution au dialogue social

L'assiette de l'exonération correspond à l'assiette des sommes soumises aux cotisations de sécurité sociale[132].

Quant au montant de l'exonération, il est égal au montant des cotisations et contributions sociales dues au titre des rémunérations soumises aux cotisations de sécurité sociale, après application de la réduction générale ou de tout dispositif d'exonération dont bénéficie éventuellement l'employeur.

Cette exonération est **applicable aux cotisations dues sur les rémunérations des salariés au titre desquelles l'employeur est soumis à l'assurance chômage**.

Les périodes prises en compte par ce dispositif d'exonération varient selon la taille de l'entreprise et son secteur d'activité :

- <u>exonération entre le 1er février et le 31 mai 2020 pour les entreprises de moins de 250 salariés dont les activités relèvent</u> :
  - des **secteurs particulièrement affectés** par les conséquences économiques et financières de l'épidémie de Covid-19, tels que définis à l'annexe 1 du décret du 30 mars 2020[133]
  - ou des **secteurs dépendant des premiers**, tels que définis à l'annexe 2 du même décret et qui ont connu une très forte baisse de leur chiffre d'affaires[134].

[131] La masse salariale permettant de déterminer les entreprises concernées par l'exonération au l'aide s'apprécie tous établissements confondus. Pour les entreprises créées en 2020, ce critère doit être apprécié au dernier jour du mois au cours duquel a été réalisée la première embauche. Cf : DSS, Instruction du 22 septembre 2020
[132] Au sens de l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale
[133] Annexe 1 décret n° 2020-371 du 30 mars 2020 relatif au fonds de solidarité aux entreprises. L'annexe 1 vise notamment le tourisme, l'hôtellerie, la restauration, le sport, la culture, le transport aérien, l'évènementiel, complété par le Décret n° 2020-1328 du 2 novembre 2020
[134] Annexe 2 du décret n° 2020-371 du 30 mars 2020 complété par le Décret n° 2020-1328 du 2 novembre 2020

- exonération entre le 1er février et le 30 avril 2020 pour les entreprises de moins de 10 salariés lorsque leur activité relève d'**autres secteurs** que ceux listés à l'annexe 1 du décret précité, lorsque leur activité implique **l'accueil du public** et qu'elle a été **interrompue** du fait de la crise sanitaire ; sauf si la fermeture était volontaire.

- *L'aide au paiement des cotisations sociales*

L'aide au paiement des cotisations salariales et patronales concerne les mêmes entreprises que celles éligibles à l'exonération décrite ci-dessus.

Elle est égale à **20 % du montant des revenus d'activité** pendant la **période d'exonération** et est déduite des sommes dues aux Urssaf au titre de l'année 2020[135].

> La date limite de déclaration d'exonération et de l'aide au paiement des charges sociales qui était initialement fixée au 31 octobre 2020 a été décalée au **30 novembre 2020**[136].

➢ *Le fonds de solidarité*

Les aides financières versées par le fonds de solidarité peuvent désormais être accordées aux entreprises de moins de 50 salariés (à partir du mois d'octobre) et atteindre **jusqu'à 10 000 €**[137].

Les différents dispositifs, chacun soumis à conditions différentes[138], concernent les commerçants, les artisans, les professionnels libéraux, les agents économiques quel que soit leur statut (y compris micro-entrepreneurs), les agriculteurs membres d'un groupement agricole, les artistes auteurs.

Les différents dispositifs concernent les aides sollicitées **pour la période de mars à septembre 2020**, et celles pour la période **d'octobre et novembre 2020**, et font l'objet **d'attributions différenciées** d'aide selon la situation de l'entreprise, selon qu'elle ait subi une fermeture administrative liée au confinement (au 1er et/ou au second), ou qu'elle se soit vu interdire d'accueillir du public, ou que son activité relève des secteurs particulièrement touchés visés par les décrets, ou bien qu'elle ait subi une perte de chiffre d'affaires d'au moins 50%.

Les demandes pour bénéficier de ces aides doivent être déposées, par voie dématérialisée sur impots.gouv.fr, dans les deux mois qui suivent le mois concerné.

> Attention : Les différentes aides ne sont pas, par principe, cumulables entre elles, les entreprises devront étudier chacun des dispositifs et solliciter celui qui leur apparaît le plus favorable.

***

Les avocats du pôle social se tiennent à votre disposition pour vous assister dans la détermination des mesures à mettre en place à l'égard de vos salariés et vous accompagner durant cette crise sanitaire.

[135] Loi n° 2020-935, 30 juill. 2020, art. 65
[136] DSS, instruction du 22 septembre 2020
[137] Décret n° 2020-1328 du 2 novembre 2020 ; Décret n° 2020-371 du 30 mars 2020
[138] Pour le détail de toutes les aides versées par le fonds de solidarité : https://www.economie.gouv.fr/covid19-soutien-entreprises/fonds-de-solidarite-pour-les-tpe-independants-et-micro

A

accident du travail, *5*, *14*
accord
collectif d'entreprise, *8*, *16*, *22*, *26*, *27*, *32*, *33*
d'intéressement, *16*
de la DIRECCTE, *23*
du salarié, *21*, *33*
activité partielle
allocation, *19*, *21*, *23*, *24*, *27*, *28*, *32*
demande d', *20*, *22*, *23*, *24*
démarches, *22*
dispositif d', *19*, *20*, *21*, *22*, *23*, *24*, *25*, *26*
fausse déclaration, *20*, *23*
indemnité, *19*, *21*, *23*, *24*, *25*, *26*, *27*, *31*
individualisation, *22*
période d', *19*, *23*, *24*, *25*, *26*
recours abusif à l', *20*
Activité partielle de longue durée, 19, 28, 29, 30
accord collectif, 29, 30, 31
allocation, 32
document unilatéral, 29, 30, 31
durée de l'autorisation, 31
durée du dispositif, 32
indemnité, 31
Modalités de mise en place, 29
réduction de l'horaire de travail, 31
suivi, 32
validation, 30
Agence de service et de paiement (ASP), *24*
aide exceptionnelle
à la mobilisation des employeurs pour l'emploi des travailleurs handicapés, 36
au paiement des cotisations sociales, 38
pour l'embauche en contrat d'apprentissage, 35
pour l'embauche en contrat de professionnalisation des jeunes de moins de 30 ans, 35
pour l'emploi des jeunes de moins de 26 ans, 34
ancienneté, *21*, *24*, *25*
APLD *Voir* Activité partielle de longue durée
application « *TousAntiCovid* », 4
apprentissage, 3, *21*, 26, 28, 29, 32, 35
arrêt de travail, 9, 16, 25
assurance
chômage, *21*

B

baisse d'activité, *19*, *20*
bulletin de paie, *23*, *24*

C

calcul, *15*, *19*, *21*, *23*, *24*, *25*, *26*, *28*
cas contact, 2, 13, 16, 17
CDD, *21*, *23*
CDI, *21*
cessation d'activité, *19*

charte informatique, *8*
chômage partiel *Voir* activité partielle
Comité Social et Economique, 2, *4*, 6, 7, 15, 18, *21*, *22*, 23, 29, 30, 31, 32
complément de salaire, *23*, *25*
compte épargne temps (CET), *33*
confidentialité, *8*
confinement, 2, 4, 6, 9, 15, 17, 36, 38
congés payés, *9*, *15*, *19*, *20*, *24*, *26*, *32*, *33*
contrôle, *14*, *20*, *23*
convention
  collective de branche, *22*, *26*, *32*, *33*
  individuelle de forfait, *26*
CRDS, *27*
CSE *Voir* Comité Social et Economique
CSG, *27*
cybercriminel, *9*

D

délai
  de dépôt de demande d'activité partielle, *22*
  de prévenance, *33*
  de versement de l'allocation d'activité partielle, *24*
délit de risques causés à autrui, *5*
dépistage *Voir* test de dépistage
déplacement professionnel, 2, 9, 43
dérogation
  au temps de travail et au repos, *15*
  aux congés payés, *32*
désinfection *Voir* nettoyage
DIRECCTE, *15*, *20*, *21*, *23*
distanciation, *14*
document unique d'évaluation des risques (DUER), *4*, *6*
dommages-intérêts, *5*
droit de retrait, *6*, *14*

E

entreprise
  étrangère, *21*
  publique, *21*
équipements de protection individuelle, 2, 12, 13
exonération, 36, 37
exonérations, 36

F

faute inexcusable de l'employeur, *5*, *14*
fermeture de l'entreprise, *19*, *20*, *21*, *Voir* activité partielle
fiches conseils, *14*
fonds de solidarité, 38
forfait
  annuel en jours ou en heures, *21*, *26*
  social, *27*
formation, *4*, *7*, *14*, *20*
fraude, *20*, *23*

G

gants, *4*, *12*
gel hydroalcoolique, *4*, *14*
gestes barrières, *14*, *20*

H

heures
chômées, *23*, *24*, *25*, *28*
d'équivalence, *21*
non travaillées, *22*, *26*
supplémentaires, *26*
travaillées, *20*, *22*, *24*

I

impôt sur le revenu, *16*, *27*
indemnité
compensatrice de congés payés, *26*
compensatrice de préavis, *25*
complémentaire, *27*
de licenciement, *25*
de rupture, *25*
journalière de sécurité sociale, *25*
inspection du travail, *14*
intéressement, *16*, *25*

J

jeune *Voir* aide exceptionnelle
jour
chômé, *24*
férié, *24*
non travaillé, *24*, *26*
journée de solidarité, *24*
JRTT, *19*, *20*
justificatif de déplacement professionnel *Voir* déplacement professionnel

L

licenciement
économique, *19*
indemnité de, *25*

M

maintien
de l'activité, *22*
de salaire, *25*, *26*
maladie professionnelle, 16
masque, *4*
matrice, *13*
mise en demeure, *14*

N

nettoyage, 2, 11, 12
note de service, 7

O

obligation de sécurité, *4*, *5*

P

perte de salaire, *24*
plan
de continuité de l'activité, *8*
poursuite d'activité, *6*
préjudice, *5*

prêt de main d'œuvre, 2, 17, 18
prime exceptionnelle de pouvoir d'achat, *15*, *16*
professionnalisation, 3, *21*, 26, 28, 29, 32, 35, 36
promesse d'embauche, *23*
protocole
de prise en charge des personnes symptomatiques, *13*

R

réduction des heures travaillées, *19*, *21*
référent Covid-19, 4, 6, 13
règlement intérieur, 7
rémunération, *19*, *23*, *24*, *25*, *26*, *27*, *31*
rente, *5*
réorganisation, *6*, *9*
report des cotisations, 36
repos, *15*, *32*, *33*
représentants du personnel, *4*, *15*, *21*, *22*, *23*
reprise
d'activité, *22*
responsabilité
civile, *5*, *14*
pénale, *5*, *14*, *20*, *21*, *23*
revenus de remplacement, *25*, *27*
risque
causé à autrui, *5*
chômage, *21*
de contamination, *4*, *6*, *14*
professionnel, *4*
rupture
conventionnelle, *25*

S

salaire, *19*, *23*, *24*, *25*, *26*, *27*, *31*
salarié
contaminé, *5*, *14*
protégé, *21*
SMIC, *26*, *27*
stagiaire, *21*
suspension du contrat de travail, *17*, *25*

T

télétravail, *6*, *7*, *8*, *9*, *14*, *20*
température, 13
temps
partiel, *26*
test de dépistage
rapide, 13
sérologique, 13
travail illégal, *20*
travailleur de nuit, *15*
travailleur handicapé, 35, *Voir* aide exceptionnelle
treizième mois, *24*

V

vestiaires, 2, 12
visière, 11, 12

1) Protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de COVID-19
2) Covid-19 : Conseils et bonnes pratiques pour l'employeur (Ministère du travail)
3) Covid-19 : Conseils et bonnes pratiques pour le salarié (Ministère du travail)
4) Covid-19 : Organisation et fonctionnement des restaurants d'entreprise (Ministère du travail)
5) Justificatif de déplacement professionnel
6) Kit des recommandations de sécurité en matière de télétravail et fiche mémo relative aux appareils mobiles (établis par cybermalveillance.gouv.fr)

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

Actualisé au 13 novembre 2020

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.10

IV- Les tests de dépistage p.11

V- Le protocole de prise en charge d'une personne symptomatique et de ses contacts rapprochés p.12

VI- La prise de température p.13

Annexe 1 : Quelques bonnes pratiques à promouvoir dans la gestion des flux de personnes p.15

Annexe 2 : Nettoyage/ désinfection des surfaces et aération des locaux : modalités pratiques p.17

Annexe 3 : Les masques p.19

La situation sanitaire conduit à renforcer la vigilance face à un risque épidémique qui est très élevé, comme en témoigne l'augmentation de l'incidence constatée sur tout le territoire.

