

EPIDEMIE DE CORONAVIRUS

Conseils aux entreprises

Que dit la loi sur mes responsabilités d'employeur et sur la situation ?

Selon le Code du travail, l'employeur doit assurer la sécurité de ses salariés. Il est l'acteur principal de la démarche de prévention réalisée dans son entreprise et il lui appartient de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs (article L.4121-1). Ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels mais également des mesures de préservation face à des situations sanitaires exceptionnelles.

Il peut se faire assister d'un ou plusieurs salariés désignés compétents (SDC) pour mettre en place des actions de promotion et de préservation de la santé (article L.4644-1). Chaque salarié est concerné et doit prendre soin de sa sécurité, de sa santé ainsi que celle des autres (article L.4122-1).

Cependant, au-delà de l'aspect réglementaire, l'entreprise est un lieu de vie au quotidien, d'échanges constants et donc de transmission potentielle d'un virus comme le coronavirus. À ce titre, **l'employeur est un rouage important du dispositif de limitation de l'épidémie** s'il sait prendre des mesures de précaution pour limiter les expositions au risque et d'isolement en cas de doute sérieux concernant l'un de ses salariés.

Si je souhaite anticiper, comment puis-je m'y prendre ?

Le coronavirus se transmet par les sécrétions nasales ou buccales (toux, éternuements). Le risque est donc présent en cas de proximité immédiate entre les personnes.

Afin d'anticiper les risques, des mesures simples peuvent être mises en place dans l'entreprise pour accompagner les salariés :

- Veillez à **l'hygiène des locaux de travail** par le nettoyage de surfaces pouvant être contaminées (poignées de portes...) et mettez à disposition des produits de nettoyage en nombre ;
- Aérez régulièrement les locaux pour renouveler l'air ambiant ;
- Donnez des consignes d'éviter les contacts rapprochés comme faire la bise ou serrer la main ;
- Incitez au **lavage des mains** le plus souvent possible en disposant à des endroits faciles d'accès des solutions hydroalcooliques et du savon en quantité dans les toilettes ;
- Rappelez les **gestes simples de précaution** comme tousser ou éternuer dans son coude ;
- **Annulez les déplacements qui ne sont pas essentiels** pour des salariés vers les zones à risque ;
- Si certains voyages ne peuvent être évités, **donnez des consignes pour le port de masques** (idéalement FFP2), notamment dans les aéroports.

Comment poursuivre l'activité intelligemment si la situation s'aggrave ?

S'il n'est pas possible d'exercer le travail en évitant les contacts proches dans les salles de réunion, les ateliers, les ascenseurs ou les cantines, le télétravail est à privilégier. En cas d'isolement contraint, si une suspicion d'exposition est crainte, la solution du télétravail permettra de poursuivre l'activité pour un certain nombre de salariés dont l'emploi s'y prête.

Dans tous les cas, **privilégiez d'abord la santé des personnes** qui partagent votre travail dans l'entreprise.

Si un salarié présente des symptômes de la maladie...

Plus que pour une maladie infectieuse classique, soyez attentif si une personne présente des symptômes comme de la fièvre, une toux ou des difficultés respiratoires.

N'envoyez pas la personne chez un médecin généraliste. **NE VOUS RENDEZ PAS AUX URGENCES.**

Contactez directement le SAMU au 15 ou demande à votre salarié de le faire. Il vous sera demandé de décrire les symptômes et les éventuels déplacements de la personne dans l'une des zones à risque. Si nécessaire, des mesures de protection sanitaire seront prises par les professionnels du SAMU.

Si un déplacement professionnel est indispensable...

Dans la situation actuelle, il est **recommandé de reporter tout déplacement non essentiel**, notamment professionnel, vers les zones à risque.

