

# Mesures de prévention dans l'entreprise contre la COVID-19

publié le 17.04.20 mise à jour 06.09.21

[Conditions de travail](#)[Organisation du travail](#)[Santé au travail](#)[Télétravail](#)

Quelles mesures prendre au sein de l'entreprise pour protéger ceux qui y travaillent durant l'épidémie COVID-19 ? Comment interpréter le Protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de COVID-19 ?

---

## Mesures générales

---

### ► Que doit faire l'employeur pour assurer la sécurité et la santé des salariés ?

Les dispositions sont précisées dans le [Protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de COVID-19](#).

L'épidémie impose une vigilance toute particulière dans l'intérêt des salariés et des entreprises. La présence des salariés nécessaires au fonctionnement de l'entreprise sera largement fonction de la capacité de l'entreprise à répondre à leurs inquiétudes d'être correctement protégés contre les risques spécifiques liés au virus.

Le code du travail prévoit que l'employeur doit prendre les mesures nécessaires « pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et morale des travailleurs » (article L. 4121-1). Concernant plus spécifiquement les mesures à prendre pour éviter la contamination à la Covid-19, l'article R. 4422-1 du code du travail dispose que « l'employeur prend des mesures de prévention visant à supprimer ou à réduire au minimum les risques résultant de l'exposition aux agents biologiques, conformément aux principes de prévention énoncés à l'article L. 4121-2 ».

A ce titre, l'employeur peut être fondé à prendre des dispositions contraignantes pour assurer la protection de la santé du personnel après évaluation du risque de contagion dans l'entreprise. En outre, aux termes de l'article [L. 4122-1](#) du code du travail, « conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail. »

L'employeur doit ainsi notamment :

**Évaluer les risques et mettre à jour le document unique d'évaluation des risques (DUER)** de l'entreprise en y intégrant les mesures nécessaires pour éviter au maximum le risque de contamination : information et sensibilisation, organisation du télétravail, réorganisation du travail et des flux pour respecter les règles de distanciation, gestion et suivi des installations d'aération/ventilation, moyens de protection (masques, écrans de séparation des postes de travail...), nettoyage et désinfection des locaux....

L'employeur doit veiller à l'adaptation constante de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances. Les mesures de prévention qui découlent de l'actualisation du document unique d'évaluation des risques doivent être portées à la connaissance des salariés selon des modalités adaptées afin de permettre leur pleine application. Cette démarche est conduite selon une procédure faisant intervenir les instances représentatives du personnel (CSE) ainsi que le service de santé au travail.

**Rédiger, avec le concours du service de santé au travail, une procédure de prise en charge rapide des personnes symptomatiques.**

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

**Informers les salariés, intérimaires, sous-traitants, mais aussi les prestataires, clients, fournisseurs, visiteurs et tout tiers intervenant dans l'entreprise, des mesures de**

**prévention** liées au Covid-19 et de la conduite à tenir en cas de symptômes ou de contagion. Veiller à l'accessibilité des consignes sanitaires à tous les types de handicaps.

**Veiller au respect des [gestes barrières et des mesures d'hygiène](#) partout dans l'entreprise**(services administratifs, ateliers, salle de repos ou de restauration, vestiaires...) et vérifier que les locaux sont bien équipés de savons, gels hydro-alcoolique, essuie-mains jetables et poubelles spécifiques.

**Veiller à la distanciation physique** : chaque collaborateur doit disposer d'un espace suffisant pour pouvoir respecter la distanciation d'au moins un mètre par rapport à une autre personne, collègue, client, associée au port obligatoire du masque. Les situations dans lesquelles il est impossible de porter un masque, la distanciation est portée à au moins deux mètres.

**Limitier les regroupements de salariés dans des espaces réduits (salle de pause, vestiaires, salles de réunion, bureau...)** : les circulations doivent être revues pour éviter les croisements entre personnes. Prendre en compte les personnes présentant un handicap.

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

**Systematiser le port du masque dans tous les lieux collectifs clos** : espaces ou bureaux partagés ou collectifs, couloirs, salles de réunions, véhicules transportant plusieurs personnes... Le salarié travaillant seul dans son bureau peut se passer de masque.

Le masque est obligatoire pour tous, employés comme public ou clients, dans les établissements recevant du public : commerces, gares, etc.

Le masque est obligatoire (arrêté préfectoral) à l'extérieur dans certains départements ou villes où la circulation du virus est active ainsi lorsque le respect de la distanciation d'un mètre entre les personnes n'est pas possible. Les situations dans lesquelles il est impossible de porter un masque, la distanciation est portée à au moins 2 mètres.

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

Le port du masque ne remplace pas les autres gestes barrières.

La fourniture du masque est à la charge de l'employeur (L. 4122-2 du code du travail). Il s'agit soit d'un masque « grand public filtration supérieure à 90% » (correspondant au masque dit de « catégorie 1 »), soit d'un masque de type chirurgical.

L'obligation du port du masque peut faire l'objet d'une modification du règlement intérieur ou d'une note de service, y compris en urgence (L. 1321-5 du code du travail). Cela permet d'informer les salariés et le cas échéant de prévoir l'échelle des mesures disciplinaires à l'égard d'un salarié refusant d'appliquer cette obligation.

**Protéger les [personnes fragiles/vulnérables](#)** : si leur télétravail n'est pas possible, faire en sorte que les salariés évitent les lieux où se trouvent des personnes fragiles, toute sortie ou réunion (conférences, meetings, etc.) non indispensable, les contacts proches (cantine, ascenseurs, etc.).

**Encourager le télétravail pour toutes les tâches qui le permettent** : Consultez notre questions-réponses "[Télétravail en période de Covid-19](#)".

Le salarié doit par ailleurs se conformer aux instructions qui lui sont données par l'employeur en fonction de la situation de l'entreprise et de sa situation. Il doit personnellement s'assurer de sa propre sécurité et de celle de ses collègues en respectant les consignes sanitaires qui sont données.

#### **À consulter également :**

[Coronavirus-COVID-19 - Fiches conseils métiers et guides pratiques pour les salariés et les employeurs](#)

#### **► Les employeurs doivent-ils mettre en place tout ce qui est prévu dans le protocole sanitaire ? Ses dispositions sont-elles obligatoires et contraignantes ?**

[Le protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de COVID-19](#), est un document de référence établi par le ministère du Travail et accompagne les entreprises pour l'application des normes sanitaires. Il rappelle les dispositions applicables en matière de santé et sécurité au travail, notamment l'obligation de sécurité incombant à l'employeur, les principes généraux de prévention et la

nécessaire évaluation des risques qui en découle. Il formalise en matière de santé et sécurité au travail, dans un document pratique et opérationnel les recommandations du HSCP pour se protéger du risque de contamination au Covid-19. Ces recommandations constituent les mesures reconnues par les autorités sanitaires comme utiles et efficaces pour protéger les personnes contre le risque de contamination au virus. Elles doivent être prises en considération par l'employeur pour la mise en œuvre des principes généraux de prévention qui lui incombe en application de l'article L.4121-2 du code du travail.

Chaque entreprise applique donc ces recommandations dans le cadre de son obligation en matière de santé et sécurité. Il appartient à l'employeur par la voie du règlement intérieur ou par note de service portée à la connaissance de tous, de préciser – à la suite de l'analyse des risques effectuée et en privilégiant le dialogue social - les modalités permettant notamment la mise en œuvre de l'ensemble des gestes et mesures barrière identifiées.