Il s'agit de mettre en œuvre des mesures permettant la poursuite de l'activité économique et la protection des salariés.

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

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.

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 barrière, des mesures de distanciation physique et des dispositifs de protection de la santé des salariés mis en œuvre au sein de l'entreprise équivalente à celle des autres salariés. 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 2020-1365 du 10 novembre 2020 comme étant à risque de formes graves de Covid-19 suite aux avis des 6 et 29 octobre 2020.

Sont notamment concernées :

- Les personnes âgées de 65 ans et plus,
- Les personnes ayant des antécédents cardiovasculaires, celles ayant un diabète non équilibré, celles en obésité (IMC>30), celles étant atteintes d'une immunodépression congénitale ou acquise, celles atteintes d'une maladie complexe (motoneurone, myasthénie, sclérose en plaque, maladie de Parkinson etc.) ou d'une maladie rare
- Les femmes au troisième trimestre de leur grossesse.

Lorsque l'employeur a connaissance de ces situations, il doit :

- Organiser quand c'est possible leur télétravail ;
- En cas d'impossibilité, mettre en place les mesures de protection renforcées du travail présentiel :
    - bureau individuel ou limitation du risque (ex : écran de protection, aménagement des horaires)
    - vigilance particulière quant au respect des gestes barrière et port d'un masque de type chirurgical ;
    - absence, ou à défaut limitation du partage du poste de travail et nettoyage et désinfection de ce dernier au moins en début et en fin de poste ;
    - mode de déplacement domicile travail favorisant le respect des gestes barrières, pouvant notamment s'appuyer sur une adaptation des horaires d'arrivée et de départ.
    - mise à disposition de masques de type chirurgical y compris pour les transports.

Lorsque l'employeur ne peux pas remplir ces conditions de protection, il place le salarié en situation d'activité partielle sur la base d'un certificat médical remis par ce dernier. Lorsque le salarié a déjà fait l'objet d'un certificat d'isolement entre mai et août derniers, un nouveau justificatif n'est pas nécessaire, sous réserve que les possibilités d'exercice de l'activité professionnelle en télétravail ou en présentiel n'ont pas évolué.

Lorsque le salarié est en désaccord sur l'appréciation portée par l'employeur sur la mise en œuvre des mesures de protection renforcées, il peut saisir le médecin du travail qui se prononce en recourant, le cas échéant, à l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail. Dans l'attente de l'avis du médecin du travail, le salarié est placé en activité partielle.

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 activement à la démarche de prévention du risque d'infection au SARS-CoV-2 et permet de limiter les interactions sociales aux abords des lieux de travail et sur les trajets domicile travail.

Dans les circonstances exceptionnelles actuelles, liées à la menace de l'épidémie, il doit être la règle pour l'ensemble des activités qui le permettent. Dans ce cadre, le temps de travail effectué en télétravail est porté à 100% pour les salariés qui peuvent effectuer l'ensemble de leurs tâches à distance. Dans les autres cas, l'organisation du travail doit permettre de réduire les déplacements domicile-travail et d'aménager le temps de présence en entreprise pour l'exécution des tâches qui ne peuvent être réalisées en télétravail, pour réduire les interactions sociales.

Les employeurs fixent les règles applicables dans le cadre du dialogue social de proximité, en veillant au maintien des liens au sein du collectif de travail et à la prévention des risques liés à l'isolement des salariés en télétravail.

Pour les activités qui ne peuvent être réalisées en télétravail, l'employeur organise systématiquement un lissage des horaires de départ et d'arrivée du salarié afin de limiter l'affluence aux heures de pointe.

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 supprimant les circonstances d'exposition. Elles doivent être la règle et l'employeur doit procéder aux aménagements nécessaires pour assurer leur respect optimal. 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'objectif est de 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.). 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 visioconférence doivent constituer la règle et les réunions en présentiel l'exception.

Chaque salarié est tenu informé de ces dispositions.

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 (salariés, clients, prestataires, fournisseurs…) dans le respect des règles de distanciation physique, 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 4m^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 sur le site du ministère du travail.

Port du masque :

Dans les lieux collectifs clos :

Dans les zones en état d'urgence sanitaire, à la suite de l'actualisation des connaissances scientifiques sur la transmission du virus par aérosols et compte tenu des recommandations du HCSP en date du 28 août 2020, le port du masque grand public, est systématique au sein des entreprises dans les lieux collectifs clos. 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.

Ces masques grand public, de préférence réutilisables, couvrant à la fois le nez, la bouche et le menton, répondent aux spécifications de la norme AFNOR S76-001 ou, pour les masques

importés, aux spécifications d'organismes de normalisation similaires. Ils doivent avoir satisfait aux tests garantissant les performances listées en annexe 3. Ils sont reconnaissables au logo le spécifiant, qui doit obligatoirement figurer sur leur emballage ou sur leur notice.

Des adaptations à ce principe général pourront 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.

Dans les bureaux individuels :

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

Dans les ateliers :

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

En extérieur :

Pour les travailleurs en extérieur, le port du masque est nécessaire en cas de regroupement ou d'incapacité de respecter la distance d'un mètre entre personnes.

Dans les véhicules :

La présence de plusieurs salariés dans un véhicule est possible à la condition du port du masque par chacun (grand public ou chirurgical pour les personnes à risque de forme grave), de l'hygiène des mains et de l'existence d'une procédure effective de nettoyage / désinfection régulière du véhicule.

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

Par ailleurs, il est rappelé que le port du masque s'impose dans les établissements recevant du public, sauf dispositions particulières prévues par le décret n°2020-1310 du 29 octobre 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de Covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire.
Le préfet de département est également habilité à le rendre obligatoire, lorsque les circonstances locales l'exigent.

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 (une jauge peut permettre de garantir le plein respect de cette mesure). Les vestiaires (casiers) sont à usage individuel et font l'objet de nettoyage journalier avec un produit actif sur le virus SARS-CoV-2.
- Une aération régulière des espaces de travail et d'accueil du public est organisée si possible (pendant 15 mn toutes les 3 heures) ; sinon, on s'assurera d'un apport d'air neuf adéquat par le système de ventilation (cf. annexe 2).
- Les moments de convivialité réunissant les salariés en présentiel dans le cadre professionnel sont suspendus.

Socle de règles en vigueur

(13 novembre 2020)

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

DISTANCIATION PHYSIQUE / PORT DU MASQUE

- Respecter une distance physique d'au moins 1 mètre

- Systématiser le port du masque dans les lieux clos et partagés

- Organiser de façon ponctuelle des alternatives au port du masque systématique avec des mesures de protection correspondant au niveau de circulation du virus dans le département

AUTRES RECOMMANDATIONS (cf. annexe 2)

- Aérer régulièrement (toutes les 3 heures) les pièces fermées, pendant quinze minutes ; ou s'assurer d'un apport d'air neuf adéquat par le système de ventilation

- 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 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 V

- 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.

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, et des masques dits « grand public », 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 barrière 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.). La mise à disposition de masques 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 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.**
- Ôter 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 doit être invitée par son employeur à ne pas se rendre sur son lieu de travail et à consulter un médecin sans délai, se faire dépister et s'isoler dans l'attente des résultats. Il en va de même pour les personnes ayant été en contact rapproché avec une personne présentant une Covid-19 (moins d'un mètre pendant plus de 15 minutes sans masque) ;

2. En incitant les agents symptomatiques sur leur lieu de travail à le quitter immédiatement pour rejoindre leur domicile 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 ;

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 » (traçage des contacts) 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.

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

- l'isolement ;
- la protection ;
- la recherche de signes de gravité.

1- Isoler la personne symptomatique dans une pièce dédiée et aérée en appliquant immédiatement les gestes barrière, garder une distance raisonnable avec elle (au moins 1 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.

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 isolement pendant une période de 7 jours (pendant 7 jours pleins à partir de la date du dernier contact avec le cas confirmé et réalisation d'un test au 7ème jour), sauf dans les situations particulières (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 »).

Des ressources documentaires utiles et informations complémentaires sur le lien suivant :
https://solidarites-sante.gouv.fr/soins-et-maladies/maladies/maladies-infectieuses/coronavirus/professionnels-de-sante/article/ressources-documentaires-a-destination-des-professionnels-de-sante?var_mode=calcul

VI- 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.

*

Le présent protocole concerne les territoires soumis aux dispositions du décret n° 2020-1310 du 29 octobre 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire.

Pour les territoires d'Outre-Mer qui restent soumis aux dispositions du décret n° 2020-1262 du 16 octobre 2020 modifié prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire, dans la rédaction de ce décret en vigueur au 29 octobre 2020, le protocole national dans sa version actualisée au 16 octobre 2020 reste en vigueur.

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 distanciation, 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 usage non sanitaire Catégorie 1 :	Masque « grand public » à usage non sanitaire Catégorie 2 :
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.	Masque de protection à visée collective pour protéger l'ensemble d'un groupe portant ce masque.
Usage	Protection des professionnels de santé réalisant des gestes invasifs (ex. intubation) ou effectuant des manœuvres sur les voies aériennes. Protection de l'environnement de celui qui le porte	Protection des professionnels de santé en dehors des indications à masque FFP2. Protection des personnes à risque de forme grave de Covid. Protection de l'environnement de celui qui le porte	Protection collective des personnels affectés à des postes ou missions comportant un contact régulier avec le public (ex. hôtesses et hôtes de caisses, agents des forces de l'ordre, …).	Protection collective des personnels dans les espaces clos et partagés (salles de réunion, open-space, couloirs, vestiaires, bureaux partagés…)
Performances	3 catégories : -FFP1 (filtration de 80 % des aérosols de 0,6 micron), -FFP2 (94 %) -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	Filtration de 70% des particules de 3 microns émises par le porteur. L'efficacité du dispositif repose sur le port généralisé

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

Liberté
Égalité
Fraternité

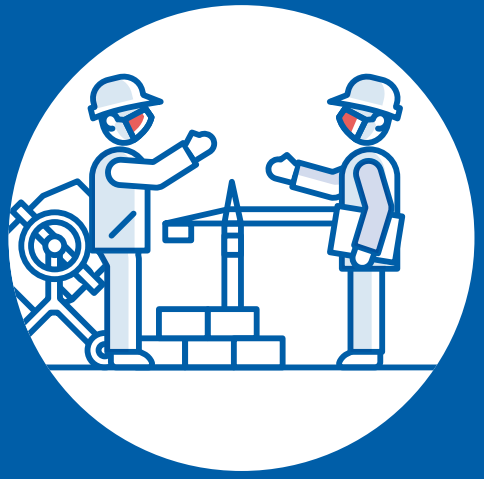
MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DE L'EMPLOI
ET DE L'INSERTION

Liberté
Égalité
Fraternité

l'Assurance Maladie
RISQUES PROFESSIONNELS
Agir ensemble, protéger chacun

COVID-19 : CONSEILS ET BONNES PRATIQUES POUR L'EMPLOYEUR

CORONAVIRUS



Ce que je dois faire

Ce que je peux faire en plus

Ce que je ne peux pas faire

20 octobre 2020

SOMMAIRE

Évaluer le risque sanitaire avec les salariés et leurs représentants 3

Prendre les mesures de protection des salariés 5

Réagir en cas de contamination d'un salarié 12

Prendre les mesures nécessaires en cas de cluster 14

Index 16

L'essentiel en 5 points clefs 17

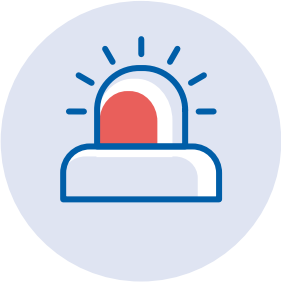
Ce document a été rédigé à partir du Protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de COVID-19 actualisé au 16 octobre, disponible sur travail-emploi.gouv.fr

ÉVALUER LE RISQUE SANITAIRE AVEC LES SALARIÉS ET LEURS REPRÉSENTANTS

En tant qu'employeur, je suis responsable de la santé et de la sécurité de toute personne travaillant dans mon entreprise. A ce titre, face à l'épidémie de Covid-19, je dois adapter les mesures de prévention des risques professionnels pour intégrer le risque de contamination.

