

QUESTIONS-RÉPONSES FNTF SANTÉ ET SÉCURITÉ SUR LE CORONAVIRUS

Devant le nombre d'appels d'entreprises relatifs à la gestion du personnel, l'organisation du travail et la prévention sur les chantiers et dans les centres de formation, la FNTF met à disposition ce recueil des principales questions posées et des réponses qui y ont été apportées.

Il vient en complément du [questions-réponses](#) mis en ligne par le ministère du Travail.

Table des matières

| | |
|--|----|
| 1. Quelles sont les obligations pour l'entreprise en période de Covid-19 ? | 4 |
| 2. Quelles sont les obligations pour le salarié en période de Covid-19 ? | 4 |
| 3. Quelles sont les règles applicables en période de continuité d'activité ? | 4 |
| 4. Quels justificatifs utiliser pour se déplacer pendant la période de confinement ? | 5 |
| 5. Quelles sont les règles de port du masque dans les lieux collectifs clos ? | 5 |
| 6. Sur les chantiers en extérieur le port du masque est-il obligatoire ? | 5 |
| 7. Quelles sont les règles de gestion des déchets des équipements de protection individuelle (EPI) Covid-19 ? | 5 |
| 8. Dois-je mettre à jour mon document unique d'évaluation des risques professionnels (DUER) ? | 6 |
| 9. Dois-je mettre en place un plan de continuité d'activité (PCA) ? | 6 |
| 10. Dois-je désigner un référent Covid-19 ? | 7 |
| 11. Quelles sont les missions du référent Covid-19 ? | 7 |
| 12. Comment former mon référent Covid-19 ? | 7 |
| 13. Dois-je assurer une information et communication auprès de mes salariés ? | 7 |
| 14. Comment organiser les déplacements de mes salariés en France ? | 7 |
| 15. Quelles sont les règles d'accès sur le lieu de travail ou sur les chantiers ? | 8 |
| 16. Puis-je faire réaliser des tests de dépistage Covid-19 à mes salariés ? | 8 |
| 17. Puis-je proposer à mes salariés des tests antigéniques ? | 9 |
| 18. Puis-je utiliser l'application TousAntiCovid sur chantiers ? | 9 |
| 19. La prise de température avant d'accéder sur le chantier est-elle conseillée ? | 9 |
| 20. La caméra thermique doit-elle donner lieu à un traitement de données personnelles au sens du RGPD ? | 10 |
| 21. Le questionnaire d'autodiagnostic du guide OPPBTP doit-il être remis à l'employeur ? | 10 |
| 22. Intérim: comment se répartissent les obligations entre l'agence d'intérim, l'entreprise utilisatrice et l'intérimaire ? | 10 |
| 23. Dois-je fournir les EPI Covid-19 aux intérimaires intervenants sur mon chantier ? | 10 |
| 24. Quelle démarche adopter en cas d'accident du travail ? | 11 |
| 25. L'intervention des sauveteurs secouristes du travail est-elle modifiée en raison du Covid-19 ? | 11 |
| 26. Dois-je appliquer des règles spécifiques pour la reprise des opérations amiante ? | 11 |

| | |
|--|----|
| 27. Les formations permettant le renouvellement des certifications et des accréditations peuvent-elles bénéficier du dispositif FNE-Formation ? | 12 |
| Quelle est la procédure pour les demandes de FNE ? | 12 |
| 28. Les organismes de formation et les CFA peuvent-ils continuer à accueillir les stagiaires et les apprentis pendant la période de reconfinement ? | 12 |
| 29. La durée de validité des CACES est-elle prolongée ? | 12 |
| 30. L'employeur doit-il continuer à faire des demandes de visites médicales auprès de son service de santé au travail ? | 12 |
| 31. Mon service de santé au travail peut-il reporter les visites médicales planifiées ? | 13 |
| 32. Quelles sont les nouvelles missions des services de santé au travail liées à l'urgence sanitaire ? 13 | |
| 33. Quelles sont les modalités de report ou d'annulation des visites médicales ? | 14 |
| 34. Quel est le rôle de l'inspection du travail dans le cadre du reconfinement ? | 15 |
| 35. Puis-je faire appel au médecin du travail pour le retour au travail des salariés ? | 15 |
| 36. Le certificat de reprise ou de non-contagiosité est-il obligatoire lors de la reprise de travail d'un salarié ? | 15 |
| 37. Qui sont les personnes vulnérables ? | 15 |
| 38. Un salarié personne vulnérable ou « à risque » peut-il reprendre le travail ? | 16 |
| 39. Quelles sont les conditions de la reprise d'activité des personnes « à risque de formes sévères » ? | 16 |
| 40. Lors de la reprise du travail d'un salarié vulnérable ou à « risque », une visite médicale est-elle obligatoire ? | 16 |
| 41. Que faire si le médecin traitant a autorisé la reprise d'activité d'un salarié vulnérable ou à « risque » ? | 17 |
| 42. Que faire si le médecin traitant refuse un renouvellement d'arrêt d'un salarié vulnérable ou à « risque » ? | 17 |
| 43. AT-MP : les délais de déclaration et d'instruction des dossiers sont-ils aménagés ? | 17 |
| 44. La faute inexcusable de l'employeur peut-elle être engagée ? | 20 |
| À la suite d'une demande de reconnaissance en accident du travail par un salarié | 20 |
| À la suite d'une demande de reconnaissance de maladie professionnelle par un salarié | 20 |
| 45. La responsabilité pénale de l'employeur peut-elle être engagée ? | 22 |
| 46. Quel est le taux de TVA applicable aux masques, gels hydroalcooliques et autres produits ? ... | 22 |
| 47. Puis-je obtenir une aide financière pour les mesures Covid-19 ? | 22 |
| 48. Puis-je être verbalisé pour dissimulation du visage si je porte un masque Covid-19 dans mon véhicule ? | 23 |
| 49. Que faire si un salarié présente les signes de la Covid-19 ? | 23 |
| 50. Qu'est-ce qu'un cas contact à la Covid-19 ? | 23 |
| 51. Que faire d'un cas contact du salarié testé positif à la Covid-19 ? | 24 |
| 52. Si un cas de Covid-19 survient dans l'entreprise, le nettoyage de l'espace de travail est-il nécessaire ? | 24 |

| | |
|---|----|
| 53. Dois-je assurer une désinfection des systèmes de ventilation des véhicules et engins disposant ou non de l'air conditionné ? | 24 |
| 54. Climatisation, ventilation des locaux, quelles mesures prendre ? | 25 |
| 55. Vestiaires, réfectoires, quelles mesures prendre ? | 25 |
| 56. Restaurants d'entreprise, quelles mesures prendre ? | 27 |
| 57. Nettoyage des locaux, rampes d'escalier, quelles mesures prendre ? | 27 |

Face à une deuxième vague épidémique qui s'annonce plus dure que la première, le Président de la République a annoncé le 28 octobre 2020 un confinement total de la population débuté jeudi 29 octobre à minuit jusqu'au 1^{er} décembre 2020 à minima.

Le Premier ministre a précisé lors d'une conférence de presse le 29 octobre 2020 les modalités de fonctionnement et de déploiement de ces annonces, parmi lesquelles :

- le retour des [attestations de déplacement](#) notamment pour exercer une activité professionnelle (si le salarié n'est pas en capacité de le faire en télétravail) ;
- le maintien d'une activité économique soutenue ;
- une nouvelle version du [protocole national](#) pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise.

Les principales évolutions portent sur :

- la généralisation du télétravail pour les activités qui le permettent ;
- l'organisation des réunions par audio et visio-conférences ;
- l'utilisation de l'application TousAntiCovid pour faciliter le suivi des cas contacts ;
- la possibilité pour les entreprises de jouer un rôle dans les campagnes de dépistage de la maladie ;
- la suspension des moments de convivialité dans le cadre professionnel.:

Le protocole précise enfin que les nouvelles dispositions sont soumises à l'ensemble des territoires français, à l'exception des territoires d'Outre-mer définis au sein 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.

L'OPPBTB a publié le 2 novembre 2020 une septième version du [guide de préconisations de sécurité sanitaire](#) qui prend en compte les dernières annonces du gouvernement.

Les évolutions principales portent donc sur :

- Le maintien du secteur du Bâtiment et des Travaux Publics parmi les secteurs essentiels pour l'économie dont les activités doivent être maintenues
- Le télétravail devient la règle pour l'ensemble des activités qui le permettent (voir le Flash TP [Nouveau protocole national et télétravail](#)). La présence physique des personnels d'encadrement et de soutien technique est maintenue autant que de besoin pour assurer la bonne exécution en sécurité des chantiers
- La mise à jour des préconisations relatives au port du masque
- La suspension des moments de convivialité en entreprise

Par ailleurs, la FNTF procède régulièrement à l'actualisation du « Questions/Réponses » téléchargeable sur son site internet : [COVID - FAQ Santé sécurité](#).

A noter que pour la poursuite de l'activité, en plus du [protocole national](#) et du [guide de préconisations de sécurité sanitaire](#), les entreprises de Travaux Publics peuvent également se référer aux [fiches métiers](#) rédigées par les syndicats de spécialité permettant une prise en compte des mesures de prévention par activité.

1. Quelles sont les obligations pour l'entreprise en période de Covid-19 ?

Aux termes de la loi, « l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels, des actions d'information et de formation, la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés » et il doit veiller à « l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes ».

Ainsi, il n'incombe pas à l'employeur de garantir l'absence de toute exposition des salariés à des risques mais de les éviter le plus possible et s'ils ne peuvent être évités, de les évaluer régulièrement en fonction notamment des recommandations du gouvernement, afin de prendre ensuite toutes les mesures utiles pour protéger les travailleurs exposés.