Le protocole constitue également un document de référence pour l'inspection du travail. Les agents de l'inspection du travail l'utilisent comme base pour conseiller les acteurs du dialogue social ainsi que lors des contrôles en matière d'hygiène et de santé-sécurité.

### ► **Quelle distanciation doit être mise en place dans l'entreprise ?**

Chaque collaborateur doit pouvoir disposer d'un espace lui permettant de respecter la règle de distanciation physique d'au moins un mètre par rapport aux autres personnes (ex. autre salarié, client, usager, prestataire, etc.), tout en portant un masque « grand public filtration supérieure à 90% » (correspondant au masque dit de « catégorie 1 »), ou un masque de type chirurgical. Les situations dans lesquelles il est impossible de porter un masque, la distanciation est portée à au moins deux mètres.

L'employeur peut définir une « jauge » précisant le nombre de personnes pouvant être présentes simultanément dans un même espace et l'afficher à l'entrée (ex : salle de réunion, vestiaire, salle de pause, etc.). A titre indicatif, une jauge fixée à 4m<sup>2</sup> par personne peut être retenue afin de garantir une distance d'au moins un mètre autour de chaque personne portant le masque « grand public filtration supérieure à 90% » (correspondant au masque dit de « catégorie 1 ») ou le masque de type chirurgical. L'employeur doit veiller, outre une action sur l'organisation du travail permettant de séquencer les process ou de revoir les tranches horaires, à éviter ou limiter au maximum les regroupements et les croisements.

L'annexe 1 du protocole recense les bonnes pratiques identifiées sur ce point.

### ► **Comment appliquer la distanciation physique dans un véhicule professionnel type camionnette ? (pas de banquette arrière).**

La présence de plusieurs salariés dans un véhicule professionnel est possible à la condition que chacun porte un masque « grand public filtration supérieure à 90% » (correspondant au masque dit de « catégorie 1 ») ou un masque de type chirurgical, se lave les mains avant et que le véhicule soit nettoyé/désinfecté régulièrement.

### ► **Y-a-t-il des conditions pour être référent Covid ? Comment est-il désigné ? A qui doit-il rendre des comptes ?**

Le référent Covid veille au respect des gestes barrière et du protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise. Il est l'interlocuteur privilégié des salariés et travaille en collaboration avec le CSE, les services de santé au travail et les ressources humaines.

Sous réserve de la possibilité effective de l'intéressé d'assurer ce rôle, aucune condition n'est imposée pour devenir référent Covid. Dans les entreprises de petite taille, le référent Covid peut être le dirigeant.

### ► **Pourquoi et comment actualiser le document unique d'évaluation des risques ?**

L'actualisation du [document unique d'évaluation des risques](#) prévue à l'article [R. 4121-2](#) du code du travail est nécessaire du fait de l'épidémie actuelle liée au virus Covid-19 et de son caractère évolutif. Elle permet de prévoir les mesures de prévention et de protection adéquates, par exemple, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations. Naturellement, toute mesure le justifiant devra

être répercutée vers les entreprises intervenant au sein de mon établissement dans le cadre de l'adaptation des plans de prévention qui devront également être mis à jour conformément aux dispositions de l'article [R. 4513-4](#) du code du travail.

Certaines situations spécifiques doivent faire l'objet d'une attention particulière lors de l'actualisation de l'évaluation des risques. A cet égard l'actualisation de l'évaluation des risques visera particulièrement à identifier les situations de travail pour lesquelles les conditions de transmission de la Covid-19 peuvent se trouver réunies : contacts rapprochés, partage d'espaces clos....

Il ne s'agit pas de traiter exclusivement les risques directement générés par l'activité professionnelle habituelle mais également d'anticiper les risques liés à l'épidémie de coronavirus Covid-19. Les risques nouveaux générés par le fonctionnement dégradé de l'entreprise (aménagement des locaux, réorganisation du travail, affectation sur un nouveau poste de travail, télétravail...) et ceux liés à l'exposition au virus impliquent d'actualiser le document unique d'évaluation des risques.

### ► **Comment cela se passe dans les espaces de restauration : coin repas, self, self multi-entreprises ?**

Pour accompagner les entreprises et les salariés du secteur, le ministère du travail a publié sur son site internet, une fiche conseil « [Covid-19 : organisation et fonctionnement des restaurants d'entreprise](#) » regroupant un ensemble de recommandations.

De même, dans son [avis du 21 mai 2020](#), le Haut Conseil de la santé publique (HCSP) formule des préconisations pour les établissements accueillant du public dans la restauration collective.

Un décret du 27 janvier 2021 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de Covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire et modifiant le décret du 29 octobre 2020, apporte des précisions sur le nombre de personnes par table et la distanciation devant être respectée.

A ces titres, il convient que le chef d'établissement :

- formalise des règles de prévention respectant les recommandations du [HCSP du 24 avril 2020](#) ;
- définisse une organisation locale pratique respectant les mesures de prévention (réorganiser l'espace afin de garantir une distance de deux mètres entre les convives attablés), régule les plages horaires et les espaces pour respecter les règles de distanciation physique,
- supprime les offres alimentaires en vrac ;
- organise le service individuel du pain et des couverts par le personnel de restauration ;
- mette en place des séparations physiques aux comptoirs et aux caisses, ainsi qu'un marquage au sol et un plan de circulation avec entrée et sortie de l'établissement par des issues séparées si possible ;
- maintienne une aération des espaces clos tout en évitant des flux d'air dirigés vers les consommateurs ;
- réalise un nettoyage par détergent au minimum quotidien des sols et une désinfection régulière des surfaces les plus fréquemment touchées par les personnes ;
- évite de mettre à la disposition des objets pouvant être touchés par plusieurs consommateurs (salières, poivrières, carafes d'eau, etc.)

Pour limiter la propagation du virus dans des espaces communs clos, les usagers ont aussi un rôle à jouer :

- Respecter les gestes barrières notamment en se lavant les mains ou en utilisant une solution hydro alcoolique avant l'entrée dans le local de restauration collective ;
- Porter systématiquement un masque grand public filtration supérieure à 90% dit de « catégorie 1 » ou de type chirurgical, lors des déplacements au sein du local de restauration collective ;
- Respecter la disposition des tables : quatre personnes maximum installées en quinconce autour de la table (en laissant une place vide en face de soi) éloignées elles-mêmes d'au moins deux mètres les unes des autres ;
- Respecter une distanciation d'un mètre entre convives associée au port du masque obligatoire dans la queue et de deux mètres à table (sauf si vous déjeunez avec des collègues avec lesquels vous arrivez ensemble au restaurant d'entreprise et si des écrans anti-postillons séparent les convives) ;
- Éviter le brassage entre groupes sociaux, déjeuner de préférence avec des collègues du même bureau/service ;
- Respecter le plan de l'organisation de l'espace en ne déplaçant ni les chaises, ni les tables ;
- Ranger son masque dans une pochette le temps du repas ;
- Se laver les mains après avoir remis son masque.

## À consulter également :

[COVID-19 - Fiches conseils métiers et guides pratiques pour les salariés et les employeurs](#)

### ► **L'employeur peut-il imposer la prise de température de ses salariés à l'entrée de l'entreprise, voire à toute personne entrant dans l'entreprise ?**

Un contrôle de température à l'entrée des établissements/structures est déconseillé mais 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 du Covid-19.