Ce que je dois faire

- **Evaluer les risques** en passant en revue les circonstances dans lesquelles les salariés et toute personne travaillant ou intervenant dans l'entreprise peuvent être exposés au virus. Je peux me faire aider ou accompagner par le service de santé au travail dont je dépends, ma caisse régionale de l'Assurance Maladie – Risques professionnels (Carsat, Cramif en Ile-de-France ou CGSS en outre-mer) ou l'Aract (www.anact.fr).



- **Rédiger**, avec le concours de mon service de santé au travail, **une procédure de prise en charge rapide des personnes symptomatiques** (cf. "Réagir en cas de contamination").

- **Mettre à jour le document unique d'évaluation des risques** (DUER) de l'entreprise ou en rédiger un. Intégrer dans le DUER 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.

Pour mettre à jour mon DUER, je peux me faire accompagner par le service de santé au travail et utiliser l'application en ligne "Plan d'actions Covid-19" développée par l'INRS et l'Assurance Maladie – Risques professionnels.

ÉVALUER LE RISQUE SANITAIRE AVEC LES SALARIÉS ET LEURS REPRÉSENTANTS

Ce que je dois faire

- **Dialoguer avec les représentants du personnel (CSE), les salariés et le service de santé au travail** pour mieux identifier les risques selon les postes de travail et pour faciliter l'appropriation par tous des mesures de prévention.

- **Désigner un référent Covid pour veiller à la mise en œuvre des mesures de prévention** et l'information des salariés et toute personne travaillant dans mon entreprise (stagiaire, intérimaire...). Dans les petites entreprises, je peux être ce référent en tant qu'employeur.

- **Informer** les salariés, mais aussi les prestataires et tout tiers intervenant dans l'entreprise (intérimaires, clients, fournisseurs, visiteurs...) des mesures de prévention liées à la Covid-19 et de la conduite à tenir en cas de symptômes ou de contagion.
  Établir des protocoles d'accueil et plans de prévention pour les intervenants extérieurs.
  Veiller à l'accessibilité des consignes sanitaires à tous les types de handicaps.

- **Porter une attention particulière aux travailleurs détachés, saisonniers, intérimaires et titulaires de contrat court** pour s'assurer qu'ils connaissent les modes de transmission du virus, respectent les gestes barrières et la distanciation physique ainsi que les mesures de prévention mises en place dans l'entreprise. Des supports d'information sont disponibles en différentes langues sur www.santepubliquefrance.fr
  L'information et la formation sur le risque Covid-19 doivent être délivrées dans une langue comprise par les salariés.

Ce que je peux faire en plus

- **Modifier le règlement intérieur (entreprises de plus de 50 salariés) ou diffuser une note de service** pour rendre obligatoire le port du masque. L'inscription dans le règlement ou une note de service permet d'informer les salariés et de prendre des mesures disciplinaires à l'égard d'un salarié ignorant l'obligation.
  La modification du règlement intérieur en urgence peut se faire par adjonction d'une note de service. J'en informe également le CSE et l'inspection du travail.

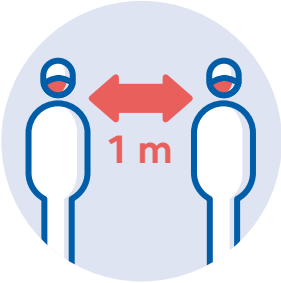
PRENDRE LES MESURES DE PROTECTION DES SALARIÉS

En tant qu'employeur, je dois privilégier les mesures organisationnelles et de protection collective et veiller au respect des gestes barrières et des mesures d'hygiène.

Ce que je dois faire

- **Adapter les horaires,** si l'entreprise est dans une zone soumise à couvre feu, de façon à lisser les pics de fréquentation dans les transports en commun et éviter que les salariés arrivent tous en même temps. Je peux aussi le faire si je ne suis pas dans une zone de couvre feu.

- **Veiller au respect des gestes barrières et des mesures d'hygiène** : je dois m'assurer que les gestes barrières sont respectés partout et à tout moment dans l'entreprise (services administratifs, ateliers, salle de repos ou de restauration, vestiaires, pauses, temps de convivialité, réunions...) et que les locaux sont bien équipés de savon, gel hydro-alcoolique, essuie-main 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...). Les circulations doivent être revues pour éviter les croisements entre personnes. Je dois prendre en compte les personnes présentant un handicap.

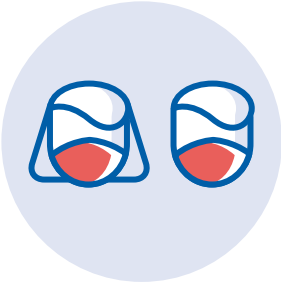
- **Développer le télétravail quand les postes s'y prêtent.** Cela permet de limiter l'affluence dans les transports en commun et la densité de salariés dans les lieux de travail habituels.
  Dans les zones soumises à couvre-feu, fixer, dans le dialogue avec les salariés et leurs représentants un nombre minimum de jours de télétravail par semaine. Le télétravail peut faire l'objet d'un accord d'entreprise, d'une charte ou d'un simple accord entre l'employeur et les salariés concernés. Les salariés en télétravail conservent leurs droits (tickets restaurants, par exemple).

- **Mettre en place des séparations de types écrans transparents pour les postes** en contact avec le public ou sur certains postes de travail (comptoirs d'accueil, caisses, open-space...).

Des jauges peuvent être définies et affichées pour limiter le nombre de personnes présentes en même temps au même endroit. La jauge indicative d'une personne pour au moins 4 m² facilite le respect de la distanciation d'un mètre minimum.

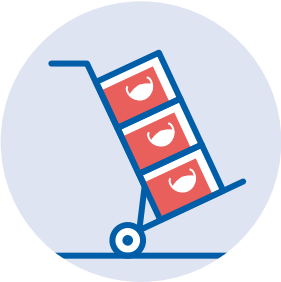
PRENDRE LES MESURES DE PROTECTION DES SALARIÉS

Ce que je dois faire



- **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 enlever son masque.

- **Veiller au port du masque par tous,** employés et public, dans les établissements recevant du public.



- **M'approvisionner en masques,** de préférence de catégorie grand public (+ d'info et liste de fabricants sur www.entreprises.gouv.fr. Ils sont à ma charge en tant qu'employeur.

- **Veiller au port du masque à l'extérieur quand le respect de la distanciation** d'un mètre entre les personnes n'est pas possible ou quand il est localement obligatoire (arrêté préfectoral…).

Le masque ne remplace pas les autres gestes barrières. Un salarié refusant le port du masque tel que prescrit par note de service ou dans le règlement intérieur, s'expose à des mesures disciplinaires. Le dialogue et la pédagogie sont à privilégier.

Les travailleurs en ateliers peuvent retirer leur masque à condition que les locaux soient correctement ventilés ou aérés, que les travailleurs soient peu nombreux et éloignés et portent une visière.

Le masque de protection contre la Covid-19 ne remplace pas les masques contre les risques biologiques ou chimiques qui doivent être utilisés habituellement par les travailleurs exposés à d'autres risques spécifiques.

L'obligation du port du masque a été aménagée pour certains métiers très spécifiques. Liste complète et conditions sur travail-emploi.gouv.fr

PRENDRE LES MESURES DE PROTECTION DES SALARIÉS

A quelles conditions puis-je autoriser les salariés à retirer momentanément leur masque ?

Sauf si vous êtes dans une zone soumise au couvre feu, vous pouvez autoriser vos salariés à retirer temporairement leur masque dans les espaces partagés clos, de type "open-space" ou bureau collectif, dès lors que, selon la circulation du virus, les règles et conditions ci-contre sont mises en œuvre.

Le taux d'incidence est publié sur :
- solidarites-sante.gouv.fr
- geodes.santepubliquefrance.fr

Choisir des indicateurs :
> COVID 19
> Données de laboratoires SI-DEP à partir du 13/05
> Taux d'incidence (choix : quotidien, hebdomadaire...)

CIRCULATION DU VIRUS

Incidence inférieure ou égale à **10 pour 100 000** habitants	Incidence comprise entre **11 et 50 pour 100 000** habitants	Incidence supérieure à **50 pour 100 000** habitants

Mesures à mettre en place pour pouvoir retirer temporairement le masque, selon les zones

Distance d'au moins un mètre	●	●
Ventilation ou aération efficace	●	●
Ecrans de protection	●	●
Port de visières	●	●
Référent Covid et procédure en cas de symptômes	●	●
Espace de grand volume	●	●
Extraction d'air haute	●	●
4 m² au moins par personne		●

PRENDRE LES MESURES DE PROTECTION DES SALARIÉS

Ce que je dois faire

- **Utiliser les autres moyens de protection individuelle** quand les gestes barrières et les mesures de protection collective sont impossibles

- **Les visières et les lunettes** protègent le visage et/ou les yeux. Elles peuvent être utilisées en complément du masque quand plusieurs personnes sont proches sans qu'un dispositif de séparation ne soit possible.
  Elles doivent être nettoyées par un produit virucide après chaque utilisation.

- **Sur-blouses et charlottes** sont utiles quand il y a un risque de contact avec des surfaces ou objets contaminés.

- **Les gants ne sont pas recommandés** pour se protéger de la Covid-19. Préférer le lavage régulier des mains. Si les gants sont nécessaires pour se protéger d'un autre risque, ne pas porter ses mains gantées au visage. Laver ou jeter les gants utilisés.

- **Solliciter l'Agefiph** (www.agefiph.fr) pour des conseils quand aux équipements de prévention adaptés aux personnes en situations de handicap : masques transparents facilitant la lecture labiale par les personnes malentendantes…

- **Assurer le nettoyage des espaces, surfaces et outils de travail au moins tous les jours et à chaque rotation** sur le poste de travail ; y compris dans les vestiaires, sanitaires et lieux d'hébergement.

- **Désinfecter régulièrement avec un produit virucide,** les objets manipulés.