C'est au regard de ce cadre que doivent être définies les obligations respectives des employeurs mais aussi des salariés.

Il incombe à l'employeur dans la situation actuelle :

- d'évaluer les risques et mettre à jour le document unique d'évaluation des risques (DUER) dans l'entreprise ;
- de déterminer, en fonction de cette évaluation, les mesures de prévention les plus pertinentes ;
- d'associer à ce travail les représentants du personnel ;
- de rédiger, avec le concours du service de santé au travail, une procédure de prise en charge rapide des personnes symptomatiques ;
- de désigner un référent Covid ;
- d'informer les salariés, mais aussi les prestataires et tout tiers intervenant dans l'entreprise : intérimaires, clients, fournisseurs, visiteurs...) des mesures de prévention liées au Covid-19 et de la conduite à tenir en cas de symptômes ou de contagion ;
- de veiller au respect des gestes barrière et des mesures d'hygiène partout dans l'entreprise ;
- de veiller à la distanciation physique ;
- de 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 ;
- de protéger les personnes fragiles, si leur télétravail n'est pas possible, faire en sorte que les salariés évitent les lieux où se trouvent des personnes fragiles ;
- d'encourager le télétravail autant que possible.

L'ensemble de ces actions peuvent être réalisées à l'aide des recommandations du ministère du Travail et de l'OPPBTP.

2. Quelles sont les obligations pour le salarié en période de Covid-19 ?

Le salarié doit respecter les recommandations sanitaires et organisationnelles mises en place dans son entreprise et sur chantier afin de préserver sa santé et sa sécurité ainsi que celles d'autrui.

Dans ce contexte, il doit également informer son employeur en cas de suspicion de contact avec le virus, notamment s'il a été en contact proche avec des salariés présentant des symptômes grippaux (collègues d'un même bureau, par exemple) ou des personnes extérieures malades.

3. Quelles sont les règles applicables en période de continuité d'activité ?

Suite à l'instauration d'un nouveau confinement le 30 octobre 2020 et du renforcement des mesures sanitaires afin de ralentir la propagation du Covid-19, certaines mesures d'hygiènes doivent être observées notamment :

- le télétravail comme règle pour l'ensemble des activités qui le permettent ;

- si le télétravail ne peut être réalisé, l'employeur organise un lissage des horaires de départ et d'arrivée du salarié afin de limiter l'affluence aux heures de pointe ;
- l'employeur procède à un rappel systématique des règles d'hygiène et de distanciation physique ;
- l'employeur informe les salariés de l'existence de l'application « [TousAntiCovid](#) » et l'intérêt de son activation pendant les horaires de travail ;
- l'employeur doit revoir l'organisation de l'espace de travail afin de limiter au maximum les regroupements et les croisements (en privilégiant les réunions en audio ou visio-conférence) ;
- l'employeur est tenu d'informer chaque salarié de ces dispositions.

4. Quels justificatifs utiliser pour se déplacer pendant la période de confinement ?

Depuis le 30 octobre les attestations doivent être utilisées :

- [une attestation de déplacement dérogatoire](#) ;
- [un justificatif de déplacement professionnel](#).

Le justificatif professionnel établi par l'employeur est suffisant pour les déplacements professionnels d'un salarié. Il n'est donc pas nécessaire que le salarié se munisse, en plus de ce justificatif, de l'attestation de déplacement dérogatoire.

5. Quelles sont les règles de port du masque dans les lieux collectifs clos ?

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 et la gestion des flux de personnes.

Toutefois, des adaptations à ce principe peuvent être mises en place. Elles doivent faire l'objet d'un dialogue social au sein de l'entreprise afin de répondre à la nécessité d'informer et de s'informer pour suivre régulièrement l'application au sein de l'entreprise et des collectifs de travail.

6. Sur les chantiers en extérieur le port du masque est-il obligatoire ?

Non. Le port du masque n'est pas obligatoire, sauf en cas de travail à moins d'un mètre d'une autre personne ou de regroupement.

7. Quelles sont les règles de gestion des déchets des équipements de protection individuelle (EPI) Covid-19 ?

Lorsque les EPI sont à usage unique leur approvisionnement constant et leur évacuation doivent être organisés.

Les déchets (masques et gants jetables, essuie-mains usagés, lingettes...) doivent être enfermés dans les sacs étanches jetés via la filière des ordures ménagères.

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.

A noter : en aucun cas ils ne doivent être jetés dans les toilettes.

8. Dois-je mettre à jour mon document unique d'évaluation des risques professionnels (DUER) ?

Oui. [Le ministère du Travail recommande la mise à jour du DUER en raison du Covid-19.](#)

Il agit d'anticiper les risques liés à l'épidémie au Covid-19. Si la responsabilité de la gestion d'un risque épidémique majeur relève principalement de l'État, l'entreprise prend sa part de responsabilité en adoptant les mesures de prévention indispensables à la prévention de la contagion dans l'activité professionnelle, dans le respect des consignes données par l'État. Cette actualisation visera particulièrement à identifier les situations de travail pour lesquelles les conditions de transmission du Coronavirus peuvent se trouver réunies.

La mise à jour du document unique s'impose donc, uniquement du fait de l'énorme bouleversement organisationnel que produit la crise sanitaire liée au Covid-19 dans les entreprises.

A noter : en cas de contrôle de l'inspection du travail, le DUER actualisé sera systématiquement demandé. A défaut, un arrêt du chantier pourra être prononcé.

9. Dois-je mettre en place un plan de continuité d'activité (PCA) ?

Oui. Il est vivement recommandé à toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, de mettre en place un Plan de Continuité d'Activité (PCA) ou s'il existe déjà dans l'entreprise de procéder à son actualisation.

Ce document liste les actions à mener pour protéger les salariés tout en poursuivant l'activité et permet de réagir plus rapidement en cas d'évolution de la situation.

Qu'est-ce qu'un PCA ?

Le Plan de Continuité d'Activité (PCA) peut se définir comme étant un processus qui vise à assurer le fonctionnement d'une entreprise, afin de maintenir l'activité essentielle, éventuellement en mode dégradé, tout en assurant la protection de la santé et de la sécurité des salariés.

Le point clé du PCA est d'**identifier les fonctions indispensables** à la poursuite de l'activité. Pour ces fonctions il faudra :

- prévenir les risques et protéger la santé des travailleurs (informer le personnel sur la pandémie, instaurer les mesures d'hygiène préconisées par les autorités sanitaires, avoir un stock suffisant de masques) ;
- analyser les missions nécessaires à la continuité de l'entreprise (identifier les fonctions maintenues dans l'entreprise, celles pouvant être effectuées à distance et celles pouvant être interrompues durant la crise) ;
- déterminer les effectifs strictement nécessaires à la continuité de l'activité (compétences, postes, présence physique, moyens de transport, télétravail, activité partielle) ;
- réorganiser le travail ;
- désigner un référent qui vérifie la progression de l'épidémie, en se fiant aux sites officiels du ministère de la [Santé](#), du [gouvernement](#) et de [Santé Publique France](#).

Pour aider les entreprises dans la rédaction du PCA :

- Un [guide](#) de préconisations OPPBTP permet de lister des mesures de prévention protégeant la santé des collaborateurs et de répondre aux questions spécifiques pour la continuité des activités en période d'épidémie du Covid-19.
- L'OPPBT met à disposition une aide à la réalisation du PCA [ICI](#).

Il est possible de créer un fichier nominatif pour l'élaboration et la tenue du PCA. L'entreprise doit alors veiller à assurer la sécurité et la confidentialité des données qu'elle traite. Vous pouvez consulter les recommandations de la CNIL [ICI](#)

10. Dois-je désigner un référent Covid-19 ?

Oui. La désignation d'un référent Covid-19 pour l'entreprise ou par chantier est nécessaire pour assurer la coordination des mesures sanitaires à mettre en œuvre et à faire respecter, notamment le respect des gestes barrières et des mesures de distanciation.

Il est recommandé que cette personne ait une compétence et une autorité lui permettant d'assurer la mise en place des mesures et de les faire respecter. Selon la taille et l'organisation de l'entreprise le rôle de référent peut être assuré par le chef d'équipe, chef de chantier, ...

11. Quelles sont les missions du référent Covid-19 ?

Le référent Covid-19 a pour mission d'informer et de faire respecter les mesures spécifiques mises en place dans l'entreprise et sur chantier notamment le respect des gestes barrières et du protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés. Il est l'interlocuteur privilégié des salariés et travaille en collaboration avec les instances (délégués du personnels, CSE) et les services de santé au travail.

A noter qu'aucune condition n'est imposée pour devenir référent Covid-19. Dans les entreprises de petite taille, le référent Covid peut être le dirigeant.

L'OPPBT a rédigé une fiche proposant un protocole d'organisation de réunion courte et participative animée par le chef d'équipe ou le référent Covid-19 du chantier afin de présenter aux salariés les modalités sanitaires spécifiques à respecter pour gérer les risques liés au Covid-19 en 7 points.

Vous pouvez télécharger cette fiche [ICI](#).

12. Comment former mon référent Covid-19 ?

L'OPPBT propose une formation de référent Covid-19 de quinze minutes en ligne permettant de comprendre facilement l'essentiel de la mission. Cette formation se compose d'un module de trois vidéos interactives suivies d'un quiz.

Ce module est disponible en téléchargement [ICI](#).

13. Dois-je assurer une information et communication auprès de mes salariés ?

L'information des salariés est essentielle pour assurer la bonne compréhension des consignes. C'est également une condition de leur adhésion aux mesures préconisées, qui demandent l'engagement et la bonne volonté de chacun. Les réunions à l'air libre doivent être privilégiées.