Le Haut Conseil de la santé publique a rappelé, dans son avis du 28 avril 2020, que l'infection à SARS-CoV-2 peut être asymptomatique ou pauci symptomatique, et que la fièvre n'est pas toujours présente chez les malades. De plus, le portage viral peut débiter jusqu'à 2 jours avant le début des signes cliniques. La prise de température pour repérer une personne possiblement infectée serait donc faussement rassurante, le risque non négligeable étant de ne pas repérer des personnes infectées. Par ailleurs, des stratégies de contournement à ce contrôle sont possibles par la prise d'antipyrétiques.

Toutefois, les entreprises, dans le cadre d'un ensemble de mesures de précaution, peuvent organiser un contrôle de la température des personnes entrant sur leur site. Dans le contexte actuel, ces mesures peuvent 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.

Elles doivent alors respecter les dispositions du code du travail, en particulier celles relatives au règlement intérieur, être proportionnées à l'objectif recherché et offrir toutes les garanties requises aux salariés concernés tant en matière d'information préalable, de préservation de la dignité, de conséquences à tirer pour l'accès au site, que d'absence de conservation des données. A cet égard, ces contrôles doivent être destinés à la seule vérification de la température à l'entrée d'un site au moyen d'un thermomètre (par exemple de type infrarouge sans contact), sans qu'aucune trace ne soit conservée, ni qu'aucune autre opération ne soit effectuée (relevés de ces températures, remontées d'informations, etc.).

Doivent être exclus :

- les relevés obligatoires de températures de chaque employé ou visiteur dès lors qu'ils seraient enregistrés dans un traitement automatisé ou dans un registre papier ;
- les opérations de captation automatisées de température au moyen d'outils tels que des caméras thermiques.

En tout état de cause, en l'état des prescriptions sanitaires des autorités publiques, le contrôle de température n'est pas recommandé et a fortiori n'a pas un caractère obligatoire et 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.

### ► **Quelles mesures doivent être prises si le salarié est affecté à un poste en contact avec le public ?**

Il y a lieu de distinguer deux situations. Lorsque les contacts sont brefs, le port du masque et les mesures « barrières », disponibles et actualisées sur [le site du gouvernement](#), notamment celles ayant trait au lavage très régulier des mains, permettent de préserver la santé des travailleurs et de leur entourage.

Le lavage des mains doit être régulier et en utilisant de l'eau et du savon ou une solution hydroalcoolique (SHA) :

- frotter 30 secondes,
- paumes, dos, ongles, doigts et entre doigts.

Se sécher avec du papier/ tissu à usage unique.

Affichette disponible sur le [site de Santé publique France](#).

Lorsque les contacts sont prolongés et proches, notamment pour les postes de travail en contact avec le public, il y a lieu de compléter les mesures « barrières » par exemple par l'installation d'une zone de courtoisie d'un mètre ou d'écrans de protection, par le nettoyage des surfaces avec un produit approprié,

ainsi que par le lavage fréquent des mains, ainsi que par le port du masque systématique. Il convient par ailleurs de faire vérifier les installations d'aération et de ventilation et de les entretenir régulièrement pour s'assurer du renouvellement suffisant de l'air des locaux.

► **Je suis travailleur frontalier en Allemagne, au Luxembourg et en Suisse. Que se passe-t-il si mon employeur me demande de ne pas me rendre sur mon lieu de travail et de rester dans mon Etat de résidence, à titre préventif ?**

L'employeur peut appliquer des mesures de prévention. Dans ce cas, le salaire sera intégralement maintenu.

D'une façon générale, le contrat de travail est maintenu et le salarié frontalier bénéficie des droits et protections qui en découlent, comme les autres salariés.

► **Quelles dispositions prendre pour nettoyer un espace occupé par une personne malade du Covid-19 ?**

Le coronavirus pouvant probablement survivre de quelques heures à quelques jours sur des surfaces sèches, en cas de contamination, les mesures suivantes devront être prises :

- équipement des personnes en charge du nettoyage des sols et surfaces avec port d'une blouse à usage unique et de gants de ménage et d'un masque adapté ;
- entretien des sols, privilégier une stratégie de lavage-désinfection humide de sorte que :
  - les sols et surfaces soient nettoyés avec un bandeau de lavage à usage unique imprégné d'un produit détergent et virucide ;
  - les sols et surfaces soient ensuite rincés à l'eau du réseau d'eau potable avec un autre bandeau de lavage à usage unique ;
  - un temps de séchage suffisant de ces sols et surfaces soit laissé ;
  - les sols et surfaces doivent être désinfectés avec de l'eau de javel diluée avec un bandeau de lavage à usage unique différent des deux précédents.

les déchets produits par la personne contaminée suivent la filière d'élimination classique.

Il est recommandé de prendre conseil auprès le service de santé au travail dont dépend l'entreprise afin d'examiner les mesures de nettoyage et désinfection adaptées.

La présence de plusieurs cas de contamination dans l'entreprise, ne conduit pas à la fermer à condition de prendre les mesures de nettoyage et de prévention nécessaires, et de respecter les préconisations des autorités sanitaires en cas de « cluster ».

► **Comment mettre en œuvre l'application TousAntiCovid en entreprise ?**

TousAntiCovid vient compléter les moyens d'action des médecins et de l'Assurance maladie pour contenir la propagation du virus en stoppant au plus vite les chaînes de transmission. Cette application est fondée sur une installation volontaire, l'anonymisation des données, et le recours à la technologie du bluetooth à l'exclusion de la géolocalisation. L'objectif est de permettre d'alerter les personnes qui auraient été exposées à un risque de contamination. Le consentement est requis à chacune des étapes : pour l'installation de l'application, pour l'activation du bluetooth, pour la réception des notifications et pour le partage de l'historique de proximité en cas de test positif à la Covid. Ainsi, ni la position géographique ni l'identité des personnes croisées ne sont-elles demandées ni utilisées à aucun moment par l'application. La seule information donnée en cas de notification par l'application est celle d'un contact au cours des 7 derniers jours avec une personne qui a été testée positive.

L'utilisation de l'application TousAntiCovid, dont l'emploi repose sur le volontariat et les garanties précitées, ne peut donc en aucun cas être rendue obligatoire, ce conformément aux garanties qui ont été apportées devant le Parlement sur le respect des principes fondamentaux et valeurs de la République française. Les employeurs, dans le cadre de la prévention des risques d'exposition à la Covid-19, sont certes invités à faire connaître ce dispositif et encourager le téléchargement de l'application. Mais ils ne peuvent en aucun cas l'imposer à leurs salariés, que ce soit par le biais du règlement intérieur ou par tout autre moyen qui serait dès lors entaché d'illégalité.

En effet, s'agissant de la prévention de la contamination à la Covid-19, l'employeur doit mettre en œuvre ses obligations au titre du code du travail (ainsi la mise à jour de son document unique d'évaluation des risques), les moyens de prévention recommandés par les pouvoirs publics ([voir le protocole national en entreprises, les fiches métier et guides disponibles sur travail-emploi.gouv.fr](#)) et informer régulièrement et de façon

appropriée ses salariés sur la prévention des risques de contamination (rappel des gestes barrière et de distanciation notamment). Imposer le téléchargement d'une application dont le principe repose sur le volontariat ne figure pas au rang de ces obligations.