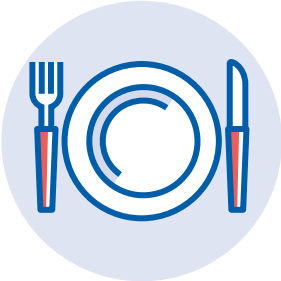
- **M'assurer que les conditions de ventilation ou aération** des locaux sont fonctionnelles et conformes à la réglementation.

- **Aérer les espaces de travail et d'accueil du public** pendant 15 minutes toutes les 3 heures. A défaut, la ventilation devra permettre un apport d'air neuf adapté au volume des locaux et au nombre de personnes présentes.

- **Éliminer les déchets** susceptibles d'être contaminés dans des poubelles à ouverture non manuelle.

PRENDRE LES MESURES DE PROTECTION DES SALARIÉS

Ce que je dois faire



- **Veiller au respect des consignes sanitaires dans le restaurant d'entreprise.**
  - L'espace, les circulations et les plages d'ouverture doivent être réorganisés pour éviter une forte densité.
  - Respecter la distance d'un mètre entre chacun dans les files d'attente comme à table et éviter que les personnes se croisent.
  - Les comptoirs et caisses sont équipés d'écrans de protection.
  - Les locaux et surfaces sont désinfectés et aérés régulièrement.
  - Eviter la manipulation de couverts, carafes, salières, panières. etc., par plusieurs personnes.
  - Les offres en vrac (panières, salad bar...) doivent être supprimées.
  - Les personnes doivent se laver les mains en entrant dans le restaurant et en le quittant.
  - Ils ne peuvent retirer leur masque qu'une fois attablés.
  - Ils ne doivent pas se placer face à face.
  - Privilégier de déjeuner avec les personnes avec qui on travaille dans la journée plutôt qu'avec d'autres.

Les personnes à risques de forme grave de Covid-19

- **Les personnes de plus de 65 ans ou atteintes d'une maladie chronique** ou fragilisant leur système immunitaire, les femmes enceintes au 3e trimestre de leur grossesse, risquent de développer une forme grave de Covid 19 en cas de contamination.

Dans ces cas, je dois :
- **privilégier, quand c'est possible leur télétravail.** De même pour les personnes vivant avec quelqu'un qui risque de développer une forme grave de Covid-19 ;
- **solliciter le service de santé au travail pour préparer leur retour en présentiel** et étudier un aménagement de leur poste (bureau seul, écran de protection...), si le télétravail n'est pas possible ;
- **leur fournir des masques chirurgicaux à porter au travail** et lors de leurs déplacements domicile-travail ou professionnels dans les transports en commun. Le masque doit être changé toutes les 4 heures et quand il est souillé ou mouillé.

- **Les personnes atteintes d'une pathologie lourde** (cancer, immunodépression, diabète et obésité ou complications vasculaires et plus de 65 ans, insuffisance rénale sévère), peuvent être placées en activité partielle après recommandation médicale, faute de pouvoir télétravailler.

PRENDRE LES MESURES DE PROTECTION DES SALARIÉS

Ce que je peux faire en plus

- **Encourager le télétravail quand c'est possible, notamment dans les zones de circulation actives du virus (même si il n'y a pas de couvre feu),** pour limiter l'affluence dans les transports en commun et réduire la densité de travailleurs dans l'entreprise.

- **Assouplir les horaires de travail (même si je ne suis pas dans une zone de couvre feu)** pour éviter que tous les salariés n'arrivent et ne partent en même temps, de façon à fluidifier les flux.

- **Réorganiser les espaces et temps de travail** pour limiter le nombre de personnes présentes simultanément dans un même lieu. Vérifier que la nouvelle organisation n'affecte pas l'aménagement technique ou organisationnel des salariés en situation de handicap.

- **Inviter les salariés à mesurer leur température** en cas de sensation de fièvre, avant de partir travailler. Plus généralement, leur demander d'être vigilants, de consulter un médecin et au besoin de rester chez eux en cas de symptômes.

- **Organiser un contrôle de la température à l'entrée de l'entreprise.** S'agissant de données de santé, le contrôle systématique de la température ne peut avoir de caractère obligatoire. Il ne peut pas être automatisé (caméra thermique…). Les données recueillies ne peuvent pas être enregistrées et conservées.

PRENDRE LES MESURES DE PROTECTION DES SALARIÉS

Ce que je peux faire en plus

- **Doter individuellement chaque salarié des équipements et outils de travail** nécessaires pour éviter leur utilisation par plusieurs personnes.

- **Privilégier les chambres individuelles pour l'hébergement des travailleurs saisonniers et détachés.** Organiser les espaces communs pour éviter les contacts rapprochés et assurer nettoyage et désinfection réguliers de ces espaces, si j'assure aussi l'hébergement des travailleurs (saisonniers…).

- **M'organiser pour être en mesure d'aider les autorités sanitaires à identifier les personnes ayant été en contact** professionnel (collègues, clients, prestataires…) avec un éventuel salarié contaminé. Au besoin, je peux mettre en place un registre des présents, mais je ne peux pas traiter des données ayant trait à la santé.

Ce que je ne peux pas faire

- **Imposer la prise de température ou un test de dépistage des salariés** et les sanctionner s'ils refusent.

- **Imposer au salarié de m'informer du résultat du test,** conserver les éventuels résultats. Le test est un acte médical soumis au consentement de la personne testée. Je ne peux pas collecter les données de santé de mes salariés.

RÉAGIR EN CAS DE CONTAMINATION D'UN SALARIÉ

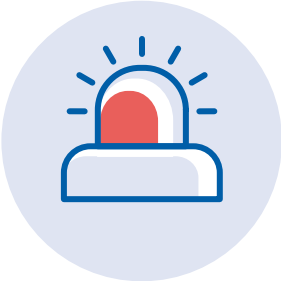
CAS SYMPTOMATIQUES

Tous les acteurs de l'entreprise sont invités à coopérer avec les autorités sanitaires pour faciliter le "contact tracing" et lutter contre la progression de l'épidémie.

Ce que je dois faire

- **Isoler toute personne symptomatique** dans une pièce dédiée et aérée. Rester à un mètre minimum d'elle et porter un masque chirurgical. Mobiliser le professionnel de santé de l'établissement, un sauveteur/secouriste du travail formé au risque Covid-19 ou le référent Covid. Lui fournir un masque avant son intervention.

- **En l'absence de signe de gravité, contacter le médecin du travail ou demander à la personne de contacter son médecin.** Organiser son retour à domicile en évitant les transports en commun (lui fournir sinon un masque chirurgical).



- **En cas de signe de gravité (détresse respiratoire…), appeler le SAMU :** composer le 15 en étant suffisamment proche de la personne afin de permettre au médecin de lui parler. Présenter en quelques mots la situation, donner son numéro de téléphone, préciser la localisation. Suivre les indications de l'assistant de régulation. Le cas échéant, organiser l'accueil des secours, rester à proximité de la personne le temps que les secours arrivent. Rappeler le SAMU en cas d'éléments nouveaux importants.

- **Prendre contact avec mon service de santé au travail** après la prise en charge par les secours de la personne présentant des symptômes. Suivre ses consignes pour le nettoyage et la désinfection du poste de travail et le suivi des salariés ayant été en contact avec elle.

- **Isoler et inviter toute personne ayant été en contact rapproché** sans masque avec une personne présentant une Covid-19, à rester ou rentrer chez elle, à consulter un médecin sans délai et se faire dépister et s'isoler dans l'attente des résultats.

RÉAGIR EN CAS DE CONTAMINATION D'UN SALARIÉ

CONTACT RAPPROCHÉ

Qu'est-ce qu'un cas contact rapproché ?

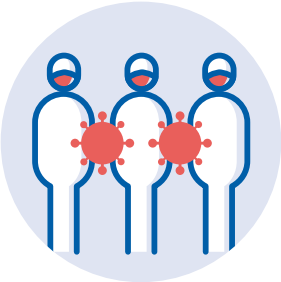
C'est un contact avec une personne porteuse de la Covid-19 qui a lieu dans les cas suivants :
- en face à face à moins d'un mètre (embrassade, poignée de main...) et sans masque ou autre protection efficace.
- plus de 15 minutes, dans un lieu clos, à moins d'un mètre et sans masque : repas ou pause, conversation...
- à l'occasion d'échange de matériel ou d'objet non désinfecté ;
- en partageant le même lieu de vie.

Le cas contact d'un cas contact n'est pas un cas contact. Les cas contact doivent rester isolés pendant 7 jours après le dernier contact avec la personne testée positive et effectuer un test le 7e jour. Faute de pouvoir télétravailler, ils sont placés en arrêt travail par l'Assurance Maladie, qui leur délivre un arrêt de travail sans jour de carence. Cet arrêt de travail est rétroactif.

Ce que je peux faire en plus

- **Rappeler aux salariés les recommandations des autorités sanitaires et des branches professionnelles** (protocole national, fiches métiers, guides des branches disponibles sur travail-emploi.gouv.fr.)

- **Appliquer les conseils et utiliser les outils** proposés par l'Assurance maladie - Risques professionnels (ameli.fr/entreprise) et l'INRS (inrs.fr)



- **Collaborer avec les autorités sanitaires pour le "contact tracing"** (l'identification des personnes ayant été en contact avec la personne malade) ou pour l'organisation d'une campagne de dépistage en cas de cluster. Les contacts évalués "à risque" seront pris en charge et isolés 7 jours puis dépistés par les autorités de santé.

Ce que je ne peux pas faire

- **Établir un fichier des personnes contaminées et des cas contact.** Seules les autorités de santé peuvent le faire.

- **Exiger un certificat médical** avant qu'un salarié reprenne le travail à la fin de son arrêt maladie.

PRENDRE LES MESURES NÉCESSAIRES EN CAS DE CLUSTER

L'apparition de cluster, c'est-à-dire le diagnostic de plus de 3 contaminations sur 7 jours dans mon entreprise, nécessite la coopération de tous pour enrayer la progression de l'épidémie.

Ce que je dois faire

- **Alerter l'Agence régionale de santé (www.ars.sante.fr) et l'inspection du travail** et suivre leurs consignes.

- **Consulter mon service de santé au travail pour être accompagné** dans l'évaluation et la mise en œuvre de mesures de prévention renforcées : information, formation, équipements de protection, désinfection, réorganisation du travail…

  Le médecin du travail peut engager un dialogue avec les salariés dans le cadre de leur suivi individuel et réaliser ou prescrire des examens complémentaires.

- **Nettoyer et désinfecter les locaux** selon les préconisations des autorités sanitaires et du service de santé au travail. Consulter au besoin l'annexe 2 du protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise sur travail-emploi.gouv.fr.

- **Informer le CSE du cluster,** dans le respect de l'anonymat des personnes concernées, et des mesures envisagées en urgence. L'associer à la réflexion quant à leur mise en œuvre.

- **Mettre à jour le document unique d'évaluation des risques (DUER)** en y intégrant les mesures nécessaires pour éviter ou limiter au maximum la contamination. Je peux me faire accompagner par le service de santé au travail et utiliser l'application "Plan d'actions Covid-19" accessible depuis www.ameli.fr/entreprise.

- **Informer l'ensemble des salariés** sur la prévention des risques de contamination : affichage des consignes générales et mesures de prévention, note d'information jointe au bulletin de salaire… Leur rappeler qu'en cas de contamination, ils bénéficient d'un arrêt de travail indemnisé.

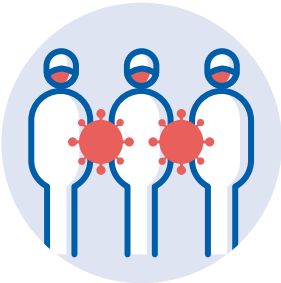
- **Rappeler et au besoin former** l'ensemble de mes salariés aux mesures et gestes de prévention selon la situation de l'entreprise et la nature du poste occupé.