Si vous ne pouvez éviter un déplacement professionnel dans une zone à risque, suivez des recommandations simples :

- Porter un masque de protection (idéalement FFP2) dans les aéroports ;
- Tousser ou se moucher dans son coude pour ne pas projeter des sécrétions devant soi ;
- Se laver les mains immédiatement après, et aussi souvent que possible, notamment avec une solution hydroalcoolique ;
- Ne pas se toucher le nez, la bouche, les yeux ;
- Éviter les contacts rapprochés (moins d'un mètre).

Si, une fois sur place, vous deviez être fiévreux ou tousser, consulter un médecin de la zone de destination. Consulter la [liste des conseils par zone](#).

Si un salarié revient d'une zone à risque...

En tant qu'employeur, si vous avez connaissance qu'un de vos salariés revient d'une zone où le virus circule activement, il faut lui **préconiser de rester en isolement à la maison** pour limiter les risques de propagation éventuelle du virus. Demandez-lui également de suivre quelques règles simples :

- Surveiller sa température 2 fois par jour pendant 14 jours ;
- Porter un masque chirurgical en présence de son entourage et en dehors du domicile ;
- Se laver les mains régulièrement, notamment avec une solution hydroalcoolique ;
- Éviter toute sortie dans un endroit avec beaucoup de monde.

S'il devait avoir de la fièvre ou une toux, lui demander de **contacter sans attendre le SAMU au 15**.

Il est préférable de **ne pas envoyer les salariés à leur rendez-vous de visite médicale** et de décaler cette dernière. Nos équipes sont à votre écoute pour cela.

Dans tous les cas, ne vous inquiétez pas tant qu'aucun des symptômes du coronavirus ne s'est manifesté comme des difficultés à respirer, de la fièvre ou la sensation de fièvre.

Si cela est possible et que le salarié n'est pas malade, privilégiez le télétravail pour assurer la continuité de votre activité.

Rassurez vos salariés, des indemnités journalières sont versées en cas d'isolement contraint

Si le salarié est mis en quarantaine pour une durée minimale de 14 jours, cela se fera sous le couvert d'un arrêt de travail. Ce dernier s'obtient sans se déplacer chez un médecin généraliste, en faisant une demande auprès de l'Agence Régionale de Santé (ARS) au 01 44 02 00 00. Elle vous expliquera comment effectuer cette demande.

Des **indemnités journalières de la Sécurité Sociale** (pour une durée maximale de 20 jours) sont versées aux personnes qui font l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile et se trouvent dans l'impossibilité de travailler. Il n'est pas nécessaire pour cela qu'elles soient malades. Il n'y a pas de délai de carence, ces indemnités journalières sont versées dès le premier jour d'isolement pour une durée maximale de 20 jours. Cette mesure s'applique également aux parents dont un enfant ferait l'objet d'une mesure d'isolement et qui ne peuvent donc pas se rendre au travail pour en assurer la garde.

Ces dispositions ont été précisées par le [décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020](#), paru au Journal officiel le 1er février.

Dois-je prévoir une visite médicale de reprise après les 14 jours d'isolement ?

Non. Une visite médicale de reprise est nécessaire pour les arrêts de travail de plus de 30 jours, ce qui ne sera pas le cas à la suite d'une quarantaine de 14 jours. En règle générale, sauf si une personne déclare la maladie, où l'arrêt sera alors beaucoup plus long, vous n'aurez pas à demander une visite de reprise auprès de votre médecin du travail.

Drout de retrait : un salarié peut-il quitter ou refuser de s'installer à son poste ?

Le droit de retrait permet au salarié ou à l'agent public de quitter son poste de travail ou de refuser de s'y installer sans l'accord de son employeur sous deux conditions : si la situation de travail présente un **danger grave et imminent** pour sa vie ou sa santé ou s'il constate une défectuosité dans les systèmes de protection. On entend par « **grave** » le fait qu'un danger représente une menace pour la vie ou la santé du travailleur (maladie ou accident mortel) ; et par « **imminent** », qu'il puisse survenir immédiatement ou rapidement. Le danger peut être individuel ou collectif. Le salarié n'a pas à prouver qu'il y a bien un danger, mais doit se sentir potentiellement menacé par un risque de blessure, d'accident ou de maladie. Il peut donc interrompre ses activités, tant que l'employeur n'a pas mis en place les mesures de prévention adaptées.