L'OPPBT a mis en place une fiche pour informer les entreprises des maladies qui génèrent un risque important de développer une forme sévère de la Covid-19. Cette fiche est en téléchargement [ICI](#).

Par ailleurs, pour assurer le suivi des consignes, l'entreprise devra transmettre à tous les salariés le nom du référent Covid-19, qui se tient disponible pour répondre à toutes les questions.

A noter que toutes les catégories de salariés doivent être prise en compte, et en particulier les travailleurs détachés, les intérimaires et les contrats courts.

14. Comment organiser les déplacements de mes salariés en France ?

Pour se rendre et revenir du chantier chaque jour, le guide de préconisations de sécurité sanitaire du BTP prévoit :

- de privilégier les modes de transport individuel et de recourir le cas échéant au véhicule personnel. Pour cela, il est nécessaire de tenir compte :
 - des consignes sanitaires notamment le respect des gestes barrières ;
 - du versement d'une indemnité de transport comme le prévoit l'article 8.6 de la CCN Ouvriers du 15 décembre 1992 ;
 - du versement de l'indemnité de trajet, systématique due au salarié ouvrier comme prévu à l'article 8.7 de la CCN Ouvriers pour le déplacement quotidien sur le chantier.

A noter que le montant des indemnités est fixé chaque année au niveau régional selon un barème que vous pouvez consulter en cliquant [ICI](#).

- d'envisager l'utilisation des transports en commun lorsque cela est possible en tenant compte :
 - des consignes sanitaires sur le respect de la distance minimale d'un mètre ;
 - le port obligatoire d'un masque grand public ou chirurgical ;
 - et le lavage obligatoire des mains à l'arrivée sur le lieu de travail.
- d'envisager une utilisation partagée d'un véhicule de l'entreprise. Pour cela il faut :
 - veiller au port de masque obligatoire par chacun (grand public ou chirurgical pour les personnes à risque de forme grave),
 - veiller à l'hygiène des mains ;
 - mettre en place une procédure effective de nettoyage / désinfection régulière du véhicule ;
 - dans le cas d'utilisation partagée de véhicule et pour les engins, prévoir la désinfection des surfaces de contact entre utilisateurs (volant, boutons de commande, poignée de changement de vitesse...) ;
 - désactiver le recyclage d'air et privilégier l'ouverture des fenêtres pour assurer une aération continue.

15. Quelles sont les règles d'accès sur le lieu de travail ou sur les chantiers ?

Selon le nouveau [protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise](#) actualisé le 29 octobre 2020 par le ministère du Travail, le port du masque grand public est systématique au sein des entreprises dans les lieux collectifs clos.

Toutefois, des dérogations et adaptations ont été apportées à ce principe général de port systématique du masque dans les espaces collectifs clos notamment :

- lorsque le salarié travaille seul dans son bureau ;
- en atelier, car les salariés sont souvent amenés à effectuer des efforts physiques plus intenses ;
- en extérieur, lorsque la règle de la distanciation physique est respectée ;

Ces adaptations doivent faire l'objet d'échanges avec les personnels ou leurs représentants, afin de répondre à la nécessité d'informer et de s'informer au sein de l'entreprise.

Pour vous accompagner dans la mise en place de ces mesures, l'[INRS](#) vous propose plusieurs modèles d'affiches téléchargeables sur son site internet :

- [respect des gestes barrières au travail](#) ;
- [mesures barrières au travail : repas et pause](#) ;
- [mesures barrières : réunion](#).

Par ailleurs, le ministère du Travail a publié une vidéo présentant les gestes à adopter sur le lieu du travail : en téléchargement [ICI](#).

16. Puis-je faire réaliser des tests de dépistage Covid-19 à mes salariés ?

Oui. Les entreprises peuvent, dans le respect des conditions réglementaires, proposer aux salariés 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.

17. Puis-je proposer à mes salariés des tests antigéniques ?

Oui. Un [communiqué de presse](#) du ministère du Travail du 29 octobre 2020 renforce le rôle des entreprises dans la stratégie nationale de dépistage. En effet, elles peuvent à présent proposer aux salariés volontaires des actions de dépistage, dans le respect des conditions réglementaires et s'équiper en tests rapides dits « antigéniques » dont la liste et les conditions d'utilisation sont disponibles sur le site du ministère de la Santé à télécharger [ICI](#).

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

Par ailleurs, ces actions de dépistage ne valent que pour les tests rapides listés par le ministère de la Santé.

18. Puis-je utiliser l'application TousAntiCovid sur chantiers ?

Oui. Le 22 octobre 2020, StopCovid devient TousAntiCovid avec pour objectif de dépister et d'isoler les personnes infectées par le Covid-19, et alerter les personnes ayant été en contact avec des malades pour stopper la propagation du virus.

L'employeur procède régulièrement à un rappel du respect systématique des règles d'hygiène et de distanciation. Il doit informer le salarié de l'existence de l'application « TousAntiCovid » et de l'intérêt de son activation pendant les horaires de travail.

A noter qu'il ne peut en aucun cas l'imposer à leurs salariés, que ce soit par le biais du règlement intérieur ou par tout autre moyen. Et si l'application est installée sur un téléphone professionnel, l'employeur ne pourra accéder aux données déclarées, reçues ou enregistrées que ce soit d'un point de vue technique ou juridique (droit au respect de la vie privée).

19. La prise de température avant d'accéder sur le chantier est-elle conseillée ?

Non Le contrôle de température n'est pas recommandé et 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

En effet, la prise de température pour repérer une personne possiblement infectée serait faussement rassurante, et le risque non négligeable de ne pas repérer des personnes infectées, quand on sait que le portage viral peut débiter jusqu'à deux jours avant le début des signes cliniques.

Le ministère des Solidarités et de la Santé recommande à toute personne de mesurer elle-même sa température en cas de sensation de fièvre et plus généralement d'auto-surveiller l'apparition de symptômes évocateurs de Covid-19.

Toutefois, les entreprises, dans le cadre d'un ensemble de mesures de précaution, peuvent organiser un contrôle de la température des personnes entrant sur site ou sur chantier.

Ces mesures doivent faire l'objet de la procédure relative à l'élaboration des notes de service valant adjonction au règlement intérieur prévue à l'article L. 1321-5 du code du travail qui autorise une application immédiate des obligations relatives à la santé et à la sécurité avec communication simultanée au secrétaire du comité social et économique, ainsi qu'à l'inspection du travail.

Aucune trace ne doit être conservée et aucune autre opération ne doit être effectuée (ex : relevé, remontée d'informations...). Deux pratiques sont expressément interdites :

- les relevés obligatoires de température enregistrés dans un traitement automatisé ou sur un registre papier ;
- les opérations de captation automatisées (ex : caméra thermique).

20. La caméra thermique doit-elle donner lieu à un traitement de données personnelles au sens du RGPD ?

Non. Dans le cadre des mesures de lutte contre la propagation de l'épidémie, la caméra thermique a pour seule fonction de donner aux personnes qui le souhaitent une information instantanée, sans intervention d'un tiers ou d'une personne manipulant l'équipement, sans aucune conséquence quant à l'accès à un lieu, un bien ou un service, et sans enregistrement ou communication de la donnée autrement qu'à l'intéressé.

21. Le questionnaire d'autodiagnostic du guide OPPBTP doit-il être remis à l'employeur ?

Non. Comme il est mentionné dans le guide, au titre du respect de la vie privée et des données de santé, l'employeur ne peut pas collecter au travers d'enquêtes et demandes individuelles, des informations relatives à l'état de santé de ses salariés. Il ne peut donc demander à ces salariés de lui remettre le questionnaire même avec leur accord.

Toutefois, il peut sensibiliser et inviter les salariés à faire des remontées individuelles d'information les concernant auprès du médecin du travail ou de son médecin traitant.

Il peut être envisagé par l'employeur de mettre en place un émargement lors de la remise des consignes Covid-19 et du questionnaire d'autodiagnostic, et lors des réunions d'information.

22. Intérim : comment se répartissent les obligations entre l'agence d'intérim, l'entreprise utilisatrice et l'intérimaire ?

Le ministère du Travail a publié une fiche détaillant les mesures spécifiques à prendre en cas d'emploi d'intérimaires et détaillant les obligations respectives de l'agence d'intérim, de l'entreprise utilisatrice et de l'intérimaire.

[Télécharger la fiche](#)

23. Dois-je fournir les EPI Covid-19 aux intérimaires intervenants sur mon chantier ?

Oui. Les équipements de protection individuelle (EPI) doivent être fournis par l'entreprise utilisatrice. Toutefois, certains équipements personnalisés (casques, chaussures de sécurité, bouchons d'oreilles moulés...) sont fournis par l'entreprise de travail temporaire **quand le contrat de mise à disposition le mentionne expressément**. L'entreprise utilisatrice doit, elle, s'assurer de leur conformité et de leur utilisation effective.

Les EPI Covid-19, comme les EPI classiques, devraient être fournis par l'entreprise utilisatrice **sauf s'il est prévu le contraire dans le contrat de mise à disposition**.

24. Quelle démarche adopter en cas d'accident du travail ?

La procédure normale d'alerte les secours en cas d'accident de travail ou de malaise grave continue à s'appliquer. Le sauveteur secourisme du travail ou l'employeur doit alerter les services de secours en appelant le SAMU en composant le 15 ou 18 pour les pompiers. **Il est inutile de les contacter avant la reprise des chantiers pour ne pas surcharger les centres d'appel.**

25. L'intervention des sauveteurs secouristes du travail est-elle modifiée en raison du Covid-19 ?

Oui. Dans le contexte de la pandémie de Covid-19, les organisations européennes et françaises en charge du secourisme recommandent d'adapter provisoirement certains gestes de secours et conduites à tenir. L'objectif est de protéger les sauveteurs secouristes du travail tout en assurant la prise en charge de la victime.