PRENDRE LES MESURES NÉCESSAIRES EN CAS DE CLUSTER

Ce que je peux faire en plus

- **Rappeler aux salariés les recommandations** des autorités sanitaires et des branches professionnelles (protocole national, fiches métiers, guides des branches professionnelles disponibles sur travail-emploi.gouv.fr).

- **Appliquer les conseils et utiliser les outils** proposés par l'Assurance maladie - Risques professionnels (ameli.fr/entreprise) et l'INRS (inrs.fr).



- **Collaborer avec les autorités sanitaires pour le "contact tracing"** (l'identification des personnes ayant été en contact avec la personne malade) ou pour l'organisation d'une campagne de dépistage.
  Les contacts identifiées comment ayant pu être contaminées seront pris en charge et placés en isolement pendant 7 jours par les autorités de santé. Dans ce cadre, je peux en tant qu'employeur, inviter, mais sans l'imposer, mes salariés à m'informer du résultat de leur test.

- **S'assurer que les cas contact** (lire page 13) ont bien été contactés par l'Assurance maladie pour qu'elles restent isolées, consultent un medecin et se fassent dépistées.

- **Renforcer le télétravail** quand il est possible.

- **Sanctionner le refus du port du masque.** Si le port est inscrit au règlement intérieur, je peux envisager une procédure disciplinaire en cas de refus du salarié. Je privilégie d'abord le dialogue et la pédagogie.

Ce que je ne peux pas faire

- **Diffuser les noms** des personnes contaminées.

- **Imposer un test de dépistage** aux salariés ou les sanctionner s'ils refusent.

- **Imposer au salarié de m'informer du résultat du test,** conserver les éventuels résultats. Le test est un acte médical soumis au consentement de la personne testée.

- **Obliger un salarié à venir travailler** alors qu'un test s'est révélé positif.

- **Conserver ou traiter** les données récoltées.

INDEX

Aération	3 - 7 - 9
Atelier	5 - 6
Bureaux (partagés)	6
Cluster	13 - 14 - 15
Contagion	4
Contact (cas) (rapproché)	13 - 15
Contact (à risque de forme grave de Covid)	13 - 15
Contact tracing	12 - 13 - 15
CSE	4 - 10 - 14
Désinfection	3 - 11 - 12 - 14
Distanciation	3 - 4 - 5 - 6
DUER	3 - 14
Epi (équipements de protection individuelle)	9
Evaluation des risques	3 - 14
Gants	9
Handicap (personnes présentant un)	4 - 5 - 9 - 10
Jauge	5
Lunettes	9
Masque	3 - 8 - 6 - 9 - 10 - 12 - 15
Nettoyage	3 - 9 - 11 - 12
Open-space	5 - 7
Protection (mesures de)	3 - 5 - 6 - 7 - 9 - 10 - 14
Référent (covid)	4 - 7 - 12
Restaurant d'entreprise	9
Sanction (disciplinaire)	11 - 15
Symptômes (personne ayant des)	4 - 12
Télétravail	3 - 5 - 9 - 10 - 13 - 15
Test	11 - 15
Température (contrôle de)	10 - 11
Visières	7 - 9
Vulnérables (personnes)	15

L'ESSENTIEL EN 5 POINTS CLEFS

1 / Évaluer le risque de contamination et adapter les mesures de prévention en conséquence

2 / Informer et sensibiliser mes salariés

3/ Mettre en place les mesures de prévention

4/ Isoler les salariés symptomatiques et les cas contact

5/ Faciliter l'identification des cas contact par les autorités sanitaires

POUR ALLER PLUS LOIN EN FONCTION DE VOTRE SECTEUR D'ACTIVITÉ CONSULTEZ ET UTILISEZ :

Les fiches métiers et guides des branches professionnelles publiés sur travail-emploi.gouv.fr

Les outils et solutions de prévention des risques professionnels dans le contexte sanitaire proposés par l'Assurance Maladie – Risques professionnels, sur www.ameli.fr/entreprise.

Ce document est susceptible d'être actualisé en fonction de l'évolution de la situation sanitaire. Restez informé en consultant régulièrement travail-emploi.gouv.fr, code.travail.gouv.fr ou ameli.fr/entreprise

© Création graphique et mise en page : De Visu

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

Liberté
Égalité
Fraternité

l'Assurance Maladie
RISQUES PROFESSIONNELS
Agir ensemble, protéger chacun

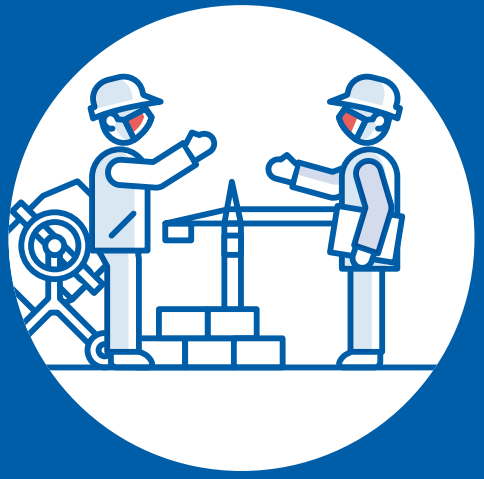
MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DE L'EMPLOI
ET DE L'INSERTION

Liberté
Égalité
Fraternité

l'Assurance Maladie
RISQUES PROFESSIONNELS
Agir ensemble, protéger chacun

COVID-19 : CONSEILS ET BONNES PRATIQUES POUR LES SALARIÉS

CORONAVIRUS



Ce que je dois faire

Ce que je peux faire en plus

Ce que je ne peux pas faire

20 octobre 2020

CE DOCUMENT S'ADRESSE AUX SALARIÉS MAIS AUSSI À TOUTE PERSONNE AMENÉE À TRAVAILLER OU INTERVENIR AU SEIN D'UNE ENTREPRISE : PRESTATAIRE, INTÉRIMAIRE, STAGIAIRE ETC.

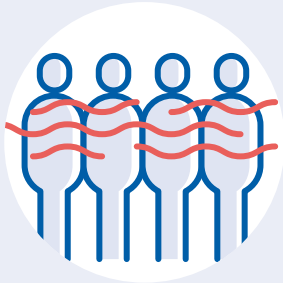
Rappel : les modes de transmission du virus

La Covid-19 est une maladie contagieuse qui peut se transmettre :

- quand vous êtes touché par les postillons ou gouttelettes d'une personne contaminée qui parle, tousse ou éternue. Vous pouvez vous-même être porteur du virus et le transmettre.

- quand vous portez vos mains non lavées ou un objet contaminé au visage. Le virus peut survivre de quelques heures à quelques jours sur les surfaces et objets.

- quand vous respirez un air contaminé, en particulier dans un espace clos et mal aéré où sont présentes plusieurs personnes non masquées.



+ d'info sur : www.gouvernement.fr/info-coronavirus

Retrouvez la version employeur de ce document sur : travail-emploi.gouv.fr, code.travail.gouv.fr ou ameli.fr/entreprise

SOMMAIRE

Respecter les gestes barrières et les mesures de prévention de la contamination 4

Consulter et s'isoler en cas de symptômes ou de contamination 10

Ce que je dois faire si je suis identifié comme cas contact 10

Ce que je dois faire si je présente des symptômes 11

Index 13

Ce document a été rédigé à partir du Protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de COVID-19 actualisé au 16 octobre, disponible sur travail-emploi.gouv.fr

RESPECTER LES GESTES BARRIÈRES ET LES MESURES DE PRÉVENTION DE LA CONTAMINATION

Mon employeur est responsable de la sécurité et de la santé au travail de ses salariés. Mais, en tant que salarié, je suis également tenu de prendre soin de ma santé et de ma sécurité et de celles de mes collègues.

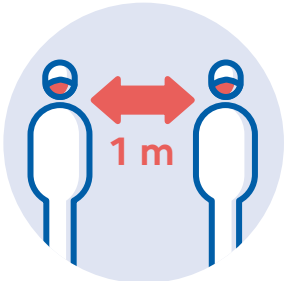
Ce que je dois faire

- **Télétravailler si mon poste le permet et si mon employeur m'y autorise.** Cela permet de limiter l'affluence dans les transports en commun et la densité de salariés dans les lieux de travail habituels.

Dans les zones soumises à couvre-feu, votre employeur fixe, dans le cadre d'un dialogue de proximité, un nombre minimum de jours de télétravail par semaine. Le télétravail peut faire l'objet d'un accord d'entreprise, d'une charte ou d'un simple accord entre vous et votre employeur. En télétravail, vous conservez vos droits (tickets restaurants par exemple).
Le télétravail est également encouragé dans les zones non soumises à couvre-feu.

- **M'informer et respecter les mesures de prévention liées à la Covid-19** et la conduite à tenir en cas de symptômes ou de contagion, telles que définies par les ministères du Travail et de la Santé et telles que mises en œuvre au sein de l'entreprise. Suivre les éventuelles formations mises en place par mon employeur.

- **Respecter les gestes barrières et les mesures d'hygiène,** diffusées par le ministère de la Santé et mises en place par mon employeur, tout au long de ma journée de travail et partout dans l'entreprise (vestiaires, poste de travail, salle de repos ou de restauration, déplacements, pauses, moments de convivialité...) :
  - Je me lave régulièrement les mains avec du savon ou du gel hydroalcoolique.
  - Je tousse ou éternue dans mon coude.
  - Je me mouche avec un mouchoir en papier et le jette.
  - Je salue mes collègues sans les toucher.



- **Rester, autant que possible, à plus d'un mètre des autres (collègues, client, prestataire...)** et éviter les contacts rapprochés prolongés (plus de 15 minutes).

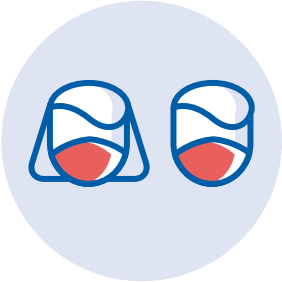
RESPECTER LES GESTES BARRIÈRES ET LES MESURES DE PRÉVENTION DE LA CONTAMINATION

Les personnes à risques de forme grave de Covid-19

- **Si j'ai plus de 65 ans, que je suis atteint d'une maladie chronique** ou fragilisant mon système immunitaire, que je suis au 3e trimestre de ma grossesse, je peux développer une forme grave de Covid-19 en cas de contamination.

Dans ces cas, je dois :
- **privilégier, quand c'est possible et avec l'accord de mon employeur, le télétravail.** De même si je vis avec quelqu'un qui risque de développer une forme grave de Covid-19 ;
- **solliciter le service de santé au travail pour travailler en présentiel** et étudier un aménagement de mon poste (bureau seul, écran de protection...), si le télétravail n'est pas possible ;
- **porter un masque chirurgical au travail,** lors de mes déplacements domicile-travail ou professionnels dans les transports en commun. Le masque doit être changé toutes les 4 heures et quand il est souillé ou mouillé. Les masques sont pris en charge par l'employeur.

- **Si je suis atteint d'une pathologie lourde** (cancer, immunodépression, diabète et obésité ou complications vasculaires et plus de 65 ans, insuffisance rénale sévère), je suis placé en activité partielle après recommandation médicale, faute de pouvoir être placé en télétravail. Je touche une indemnité versée par mon employeur. Je ne dois pas travailler tant que je suis en activité partielle.



- **Porter un masque dans tous les lieux collectifs clos :** espaces ou bureaux partagés ou collectifs, couloirs, salles de réunions, véhicules transportant plusieurs personnes... Les masques sont pris en charge par mon employeur.
  Le masque ne remplace pas les autres gestes barrières. Je m'expose à des mesures disciplinaires si je refuse de porter un masque tel que prescrit par note de service ou dans le règlement intérieur de l'entreprise.