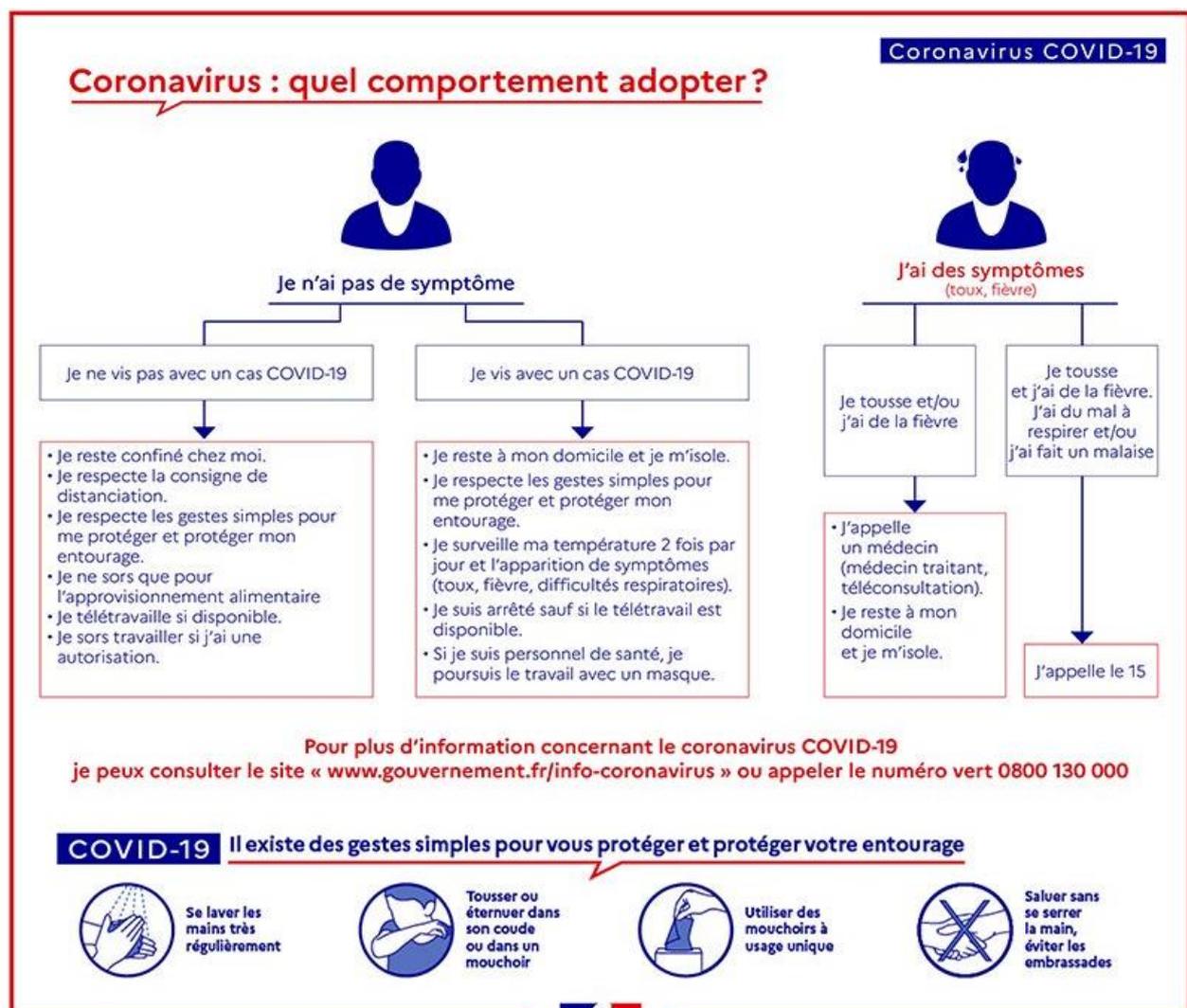
Dans le contexte du coronavirus, si l'employeur met en œuvre les recommandations du gouvernement, les conditions d'exercice du droit de retrait ne sont pas réunies : il n'y a donc aucun motif raisonnable de penser que la situation de travail présente un danger. En revanche, si ces recommandations ne sont pas suivies par l'employeur, alors le travailleur peut exercer son droit de retrait jusqu'à ce que celles-ci soient mises en œuvre. Le travailleur doit informer son employeur ou un représentant du personnel (CSE/CHSCT) de l'exercice de son droit de retrait par tout moyen. Son retrait ne doit toutefois pas entraîner une nouvelle situation de danger grave et imminent pour d'autres personnes.