C'est dans ce cadre que l'INRS a rédigé [des recommandations techniques](#) pour les sauveteurs secouristes du travail :

- **face à une victime**, le sauveteur secouriste du travail porte un masque chirurgical et des gants. Lorsque cela est possible, il garde ses distances par rapport à la victime ;
- **face à une victime consciente**, il est recommandé de chercher sa coopération et l'inciter à pratiquer les gestes de secours sur elle-même ;
- **face à une victime inconsciente**, le sauveteur secouriste du travail recherche des signes de respiration en regardant si le ventre et/ou la poitrine de la personne se soulèvent. Il ne place pas sa joue et son oreille près de la bouche et du nez de la victime ;
- **face à un adulte en arrêt cardiorespiratoire**, le sauveteur secouriste du travail pratique uniquement les compressions thoraciques. Il n'effectue pas de bouche-à-bouche (sauf s'il vit sous le même toit) ;
- **face à une réanimation par défibrillateur**, il est recommandé de placer un tissu, une serviette ou un masque sur la bouche et le nez de la victime avant de procéder aux compressions thoraciques et à la défibrillation. L'alerte et l'utilisation du défibrillateur automatisé externe restent inchangées.

26. Dois-je appliquer des règles spécifiques pour la reprise des opérations amiante ?

Oui. La Direction générale du travail (DGT), en collaboration avec les Direccte, a élaboré un guide à destination des entreprises prenant en charge une ou plusieurs opérations exposant à l'amiante, afin de les informer des points de vigilance à avoir durant l'épidémie, préalablement à l'engagement de ces travaux mais également durant leur réalisation.

Ce guide vise à compléter celui de l'OPPBTP et des fiches métiers.

Par ailleurs compte tenu de la nature particulière des travaux, les entreprises sont encouragées à mettre en place des questionnaires de santé pour refuser l'accès à tout travailleur présentant des symptômes contrairement aux préconisations applicables de façon générale.

Vous pouvez télécharger ce guide [ICI](#)

27. Les formations permettant le renouvellement des certifications et des accréditations peuvent-elles bénéficier du dispositif FNE-Formation ?

Oui. Les formations permettant le renouvellement d'une habilitation ou certification individuelle nécessaire à l'exercice de l'activité professionnelle sont éligibles au dispositif FNE-Formation.

Quelle est la procédure pour les demandes de FNE ?

L'entreprise intéressée par ce dispositif doit signer [une convention de formation FNE](#) avec la Direccte dont elle relève. La convention définit les conditions et modalités de mise en place de l'aide du FNE-Formation. Elle précise notamment le nombre de salariés concernés ainsi que le volume d'heures de formation envisagé et le montant des aides engagées dans le cadre de ce dispositif.

À cette convention, l'entreprise doit joindre [un dossier de demande de subvention](#) au titre du FNE-Formation pour des salariés placés en activité partielle.

Une entreprise nationale peut faire une demande auprès de la Direccte de son siège social en rattachant ses établissements sans que ceux-ci n'aient à effectuer individuellement une déclaration via les autres Direccte des régions dans lesquelles ils sont implantés.

Les actions doivent être proposées et réalisées par un prestataire externe dûment déclaré conformément à l'article L. 6351-1 du Code du travail. Elles peuvent être réalisées en présentiel (à compter du 2 juin) comme à distance.

Vous trouverez également toutes les informations complémentaires sur le FNE-Formation dans la FAQ du ministère du Travail (mise à jour le 19 juin 2020) et en téléchargement [ICI](#)

28. Les organismes de formation et les CFA peuvent-ils continuer à accueillir les stagiaires et les apprentis pendant la période de reconfinement ?

Oui. L'article 35 du [décret du 29 octobre 2020](#) prescrivant le nouveau confinement prévoit explicitement cette possibilité. Les organismes de formation et les CFA « peuvent accueillir les stagiaires pour les besoins de formation professionnelle, **lorsqu'elle ne peut être effectuée à distance** ». Bien évidemment, les formations en présentiel devront respecter les dispositions sanitaires prévues par ce même décret.

Vous pouvez contacter votre organisme de formation ou votre CFA pour vous assurer des conditions d'accueil des stagiaires et des apprentis.

29. La durée de validité des CACES est-elle prolongée ?

Non. La durée de validité des CACES arrivant à échéance entre le 12 mars et le 10 août 2020 avait été prolongée jusqu'au 31 octobre 2020. Une prolongation au-delà de cette date n'est pas prévue à ce jour.

30. L'employeur doit-il continuer à faire des demandes de visites médicales auprès de son service de santé au travail ?

Oui. L'employeur doit organiser les visites médicales en faisant la demande à son service de santé au travail. En réponse à cette demande, le médecin du travail l'informe du maintien ou du report des visites et de la date à laquelle elles sont reprogrammées. Le report concerne les visites qui sont organisées entre le 12 mars et le 31 août 2020 avec une date de report maximale au 31 décembre 2020.

31. Mon service de santé au travail peut-il reporter les visites médicales planifiées ?

Oui. Certaines visites médicales peuvent être reportées jusqu'au 31 décembre 2020, sauf lorsque le médecin du travail estime indispensable de les maintenir.

Les visites et examens médicaux pouvant être reportés :

Le décret du 8 avril 2020 liste les visites et examens médicaux que le médecin du travail peut reporter au plus tard jusqu'au 31 décembre :

- La visite d'information et de prévention initiale dont bénéficie tout travailleur à l'embauche sauf pour les travailleurs bénéficiant d'un suivi spécifique ;
- Le renouvellement de la visite d'information et de prévention ;
- Le renouvellement de l'examen d'aptitude et la visite intermédiaire pour les travailleurs affectés à un poste présentant des risques particuliers à l'exception de ceux exposés à des rayons ionisants classés en catégorie A.

Les visites et examens médicaux ne pouvant pas être reportés :

- La visite d'information et de prévention initiale, concernant les travailleurs handicapés ; les travailleurs âgés de moins de 18 ans ; les travailleurs qui déclarent être titulaires d'une pension d'invalidité ; les femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitantes ; les travailleurs de nuit ; les travailleurs exposés à des champs électromagnétiques affectés à des postes pour lesquels les valeurs limites d'exposition sont dépassées ;
- L'examen médical d'aptitude initial, dans le cadre du suivi individuel renforcé ;
- Le renouvellement de l'examen d'aptitude pour les travailleurs exposés à des rayons ionisants classés en catégorie A.

Les visites de préreprise : le médecin du travail n'est pas tenu d'organiser la visite de préreprise, prévue pour les travailleurs en arrêt de travail d'une durée de plus de trois mois, lorsque la reprise du travail doit intervenir avant le 31 août 2020, sauf s'il porte une appréciation contraire.

Les visites de reprise sont maintenues avant la reprise effective du travail lorsqu'il concerne les travailleurs handicapés ; les travailleurs âgés de moins de 18 ans ; les travailleurs qui déclarent être titulaires d'une pension d'invalidité ; les femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitantes ; les travailleurs de nuit.

Pour les autres travailleurs, le médecin du travail peut reporter l'examen, sans que ce report fasse obstacle à la reprise du travail :

- dans la limite d'un mois suivant la reprise du travail, pour les travailleurs faisant l'objet du suivi individuel renforcé ;
- dans la limite de trois mois suivant la reprise du travail, pour les autres travailleurs.

Le médecin du travail informe l'employeur et les salariés concernés du report des visites et de la date à laquelle elles sont reprogrammées. Dans le cas où le médecin du travail ne dispose pas des coordonnées du travailleur, il invite l'employeur à communiquer à ce dernier ces informations.

32. Quelles sont les nouvelles missions des services de santé au travail liées à l'urgence sanitaire ?

Dans le contexte de la crise sanitaire, une ordonnance du 1^{er} avril 2020 aménage les missions des services de santé au travail, en particulier l'activité des médecins du travail qui vont temporairement se concentrer sur :

- la diffusion, à l'attention des employeurs et des salariés, de messages de prévention contre le risque de contagion ;

- l'appui aux entreprises dans la mise en œuvre des mesures de prévention adéquates (notamment l'application le guide de préconisation OPP-BTP) et l'accompagnement de celles amenées à accroître ou adapter leur activité ;
- l'accompagnement des entreprises amenées, par l'effet de la crise sanitaire, à accroître ou adapter leur activité ;
- la prescription d'arrêts de travail en lien avec le covid-19 et le dépistage des salariés contaminés.

Une nouvelle [instruction](#) publiée le 16 juillet 2020 vient préciser les missions et le fonctionnement des services de santé au travail dans le cadre du déconfinement.

Dans le contexte du déconfinement, les missions des services de santé au travail sont :

- d'accompagner et de conseiller les employeurs et les salariés avec un relai des messages de prévention et des règles fixées par le protocole de déconfinement 3 août 2020 ;
- contribuer à endiguer à l'épidémie de Covid-19, en participant au dépistage des personnes susceptibles d'être infectées et en prescrivant des arrêts de travail ;
- participer à la prévention de la désinsertion professionnelle des salariés ;
- assurer le suivi individuel de l'état de santé des salariés dans la mesure où les visites qui peuvent faire l'objet d'un report dans le cadre de la crise sanitaire doivent être réalisées avant le 31 décembre 2020.

Avec la reprise de l'activité en présentiel, les services de santé au travail doivent privilégier la reprise des actions en milieu de travail sur site et le suivi de l'état de santé des travailleurs, dans le respect des gestes barrières.

