

Je suis employeur, quelles précautions dois-je prendre ?

Les employeurs sont tenus d'une obligation de sécurité et de prévention en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise

Lorsque le risque est exclusivement ou principalement environnemental, comme une pandémie grippale, les employeurs sont tenus, au minimum, à **une obligation de moyens**.

Face à une épidémie, comme celle liée au virus Covid19, l'employeur doit adapter les mesures de protection en matière de santé-sécurité à travers des mesures proportionnées au risque encouru.

En cas de suspicion de risque ou de contamination, je contacte le numéro vert au 0800 130 000 (appel gratuit depuis un poste fixe en France, 7 jours sur 7, 24 heures sur 24).

Il est surtout important pour les employeurs de prendre toutes les mesures de prévention et de protection nécessaires pour éviter de se retrouver face à cette situation.

Je diffuse par note de service les consignes d'hygiène (affiche à votre disposition):

- Se laver les mains régulièrement
- Tousser dans son coude
- Utiliser des mouchoirs jetables
-

Je mets à disposition des gels hydroalcooliques, notamment si vos salariés n'ont pas accès à un point d'eau

J'actualise mon document unique d'évaluation des risques

L'actualisation du document unique d'évaluation des risques prévue à l'article R. 4121-2 du code du travail est nécessaire du fait de l'épidémie actuelle liée au virus COVID-19. Elle permet de prévoir les mesures de prévention et de protection adéquates dont, par exemple, la mise en sécurité des installations en mode dégradé si nécessaire.

Naturellement, toute mesure le justifiant devra être répercutée vers les entreprises intervenant au sein de mon établissement dans le cadre de l'adaptation des plans de prévention qui devront également être mis à jour conformément aux dispositions de l'article R. 4513-4 du code du travail.

A cet égard l'actualisation de l'évaluation des risques visera particulièrement à identifier les situations de travail pour lesquelles les conditions de transmission du coronavirus COVID-19 peuvent se trouver réunies. On considère de ce point de vue qu'un contact étroit avec une personne contaminée est nécessaire pour transmettre la maladie : même lieu de vie, contact direct à moins d'un mètre lors d'une

toux, d'un éternuement ou discussion de plus de 15 minutes en l'absence de mesures de protection. Un des vecteurs privilégiés de la transmission du virus est le contact des mains non lavées. La combinaison de ces critères permettra d'identifier le risque et les mesures de prévention à mettre en oeuvre.

Il ne s'agit pas de traiter exclusivement les risques directement générés par l'activité professionnelle habituelle mais également d'anticiper les risques liés à l'épidémie de coronavirus COVID-19.

Je suis les recommandations sanitaires

La principale recommandation pour les entreprises est **d'éviter les déplacements professionnels dans les zones à risques.**

Elles doivent également appliquer les mesures recommandées pour aménager les postes de travail en cas de retour d'un salarié de zone à risque ou de contact avec une personne infectée.

En cas de suspicion de risque ou de contamination, il convient de se référer aux recommandations du gouvernement disponibles et actualisées sur la page suivante : <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>.

Il est rappelé que la transmission du virus se fait par un « contact étroit » avec une personne déjà contaminée, par l'inhalation de gouttelettes infectieuses émises lors d'éternuements ou de toux par la personne contaminée.

Il y a lieu dès lors de distinguer deux situations :

- lorsque les contacts sont brefs, les mesures « barrières », disponibles et actualisées sur le site <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>, notamment celles ayant trait au lavage très régulier des mains, permettent de préserver la santé de vos collaborateurs et celle de votre entourage.
- lorsque les contacts sont prolongés et proches, il y a lieu pour les postes de travail en contact avec le public de compléter les mesures « barrières » par exemple par l'installation d'une **zone de courtoisie d'un mètre, par le nettoyage des surfaces avec un produit approprié, ainsi que par le lavage fréquent des mains.**

Quelles mesures prendre si un de mes salariés est contaminé ?

En cas de contamination, les mesures suivantes devront être prises, le coronavirus pouvant probablement survivre 3 heures sur des surfaces sèches :

- équipement des personnes en charge du **nettoyage des sols et surfaces** avec port d'une blouse à usage unique, de gants de ménage (le port de masque de protection respiratoire n'est pas nécessaire du fait de l'absence d'aérosolisation par les sols et surfaces) ;
- **entretien des sols** : privilégier une stratégie de lavage-désinfection humide de sorte que :
 - o les sols et surfaces soient nettoyés avec un bandeau de lavage à usage unique imprégné d'un produit détergent ;

- o les sols et surfaces soient en suite rincés à l'eau du réseau d'eau potable avec un autre bandeau de lavage à usage unique ;
- o un temps de séchage suffisant de ces sols et surfaces soit laissé ;
- o les sols et surfaces doivent être désinfectés avec de l'eau de javel diluée avec un bandeau de lavage à usage unique différent des deux précédents.
- les déchets produits par la personne contaminée suivent la filière d'élimination classique.