Par ailleurs, en cas d'installation de l'application sur un téléphone professionnel, l'employeur ne pourra accéder aux données déclarées, reçues ou enregistrées que ce soit d'un point de vue technique (pseudonymisation des données) et a fortiori juridique, une telle démarche l'exposant à des poursuites. A ce titre, il est rappelé que la CNIL exerce d'ores et déjà des campagnes de contrôle sur le fonctionnement de l'application elle-même et qu'elle dispose de pouvoirs de sanction importants.

L'application ne prend pas en compte les situations spécifiques des personnes à un instant donné (protection par une vitre ou par un équipement prévu à cet effet par exemple) et il est rappelé aux utilisateurs qu'ils peuvent activer ou désactiver temporairement l'application à tout moment. Enfin, l'application TousAntiCovid n'a pas pour objet de rechercher la responsabilité de l'utilisateur ou de l'employeur.

Elle constitue un élément essentiel du dispositif d'ensemble de lutte contre la propagation de la COVID-19, fondé sur la participation et la mobilisation volontaires de tous.

Vous pouvez télécharger l'application sur l'[Apple Store](#) et le [Google Play Store](#).

### ► **Dans quelles conditions un employeur peut organiser une campagne de dépistage pour ses salariés ?**

Le Protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de COVID-19, permet aux entreprises de proposer à leurs salariés volontaires un dépistage de la COVID-19. Les modalités d'organisation des campagnes de dépistages sont définies par une [circulaire interministérielle disponible sur le site de Légifrance](#). Celle-ci prévoit que les opérations de dépistage collectif doivent être préalablement déclarées sur [un portail en ligne](#), au moins deux jours avant. L'employeur associe le Service de Santé au Travail (SST) à la mise en place de ce dispositif, afin de pouvoir être conseillé. Les coûts de l'opération de test sont supportés par l'entreprise sans qu'une participation ne puisse être demandée aux salariés. Les campagnes de tests doivent être organisées sur une base volontaire et dans le strict respect du secret médical. Seule la personne testée peut décider de révéler le résultat du test à un tiers.

### ► **Comment les services de santé au travail participent à la campagne de vaccination contre la Covid-19 ?**

Conformément aux recommandations du 2 février 2021 de la Haute autorité de santé (HAS), il a été décidé qu'à compter du 25 février 2021, le vaccin AstraZeneca serait utilisé pour la vaccination des personnes de 50 à 64 inclus atteintes de comorbidités.

A l'instar des médecins de ville, les médecins du travail auront la possibilité de vacciner des salariés volontaires des entreprises adhérentes qui font partie de la cible précitée. Ils se procureront le vaccin AstraZeneca auprès d'une officine référente de leur choix.

Les médecins du travail s'intègrent ainsi dans la campagne vaccinale nationale organisée par les autorités sanitaires, et respectent la priorisation des publics cibles et les règles déontologiques s'appliquant à tout acte de vaccination (respect du consentement de la personne, du secret médical, etc.).

Tout doit être mis en œuvre pour le respect de la confidentialité des vaccinations vis-à-vis des employeurs. La vaccination doit être proposée aux salariés, qui doivent effectuer une démarche explicite de choix d'être vacciné par le médecin du travail, dans la mesure où ces personnes peuvent aussi choisir d'être vaccinés par leur médecin traitant. L'information de cette possibilité de bénéficier de la vaccination par le SST doit être portée à la connaissance de l'ensemble des salariés par les entreprises adhérentes.

Les modalités de participation des services de santé au travail à la stratégie vaccinale sont définies par le [Protocole pour la vaccination par les médecins du travail](#) au moyen du vaccin AstraZeneca.

---

## [Femmes enceintes, personnes à risques](#)

---

### ► **Quelles dispositions particulières prendre à l'égard des personnes vulnérables, à risques de forme grave de COVID-19 ?**

Les personnes vulnérables, à risques de forme grave de COVID-19 sont les personnes âgées de plus de 65 ans ou atteintes d'une maladie chronique ou fragilisant leur système immunitaire ainsi que les femmes au 3e trimestre de leur grossesse. Les personnes à risques doivent limiter leurs contacts et sorties. Celles présentant les maladies les plus lourdes peuvent être placées en activité partielle.

Privilégier, quand c'est possible, le télétravail pour les personnes à risques de formes graves de Covid-19 ou vivant avec quelqu'un qui l'est également. Tenir compte des éventuelles recommandations du médecin du travail.

Solliciter la médecine du travail pour préparer l'éventuel retour en présentiel de la personne à risques et étudier un aménagement de son poste (bureau seul, écran de protection...), si le télétravail n'est pas possible.

Fournir à la personne concernée des masques chirurgicaux qu'elle devra porter au travail, lors de ses déplacements domicile travail ou professionnels, dans les transports en commun. Le masque doit être changé toutes les 4 heures et/ou quand il est souillé ou mouillé.

Recourir à l'activité partielle pour les personnes présentant les maladies les plus lourdes (cancer, immunodépression, diabète et obésité ou complications vasculaires pour les plus de 65 ans, insuffisance rénale sévère) après recommandation médicale et faute d'autre solution.

**À consulter également :** [Coronavirus-COVID-19 - Fiches conseils métiers pour les salariés et les employeurs](#)

#### ► **Quelles précautions observer pour les femmes enceintes ?**

Les femmes enceintes doivent être particulièrement vigilantes au respect strict des gestes barrière, en particulier au port du masque, à l'hygiène des mains et à la distanciation physique. La poursuite de leur activité professionnelle est possible lorsque les conditions de travail et de transport permettent le respect des mesures barrières. La vaccination contre la grippe leur est recommandée.

A partir du 3e trimestre de grossesse ou en cas de maladies ou de troubles aigus ou chroniques, les femmes enceintes peuvent poursuivre leur activité sous réserve :

- Qu'elles aient été informées du risque de développer une forme grave de Covid-19 ;
- Du respect de gestes barrières renforcés avec le port systématique d'un masque à usage médical ou grand public de catégorie 1 (90% de filtration).

Leur télétravail doit être privilégié chaque fois que possible. Sinon, leur poste de travail doit être aménagé selon les prescriptions du médecin du travail. Elles doivent pouvoir disposer d'un espace de travail isolé et désinfecté en début et fin de travail en particulier si ce poste est partagé. Les trajets domicile travail ou professionnels doivent limiter le risque d'exposition à contamination.

Si ces conditions ne sont pas réunies, les femmes au 3e trimestre de leur grossesse ou faisant partie des personnes vulnérables susceptibles de développer une forme grave de Covid, ne peuvent poursuivre leur activité en présentiel et doivent être placées en arrêt de travail par leur médecin.

#### ► **Le certificat d'isolement des personnes vulnérables est-il toujours d'actualité ?**

Dans le cadre des mesures visant à lutter contre la propagation de l'épidémie de Covid-19, [le décret n°2021-24 en date du 13 janvier 2021](#) pris en application de l'ordonnance n° 2021-135 du 10 février 2021 a adapté les conditions d'exercice des missions des Services de Santé au Travail en fonction de l'urgence sanitaire, jusqu'au 1er août 2021. Les médecins du travail ont ainsi la possibilité d'établir un certificat d'isolement pour les salariés vulnérables présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2 en vue de leur placement en activité partielle. Ces arrêts de travail ainsi que le certificat médical pour les salariés vulnérables pourront être délivrés aux travailleurs des établissements dont le médecin du travail a la charge mais aussi aux travailleurs temporaires et à ceux issus d'une entreprise extérieure.