Concernant la téléconsultation, les services de santé au travail sont invités à s'organiser et à s'équiper des outils appropriés pour pouvoir y recourir si besoin, dans le respect des recommandations de la Haute autorité de santé, rappelés dans l'instruction.

La téléconsultation peut être mise en œuvre pour tout type de visite et pour l'ensemble des professionnels de santé.

Lorsque la vidéotransmission est techniquement impossible et qu'un examen physique n'est pas jugé nécessaire, il est possible de recourir à un entretien téléphonique.

33. Quelles sont les modalités de report ou d'annulation des visites médicales ?

Lorsque la visite médicale est reportée, le service de santé au travail en informe l'employeur et le travailleur en leur communiquant la date à laquelle la visite est reprogrammée. Dans le cas où le service de santé au travail ne dispose pas des coordonnées du travailleur, il invite l'employeur à lui communiquer ces informations.

D'une manière générale, toutes les demandes de visites doivent faire l'objet d'une analyse et d'une réponse de la part du service de santé au travail :

- si la demande de visite médicale émane de l'employeur et entre dans les catégories de visites devant être maintenues : la visite est organisée en téléconsultation ou en présentiel si le médecin estime cette modalité nécessaire ;
- s'il s'agit d'une visite occasionnelle, de préreprise ou de reprise, à la demande du salarié ou de l'employeur avec un motif particulier : il est fortement recommandé qu'un professionnel de santé au travail prenne un contact téléphonique avec le salarié pour évaluer la nécessité de maintenir la visite et convenir des modalités de celle-ci ;
- si la demande de visite médicale émane de l'employeur et entre dans les catégories de visites pouvant être reportées : la visite est reportée, sauf si le médecin du travail en décide autrement.

Pour la gestion des procédures d'inaptitude, l'étude de poste et des conditions de travail pourra être réalisée à distance sur le fondement des études et visites précédemment effectuées. Pour l'examen médical du salarié, la réalisation à distance est possible si le médecin estime qu'un examen clinique n'est pas nécessaire.

La téléconsultation est également possible dans le respect des recommandations de la Haute Autorité de santé : acceptation du salarié, communication en temps réel par vidéo, confidentialité, traçabilité.

34. Quel est le rôle de l'inspection du travail dans le cadre du reconfinement ?

Une [instruction DGT](#) datée du 3 novembre 2020 précise modalités d'intervention de l'inspection du travail dans le cadre du confinement.

Les inspecteurs du travail ont notamment pour mission d'accompagner les entreprises durant la crise sanitaire, en veillant en particulier à ce qu'elles intègrent correctement le risque épidémique dans leur politique de prévention.

Ainsi, ils doivent :

- veiller à la mise en œuvre effective de l'évaluation des risques par l'employeur, en lien avec les représentants du personnel ;
- rappeler les dispositions du protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés aux employeurs, aux salariés et à leurs représentants et les accompagner dans la mise en œuvre (notamment télétravail) ;
- rappeler aux employeurs l'intérêt d'associer et de consulter les représentants du personnel et de répondre aux difficultés signalées par les salariés.

35. Puis-je faire appel au médecin du travail pour le retour au travail des salariés ?

Oui. Les médecins du travail peuvent accompagner les entreprises à leur demande pour le retour au travail d'un salarié en évaluant notamment :

- sa vulnérabilité (en lien avec les recommandations du HCSP, si l'employeur a connaissance de telles informations, il peut en informer le médecin du travail) ;
- l'analyse du travail réel (en lien avec la mise à jour de l'évaluation des risques professionnels) ;
- la volonté ou l'anxiété du salarié à reprendre son travail ;
- l'utilisation des transports en commun.

Le médecin du travail ne peut pas refuser de voir un salarié à la demande de l'employeur notamment en téléconsultation.

36. Le certificat de reprise ou de non-contagiosité est-il obligatoire lors de la reprise de travail d'un salarié ?

Non. Le Conseil national de l'Ordre des médecins a rappelé les règles applicables lorsque les médecins sont sollicités par des salariés pour établir un certificat d'aptitude à la reprise du travail ou de « non-contagiosité » à l'occasion des premières consultations post-confinement.

Dans ce communiqué, le Conseil rappelle les règles suivantes :

- un arrêt de travail arrivant à terme entraîne la reprise de manière automatique dès le lendemain du dernier jour de l'arrêt ;
- le médecin traitant n'intervient pas dans cette reprise, sauf pour les situations d'AT-MP ;
- la demande de certificat de reprise ou de certificat de « non-contagiosité » ne repose sur aucun texte et la non-production d'un tel certificat ne doit pas empêcher la reprise du salarié à la fin de son arrêt.

Seul le médecin du travail est habilité à intervenir dans la reprise des salariés, suivant les conditions et procédures décrites par le code du travail ou la réglementation spécifique à l'état d'urgence sanitaire.

37. Qui sont les personnes vulnérables ?

Les critères de vulnérabilité permettent d'identifier les salariés présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus de la Covid-19.

Suite à une décision rendue par le juge des référés, le conseil d'Etat a suspendu le 15 octobre 2020 les nouveaux critères de vulnérabilité ouvrant droit au chômage partiel fixés par le [décret n°1098 du 29 août 2020](#).

La liste précédente, fixée par le [décret du 5 mai 2020](#) est donc rétablie jusqu'à une nouvelle décision du gouvernement et les anciennes dispositions s'appliquent à nouveau à savoir :

- être âgé de 65 ans et plus ;
- avoir des antécédents (ATCD) cardiovasculaires : hypertension artérielle compliquée (avec complications cardiaques, rénales et vasculo-cérébrales), ATCD d'accident vasculaire cérébral ou de coronaropathie, de chirurgie cardiaque, insuffisance cardiaque stade NYHA III ou IV.
- avoir un diabète non équilibré ou présentant des complications ;
- présenter une pathologie chronique respiratoire susceptible de décompenser lors d'une infection virale : broncho pneumopathie obstructive, asthme sévère, fibrose pulmonaire ;
- syndrome d'apnées du sommeil, mucoviscidose notamment ;
- présenter une insuffisance rénale chronique dialysée ;
- être atteint de cancer évolutif sous traitement (hors hormonothérapie) ;
- présenter une obésité (indice de masse corporelle (IMC) > 30 kg/m²) ;
- être atteint de cirrhose au stade B du score de Child Pugh au moins ;
- présenter un syndrome drépanocytaire majeur ou ayant un antécédent de splénectomie ;
- être au troisième trimestre de la grossesse.
- être atteint d'une immunodépression congénitale ou acquise :
 - médicamenteuse : chimiothérapie anticancéreuse, traitement immunosuppresseur, biothérapie et/ou corticothérapie à dose immunosuppressive ;
 - infection à VIH non contrôlée ou avec des CD4 < 200/mm³ ;
 - consécutive à une greffe d'organe solide ou de cellules souches hématopoïétiques ;
 - liée à une hémopathie maligne en cours de traitement.

38. Un salarié personne vulnérable ou « à risque » peut-il reprendre le travail ?

Oui. Si l'employeur doit informer ses salariés sur les mesures barrière et sur les cas où les personnes dites à risques peuvent se faire arrêter par leur médecin traitant, la décision appartient au salarié de s'arrêter mais aussi de mettre fin à cet arrêt en accord avec son médecin traitant.

39. Quelles sont les conditions de la reprise d'activité des personnes « à risque de formes sévères » ?

Dans un [avis](#) publié le 2 septembre 2020, le Haut Conseil de la santé publique (HCSP) a précisé les conditions sur la reprise d'activité des personnes « à risque » pour les trois principales pathologies qui sont l'hypertension artérielle, les pathologies cardiaques et le diabète. Il recommande pour ces personnes de :

- bénéficier d'une information spécifique ;
- avoir accès au télétravail chaque fois que c'est possible ;
- d'envisager le travail en présentiel sous certaines conditions à savoir : poste de travail isolé, nettoyé et désinfecté, renforcement des mesures barrières, hygiène des mains, respect strict de la distanciation physique en milieu ouvert, port obligatoire du masque à usage médical en milieu clos ;
- associer le médecin du travail pour apprécier la compatibilité de l'aménagement du poste du travail. Ce dernier pourra le cas échéant, prononcer une éviction professionnelle si les conditions d'une reprise du travail en sécurité ne sont pas remplies.

40. Lors de la reprise du travail d'un salarié vulnérable ou à « risque », une visite médicale est-elle obligatoire ?

Non. Le contexte sanitaire a conduit le gouvernement à créer un nouveau dispositif permettant aux personnes particulièrement vulnérables à la Covid-19 de se signaler pour que leur confinement soit financé. Il ne s'agit pas, a priori, de traiter la situation de salariés malades.

Au regard de la réglementation, la visite de reprise est obligatoire dans certains cas (articles R. 4624-31 et R. 4624-32 du Code du travail) et a pour objet :

- de vérifier si le poste de travail que doit reprendre le travailleur ou le poste de reclassement auquel il doit être affecté est compatible avec son état de santé ;
- d'examiner les propositions d'aménagement ou d'adaptation du poste repris par le travailleur ou de reclassement faites par l'employeur à la suite des préconisations émises le cas échéant par le médecin du travail lors de la visite de pré reprise ;
- de préconiser l'aménagement, l'adaptation du poste ou le reclassement du travailleur ;
- d'émettre, le cas échéant, un avis d'inaptitude ».

Mais, il vous est fortement recommandé de poursuivre le télétravail.

Si l'activité ne le permet pas, le salarié doit consulter son employeur ou son médecin du travail pour identifier les modalités de travail les plus adaptées à sa situation.

41. Que faire si le médecin traitant a autorisé la reprise d'activité d'un salarié vulnérable ou à « risque » ?

Dans le cas où l'employeur sait que son salarié est une personne à risque, il pourra solliciter une téléconsultation auprès de son médecin du travail à titre de sécurité, mais ce n'est pas obligatoire.