Je peux me passer de mon masque dans des situations de travail particulières, si mon employeur l'autorise, quand :
- Je travaille dans un espace où je suis seul ;
- Je travaille dans un atelier correctement ventilé ou aéré, où nous sommes peu nombreux et éloignés, et que nous portons des visières.

L'obligation du port du masque a été aménagée pour certains métiers très spécifiques pour lesquels le port du masque n'est pas possible. Liste complète et conditions sur travail-emploi.gouv.fr

RESPECTER LES GESTES BARRIÈRES ET LES MESURES DE PRÉVENTION DE LA CONTAMINATION

A quelles conditions puis-je retirer momentanément mon masque au travail à l'intérieur ?
Je peux retirer temporairement mon masque alors que je travaille dans un espace partagé (open space, bureau collectif) dès lors que :
- c'est autorisé par mon entreprise ;
- je ne suis pas dans une zone soumise au couvre feu ;
- les mesures de distanciation physique et d'hygiène sont effectivement mises en œuvre ;
- les conditions ci-contre ont été mises en place par mon entreprise, en fonction de la circulation du virus.

Le taux d'incidence est publié sur :
- solidarites-sante.gouv.fr
- geodes.santepubliquefrance.fr

Choisir des indicateurs :
> Covid-19
> Données de laboratoires SI-DEP à partir du 13/05
> Taux d'incidence (choix : quotidien, hebdomadaire...)

CIRCULATION DU VIRUS

Incidence inférieure ou égale à **10 pour 100 000** habitants	Incidence comprise entre **11 et 50 pour 100 000** habitants	Incidence supérieure à **50 pour 100 000** habitants

Mesures à mettre en place pour pouvoir retirer temporairement le masque, selon les zones

Distance d'au moins un mètre	●	●
Ventilation ou aération efficace	●	●
Ecrans de protection	●	●
Port de visières	●	●
Référent Covid et procédure en cas de symptômes	●	●
Espace de grand volume	●	●
Extraction d'air haute	●	●
4 m² au moins par personne		●

RESPECTER LES GESTES BARRIÈRES ET LES MESURES DE PRÉVENTION DE LA CONTAMINATION

Ce que je dois faire

- **Mettre un masque à l'extérieur** quand il n'est pas possible de respecter la distanciation d'un mètre entre les personnes ou quand il est obligatoire (arrêté préfectoral...).
  En cas d'arrêté préfectoral imposant le port du masque dans l'espace public, je peux m'en dispenser si je travaille sur un chantier extérieur bien délimité et fermé au public et si je reste à plus d'un mètre de mes collègues.

- **Utiliser les autres moyens ou équipements de protection individuelle** quand les gestes barrières et les mesures de protection collective sont impossibles :

  - **Les visières et les lunettes** protègent le visage et/ou les yeux. Elles peuvent être utilisées en complément du masque quand plusieurs personnes sont proches sans qu'un dispositif de séparation ne soit possible. Elles doivent être nettoyées par un produit virucide plusieurs fois par jour et après chaque utilisation.

- **Les sur-blouses et charlottes** sont utiles quand il y a un risque de contact avec des surfaces ou objets contaminés.

- **Les gants ne sont pas recommandés** pour se protéger de la Covid-19. Préférer le lavage régulier des mains. Dans le cas où les gants sont nécessaires pour se protéger d'autres risques, ne pas porter ses mains gantées au visage et jeter les gants utilisés.

Les moyens de protection sont déterminés et fournis par mon employeur.

- **Contacter mon service de santé au travail** si les équipements ou mesures de prévention prises pour éviter les contagions ne sont pas adaptés à mon handicap. L'Agefiph (www.agefiph.fr) dispense des conseils et peut contribuer à financer des moyens de protection adaptées.

- **Me laver les mains avant et après avoir utilisé des outils de travail utilisés par plusieurs personnes.** Les objets manipulés par plusieurs personnes doivent être désinfectés entre chaque utilisation avec un produit virucide fourni par l'employeur.

- **Aérer mon espace de travail** pendant 15 mn toutes les 3 heures en l'absence de dispositif de ventilation.

- **Jeter les déchets** susceptibles d'être contaminés dans les poubelles à ouverture non manuelle mises en place par mon employeur.

RESPECTER LES GESTES BARRIÈRES ET LES MESURES DE PRÉVENTION DE LA CONTAMINATION

Ce que je dois faire

- **Je respecte les consignes sanitaires lors des repas au restaurant d'entreprise :**
  - j'évite les pics de fréquentation ;
  - je me lave les mains en entrant dans le restaurant, après les caisses et en le quittant ;
  - je garde un mètre de distance dans les files d'attente, en circulant et à table ;
  - j'évite de toucher les surfaces, objets en dehors de mon plateau ;
  - je ne retire le masque qu'une fois attablé et je le range ;
  - je ne me place pas en face à face ;
  - je déjeune avec les personnes avec qui je travaille dans la journée plutôt qu'avec d'autres, pour limiter le nombre de personnes avec qui je suis en contact.

Ce que je peux faire en plus

- **Télé-travailler quand c'est possible,** même si je ne suis pas dans une zone soumise au couvre feu, afin de limiter l'affluence dans les transports en commun et dans l'entreprise. La mise en œuvre du télétravail ne requiert aucun formalisme particulier, si ce n'est l'accord de mon employeur en l'absence d'accord collectif ou de charte autorisant le télétravail dans l'entreprise. Son refus doit être justifié si mon poste remplit les conditions prévues.

- **Adapter mes horaires d'arrivée et de départ,** si mon employeur me le permet, afin d'éviter les pics d'affluence dans les transports en commun ou au déjeuner.

- **Mesurer ma température en cas de sensation de fièvre et être vigilant à l'apparition de tout symptôme,** avant de partir au travail. Si j'ai de la fièvre ou un autre symptôme consulter mon médecin et, au besoin, rester chez moi.

Mon employeur peut organiser mais ne peut pas m'imposer un contrôle de la température à l'entrée de l'entreprise. En tout état de cause, les données recueillies ne peuvent pas être enregistrées et conservées.

RESPECTER LES GESTES BARRIÈRES ET LES MESURES DE PRÉVENTION DE LA CONTAMINATION

Ce que je peux faire en plus

- **Contribuer à identifier les risques de contamination à la Covid-19 et les moyens de les éviter ou de les réduire au maximum,** en passant en revue les circonstances dans lesquelles je peux être exposé au virus pendant mon travail. Cette démarche s'effectue avec mes responsables, le référent Covid de mon entreprise et mes représentants du personnel, ou, en leur absence, directement avec mon employeur.

- **Alerter mes représentants du personnel, le service de santé au travail ou l'inspection du travail** si j'estime que les mesures de prévention du risque de contamination sont insuffisantes. Je peux quitter mon poste de travail si j'estime qu'il y a un danger grave et imminent pour ma santé (droit de retrait) et à condition que mon retrait ne mette pas en danger d'autres personnes. Je dois alerter l'employeur de cette situation.

- **Participer aux campagnes de dépistage** mises en œuvre par les autorités sanitaires sur, ou à proximité de mon lieu de travail.

- **M'organiser pour être en mesure d'aider les autorités sanitaires** à identifier les personnes ayant été en contact avec moi (collègues, clients, prospects, prestataires...) en cas de contamination.

Attention dans la mesure où mon employeur a mis en œuvre les recommandations des ministères du Travail et de la santé pour protéger ses salariés du risque lié à la Covid-19, je ne peux pas, en principe, exercer légitimement mon droit de retrait.
S'il estime que mon retrait est abusif, mon employeur peut pratiquer une retenue sur mon salaire. En cas de désaccord, l'appréciation du caractère légitime du droit de retrait relève du juge.

Ce que je ne peux pas faire

- **Refuser de porter un masque.** Si c'est prévu dans le règlement intérieur de l'entreprise ou une note de service, cela peut m'exposer à des mesures disciplinaires.
  De même, si je suis intérimaire, prestataire ou sous traitant, je ne peux pas refuser de porter un masque si c'est obligatoire dans l'entreprise ou j'interviens. L'entreprise doit me fournir les masques.

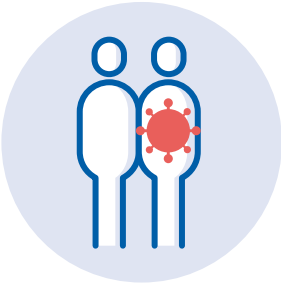
- **Télétravailler si mon employeur le refuse.**

- **Exercer mon droit de retrait au seul motif de l'épidémie** alors que mon employeur a mis en place les mesures de prévention nécessaires pour éviter au maximum les contaminations et sans situation de risque avérée.

CONSULTER ET S'ISOLER EN CAS DE SYMPTÔMES OU DE CONTAMINATION

Les personnes présentant des symptômes ou testées positives à la Covid-19 doivent consulter leur médecin et s'isoler pour éviter de nouvelles contaminations. Tous les acteurs de l'entreprise sont invités à coopérer avec les autorités sanitaires pour faciliter l'identification des cas contact et ainsi limiter les contaminations.

Ce que je dois faire



- **Rester ou rentrer chez moi si j'ai été en contact rapproché** (lire ci-dessous) avec une personne testée positive à la Covid-19. C'est l'Assurance maladie qui me prévient que je suis cas contact. Je consulte mon médecin. J'avertis mon employeur. Je reste isolé pendant 7 jours et je prends rendez-vous pour faire un test le 7e jour.

- **Arrêter mon isolement si le test est négatif.** Je n'ai pas besoin de certificat médical de reprise d'activité.
- **M'isoler 7 jours à partir de la date du test si celui-ci est positif.** J'envoie mon arrêt de travail à mon employeur et je respecte sa durée.

Après ces 7 jours :

- **si j'ai de la fièvre, que je tousse ou que j'ai perdu le goût ou l'odorat** je consulte mon médecin et je poursuis mon isolement pendant 48 h après la fin de la fièvre ;
- **si je n'ai pas de fièvre,** j'arrête mon isolement mais j'évite les contacts avec les personnes vulnérables et je porte un masque. Je n'ai pas besoin de certificat médical de reprise d'activité.

Si la personne contaminée est quelqu'un avec qui je vis, je reste isolé jusqu'à sa guérison et encore 7 jours après, puis je fais un test.

Qu'est-ce qu'un cas contact rapproché ?

C'est un contact avec une personne porteuse de la Covid-19 qui a lieu dans les cas suivants :
- 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, à moins d'un mètre et sans masque : repas ou pause, conversation… ;
- à l'occasion d'échange de matériel ou d'objet non désinfecté ;
- en partageant le même lieu de vie.

Le cas contact d'un cas contact n'est pas un cas contact. Les cas contact doivent rester isolés pendant 7 jours après le dernier contact avec la personne testée positive et effectuer un test le 7e jour. Faute de pouvoir télétravailler, les cas contact sont placés en arrêt travail par l'Assurance Maladie, qui leur délivre un arrêt de travail sans jour de carence. Cet arrêt de travail est rétroactif. **+ d'info sur** www.ameli.fr

CONSULTER ET S'ISOLER EN CAS DE SYMPTÔMES OU DE CONTAMINATION

CAS SYMPTOMATIQUES

Ce que je dois faire

- **En cas de symptômes**, consulter mon médecin (ou appeler le Samu en cas de détresse respiratoire), m'isoler, avertir mon employeur et faire un test.
  - Arrêter mon isolement si le test est négatif. Je n'ai pas besoin de certificat médical de reprise d'activité si j'ai arrêté de travailler.
  - Rester isolé 7 jours à partir du début des symptômes, si le test est **positif**.