Les personnes vulnérables peuvent prendre l'attache du service de santé au travail pour préparer leur retour en présentiel au poste de travail, afin de prévoir, à défaut de recours au télétravail qui reste la solution à privilégier, les mesures complémentaires de protection permettant de leur assurer des conditions de sécurité renforcées.

Pour mémoire, sont regardées comme vulnérables les personnes répondant à l'un des critères suivants et pour lesquels un médecin estime qu'ils présentent un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2 les plaçant dans l'impossibilité de continuer à travailler :

- 1/. Être atteint de cancer évolutif sous traitement (hors hormonothérapie) ;
- 2/. 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/mm<sup>3</sup> ;
  - consécutive à une greffe d'organe solide ou de cellules souches hématopoïétiques ;
  - liée à une hémopathie maligne en cours de traitement ;
- 3/. Être âgé de 65 ans ou plus et avoir un diabète associé à une obésité ou des complications micro ou macrovasculaires ;
- 4/. Être dialysé ou présenter une insuffisance rénale chronique sévère.

---

## Masques

---

### ► **Quels sont les différents types de masque ?**

**Masque de protection respiratoire FFP1, 2 ou 3** : il s'agit d'équipement de protection individuelle, répondant à des exigences européennes de sécurité et de santé et qui sont conformes à la norme NF EN 149 : 2001. Ce type de masque protège le porteur du masque contre l'inhalation de particules en suspension dans l'air qui pourraient contenir des agents infectieux (et a fortiori de gouttelettes de plus grosse taille). Il en existe plusieurs types : FFP1 (filtration de 80 % des aérosols), FFP2 (filtration de 94 % des aérosols) et FFP3 (filtration de 99 % des aérosols). Ces masques peuvent être rendus obligatoires dans l'entreprise pour lutter contre d'autres particules que le virus SARS-Cov-2 (exemple : produits chimiques, poussières dangereuses –silice-, autres agents pathogènes dans les activités de soin ou de recherche, etc...)

**Masque à usage médical (dit « masque chirurgical »)** : il s'agit d'un dispositif médical répondant à des exigences européennes de sécurité et de santé et qui sont conformes à la norme NF EN 14683. En évitant la projection de gouttelettes émises par le porteur du masque, ce type de masque limite la contamination de l'environnement extérieur et des autres personnes. Il en existe plusieurs types : type I, type II et IIR. Les types II et IIR sont destinés à un usage en chirurgie.

**Masques alternatifs à usage non sanitaires, dits « masques barrières »**, développés dans le cadre de l'épidémie de Covid-19. Le port masques « grand public » font partie des mesures nécessaires à mettre en œuvre par les employeurs pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs au sens de l'article L. 4121-1 du code du travail. Il ne s'agit pas d'équipements de protection individuelle. Une catégorie de masques « grand public » permettant de limiter les risques de contamination à la Covid a ainsi été définie, par le HCSP en janvier 2021 :

o **Catégorie 1** : masques de protection à visée collective pour protéger l'ensemble d'un groupe portant ces masques. Ils filtrent 90% des particules émises par le porteur.

o A noter que l'usage des masques « grand public » de **catégorie 2**, filtrant 70% des particules émises par le porteur, n'est plus recommandé par les autorités sanitaires dans le cadre professionnel.

En entreprise, les masques recommandés sont soit un masque « grand public filtration supérieure à 90% » (correspondant au masque dit de « catégorie 1 »), soit un masque de type chirurgical.

Attention : les masques « fait maison » ou « do it yourself » ne sont en règle générale ni normés, ni testés, et ne présentent pas les mêmes performances.

Reportez vous aussi au [questions-réponses "Les différents types de masques"](#) édité sur le site internet du ministère de l'Économie.

**Dans tous les cas le port d'un masque complète les gestes barrières mais ne les remplace pas.**

► **Si je travaille dans un bureau avec un collègue mais que je peux respecter la distanciation physique, dois-je tout de même porter un masque ?**

Suite à l'actualisation des connaissances relatives à la transmission du virus SARS-CoV-2 par aérosols ([avis du Haut conseil de la santé publique, en date du 14 août](#)), le port du masque dans un lieu clos, même lorsque que la distanciation physique peut être respectée, devient la règle générale. Il ne se substitue pas aux gestes barrières, dont le lavage des mains, qui doivent continuer à être respectés.

► **Si je travaille en extérieur, suis-je soumis aux recommandations du protocole et, en particulier, au port du masque ?**

Le protocole prévoit que le port du masque ne s'impose pas dans la mesure où il n'y a pas regroupement et que la distance minimale de deux mètres entre chacun est respectée.

Cette règle ne dispense toutefois pas, le cas échéant, du respect des règles fixées par arrêté préfectoral (en application du décret n° 2020-860 du 10 juillet modifié) qui peuvent imposer le port du masque dans certaines catégories d'établissement recevant du public ou sur la voie publique.

Les chantiers précisément délimités et dont l'accès au public est interdit ne constituent pas des espaces publics soumis aux arrêtés préfectoraux imposant le port du masque. Dès lors, seul le protocole, tel que mis en œuvre par les employeurs à la suite de leur évaluation des risques, s'applique aux travailleurs présents sur ces chantiers.

Sur les terrasses de cafés ou pour les salariés en situation professionnelle dans les espaces publics tant les arrêtés préfectoraux imposant le port du masque, dans les villes où ils existent, que le protocole, s'appliquent. Dès lors, il est préférable, pour ne pas être en défaut, de retenir la règle la plus stricte, à savoir le port du masque obligatoire en toutes circonstances.

► **Quels masques utiliser dans le cas où des activités professionnelles sont effectuées en lieux clos collectifs ou en extérieur dès lors que la distanciation physique ne peut être respectée ?**

Dans les lieux clos collectifs systématiquement et en extérieur dès lors que la distanciation physique ne peut être respectée, le Haut Conseil en Santé Public recommande le port d'un masque « grand public filtration supérieure à 90% » (correspondant au masque dit de « catégorie 1 ») ou d'un masque de type chirurgical. Il convient que chacun porte un masque adapté en fonction de l'évaluation des risques réalisée au sein de l'entreprise. Afin d'orienter le choix du masque dans le cadre de l'évaluation il est possible de se reporter au [Protocole national en entreprises et notamment à son annexe 3](#).

Le port du masque n'est pas obligatoire lorsqu'un travailleur travaille seul dans une pièce.

**Dans tous les cas le port d'un masque complète les gestes barrières mais ne les remplace pas.**

Reportez-vous aussi au [questions-réponses "Les différents types de masques"](#) édité sur le site internet du ministère de l'Économie.

► **Dans quelles situations des masques de type FFP2 doivent être mis à disposition des salariés des établissements médicaux et médico-sociaux ?**

**1. La doctrine du ministère de la Santé**

La doctrine du ministère de la santé en matière de port des masques de type FFP2 est de les réserver en priorité aux personnels de santé effectuant des gestes invasifs (ex. intubation endotrachéale) ou des manœuvres au niveau des voies respiratoires. Cette doctrine découle des recommandations de la Société Française de l'Hygiène Hospitalière (SF2H) ainsi que des avis du Haut Conseil de la santé publique (HCSP), qui a confirmé cette doctrine dans un addendum à l'[avis du 10 septembre 2020](#) relatif au risque de transmission du SARS-CoV-2 par aérosols en milieux de soins, publié le 16 décembre.