42. Que faire si le médecin traitant refuse un renouvellement d'arrêt d'un salarié vulnérable ou à « risque » ?

Le refus du médecin traitant de faire un nouvel arrêt signifie que l'arrêt n'est pas médicalement justifié et que la reprise du travail est possible.

En effet, les mesures d'arrêt préconisées par l'Assurance Maladie et le Haut Conseil de Santé Publique font la distinction entre les affections longues durée, pour lesquels l'arrêt est « automatique » et les autres pathologies pour lesquelles le salarié doit voir son médecin traitant pour avoir un arrêt de travail.

43. AT-MP : les délais de déclaration et d'instruction des dossiers sont-ils aménagés ?

Oui. Les délais pour déclarer un accident du travail ou une maladie professionnelle ou pour émettre des réserves sont de nouveau prorogés, de même que ceux impartis aux caisses pour mener leurs investigations et statuer sur le caractère professionnel.

Cet aménagement est applicable aux délais suivants qui expirent entre le 12 mars et le 10 octobre 2020 inclus :

| Accidents du travail | | | |
|--|--|--|--|
| Déclarations | Délai légal habituel | Durée de prolongation du délai par l'ordonnance | Durée totale prolongée |
| Déclaration de l'accident par la victime auprès de son employeur | 24 h suivant l'accident | 24 heures | 48 heures suivant l'accident |
| Déclaration de l'accident par l'employeur auprès de la CPAM | 48 h à partir du jour où l'employeur a connaissance de l'accident | 3 jours | Cinq jours à partir du jour où l'employeur a connaissance de l'accident |
| Déclaration de l'accident par l'employeur auprès de la CPAM lorsqu'un accident bénin entraîne ultérieurement un arrêt de travail ou des soins médicaux | 48 h suivant la survenance des circonstances nouvelles | 3 jours | Cinq jours suivant la survenance des circonstances nouvelles |
| Formulation de réserves auprès de la CPAM | 10 j francs à compter de la date de la déclaration d'accident du travail | 2 jours | 12 jours francs à compter de la date de la déclaration d'accident du travail |
| Réponse au questionnaire sur les circonstances ou la cause de l'accident | 20 j francs à compter de la date de réception du questionnaire | 10 jours | 30 jours francs à compter de la date de réception du questionnaire |

| Maladies professionnelles | | | |
|---|---|--|--|
| Déclarations | Délai légal habituel | Durée de prolongation du délai par l'ordonnance | Durée totale prolongée |
| Déclaration de la maladie professionnelle par la victime à la CPAM | 15 j à compter de la cessation du travail | 15 jours | 30 jours à compter de la cessation du travail |
| Déclaration de la maladie professionnelle par la victime à la CPAM dans le cas d'une révision | 3 mois à compter de la date d'entrée en | 2 mois | 5 mois à compter de la date d'entrée en vigueur du nouveau tableau |

| Maladies professionnelles | | | |
|--|--|----------|--|
| ou d'un ajout de tableau des maladies professionnelles | vigueur du nouveau tableau | | |
| Réponse au questionnaire sur les circonstances ou la cause de la maladie | 30 j francs à compter de la date de réception du questionnaire | 10 jours | 40 jours francs à compter de la date de réception du questionnaire |
| Durée de mise à disposition du dossier dans le cadre de la procédure de reconnaissance des maladies professionnelles | 20 j francs avant la prise de décision par la CPAM | 20 jours | 40 jours francs avant la prise de décision par la CPAM |

| Rechutes/nouvelles lésions | | | |
|---|--|--|--|
| Déclarations | Délai légal habituel | Durée de prolongation du délai par l'ordonnance | Durée totale prolongée |
| Réponse au questionnaire en cas de rechute ou nouvelle lésion | 20 j francs à compter de la date de réception du questionnaire | 5 jours | 25 jours francs à compter de la date de réception du questionnaire |

Cet aménagement est applicable aux délais suivants qui expirent entre le 12 mars et le 10 novembre 2020 inclus :

| Accidents du travail, maladies professionnelles, rechutes et nouvelles lésions | | | |
|---|---|--|---|
| Déclarations | Délai légal habituel | Durée de prolongation du délai par l'ordonnance | Durée totale prolongée |
| Délai à l'issue duquel la caisse décide d'engager des investigations complémentaires ou statue sur le caractère professionnel de l'accident | 30 jours à compter de la réception de la déclaration d'accident du travail | | Jusqu'à une date fixée par arrêté, au plus tard le 1er décembre 2020 inclus |
| Délai à l'issue duquel la caisse décide de saisir le comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles ou statue sur le caractère professionnel de la maladie | 3 mois à compter de la réception de la déclaration de maladie professionnelle | | Jusqu'à une date fixée par arrêté, au plus tard le 1er décembre 2020 inclus |

| | | | |
|---|---|--|---|
| Délai à l'issue duquel la caisse rend sa décision dans le cadre de la procédure de reconnaissance des rechutes et nouvelles lésions | 60 j francs à compter de la réception du certificat médical mentionnant la rechute ou nouvelle lésion | | Jusqu'à une date fixée par arrêté, au plus tard le 1er décembre 2020 inclus |
|---|---|--|---|

Dans le cadre de la procédure de reconnaissance des accidents du travail et des maladies professionnelles, le salarié et l'employeur peuvent produire des éléments qui n'étaient pas présents au dossier au moment de la consultation des pièces. Dans ce cas, une nouvelle consultation doit être organisée pour les parties avant que la caisse ne se prononce.

Les délais de mise en œuvre des expertises et ceux relatifs aux conditions d'examen des recours sont également prorogés de 4 mois.

Pour vous accompagner dans vos démarches, la **Hotline AT-MP** de la FNTP est à votre disposition au : 07 67 42 12 14 du lundi au vendredi de 9h00 à 12h30 et de 14h00 à 17h00 (hors jours fériés).

44. La faute inexcusable de l'employeur peut-elle être engagée ?

À la suite d'une demande de reconnaissance en accident du travail par un salarié

Dans le cas d'une contamination par un virus, l'acte de contamination constitue le fait accidentel. Or, en raison même, d'une part, du mode de contamination, par voie aérienne (projection de gouttelettes) ou par simple contact rapproché et prolongé avec une personne contaminée ou par le contact d'une surface souillée, en toute circonstance de lieu et de temps, et d'autre part, du délai d'incubation de la Covid-19 pouvant aller jusqu'à 12 jours, il sera difficile d'établir une contamination soudaine survenue au temps et au lieu du travail et pouvant être à l'origine de l'affection. La Covid-19 est bien constitutive d'une cause étrangère au travail au regard de sa nature, de son mode de transmission et de sa propagation. À ce titre, il relève du domaine de la santé publique. Les mesures et recommandations de protection de la population sont de la responsabilité des autorités sanitaires. Il faut cependant que celles-ci soient bien mises en œuvre par les entreprises et les salariés.

La qualification d'accident du travail relève de la seule compétence des caisses primaires d'assurance maladie. Dans le cas où un salarié déclarerait auprès de son entreprise une atteinte à la Covid-19, en raison de son activité professionnelle, cette dernière devra procéder à une déclaration d'accident du travail. Le salarié devra établir la réalité de la survenance d'un accident au temps et au lieu du travail, par des éléments de fait objectifs, autres que ses seules déclarations. L'entreprise pourra, dès sa déclaration, émettre des réserves sur le caractère professionnel de cette affection.

À la suite d'une demande de reconnaissance de maladie professionnelle par un salarié

Pour les assurés du régime général (hors Code rural et de la pêche maritime), un nouveau tableau de maladie professionnelle n°100 : « Affections respiratoires aiguës liées à une infection au SARS-CoV2 », désignant les pathologies causées par une infection au SARS-CoV2 a été créé par décret du 14 septembre (n°2020-1131) publié au JO du 15 septembre 2020.

Tableau n° 100
AFFECTIONS RESPIRATOIRES AIGUËS LIÉES À UNE INFECTION AU SARS-COV2

| DÉSIGNATION DES MALADIES | DÉLAI de prise en charge | LISTE LIMITATIVE DES TRAVAUX susceptibles de provoquer ces maladies |
|---|--------------------------|--|
| <p>Affections respiratoires aiguës causées par une infection au SARS-CoV2, confirmée par examen biologique ou scanner ou, à défaut, par une histoire clinique documentée (compte rendu d'hospitalisation, documents médicaux) et ayant nécessité une oxygénothérapie ou toute autre forme d'assistance ventilatoire, attestée par des comptes rendus médicaux, ou ayant entraîné le décès</p> | 14 jours | <p>Tous travaux accomplis en présentiel par le personnel de soins et assimilé, de laboratoire, de service, d'entretien, administratif ou de services sociaux, en milieu d'hospitalisation à domicile ou au sein des établissements et services suivants : établissements hospitaliers, centres ambulatoires dédiés covid-19, centres de santé, maisons de santé pluriprofessionnelles, établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes, services d'aide et d'accompagnement à domicile intervenant auprès de personnes vulnérables, services de soins infirmiers à domicile, services polyvalents d'aide et de soins à domicile, centres de lutte antituberculeuse, foyers d'accueil médicalisés, maisons d'accueil spécialisé, structures d'hébergement pour enfants handicapés, appartements de coordination thérapeutique, lits d'accueil médicalisé, lits halte soins santé, centres de soins, d'accompagnement et de prévention en addictologie avec hébergement, services de santé au travail, centres médicaux du service de santé des armées, unités sanitaires en milieu pénitentiaire, services médico-psychologiques régionaux, pharmacies d'officine, pharmacies mutualistes ou des sociétés de secours minières Activités de soins et de prévention auprès des élèves et étudiants des établissements d'enseignement Activités de transport et d'accompagnement des malades, dans des véhicules affectés à cet usage</p> |

Ce nouveau tableau a pour objectif d'indemniser automatiquement les personnels soignants au sens large (personnel de soins et assimilé, de service, d'entretien et personnel administratif) s'ils ont souffert ou sont décédés, d'affections respiratoires aiguës causées par une infection au SARS-COV2 qui a nécessité une oxygénothérapie ou toute autre forme d'assistance respiratoire.

