



Covid-19 – Phase 3 : entre assouplissements et vigilance des entreprises pour assurer la santé et la sécurité des salariés

Après quelques semaines de reprise d'activité post confinement, les entreprises ont expérimenté le retour au travail et maintenu en tout ou partie le travail à distance par le recours au télétravail alors que le risque de pandémie s'éloigne mais que le virus circule toujours...

C'est l'occasion d'un état de lieux des mesures et des organisations de travail qui ont vocation à garantir le respect par l'employeur de son obligation de santé et de sécurité au travail.

Les principes généraux de prévention et de vigilance restent les maîtres-mots qui doivent guider l'action des entreprises face au risque épidémique subsistant dans cette période post-confinement ...

Le nouveau protocole national de déconfinement pour les entreprises

Le Ministère du travail a publié le 24 juin 2020 une nouvelle version du protocole de déconfinement pour les entreprises qui vient se substituer au protocole du 3 mai 2020 ainsi qu'aux 90 guides et fiches métiers du Ministère qui perdent leur valeur normative.

Un questions-réponses « *aux questions concrètes des entreprises.* » est en cours de rédaction.

Faisant le constat d'une amélioration de la situation sanitaire, le Ministère affiche sa volonté de faciliter et d'encourager la reprise de l'activité économique des entreprises par un assouplissement des règles sanitaires applicables sur les lieux de travail qui doit amener les entreprises à actualiser leur plan de reprise d'activité, en concertation avec les Instances Représentatives du personnel.

Cette nouvelle version du protocole est divisée en six parties distinctes apportant des précisions relatives :

1. aux modalités de mise en œuvre des mesures de protection dans l'entreprise dans le cadre d'un dialogue social ;
2. aux mesures de protection des salariés ;
3. aux équipements de protection individuelle (EPI) ;
4. aux tests de dépistage ;
5. au Protocole de prise en charge d'une personne symptomatique et de ses contacts rapprochés ;
6. à la prise de température.

Nous revenons sur les principales évolutions prévues par ce nouveau protocole de déconfinement:<https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/protocole-national-de-deconfinement.pdf>.

➤ **S'agissant des mesures de protection collective**

En premier lieu, **le respect des gestes barrières et de la distanciation physique restent le pilier des mesures de protection.**

- Le **télétravail n'est désormais plus la norme** mais il constitue une voie à privilégier dans le cadre du retour progressif à une activité présentielle, y compris alternée.
- Le télétravail doit en outre rester une option pour les travailleurs à risque de forme grave de COVID-19 qui ne bénéficieraient pas d'un certificat d'isolement sous réserve qu'ils en fassent la demande expresse.
- Le **respect d'une distance d'au moins un mètre** entre les personnes **redevient la norme (au lieu des 4 mètres préconisés)**.
- *«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 tout autre personne**», à savoir les collègues de travail, les clients, les usagers ou encore les prestataires amenés à se trouver à proximité.*
- A ce titre, les entreprises sont invitées à conforter les organisations du travail en place et séquencer, le cas échéant, les process ou encore échelonner les horaires d'embauche et de débauche pour éviter ou limiter au maximum les regroupements et les croisements entre personnes.
- La **jauge d'occupation maximale de l'espace fixée à 4m2** préconisée dans le précédent protocole **n'est également plus obligatoire**.

Les entreprises peuvent néanmoins continuer à *« définir une « jauge » délimitant un nombre de personnes pouvant être présentes simultanément dans un même espace (salariés, clients...) dans le respect des règles de distanciation physique en fonction de l'architecture et des dimensions des locaux ».*

Cette information devra être affichée à l'entrée de l'espace considéré.

La règle des 4m2 peut toujours être utilisée à titre indicatif afin de s'assurer du respect d'une distance d'au moins un mètre autour de chaque personne dans toutes les directions, si le port systématique d'un masque grand public est impossible en permanence.

L'entreprise doit en tout état de cause **limiter les flux de personnes** afin de faciliter le respect de la distanciation physique par la mise en place d'un **plan de circulation incitatif**.

Des mesures de **nettoyages ou désinfections régulières** (a minima journaliers et à chaque rotation sur le poste de travail) demeurent impératives. Un plan de service de nettoyage périodique et de suivi doit être défini par le protocole et en coordination par le prestataire de nettoyage, si tel est le cas.

Celui-ci attire enfin l'attention sur l'utilisation des **vestiaires** qui doit être organisée de façon à respecter les mesures d'hygiène et de distanciation physique d'au moins un mètre et l'importance d'une **aération régulière** des espaces de travail et d'accueil du public pendant 15 mn toutes les 3 heures.