Dans ces conditions, dès lors que ces mesures sont mises en oeuvre par l'employeur - elles sont disponibles et actualisées sur la page suivante : <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus> - la seule circonstance qu'un salarié a été contaminé ne suffit pas, sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux, à considérer qu'il justifie d'un motif raisonnable pour exercer son droit de retrait.

Quelles mesures prendre si un ou plusieurs salariés de mon entreprise présentent un risque sérieux d'être contaminés ?

En ma qualité d'employeur, je dois mettre en place et communiquer les mesures suivantes pendant les 14 jours suivant le risque identifié :

- je réorganise le ou les postes de travail concerné(s) après analyse des risques en privilégiant le télétravail ;
- si le télétravail n'est pas possible, je fais en sorte que mon ou mes salarié(s) évite(nt) :
 - o les lieux où se trouvent des personnes fragiles ;
 - o toute sortie ou réunion non indispensable (conférences, meetings, etc.) ;
 - o les contacts proches (cantine, ascenseurs, etc.).

Puis-je imposer la prise de congés ou de jours de réduction du temps de travail (JRTT) au salarié concerné pendant la période de vigilance de 14 jours ?

L'employeur peut déplacer des congés déjà posés par le salarié sur une autre période à venir pour couvrir la période de 14 jours, compte tenu des circonstances exceptionnelles en application de l'article L. 3141-16 du code du travail.

Par contre, si le salarié n'a pas posé de congés, l'employeur ne peut les imposer. Les JRTT ne peuvent être mis en place dans une entreprise que si un accord d'entreprise ou, à défaut, un accord de branche le prévoit. Cet accord peut fixer des JRTT à la libre disposition de l'employeur, le délai de prévenance et les modalités de modification du calendrier de prise. Les JRTT à la libre disposition de l'employeur peuvent être positionnés librement par celui-ci au cours de la période de référence. Si l'employeur souhaite modifier leur positionnement en cours de période, il doit le faire en respectant le délai prévu par l'accord collectif.

Puis-je restreindre l'accès du lieu de travail au salarié concerné ?

Si l'employeur ne peut adapter le poste du salarié en vue de limiter les contacts et si le télétravail n'est pas compatible avec l'activité, il peut demander au salarié de rester à son domicile.

Seuls les salariés identifiés comme cas contact à haut risque par l'ARS peuvent bénéficier d'un arrêt de travail pendant la période d'isolement recommandée. L'ARS informe mon salarié concerné de la procédure à suivre vis-à-vis de l'assurance maladie pour bénéficier de cet arrêt de travail et l'assurance maladie m'adresse, le cas échéant, l'arrêt de travail établi selon la procédure dérogatoire mise en place dans le cadre de la gestion de la crise.

Il est rappelé que la délivrance d'arrêts de travail pour maintien à domicile de personnes non diagnostiquées dans le cadre de la gestion de l'épidémie relève d'une procédure dérogatoire exceptionnelle.

Si le salarié ne bénéficie pas d'un arrêt de travail délivré par le médecin de l'ARS, mais que l'employeur lui demande de ne pas se présenter à son travail, sa rémunération est maintenue et sa période d'absence assimilée à une période normalement travaillée ouvrant le bénéfice aux mêmes droits que les salariés présents dans l'entreprise.

Dans toute autre situation, le salarié peut reprendre son travail et être invité à bien respecter les mesures dites « barrières » identifiées :

- prévenir son employeur ;
- respecter les mesures habituelles d'hygiène, notamment se laver fréquemment les mains avec du savon ou les désinfecter avec une solution hydro-alcoolique s'il n'y a pas de point d'eau à proximité ;
- surveiller sa température 2 fois par jour ;
- surveiller l'apparition de symptômes d'infection respiratoire (fièvre, toux, difficultés respiratoires) ;
- dans la vie quotidienne, adopter des mesures de distanciation sociale :

Quelle est la situation de mon salarié placé en quarantaine ?

Le salarié à qui il est demandé de respecter une période d'isolement doit avoir été identifié comme cas contact à haut risque par l'ARS. Il peut **bénéficier à titre dérogatoire d'un arrêt de travail** en application du décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020. Le contrat de travail est suspendu pendant cette période. Les droits à indemnisation du salarié sont identiques à ceux prévus en cas d'arrêt de travail pour maladie dès le premier jour d'arrêt (sans application du délai de carence).

Que faire si mon salarié présente des symptômes à son retour d'une zone à risque ou après contact avec une personne infectée ?

En l'état actuel des connaissances, les symptômes principaux de l'infection respiratoire provoquée par le coronavirus COVID-19 sont la fièvre et des signes respiratoires de type toux ou essoufflement.

En cas de suspicion, il convient de consulter le site <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus> et d'inciter le salarié à s'y référer.

En cas de risque identifié ou de doute sérieux, le salarié concerné ou, si ce n'est pas possible, l'employeur, doit contacter le 15.