Pour les affections non désignées et non contractées dans les conditions de ce tableau, l'instruction des demandes est confiée à un comité de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP) unique. Ce comité sera composé d'un médecin-conseil de l'assurance maladie et d'un praticien hospitalo-universitaire "particulièrement qualifié" en matière de pathologie professionnelle, réanimation ou infectiologie ou un médecin du travail.

Les autres professions, dont le mode de travail a pu entraîner l'apparition de la maladie, pourront accéder dans le cadre de cette voie complémentaire aménagée à la procédure de reconnaissance des maladies professionnelles.

Ainsi, le CRRMP unique est compétent :

- pour les professionnels ne remplissant pas la condition de délai de prise en charge ou de travaux effectués (personnels non soignants) ;
- pour l'ensemble des professionnels souffrant de pathologies non désignées dans le tableau, avec un taux d'incapacité physique minimum de 25 %.

Il devra être établi par le salarié ou ses ayants droit que le travail habituel du salarié est la cause directe et essentielle de la contamination par le virus Covid-19.

En tout état de cause, si une demande de reconnaissance de maladie professionnelle était faite par un salarié ou ses ayants droit, l'employeur en serait informé et pourrait dès le début de l'instruction émettre des réserves notamment sur le lien direct et essentiel entre la contamination et l'activité professionnelle.

Parallèlement, un tableau n°60 a été créée pour les régimes agricoles et une couverture spécifique pour les professionnels de santé libéraux mise en place dans les conditions d'assurance volontaire AT-MP et un financement de l'Etat.

S'agissant des coûts de la reconnaissance en maladie professionnelle des salariés des entreprises ayant contracté la Covid dans un cadre professionnel, ils ne seront pas imputés à l'employeur mais mutualisés au sein de la branche AT-MP du régime général ([arrêté du 16 septembre 2020 JO du 7 octobre 2020](#)). Dans ce dernier cas, la faute inexcusable ne pourrait être invoquée du fait qu'elle n'est pas imputable à l'employeur.

Pour vous accompagner dans vos démarches, la [Hotline AT-MP](#) de la FNTF est à votre disposition au : 07 67 42 12 14 du lundi au vendredi de 9h00 à 12h30 et de 14h00 à 17h00 (hors jours fériés).

45. La responsabilité pénale de l'employeur peut-elle être engagée ?

Sur le plan pénal, il ne peut y avoir de mise en cause de l'entreprise que si une faute de négligence caractérisée ou une mise en danger délibérée peut être prouvée.

Par exemple :

- un employeur qui oblige un salarié à travailler en milieu fortement contaminé sans la moindre protection ;
- un employeur qui oblige un salarié à aller dans une zone contaminée mais sans s'assurer des moyens de protection.

Ce sont des cas extrêmes.

En dehors de fautes évidentes et délibérées, il semble difficile d'engager la responsabilité pénale de l'entreprise dès lors qu'il a pris les mesures recommandées (DUER, mise en place des mesures de prévention...).

Pour vous accompagner dans vos démarches, la [Hotline AT-MP](#) de la FNTF est à votre disposition au : 07 67 42 12 14 du lundi au vendredi de 9h00 à 12h30 et de 14h00 à 17h00 (hors jours fériés).

46. Quel est le taux de TVA applicable aux masques, gels hydroalcooliques et autres produits ?

La loi de finances rectificative du 25 avril 2020 a abaissé temporairement le taux de TVA de 20 % à 5,5 % :

- pour les masques et les tenues de protection aux produits livrés depuis le 24 mars 2020 ;
- pour les gels hydroalcooliques aux produits livrés depuis le 1er mars 2020.

La liste et les caractéristiques techniques des produits pouvant bénéficier du taux à 5,5 % sont fixées par [arrêté du 7 mai 2020](#).

47. Puis-je obtenir une aide financière pour les mesures Covid-19 ?

Oui. L'aide financière « Prévention Covid » mise en place par le régime des Accident du Travail et Maladies Professionnelles (AT/MP) de l'Assurance Maladie, pour aider les entreprises de moins de 50 salariés à mettre en œuvre les mesures préconisées par les pouvoirs publics a été prorogé **jusqu'au 30 novembre 2020**.

Les conditions d'obtention et le dossier de demande sont en cours d'actualisation sur le site internet ameli.fr/entreprise. Le dossier dûment complété (demande et factures) sera à adresser à la caisse régionale (Carsat, Cramif, CGSS, CSS) de rattachement de l'entreprise.

48. Puis-je être verbalisé pour dissimulation du visage si je porte un masque Covid-19 dans mon véhicule ?

Non. La loi du 11 octobre 2010 interdisant la dissimulation du visage dans l'espace public ne s'applique pas pour deux raisons précisées par une [circulaire du 2 mars 2011](#) :

- « si la tenue est justifiée par des raisons de santé ou des motifs professionnels ». Les motifs professionnels concernent notamment le champ couvert par l'article L. 4122-1 du code du travail aux termes duquel « les instructions de l'employeur précisent, en particulier lorsque la nature des risques le justifie, les conditions d'utilisation des équipements de travail, des moyens de protection, des substances et préparations dangereuses. Elles sont adaptées à la nature des tâches à accomplir ». Il faut donc que l'employeur donne les instructions au conducteur du véhicule ainsi qu'aux éventuels passagers en s'appuyant sur le guide de l'OPPBT et les fiches métiers.
- « les véhicules qui empruntent les voies publiques sont considérés comme des lieux privés. La dissimulation du visage, par une personne se trouvant à bord d'une voiture particulière, n'est donc pas constitutive de la contravention prévue par la loi ».

49. Que faire si un salarié présente les signes de la Covid-19 ?

Tout salarié présentant des symptômes doit être invité 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.

Si le salarié est sur son lieu de travail, celui-ci devra le quitter immédiatement pour rejoindre son domicile en portant un masque chirurgical fourni par l'entreprise et en utilisant si possible un autre mode de transport que les transports en commun, et à consulter sans délai par téléconsultation, un médecin afin d'obtenir un avis médical.

Le ministère du Travail a publié une note explicative sur la « conduite à tenir en entreprise en cas de suspicion de Covid-19 ».

Ce document précise les modalités de cette prise en charge et liste les acteurs qui doivent être sollicités à chaque étape, qu'il s'agisse de personnes qualifiées dans l'entreprise, du Samu lorsque cela est nécessaire ou des services de santé au travail.

Vous pouvez télécharger cette note [ICI](#).

50. Qu'est-ce qu'un cas contact à la Covid-19 ?

Le ministère du travail a mis en ligne le 3 novembre 2020, une [nouvelle fiche cas-contact](#) rédigée à partir des consignes du ministère de la Santé et du Protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de Covid-19.

Les cas contact rapprochés (encore appelés cas contact à risque ou cas contact étroit) sont des personnes ayant eu un contact avec une personne porteuse de la Covid-19 :

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

A noter que si une personne a été en contact avec un cas contact, cette personne n'est pas considérée comme un cas contact.

51. Que faire d'un cas contact du salarié testé positif à la Covid-19 ?

Le cas contact est averti par l'Assurance Maladie dans le cadre de la procédure de contact tracing. Il doit rester isolé pendant 7 jours après le dernier contact avec la personne testée positive et effectuer un test le 7^e jour.

Faute de pouvoir télétravailler, il est placé en arrêt travail par l'Assurance Maladie, qui lui délivre un arrêt de travail sans jour de carence, et pouvant être rétroactif dans la limite de 4 jours. Dans l'hypothèse où les résultats du test ne seraient pas encore connus à la fin de l'arrêt initial, une prolongation est possible dans la limite de 7 jours supplémentaires.

Pour identifier les personnes potentielles ayant été en contact avec une personne testée positive à la Covid-19, l'OPPBTP propose une fiche de traçage des contacts, qui repose sur trois principes :

- l'identification précoce des cas de la Covid-19,
- l'identification des cas contacts et tests,
- l'isolement.

Cette fiche est disponible [ICI](#).

Vous pouvez également vous appuyer sur des ressources documentaires et des informations complémentaires téléchargeables [ICI](#)

52. Si un cas de Covid-19 survient dans l'entreprise, le nettoyage de l'espace de travail est-il nécessaire ?

Oui. Le coronavirus peut persister quelques heures sur les surfaces sèches et quelques jours sur des surfaces humides. En cas de survenue d'un cas Covid-19 sur le lieu de travail, aérer la pièce quand c'est possible. Il est préférable de procéder au nettoyage de toutes les surfaces ayant été en contact avec le salarié malade :

- au bureau ou en atelier : nettoyage des surfaces de contact les plus usuelles (poignées de portes, tables, comptoirs, postes de travail, claviers, téléphones, bureau, matériel informatique, sol, ...) au moyen de lingettes désinfectantes habituelles ;
- dans le véhicule ou l'engin : désinfection des surfaces de contact entre utilisateurs (volant, boutons de commande, poignées de porte, poignées changement de vitesse, sièges, ...) ;
- dans la base de vie ou le bungalow de chantiers : nettoyage de toutes les installations communes (sols, meubles, postes de travail fixe, poignées de porte, rampes, escaliers, fenêtres, vestiaires, toilettes, fours micro-ondes, réfrigérateurs, ...) : **Attention**, pour les sanitaires mobiles, ne pas utiliser de désinfectant javellisant et ne pas jeter les lingettes dans la cuvette, et faire procéder à la vidange hebdomadaire dans le respect de la norme NF EN 16194, avec désinfection au moyen d'un virucide répondant à la norme EN 14476 ;
- les outils portatifs : désinfection des outils au moyen de lingettes désinfectantes.