Il est important de ne pas utiliser de ventilateur, si le flux d'air est dirigé vers les personnes tout comme les systèmes de climatisation, soumis à une maintenance régulière, qui doivent éviter de générer des flux d'air vers les personnes...

Un dispositif d'évacuation des déchets doit être assuré de manière régulière.

➤ **S'agissant des mesures de protection individuelle**

- C'est seulement en cas de situation d'impossibilité de respect ou de risque de rupture de la distanciation physique d'au moins 1 mètre que le protocole préconise **le port du masque grand public conforme (préconisations Afnor) pour les salariés**.

Le masque constitue bien un complément aux gestes barrière auquel il ne saurait se substituer.

Le port du masque est tout particulièrement obligatoire pour un salarié lorsqu'il est amené à être en contact à moins d'un mètre d'un groupe social constitué librement de personnes qui ne portent pas de masque ou en cas de covoiturage avec d'autres salariés.

Les postes de travail de type accueil ou open-space peuvent être munis de dispositifs de séparation comme les écrans transparents.

- Le Ministère précise dans le cadre du protocole que **les visières** ne sont pas une alternative au port du masque mais peuvent constituer **un moyen de protection supplémentaire** en complément du masque, lorsqu'un dispositif de séparation n'est pas possible.

- Il est par ailleurs toujours recommandé d'éviter **le port de gants** dès lors que ceux-ci « *donnent un faux sentiment de protection* » et « *deviennent eux-mêmes des vecteurs de transmission* » du virus au profit toujours des gestes d'hygiène naturels (lavage de mains ou usage de gels hydroalcoolique).

- Les **tests de dépistage** restent prohibés au sein des entreprises et **la prise de température optionnelle**, le Ministère encourageant un auto-contrôle par le salarié en cas de sensation de fièvre avant de se rendre sur son lieu de travail.

➤ **Une vigilance spécifique à l'égard de certains personnels**

Selon le protocole, les entreprises doivent porter une attention particulière à l'égard :

- **des travailleurs détachés, des travailleurs saisonniers ainsi que des intérimaires et titulaires de contrat de courte durée** dans l'application des mesures sanitaires ;
- **des travailleurs à risque de forme grave de Covid-19** qui doivent pouvoir télétravailler ou, à défaut, bénéficier de mesures adaptées de protection complémentaires dans des conditions de sécurité renforcée.
- ***des personnes symptomatiques*** (NB : fièvre et/ou toux, difficulté à respirer, parler ou avaler, perte du goût et de l'odorat) pour lesquelles une procédure adaptée de prise en charge sans délai doit être définie à titre préventif afin de les isoler rapidement dans une pièce dédiée et de les inviter à rentrer chez elles et contacter leur médecin traitant ».

Si un cas avéré de Covid-19 survient, il est demandé au référent de faciliter l'identification des contacts en s'appuyant sur les déclarations du salarié concerné et son historique d'activité dans l'entreprise, via l'utilisation préconisée de l'application STOP-COVID.

➤ **La désignation d'un référent COVID-19**

Afin de favoriser la bonne information de l'ensemble du personnel et la concertation dans les différents services, un **référent Covid-19** est désigné. Dans les entreprises de petite taille, il peut s'agir du dirigeant.

Son identité et sa mission doivent être connues et diffusées à l'ensemble des salariés par tout moyen.

Son rôle est d'assurer la mise œuvre des mesures de prévention définies dans l'entreprise et l'information des salariés, la médecine du travail constituant un relai sur lequel l'employeur et les salariés peuvent s'appuyer.

* * *

Il est recommandé aux entreprises de confronter leur plan ou protocole de déconfinement ou de reprise d'activité avec ces dernières exigences et d'en assurer une adaptation ou une révision, impliquant une éventuelle actualisation du Document unique d'évaluation des risques (DUER).

Afin d'accompagner les entreprises dans cette démarche, l'INRS et l'Assurance maladie – Risques ont élaboré sur le site de l'INRS une application en ligne « Plan d'actions Covid-19 » afin d'aider les entreprises à s'interroger sur les situations à risque liées au Covid-19 et de proposer des mesures très opérationnelles pour agir en conséquence (<https://oiraproject.eu/oiratools/fr/covid/covid>)

L'employeur dans sa lutte contre le Covid-19 doit également y associer une démarche de sensibilisation permanente de chaque salarié au strict respect et de la bonne application des consignes définies.