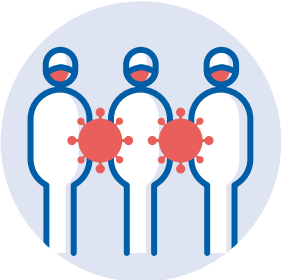
A l'issue de ces 7 jours :

- **Si j'ai de la fièvre, que je tousse ou que j'ai perdu le goût ou l'odorat** je consulte mon médecin et je poursuis mon isolement pendant 48 h après la disparition des symptômes.

- **J'appelle le Samu en cas de difficultés graves :** difficultés à respirer...

- **Si je n'ai plus de fièvre,** j'arrête mon isolement mais j'évite le contact avec les personnes vulnérables et je porte un masque. Je n'ai pas besoin de certificat médical de reprise d'activité.

Ce que je peux faire en plus



- **Aider les autorités sanitaires pour le "contact tracing"** en facilitant l'identification des personnes avec qui j'ai été en contact rapproché sans masque au cours des 7 derniers jours.

- **Communiquer à mon employeur le nom des personnes qui ont été en contact rapproché** avec moi au travail au cours des sept derniers jours précédant mon test (cas contact) dans l'entreprise. Ceci est déterminant pour pouvoir les dépister rapidement et mettre en place des mesures d'hygiène et de désinfection mieux ciblées pour éviter les contagions.

- **Informer l'employeur de ma situation médicale, si je suis diagnostiqué positif** après un dépistage. Je suis libre de révéler ou non des informations sur mon état de santé, mais lui signaler que je suis porteur de la Covid, permettra de prendre rapidement les mesures nécessaires pour préserver mes collègues et rompre la chaine de contamination.

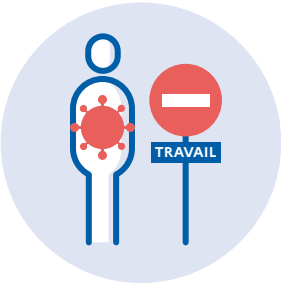
CONSULTER ET S'ISOLER EN CAS DE SYMPTÔMES OU DE CONTAMINATION

Le "contact tracing", comment ça marche ?

Si je présente des symptômes ou si mon test est positif :
- je consulte mon médecin et j'identifie avec lui les personnes que j'aurais pu contaminer ;
- l'Assurance Maladie me contactera pour confirmer ou compléter cette liste ;
- l'Assurance Maladie contactera et accompagnera ces personnes pour qu'elles s'isolent, surveillent leur état de santé et se fassent tester à leur tour.

Dans le cadre du "contact tracing" :
- **Mes données sont protégées :** L'Assurance Maladie assure la confidentialité et la sécurité de l'ensemble des données personnelles.
- **Mon consentement est respecté :** Indiquer mon identité facilitera la relation de l'Assurance Maladie avec mes personnes contact mais si je le souhaite, je peux rester anonyme.

Ce que je ne peux pas faire



- **Aller au travail sans me faire dépister ou attendre le résultat du test, si j'ai été identifié comme cas contact** rapproché d'une personne contaminée.
- **Aller au travail si j'ai été dépisté comme porteur de la Covid-19.** L'arrêt de travail pour Covid est indemnisé sans jour de carence.
- **Retourner au travail sans attendre la fin des 7 jours** d'isolement prescrits en cas de symptômes ou si ces symptômes n'ont pas disparu.

INDEX

Aération 6
Atelier 5
Bureaux (partagés) 5 - 6
Certificat (de reprise) 10 - 11
Certificat (médical) 10 - 11
Contagion 4 - 7 - 11
Contact (cas ou rapproché) 9 - 10 - 11
Contact (à risque de forme grave) 4 - 7 - 10 - 11
Contact tracing 11 - 12
CSE 8
Dépistage (test de) 9 - 11
Désinfection 11
Distanciation 6 - 7
Équipements de protection individuelle 7
Gants 7
Handicap (personnes présentant un) 7
Isolement 6 - 10 - 11 - 12
Lunettes 7
Masque 2 - 5 - 6 - 7 - 9 - 10 - 11
Mesure disciplinaire 9
Nettoyage 7
Open-space 6
Prévention (mesures de) 4 - 7 - 9 - 9
Protection (moyens de) 5 - 6 - 7 - 10
Restaurant (d'entreprise) 8
Risque (contact à) 4 - 7 - 10 - 11
Risque (personnes à) 5
Symptômes (personne ayant des) 4 - 6 - 8 - 10 - 11 - 12
Télétravail 4 - 8 - 9 - 10
Test 10 - 11 - 12
Température (contrôle de) 8
Visières 5 - 6
Vulnérables (personnes) 10 - 11

POUR ALLER PLUS LOIN EN FONCTION DE VOTRE SECTEUR D'ACTIVITÉ CONSULTEZ ET UTILISEZ :

Les fiches métiers et guides des branches professionnelles publiés sur travail-emploi.gouv.fr

Les outils et solutions de prévention des risques professionnels dans le contexte sanitaire sont proposés pour 13 secteurs d'activité par l'Assurance Maladie – Risques professionnels, sur www.ameli.fr/entreprise.

Ce document est susceptible d'être actualisé en fonction de l'évolution de la situation sanitaire. Restez informé en consultant régulièrement travail-emploi.gouv.fr, code.travail.gouv.fr ou ameli.fr/entreprise

© Création graphique et mise en page : De Visu

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

Liberté
Égalité
Fraternité

l'Assurance Maladie
RISQUES PROFESSIONNELS
Agir ensemble, protéger chacun

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

Liberté
Égalité
Fraternité

l'Assurance Maladie
RISQUES PROFESSIONNELS
Agir ensemble, protéger chacun

COVID-19 : ORGANISATION ET FONCTIONNEMENT DES RESTAURANTS D'ENTREPRISE

CORONAVIRUS

Cette fiche décline les modalités de mise en œuvre du Protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de Codid-19 à retrouver sur travail-emploi.gouv.fr

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

J'évalue les risques et j'actualise mon document unique

- **J'évalue les risques** en passant en revue les circonstances dans lesquelles les employés et les convives fréquentant le restaurant peuvent être exposés au virus.

  Je peux me faire aider ou accompagner par le service de santé au travail dont je dépends, ma caisse régionale de l'Assurance Maladie – Risques professionnels (Carsat, Cramif en Ile-de-France ou CGSS en outre-mer) ou l'Aract (www.anact.fr).

- **Je mets à jour le document unique d'évaluation des risques (DUER)** de l'entreprise ou j'en rédige un (+ d'info sur ameli.fr/entreprise ou inrs.fr). j'intègre dans le DUER les mesures nécessaires pour éviter ou réduire au maximum le risque de contamination.

J'évalue les risques et j'actualise mon document unique

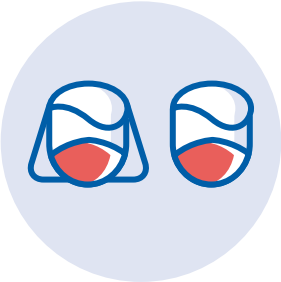
- **Je privilégie les mesures de protection collective** avant d'aborder les mesures de protection individuelle :
  - information et sensibilisation des employées et des clients,
  - renforcement du télétravail,
  - réorganisation du travail et des flux pour respecter les règles de distanciation,
  - gestion et maintenance des installations d'aération/ventilation,
  - moyens de protection (masques, écrans de séparation des postes de travail...),
  - nettoyage et désinfection des locaux...

Pour mettre à jour mon DUER, je peux me faire accompagner par le service de santé au travail et utiliser l'application en ligne "Plan d'actions Covid-19" développée par l'INRS et l'Assurance Maladie – Risques professionnels.

J'intègre les gestes barrière et les mesures de protection adaptées

- **Je veille au respect des gestes barrières** par tous, employés comme convives, et tout au long de la journée :
  - Se laver régulièrement les mains à l'eau et au savon ou avec une solution hydroalcoolique, les sécher avec du papier ou du tissu à usage unique ;
  - Respecter les mesures de distanciation physique : rester à un mètre de distance des autres, saluer sans se serrer la main ni s'embrasser ;
  - Éviter de se toucher le visage en particulier le nez, la bouche et les yeux ;
  - Tousser et éternuer dans son coude ou dans un mouchoir en papier jetable ;
  - Utiliser un mouchoir jetable pour se moucher ou cracher, et le jeter aussitôt.

- **Je m'assure que les consignes sanitaires sont accessibles aux salariés en situation de handicap** et que les règles de distanciation physique leur permettent de travailler. Des aides existent pour les salariés en situation de handicap sur www.agefiph.fr

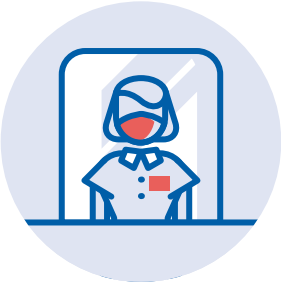


- **Je rends obligatoire le port du masque par mes employés et les convives** dans tous les lieux collectifs clos : cuisines, plonge, self, salle de restauration, couloirs, véhicules transportant plusieurs personnes... Le salarié travaillant seul dans une pièce peut enlever son masque.

J'intègre les gestes barrière et les mesures de protection adaptées

- **Je rappelle aux convives** par affichage ou par le biais de leur employeur de :
  - **Respecter les gestes barrières ;**
  - **Se laver les mains** ou en utilisant une solution hydro alcoolique avant l'entrée dans le local de restauration collective et après le passage en caisse ;
  - **Porter un masque systématiquement** lors des déplacements au sein du local de restauration collective, hormis à table ;
- **Respecter une distanciation d'un mètre** entre convives dans les files d'attente comme à table ;
- **S'installer en quinconce à table** en laissant une place vide en face de soi. Ne pas s'installer en face à face ;
- **Déjeuner de préférence avec des collègues du même bureau/service** afin de limiter le brassage entre groupes. Limiter à 6 personnes les tables ;
- **Respecter le plan de l'organisation de l'espace** en ne déplaçant ni les chaises, ni les tables ;
- **Ranger son masque dans une pochette** le temps du repas ;
- **Se laver les mains** après avoir remis son masque.

- **J'opte si possible pour des vêtements de travail ou des sur-blouse à usage unique** ou un changement de vêtements à chaque prise de poste. Si le nettoyage des vêtements est externalisé, je prévoie un bac pour les vêtements de travail sales, leur stockage dans des sacs hermétiques et un local accessible à l'employé de la blanchisserie.



- **Je mets en place des séparations physiques** (écrans transparents) aux comptoirs et aux caisses.
- **J'équipe les locaux en poubelles** à commande non manuelle en nombre suffisant.
- **Je m'assure du bon approvisionnement** en savons, gel, lingettes, sacs-poubelle, masques....

- **J'adapte et assure le suivi du plan de nettoyage** en fonction du volume d'activité : lavage de mains, nettoyage des plans de travail, ustensiles et outils de travail, poignées et boutons, équipements de travail, étagères de stockage des matières premières, vêtements de travail....
- **Je vérifie le nettoyage au moins deux fois par jour des sanitaires** et la présence en permanence de savon et de papier ou tissus de séchage. Les déchets sont évacués régulièrement.
- **Je veille à l'aération des pièces** pendant 15 minutes toutes les 3 heures.

Les mesures de prévention mise en place contre la Covid-19 ne doivent pas contredire ou limiter celles concernant les autres risques professionnels.

Je réorganise le travail de mes équipes

- **Je mets en place le télétravail** pour les postes qui le permettent.