Le personnel procédant au nettoyage doit porter des gants, se laver les mains dès le retrait des gants et ensuite les jeter dans une poubelle fermée.

Les déchets potentiellement souillés (masques et gants jetables, essuie-mains usagés, lingettes...) 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

53. Dois-je assurer une désinfection des systèmes de ventilation des véhicules et engins disposant ou non de l'air conditionné ?

Concernant les filtres d'habitacle ou filtres à pollen sur des véhicules individuels ou collectifs (voitures, cars, bus, engins, etc.), la technique retenue diffère significativement selon le type de véhicule et des options éventuelles du constructeur.

Le Haut Conseil de la Santé Publique (HCSP) demande aux constructeurs de véhicules d'adapter les pratiques de maintenance à l'arrivée du Covid-19 et de diffuser une note technique dans leurs réseaux respectifs afin d'en informer leurs clients.

Il attire l'attention des fabricants et des loueurs de voitures professionnels et occasionnels sur le risque potentiel associé aux fonctions « recyclage d'air » des véhicules commercialisés et loués. Une procédure devra, outre la désinfection de l'habitacle, prévoir une désinfection du système de conditionnement d'air et du filtre avec un produit reconnu comme efficace (agrément, homologation) obtenu auprès d'un organisme privé ou public reconnu.

Les entreprises doivent solliciter soit le fabricant, soit le loueur du véhicule.

En attendant ces précisions, il est recommandé de ne pas utiliser les systèmes de ventilation ou de climatisation si ceux-ci ne sont pas nécessaires, de ne pas utiliser la fonction « recyclage d'air de l'habitacle » et de privilégier l'utilisation des véhicules et engins avec fenêtres ouvertes quand cela est possible.

54. Climatisation, ventilation des locaux, quelles mesures prendre ?

Au vu des données actuelles, la transmission du Covid-19 se fait essentiellement par inhalation de gouttelettes émises, par une personne porteuse du virus dans son environnement immédiat (environ 1 m).

Selon l'[INRS](#), par mesure de précaution il est recommandé de vérifier si les systèmes de ventilation et de climatisation sont en état de fonctionnement optimal. Une aération régulière des locaux par ouverture des fenêtres est souhaitable, même en dehors de ce contexte infectieux.

En complément des mesures organisationnelles visant à limiter les contacts et des mesures d'hygiène individuelle, un certain nombre de mesures de prévention complémentaires pourraient éventuellement limiter la quantité de gouttelettes dans le milieu ambiant, à savoir :

- en l'absence de ventilation mécanique, privilégier l'aération régulière des locaux par ouverture des fenêtres ;
- ne pas obstruer les entrées d'air, ni les bouches d'extraction ;
- pour les bâtiments équipés d'un système de ventilation mécanique simple flux ou double flux, maintenir la ventilation et la fermeture des portes ;
- dans le cas des bâtiments équipés d'une centrale de traitement d'air, maintenir l'apport d'air extérieur et l'arrêt si possible du recyclage.

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

55. Vestiaires, réfectoires, quelles mesures prendre ?

L'accès aux lieux communs de type vestiaires, sanitaires, bungalows doit être canalisé par un marquage au sol, un affichage (sens d'arrivée et sens de départ), des rubans, des plots, des barrières, un marquage au sol pour symboliser la distance minimale à respecter dans la file, etc.

Le ministère du Travail a publié une fiche détaillant les précautions à prendre et les modalités d'organisation pour les différents locaux de l'entreprise ou du chantier.

Vestiaires :

- Précautions lors du changement d'équipes : organisez les changements d'équipes de telle façon qu'il n'y ait pas de contact physique entre elles : – L'équipe entrante quitte le vestiaire et rejoint les ateliers ou le

chantier par un circuit différent de celui de l'équipe sortante – L'équipe sortante entre dans le vestiaire une fois que toutes les personnes de l'équipe qui arrive en sont sorties – Interdisez le passage des consignes entre 2 équipes dans les vestiaires et prévoyez un espace dédié.

- En l'absence de séparation physique (ex : écran transparent), organisez le respect de la distance de sécurité d'au moins 1 m. entre les salariés afin de leur laisser un espace suffisant pour se changer : – Matérialisez au sol la distance d'au moins 1 m. – Remplacez les bancs par des chaises pour éviter que les personnes s'assoient côte à côte – Si vous ne pouvez pas supprimer les bancs, installez une séparation physique pour éviter les contacts – Condamnez certains urinoirs si nécessaire (ex : 1 sur 2).
- Pour l'habillage et le déshabillage, séparez les équipements propres des équipements sales. Identifier deux zones distinctes séparées d'au moins 1 m.
- Prévoyez des poubelles à pédale pour les lingettes, les gants à usage unique souillés et les masques
- Établissez un plan de nettoyage/désinfection périodique (2 fois minimum par jour et à chaque changement de poste ou de reprise de pause) : poignées de portes et boutons, interrupteurs, rampes d'escaliers, bancs, chaises...
- Mettez à disposition du gel hydroalcoolique ou des lingettes pour le lavage des mains, le nettoyage des poignées de porte, interrupteurs...
- Rappelez la nécessité de se laver les mains avant la mise des équipements tels que gants et masques et après leur retrait
- Les douches collectives doivent faire l'objet d'un protocole particulier, avec désinfection générale (bac, parois et pommeau) assurée une fois par jour minimum, et désinfection au moyen de vaporisateur par chaque usager de la douche, avant et après usage
- Aérez les locaux au moins 3 fois 15 minutes par jour. Ouvrez les portes et les fenêtres et supprimez les recyclages d'air lorsque c'est possible

Pauses et repas :

- Étalez les pauses et les repas afin de limiter le nombre de personnes dans les locaux communs
- Mettez un affichage devant les distributeurs, les micro-ondes et les réfrigérateurs demandant aux personnes de se laver les mains avant et après utilisation de ces équipements et tout autre équipement commun, et leur demander de nettoyer les poignées avant et après chaque usage
- Mettez à disposition du gel hydroalcoolique ou des lingettes pour le lavage des mains, des poignées de porte, distributeur de boissons, poignée de micro-ondes...
- Pour les distributeurs de boissons, bloquez les clapets coulissants en position haute pour ne pas avoir à les manipuler
- Pour les réfrigérateurs communs, attribuez si possible une place dédiée par salarié afin d'éviter de toucher les affaires des autres
- Assurer un nettoyage entre chaque tour de repas des fours micro-ondes, réfrigérateurs...
- Supprimez les couverts communs et les pichets d'eau à disposition dans la salle de pause
- Incitez chacun à amener et ramener ses couverts et à les laver au produit vaisselle mis à disposition
- Pendant la pandémie, condamnez les fontaines à eau à commande manuelle
- Retirez les éléments de mobilier non indispensables (décorations...).

En l'absence de séparation physique, respectez les distances de sécurité d'au moins 1m entre salariés

- Matérialisez au sol la distanciation sociale
- Matérialisez sur les tables des salles de pauses et de restauration les places condamnées : pas de face à face sauf s'il existe un écran de séparation de plus d'1m de haut, laissez les places disponibles en quinconce
- Pour les salles de pauses/restauration, adaptez le nombre de chaises pour permettre la mesure de distanciation sociale d'au moins 1m
- Les distances de sécurité peuvent être réduites si des séparations physiques type écran sont installées au niveau des tables et assises
- Établissez un plan de nettoyage/désinfection périodique (2 fois minimum par jour) : poignées de portes et boutons, interrupteurs, rampes d'escaliers, tables, dossiers de chaises, poignées de portes et claviers de

micro-ondes, écrans des distributeurs, portes des réfrigérateurs...Prévoyez un renforcement du nettoyage des installations sanitaires (lavabos, WC...).

Pour plus d'information, consulter la fiche du ministère du Travail [ICI](#)

56. Restaurants d'entreprise, quelles mesures prendre ?

Le ministère du Travail a publié une [fiche](#) sur le fonctionnement des restaurants d'entreprise et rappelle que les responsables d'établissement doivent veiller 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 \(HCSP\) relatif aux mesures barrières et de distanciation physique dans la restauration collective](#).

57. Nettoyage des locaux, rampes d'escalier, quelles mesures prendre ?

Lors de la reprise d'activité après plus de cinq jours d'inoccupation, il n'est pas nécessaire de procéder à une désinfection des locaux, le protocole habituel de nettoyage suffit.

En revanche, une fois que les locaux sont occupés, il est nécessaire de :

- maintenir un nettoyage quotidien des sols lavables avec les produits détergents habituels, des moquettes avec un aspirateur muni d'un filtre HEPA ;
- procéder à un nettoyage régulier, si possible deux fois par jour, et au minimum une fois par jour, des surfaces de contact les plus usuelles au moyen de produit désinfectant ménager courant (poignées de portes, tables, comptoirs, postes de travail, claviers, téléphones...) ;
- mettre en place un plan de nettoyage régulier sur les surfaces de contact les plus usuelles (rampes d'escalier, portes et poignées, toilettes y compris les toilettes mobiles) si 2 fois par jour, et au minimum une fois par jour ;
- aérer régulièrement les locaux (au moins 3 fois 15 minutes par jour) et vérifier le cas échéant les installations de ventilation et de climatisation.