Concrètement, il s'agit de répondre à quarantaine de questions en ligne afin d'évaluer l'ensemble des risques liés à la Covid-19. Il est ensuite possible de télécharger un plan d'actions concrètes en fin de parcours.

Certains relâchements peuvent parfois être constatés.

Le rôle de l'employeur demeure essentiel.

Il est opportun de maintenir une communication régulière sur le rappel des mesures de protection collective et individuelle par :

- une information individuelle sur la révision du plan de reprise ou de poursuite d'activité en cas d'adaptation,
- le recours aux affichages,
- la mise à disposition de gels hydroalcooliques et sprays désinfectant à proximité des matériels, surfaces ou zones partagés ;
- des « piqûres de rappel » face aux gestes ou comportements imprudents ;
- un rappel à l'ordre ou autre sanction disciplinaire pour le personnel récalcitrant qui expose la collectivité à un risque sanitaire.

Toutes ces mesures sont de nature à caractériser le respect par l'employeur de son obligation de sécurité impliquant la mise en œuvre d'actions préventives et correctives pour limiter la réalisation du risque ou prévenir sa propagation.

COVID et maladie professionnelle

Faisant suite aux annonces du Ministre de la Santé du 23 mars dernier, le Gouvernement a annoncé dans un communiqué publié le 30 juin, que **les soignants atteints du COVID-19 dans sa forme sévère verront leur maladie systématiquement et automatiquement reconnue comme une maladie professionnelle.**

La consécration du COVID-19 au titre d'une maladie professionnelle prise en charge dans les conditions améliorées de la législation sociale reste donc circonscrite à l'environnement et au secteur de la santé.

Selon le projet de décret relatif à la reconnaissance en maladies professionnelles des pathologies liées aux contaminations par le SARS-CoV2, il sera créé un nouveau tableau de maladie professionnelle dédié au COVID-19 : le tableau n°100 « *Affections respiratoires aiguës liées à une infection au SARS-CoV2* ».

Ce tableau liste de manière limitative les travaux susceptibles de provoquer les maladies liées au COVID 19.

Le projet de décret précise ainsi que seront concernés :

- le personnel de soins et assimilé travaillant en présentiel en milieu d'hospitalisation à domicile ou au sein des établissements sanitaires et médico-sociaux précisément listés ;

- les personnels non-soignants (de laboratoires, de service, d'entretien, administratif ou de services sociaux) travaillant en présentiel dans ces structures ou en milieu d'hospitalisation à domicile ;
- les personnes assurant le transport et l'accompagnement des personnes atteintes du Covid-19, dans des véhicules affectés à cet usage ;
- les personnes assurant des activités de soins et de prévention auprès des élèves et étudiants des établissements d'enseignement.

Parallèlement, **la procédure de reconnaissance sera facilitée pour les travailleurs non-soignants.**

Un comité unique de reconnaissance national dédié au COVID-19 en lieu et place des comités régionaux de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP), a vocation à être constitué pour assurer l'homogénéité du traitement des demandes.

Conformément au communiqué du Gouvernement, les travailleurs bénéficiant de cette reconnaissance en maladie professionnelle bénéficieront d'une prise en charge des frais de soins à hauteur de 100% des tarifs d'assurance maladie, d'une prise en charge plus favorable des indemnités journalières et d'une indemnité (rente ou capital) en cas d'incapacité permanente.

A noter qu'un arrêté est également annoncé afin de prévoir la mutualisation de cette dépense entre tous les employeurs dans la part mutualisée de leur cotisation accidents du travail et maladies professionnelles afin d'éviter de faire supporter aux seuls employeurs concernés la charge financière de l'indemnisation.

L'indemnisation sera assurée par l'État s'agissant des professionnels de santé libéraux qui ne bénéficient pas d'une couverture au titre des maladies professionnelles.

Les dispositions réglementaires devraient être publiées dans les prochains jours.

Nous vous rappelons également que l'employeur sera d'autant mieux armé en cas d'action contentieuse pour dégager sa responsabilité qu'il aura déployé une série de mesures et d'actions concrètes en faveur de la prévention et de la sécurité de ses salariés de nature à établir la preuve de son engagement dans la lutte contre la pandémie de Covid-19.

Nous sommes à vos côtés pour vous aider dans le cadre de l'actualisation des mesures de prévention et afin de vous accompagner au mieux dans la reprise de votre activité.

Auteurs



Anne-Laure MARY-CANTIN
Avocat associée
a-lmary-cantin@racine.eu



Marie PEUCHANT
Avocat
mpeuchant@racine.eu