- **J'organise l'arrivée et le départ cadencés des salariés** pour permettre à chacun de se changer dans le vestiaire en respectant la distanciation physique. Je prévois dans les vestiaires une poubelle à commande non manuelle pour les déchets, du savon, des lingettes, du gel hydro alcoolique.

- **Je mets en place une procédure et une zone de dépose extérieure pour les livraisons** afin d'éviter la co-activité et le contact avec les livreurs. J'y mets à disposition du gel hydroalcoolique et masques. Les emballages inutiles sont retirés avant le stockage des produits.

- **Je limite le nombre de personnes présentes dans un même espace afin de faciliter le respect de la distanciation.** Je mets en place des horaires décalés et des brigades. Je limite le nombre de personnes en cuisine (en limitant le nombre de plats au menu…). Je séquence les activités. J'attribue une tâche précise à chacun pour éviter les interactions.

- **J'attribue à chacun des outils de travail individuels** (ustensiles, couteaux…) dans la mesure du possible. Sinon, ils doivent être nettoyés après chaque utilisateur.

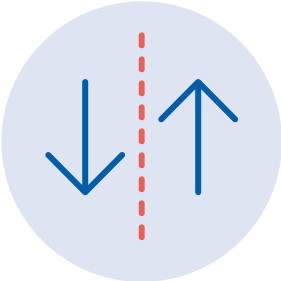
- **J'organise les pauses,** y compris les repas, par roulement pour limiter le nombre de personnes présentes simultanément dans la salle de pause ou l'espace fumeurs. J'affiche leur jauge maximum à la porte d'entrée. Je prévois la désinfection régulière de ces espaces (poignées, tables, interrupteurs, appareils électriques…).

Je présente et explique cette nouvelle organisation à chacun afin que tous puissent se l'approprier. Je l'ajuste au besoin.

Je réorganise l'accueil des convives

- **J'informe les entreprises clientes du restaurant collectif** des mesures de prévention prises.

- **Je réorganise les espaces et adapte les plages horaires** afin de permettre le respect des règles de distanciation physique dans toutes les situations : files d'attente, paiement en caisse, repas à table...



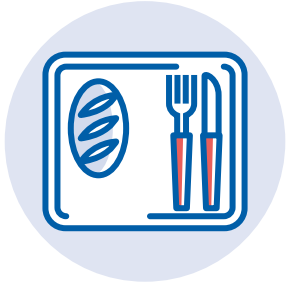
- **Je respecte une jauge maximale** d'une personne pour 4m².

- **J'adapte les plans de circulations** afin d'éviter que les convives ne se croisent : marquage au sol, entrée et sortie distinctes si possible.

- **Je mets à disposition des convives du gel hydro-alcoolique** à l'entrée du restaurant et après les caisses.

- **Je veille au respect du port du masque par les convives** lors de leurs déplacements dans le restaurant.

- **J'évite de mettre à la disposition des objets pouvant être touchés par plusieurs consommateurs** (bacs à couverts, salières, poivrières, carafes d'eau, etc.)



- **Je suspends de préférence les fontaines à eau** au profit d'une distribution de bouteilles d'eau individuelles.

- **Je fais préparer les plateaux avec les couverts, le pain,** par le personnel de restauration.

- **Je supprime les offres alimentaires en vrac** (salad-bar, panières...)

- **Je limite à 6 le nombre de convives par table,** sans que les personnes ne puissent s'assoir face à face.

- **Je m'assure de l'aération des espaces clos** tout en évitant des flux d'air dirigés vers les consommateurs. Je vérifie que les conditions de ventilation ou d'aération des locaux sont fonctionnelles et conformes à la réglementation.

- **Je réalise un nettoyage par détergent** au minimum quotidien des sols et une désinfection régulière avec un produit virucide des surfaces les plus fréquemment touchées par les personnes, et notamment les tables.

Ce document est susceptible d'être actualisé en fonction de l'évolution de la situation sanitaire. Restez informé en consultant régulièrement travail-emploi.gouv.fr, code.travail.gouv.fr ou ameli.fr/entreprise

© Création graphique et mise en page : De Visu

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

Liberté
Égalité
Fraternité

l'Assurance Maladie
RISQUES PROFESSIONNELS
Agir ensemble, protéger chacun

JUSTIFICATIF DE DÉPLACEMENT PROFESSIONNEL

En application des mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19
dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire.

Je soussigné(e),

Nom prénom de l'employeur :

Fonctions :

certifie que les déplacements de la personne ci-après, entre son domicile et le ou les lieux d'exercice de son activité professionnelle ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, ne peuvent être différés ou sont indispensables à l'exercice d'activités ne pouvant être organisées sous forme de télétravail :

Nom :

Prénom :

Date de naissance :

Lieu de naissance :

Adresse du domicile :

Nature de l'activité professionnelle :

Lieux d'exercice de l'activité professionnelle :

Moyen de déplacement :

Durée de validité :

Nom et cachet de l'employeur :

Fait à :

Le :

1- Ce document, établi par l'employeur, est suffisant pour justifier les déplacements professionnels d'un salarié, qu'il s'agisse :
- du trajet habituel entre le domicile et le lieu de travail du salarié ou des déplacements entre les différents lieux de travail lorsque la nature de ses fonctions l'exige ;
- des déplacements de nature professionnelle qui ne peuvent pas être différés, à la demande de l'employeur.
Il n'est donc pas nécessaire que le salarié se munisse, en plus de ce justificatif, de l'attestation de déplacement dérogatoire.
Les travailleurs non-salariés, pour lesquels ce justificatif ne peut être établi, doivent en revanche se munir de l'attestation de déplacement dérogatoire en cochant le premier motif de déplacement.

2- Indiquer tous les lieux d'exercice de l'activité du salarié, sauf si la nature même de cette activité, qui doit être scrupuleusement renseignée, ne permet pas de les connaître à l'avance (par exemple: livraisons, interventions sur appel, etc.).

3- La durée de validité de ce justificatif est déterminée par l'employeur. Il n'est donc pas nécessaire de le renouveler chaque jour. Cette durée doit tenir compte de l'organisation du travail mise en place par l'employeur (rotations de personnel par exemple) ainsi que des périodes de congé ou de repos.

Coronavirus (COVID-19)

LES PRINCIPAUX RISQUES ET CYBERMENACES LIÉS AU TÉLÉTRAVAIL

- L'hameçonnage (*phishing*)
- Les rançongiciels (*ransomware*)
- Le vol de données
- Les faux ordres de virement (FOVI/BEC)

Tous ces conseils en détail sur
www.cybermalveillance.gouv.fr

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

CYBERMALVEILLANCE.GOUV.FR
Assistance et prévention du risque numérique

RECOMMANDATIONS DE SÉCURITÉ POUR LES TÉLÉTRAVAILLEURS 1/2

Coronavirus (COVID-19)

SI VOUS DISPOSEZ D'ÉQUIPEMENTS PROFESSIONNELS, SÉPAREZ VOS USAGES

APPLIQUEZ STRICTEMENT LES CONSIGNES DE SÉCURITÉ DE VOTRE ENTREPRISE

NE FAITES PAS EN TÉLÉTRAVAIL CE QUE VOUS NE FERIEZ PAS AU BUREAU

APPLIQUEZ LES MISES À JOUR DE SÉCURITÉ SUR TOUS VOS ÉQUIPEMENTS CONNECTÉS

VÉRIFIEZ QUE VOUS UTILISEZ BIEN UN ANTIVIRUS ET SCANNEZ VOS ÉQUIPEMENTS

Tous ces conseils en détail sur
www.cybermalveillance.gouv.fr

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

CYBERMALVEILLANCE.GOUV.FR
Assistance et prévention du risque numérique

RECOMMANDATIONS DE SÉCURITÉ POUR LES TÉLÉTRAVAILLEURS 2/2

Coronavirus (COVID-19)

RENFORCEZ LA SÉCURITÉ DE VOS MOTS DE PASSE

SÉCURISEZ VOTRE CONNEXION WIFI

SAUVEGARDEZ RÉGULIÈREMENT VOTRE TRAVAIL

MÉFIEZ-VOUS DES MESSAGES INATTENDUS

N'INSTALLEZ VOS APPLICATIONS QUE DANS UN CADRE «OFFICIEL» ET ÉVITEZ LES SITES SUSPECTS

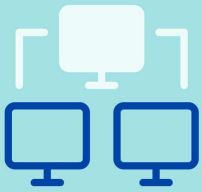
Tous ces conseils en détail sur
www.cybermalveillance.gouv.fr

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

CYBERMALVEILLANCE.GOUV.FR
Assistance et prévention du risque numérique

RECOMMANDATIONS DE SÉCURITÉ LIÉES AU TÉLÉTRAVAIL POUR LES EMPLOYEURS 1/2

Coronavirus (COVID-19)



ÉQUIPEZ VOS COLLABORATEURS DE MOYENS MAÎTRISÉS

FILTREZ ET CLOISONNEZ VOS ACCÈS EXTÉRIEURS

SÉCURISEZ VOS ACCÈS EXTÉRIEURS (VPN, 2FA...)

RENFORCEZ VOTRE POLITIQUE DE GESTION DE MOTS DE PASSE

AYEZ UNE POLITIQUE STRICTE DE DÉPLOIEMENT DES MISES À JOUR DE SÉCURITÉ

DURCISSEZ LES SAUVEGARDES DE VOS DONNÉES

Tous ces conseils en détail sur
www.cybermalveillance.gouv.fr

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

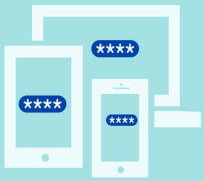
CYBERMALVEILLANCE.GOUV.FR
Assistance et prévention du risque numérique

RECOMMANDATIONS DE SÉCURITÉ LIÉES AU TÉLÉTRAVAIL POUR LES EMPLOYEURS 2/2

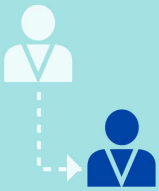
Coronavirus (COVID-19)

UTILISEZ DES SOLUTIONS ANTIVIRALES PROFESSIONNELLES

JOURNALISEZ L'ACTIVITÉ DE VOS ÉQUIPEMENTS



SUPERVISEZ L'ACTIVITÉ DE VOS ACCÈS EXTERNES ET SYSTÈMES SENSIBLES



SENSIBILISEZ ET APPORTEZ UN SOUTIEN RÉACTIF À VOS COLLABORATEURS EN TÉLÉTRAVAIL

PRÉPAREZ-VOUS À AFFRONTER UNE CYBERATTAQUE

DIRIGEANTS : IMPLIQUEZ-VOUS ET MONTREZ L'EXEMPLE !

Tous ces conseils en détail sur
www.cybermalveillance.gouv.fr

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

CYBERMALVEILLANCE.GOUV.FR
Assistance et prévention du risque numérique

CYBERMALVEILLANCE.GOUV.FR
Assistance et prévention du risque numérique

LES APPAREILS MOBILES Mémo

ADOPTER LES **BONNES PRATIQUES**

10 CONSEILS POUR SÉCURISER VOTRE APPAREIL MOBILE

1. Mettez en place les codes d'accès
2. Chiffrez les données de l'appareil
3. Appliquez les mises à jour de sécurité
4. Faites des sauvegardes
5. Utilisez une solution de sécurité contre les virus et autres attaques
6. N'installez des applications que depuis les sites ou magasins officiels
7. Contrôlez les autorisations de vos applications
8. Ne laissez pas votre appareil sans surveillance
9. Évitez les réseaux Wi-Fi publics ou inconnus
10. Ne stockez pas d'informations confidentielles sans protection

POUR EN SAVOIR PLUS OU VOUS FAIRE ASSISTER, RENDEZ-VOUS SUR:
www.cybermalveillance.gouv.fr