Dans une « fiche de doctrine » du 6 mai 2020 (portant sur les recommandations d'utilisation des masques dans le contexte de déconfinement), la notion d'« extension d'utilisation » était admise, impliquant que, du fait de la qualité de la protection assurée par le masque FFP2, il pouvait être utilisé par d'autres soignants que ceux pour lesquels il est prioritairement destiné, notamment les professions médicales et les infirmiers, pour l'ensemble de leurs activités de soins.

A noter que la SF2H propose une vision plus extensive limitant le port du FFP2 ou autre appareil de protection respiratoire prioritairement aux professionnels de santé effectuant des intervention à risque, mais aussi aux personnels et visiteurs en contact avec un patient suspect ou atteint de pathologie à transmission.

S'agissant du port du masque chirurgical, préconisé dans les autres cas que ceux définis ci-dessus, le HCSP précise que quand un personnel de santé est en contact avec une personne présentant des signes d'infection respiratoire, et en absence d'acte invasif sur la sphère respiratoire ou ORL, le port du masque chirurgical s'effectue en face à face (masque chirurgical pour le soignant/masque chirurgical pour le soigné). Cela est valable également en face à face avec un patient suspect ou atteint de covid-19 sans signe clinique (patient asymptomatique) - ([Avis du HCSP du 29 octobre 2020](#), page 27).

## **2. Principes du droit du travail applicables**

L'employeur doit respecter son obligation générale de sécurité (L. 4121-1 du code du travail) et mettre en œuvre les principes généraux de prévention (L. 4121-2) ainsi que la réglementation spécifique à la prévention des risques biologiques (R. 4421-1 et suivants), qui impliquent notamment l'évaluation des risques qui ne peuvent être évités.

S'agissant des établissements de santé, du secteur médico-social comme des entreprises dans lesquelles des « clusters » ont été identifiés, la réglementation relative au risque biologique prévoit que l'employeur doit fonder son évaluation des risques sur la nature, la durée et les conditions d'exposition des travailleurs, en fonction des agents pathogènes concernés, ainsi que des informations disponibles les concernant (R. 4423-1 à R.4423-4 du code du travail). En fonction de cette évaluation, l'employeur prend les mesures de prévention prévues aux articles R. 4424-1 à R. 4424-6 et détermine les moyens de protection les plus adaptés, en particulier les mesures de protection collective, les mesures d'isolement et de ventilation des espaces réservés aux patients positifs à la Covid-19, les gestes « barrières », mais aussi la fourniture de moyens de protection individuelle, dont les FFP2 font partie.

Les masques chirurgicaux ne sont en revanche pas des équipements de protection individuelle et ne filtrent que partiellement les très petites particules émises par le porteur ou en suspension dans l'air, comme le rappelle le HCSP dans son avis du 29 octobre 2020.

Ainsi, si le port de masques FFP2 se révèle obligatoire au regard des conditions de travail et du risque d'exposition à la Covid-19, la réglementation du travail impose que celui-ci soit effectif, y compris pour des postes de travail qui ne nécessitent pas de gestes invasifs ou de manœuvre sur les voies respiratoires et en tenant compte du risque de transmission par aérosols. Peut être concernée la situation dans laquelle le résidant de l'établissement ne porte pas de masque.

Les exemples d'activités exercées par des travailleurs dans les établissements médicaux ou médico-sociaux pouvant rentrer dans ce cadre, sous réserve de l'évaluation des risques qui incombe à l'employeur, peuvent être les suivants :

- ▶ Soins auprès de personnes diagnostiquées positives à la covid-19 nécessitant une proximité physique importante, qui peuvent durer plusieurs dizaines de minutes et sans que le patient ou le résidant ne soit nécessairement en état de porter un masque : soins visant à prodiguer les soins bucco-dentaires (exemple : lavage de dents), à réaliser la toilette (douche), à s'occuper d'une personne alitée et à mobilité réduite (habillage, toilette, administration de médicaments) ou souffrant de troubles cognitifs, ou à nourrir une personne ;
- ▶ Pour ces mêmes situations, lorsqu'un cluster est identifié, le port du masque FFP2 peut être une mesure de prévention nécessaire pour les interventions auprès de personnes dont le statut infectieux est inconnu ;
- ▶ Traitement des vêtements, draps, matériels et équipements potentiellement souillés d'une personne malade de la covid-19 et symptomatique (toux, sécrétions et fluides corporels divers) notamment si des mesures organisationnelles ou de prévention collective sont impossibles.

**Cette position vient compléter sans les contredire les avis émis par les différentes instances précitées et permet de garantir le plus haut niveau de sécurité pour les salariés dans des situations bien précises.**

### **▶ L'employeur est-il obligé de fournir des masques à ses salariés ? En quelle quantité ?**

L'employeur a l'obligation de prendre en charge la fourniture des moyens de protection adaptés aux risques (L. 4122-2 du code du travail). Cette règle s'applique, dans le cadre de l'épidémie de la Covid-19 à la prise en charge du masque.

Les pouvoirs publics recommandent depuis juillet dernier aux entreprises de prévoir un stock préventif de masques de 10 semaines. Ce stock peut être constitué :

- de masques textiles à filtration garantie, soit des masques grand public dont la filtration est supérieure à 90% des particules émises par le porteur (correspondant aux masques dits de « catégorie 1 ». Une [liste d'entreprises](#) en capacité de fournir ces masques est disponible ;
- de masques jetables de types chirurgicaux. Une offre française s'est développée : consulter la [liste des producteurs français de ces masques](#).

Ces masques grand public, de préférence réutilisables, couvrant le nez, la bouche et le menton doivent avoir satisfait aux tests garantissant les performances. Ils sont reconnaissables au logo le spécifiant qui doit figurer sur leur emballage ou sur leur notice.

La notice des masques réutilisables précise leurs modalités d'utilisation, de lavage et la limite de réutilisation. S'agissant des masques jetables, il convient aussi de référer à la notice, pour vérifier sur la notice la durée maximale du port du masque. Pour ces derniers, une quantité minimale de deux par jour, plus en tant que de besoin notamment en cas d'altération ou d'humidité, peut être retenue.

### ► **Comment une entreprise peut-elle imposer et organiser le port du masque obligatoire ? Peut-on s'affranchir de cette obligation ?**

La mesure se fonde sur les principes généraux de prévention prévus dans le code du travail, déclinés dans le protocole national en entreprise, qui fait notamment suite à l'actualisation des connaissances scientifiques sur la transmission du virus par aérosols et aux recommandations du Haut Conseil en Santé Publique en date du 14 août dernier et régulièrement actualisées.

A ce titre, le port du masque grand public est systématisé dans les espaces clos et partagés au sein des entreprises (salles de réunion, open-space, couloirs, vestiaires, bureaux partagés, etc.).

Dans les bureaux individuels, le port du masque ne s'impose pas dès lors qu'il n'y a qu'une seule personne présente.

Dans les ateliers, il est possible de ne pas porter le masque dès lors que les conditions de ventilation/aération sont conformes à la réglementation et que le nombre de personnes est limité, qu'elles portent une visière et qu'elles respectent la plus grande distance possible entre elles, y compris dans leurs déplacements. Dans le cadre où le port du masque ne peut pas être respecté, une distanciation physique de deux mètres entre les personnes s'impose.

L'employeur informe ses salariés des règles en vigueur en matière de port du masque. Il le fait par note de service. Pour les entreprises qui en dispose, cette note vaut adjonction au règlement intérieur, après communication simultanée au secrétaire du CSE et à l'Inspection du Travail (L.1321-5 du code du travail).

Puis, chaque entreprise décline, après évaluation des risques dans les conditions définies aux articles L. 4121-2 et L. 4121-3 du code du travail, les recommandations du protocole pour mettre en place les éléments de protection des salariés, en privilégiant le dialogue social pour mieux se les approprier et prendre en compte la réalité du travail.

Lorsque l'urgence le justifie, les obligations relatives à la santé et à la sécurité peuvent recevoir application immédiate. Eu égard au contexte d'épidémie et en considération de la publication le 1er septembre 2020, par le Ministère du travail, du Protocole national qui fixe les recommandations sanitaires utiles à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs contre le risque de contamination au virus, l'urgence est caractérisée et permet donc à l'employeur de prendre une note de service ou d'information selon les modalités suivantes :

---

**Entreprise de moins de 50 salariés ne disposant pas de règlement intérieur.**

**Immédiatement :** l'employeur prend une note de service écrite, affichée et portée à la connaissance des salariés déclinant dans son entreprise le protocole sanitaire et détaillant les obligations du salarié et les éventuelles dérogations à l'obligation du port du masque.

**Rapidement :** l'employeur procède, en liaison avec le service de santé au travail et en associant les représentants du personnel à l'évaluation des risques affectant ses salariés pour, le cas échéant, adapter les moyens de prévention et de protection applicables dans l'entreprise.

**Entreprise disposant d'un règlement intérieur (entreprise de plus de 50 salariés, entreprises de moins de 50 salariés ayant fait le choix d'adopter un règlement intérieur)**

**Immédiatement :** l'employeur prend une note de service écrite, affichée et portée à la connaissance des salariés déclinant dans son entreprise le protocole sanitaire et détaillant les obligations du salarié et les éventuelles dérogations à l'obligation du port du masque.

Cette note de service vaut adjonction au règlement intérieur. Elle est immédiatement applicable dans l'entreprise, en vertu de la procédure d'urgence prévue à l'article L. 1321-5 du CT.

Elle est communiquée à l'inspection du travail et, le cas échéant, au secrétaire du CSE.

**Rapidement :** l'employeur procède, en liaison avec le service de santé au travail et en associant les représentants du personnel à l'évaluation des risques affectant ses salariés pour, le cas échéant, adapter les moyens de prévention et de protection applicables dans l'entreprise.

---

► **L'employeur peut-il sanctionner le salarié qui ne porte pas de masque ? Sur quel fondement ?**

L'employeur a une obligation de sécurité qui lui impose de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs. Pour mettre en œuvre son obligation, il doit s'appuyer sur les principes généraux de prévention énoncés à l'article L. 4121-2 du code du travail, ainsi que sur les recommandations du Protocole national publié par le Ministère du travail, dans le contexte de l'épidémie de Covid-19.

L'employeur, doit donc prendre les dispositions pour faire appliquer les recommandations du protocole dans son entreprise. Dès lors que le masque constitue un moyen de protection de la santé des travailleurs, l'obligation et les circonstances dans lesquelles les travailleurs sont tenus de le porter doivent figurer dans le règlement intérieur de l'entreprise lorsqu'il existe ou dans une note de service comme rappelé ci-dessus.

Dès lors que l'obligation du port du masque est inscrite au règlement intérieur ou dans une note de service, sa méconnaissance est de nature à justifier une sanction disciplinaire, qui doit être proportionnée à la faute ainsi commise et au niveau de formation du salarié.

Il convient de rappeler que si l'employeur peut user, dans les conditions précédemment rappelées, de son pouvoir de sanction, il a également l'obligation de prendre en charge la fourniture des moyens de protection

adaptés aux risques (L. 4122-2 du code du travail). Il s'agit soit de masques « grand public filtration supérieure à 90% » (correspondant aux masques dits de « catégorie 1 »), soit de masques de type chirurgical. Cette règle s'applique, dans le cadre de l'épidémie de la Covid-19, à la prise en charge du masque.

► **Quelle mention doit figurer dans le règlement intérieur ou la note de service concernant le port du masque ?**

Les mesures inscrites dans le règlement intérieur doivent consister en une obligation, une interdiction ou une limitation de faire dont le non-respect expose à des sanctions. La seule mention dans le règlement intérieur ou la note de service selon laquelle « chaque salarié doit également par son comportement, préserver la sécurité des autres » qui se borne à formuler une recommandation générale invitant les salariés à la vigilance ne présente pas le caractère d'une mesure d'application de la réglementation en matière d'hygiène et sécurité, ni d'une règle générale et permanente relative à la discipline, relevant du règlement intérieur et passible de sanction (CE,11 juillet 1990, n° 85416 ; CE,21 octobre 1990, n° 105247 ; CE, 9 décembre 1994, n° 118107).

Il appartient donc à l'employeur de fixer de façon suffisamment précise, dans sa note de service, l'obligation de port du masque et les conditions dans lesquelles elle est appliquée, selon les recommandations du Protocole national. Cette note viendra compléter le règlement intérieur s'il existe et en l'absence de règlement intérieur, elle aura une portée juridique propre, en vertu du pouvoir de direction de l'employeur.

► **Quels sont les métiers qui bénéficient d'adaptations au port du masque ?**

Il s'agit de métiers très spécifiques pour qui le port du masque permanent n'est pas possible. L'absence du port du masque est conditionnée au respect d'autres mesures de prévention.

---

Métier et secteur d'activité	Mesures de prévention à respecter
Préparateur de commande en chambre froide dans les transports et l'entreposage frigorifiques	Distanciation physique de deux mètres, densité de personnes travaillant dans le même espace inférieure à une personne pour 8m <sup>2</sup> , système d'aération ou de ventilation.
Ouvrier dans le BTP intervenant sur un chantier extérieur précisément délimité et dont l'accès est interdit au public	Respect des gestes barrière et de la distanciation physique, évaluation des risques par l'employeur.

---

Métier et secteur d'activité	Mesures de prévention à respecter
Soudeurs	<p>Pour le travail en atelier : Distanciation physique de deux mètres, densité de personnes travaillant dans le même espace inférieure à une personne pour 8m<sup>2</sup>, système d'aération ou de ventilation.</p> <p>Pour le travail en extérieur : distanciation de deux mètres entre les personnes.</p> <p>Pour le travail dans un bâtiment en construction : travail isolé.</p>
Métiers du nez (testeurs...)	<p>Distanciation physique de deux mètres, densité de personnes travaillant dans le même espace inférieure à une personne pour 8m<sup>2</sup>, système d'aération ou de ventilation.</p> <p>Le port du masque reste obligatoire quand le salarié n'est pas amené à faire appel à ses sens olfactif ou gustatif.</p>
Présentateur, journaliste ou invité télévisuel	<p>dépose du masque demeure momentanée, le temps de l'intervention télévisuelle. Toutes les autres personnes (techniciens, invités...) présentes dans le studio demeurent masquées.</p> <p>Distance entre les personnes de deux mètres, ventilation ou extraction d'air haute, espace de grand volume, mise à disposition de visières, faible densité de personnes dans la pièce, désinfection régulière des surfaces, politique de prévention dans l'entreprise .</p> <p>Une information est donnée au public sur les conditions de suspension du port du masque.</p>

---

## [Télétravail](#)

Consultez notre questions-réponses "[Télétravail en période de Covid-19](#)".

---

## [Cas contacts, personnes symptomatiques, personnes guéries](#)

### ► **Comment sont pris en charge les cas contacts ?**

Les cas contacts rapprochés sont les personnes ayant eu un contact avec une personne porteuse de la Covid-19 :

- soit en face à face à moins de deux mètres et sans masque ou autre protection efficace : embrassade, poignée de main
  - soit plus de 15 minutes, dans un lieu clos, à moins de deux mètres et sans masque : repas ou pause, conversation...
  - soit à l'occasion d'échanges de matériel ou d'objet non désinfecté ;
  - soit parce qu'elles partagent le même lieu de vie.
- Le cas contact d'un cas contact n'est pas un cas contact.

Les cas contacts sont avertis par l'Assurance Maladie dans le cadre de la procédure de contact tracing. Ils doivent rester isolés pendant 7 jours après le dernier contact avec la personne testée positive et effectuer un test le 7e jour. Faute de pouvoir télétravailler, ils sont placés en arrêt travail par l'Assurance Maladie, qui leur délivre un arrêt de travail sans jour de carence. Les indemnités journalières et le complément employeur sont donc versés (jusqu'au 31 mars 2021) sans conditions d'ouverture de droits et sans délai de carence pour les cas contact. Cet arrêt de travail est rétroactif.

---

**Plus d'info sur :**

[[www.ameli.fr](http://www.ameli.fr)] le site internet de l'Assurance Maladie.

---

► **Que faire si un salarié est asymptomatique mais est considéré comme étant « cas contact étroit » ?**

Toute personne ayant été en contact rapproché (moins de deux mètres sans masque) avec une personne présentant un cas de Covid-19, doit rester ou rentrer chez elle, consulter un médecin sans délai et se faire dépister et s'isoler dans l'attente des résultats. L'employeur doit lui fournir ces informations.

---

**Plus d'info sur :**

► [Ministère de la Santé](#) "Quel parcours suivre selon ma situation ?"

---

► **Que faire lorsqu'un salarié présente des symptômes ou est malade ? Comment se déclarer en arrêt de travail ?**

**Se référer aux recommandations générales** [« Que faire en cas de symptômes » sur le site internet du gouvernement.](#)

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

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

En cas de signe de gravité (détresse respiratoire...), appeler le SAMU : composer le 15 en étant suffisamment proche de la personne afin de permettre au médecin de lui parler. Le cas échéant, organiser l'accueil des secours, rester à proximité de la personne le temps de leur arrivée.

Les cas contacts et les personnes symptomatiques, à l'instar des salariés confirmés positifs à la Covid-19, bénéficient d'un arrêt de travail sans délai de carence, si elles ne sont pas en mesure de travailler depuis leur domicile.

Plus d'informations, conditions d'indemnisation et formulaire de déclaration sur le [site de la sécurité sociale](#).

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

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

Un salarié testé positif dispose d'un arrêt de travail sans jour de carence. L'employeur doit imposer au salarié le respect de son arrêt de travail.

En cas de maladie ou d'accident, le salarié en arrêt de travail perçoit des indemnités journalières de sécurité sociale. À ces indemnités, peut s'ajouter un complément de salaire versé par l'employeur sous certaines conditions. Des conventions ou accords collectifs peuvent prévoir une indemnisation plus avantageuse que l'indemnisation légale. En cas de risque sanitaire grave et exceptionnel, notamment d'épidémie, nécessitant des mesures d'urgence, les conditions à réunir pour bénéficier des indemnités complémentaires versées par l'employeur peuvent être aménagées par décret. Un premier décret en ce sens a été publié, dont les dispositions s'appliquent jusqu'au 1er juin 2021 inclus (cette date, initialement fixée au 31 mars 2021 inclus, a été reportée au 1er juin 2021 inclus par le décret du 11 mars 2021 cité en référence). Pour plus de détails, consultez l'article [L'indemnisation légale des absences pour maladie ou accident](#)

---

### **Plus d'info sur :**

▶ [Ministère de la Santé](#), "Quel parcours suivre selon ma situation ?"

---

### **▶ En règle générale à la fin d'un arrêt de travail le salarié retourne au travail sans nouvel avis médical. Avec la Covid-19, le principe reste-t-il le même ?**

Une reprise du travail est possible 8 jours après le début des symptômes ET 48h après disparition de tout signe clinique. Un avis médical n'est pas nécessaire pour un retour à l'emploi si les critères de guérison clinique sont bien remplis. Toutefois, il paraît sage de laisser à l'appréciation du médecin la possibilité de cet avis, notamment s'il juge que le patient sera peu coopératif ou en cas de demande de ce dernier.

### **▶ Les personnes ayant déjà contracté le virus et en ayant guéri sont-elles obligées de porter un masque (lorsque celui-ci est obligatoire) et de respecter les gestes barrières et la distanciation physique ?**

L'objectif de la mesure est de se protéger et de protéger les autres. En l'absence d'informations précises sur l'existence et la durée d'une immunité pour les personnes déjà contaminées, et des risques de contamination par ces personnes, l'obligation de respecter les gestes barrières et de porter un masque est valable pour l'ensemble de la population.

---

### [Droit de retrait ou d'alerte, inspection du travail](#)

---

### **▶ Quels sont les recours d'un salarié qui estime que sa sécurité sanitaire n'est pas assurée ?**

Si le salarié considère qu'il y a une cause de danger grave et imminent, il peut alerter son employeur et se retirer de cette situation, il peut alerter les instances représentatives du personnel, le médecin du travail et l'inspection du travail. Le CSE peut initier un droit d'alerte afin de mener une enquête avec l'employeur à l'issue de laquelle, l'employeur prend les mesures adaptées. En cas de désaccord persistant, l'inspection du travail est saisie (article L2312-5 et L 2312-59 du code du travail).

### **▶ Quel est le rôle de l'inspection de travail en matière de contrôle de la mise en œuvre du protocole et des mesures barrières ? Quels sont ses moyens d'intervention ?**

Depuis le début de la crise, l'inspection du travail (IT) intervient en premier lieu en conseil et en accompagnement des entreprises comme des représentants des salariés. S'agissant de la mise en œuvre, elle poursuit dans cette même logique d'appui et d'accompagnement, avec discernement et en fonction des situations rencontrées et du risque identifié.

L'inspection du travail adapte son intervention aux conditions de travail qu'il constate. Elle rappelle, en tant que de besoin, à l'employeur les principes généraux de prévention et les recommandations du protocole national, afin de l'inciter à mettre en œuvre les mesures les plus efficaces pour la protection de la santé des travailleurs en associant leurs représentants. Il participe, le cas échéant, aux réunions du comité social et économique (CSE) et de la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT).

Lorsque la situation l'exige ou en l'absence persistante de mise en œuvre des mesures de prévention requises, les agents de contrôle de l'inspection du travail disposent d'outils juridiques et de prérogatives qui leur permettent d'imposer les mesures de protection nécessaires et leur mise en œuvre effective :

- mise en demeure par le DREETS en cas de situation dangereuse (article L. 4721-1 1°) qui peut aboutir à établir un procès-verbal si l'entreprise ne donne pas suite.
- procès-verbal (article L. 4741-1 du CT)
- référé judiciaire s'il existe un risque sérieux d'atteinte à l'intégrité physique des salariés (Article L. 4732-1).