De son côté, l'employeur ne peut effectuer aucune retenue sur salaire, ni sanctionner un travailleur ou un groupe de travailleurs qui a exercé son droit de retrait de manière légitime. Mais lorsque les conditions du droit de retrait ne sont pas réunies, le travailleur s'expose à des retenues sur salaire ou des sanctions, voire un licenciement. Source : [Article L4131-1 du Code du travail](#)

OÙ TROUVER DES INFORMATIONS PERTINENTES SUR LE CORONAVIRUS ?

- Les questions les plus fréquemment posées [sur le site du gouvernement](#).
- Les informations régulièrement mises à jour sur le [site de l'INRS](#).
- Le point quotidien de [Santé Publique France](#).

Source : <https://www.st72.org/>



La maladie dénommée COVID-19 comporte les symptômes d'une infection respiratoire aiguë (fatigue, fièvre, douleurs musculaires, toux, difficultés respiratoires...). **Les patients avec certaines maladies chroniques préexistantes ainsi que les personnes âgées sont plus susceptibles de développer des formes sévères.**

Face au coronavirus, il existe des gestes simples pour préserver sa santé et celle de son entourage :

- Se laver les mains très régulièrement
- Tousser ou éternuer dans son coude ou dans un mouchoir
- Saluer sans se serrer la main, éviter les embrassades
- Utiliser des mouchoirs à usage unique et les jeter
- Eviter les rassemblements, limiter les déplacements et les contacts

Depuis le mardi 17 mars à 12h00 et pour 15 jours minimum, afin de réduire les contacts et déplacements au strict minimum sur l'ensemble du territoire le président de la République a décidé de prendre des mesures de confinement. Les déplacements et sorties sont autorisés uniquement sur attestation notamment pour se déplacer de son domicile à son lieu de travail dès lors que le télétravail n'est pas possible.

Notre conseil : N'oubliez pas d'évaluer le risque biologique lié au coronavirus dans votre **Document Unique d'évaluation des risques**, pour respecter vos obligations vis-à-vis de la réglementation mais aussi pour vous couvrir en cas d'accident, de contrôle ou de litige prud'homal.

Le document unique est une étape primordiale dans l'amélioration des conditions de travail et la sécurité des salariés. C'est un enjeu très important pour l'entreprise. L'ensemble de ces améliorations permettra à l'entreprise de diminuer les risques, donc de diminuer les accidents du travail et les maladies professionnelles survenant en l'absence de mesures de prévention adaptées.

Le Document Unique peut être consulté par l'inspection du travail, la CRAM, le CHSCT, les délégués du personnel, le médecin du travail ou les salariés eux-mêmes.

Nous pouvons vous aider. Contactez-nous !

Par mail à : contact@mciprevention.fr

Par téléphone au : 06 22 92 68 51



Conseils en prévention, assistance, formations et informations aux entreprises et aux collectivités

Nos principales prestations :

1

Élaboration de votre **Document Unique d'évaluation des risques** et évaluation de la pénibilité au travail de vos salariés. Nous vous donnerons des fiches de sensibilisation et de prévention pour vous et vos salariés.

2

Formations de vos **sauveteurs secouristes du travail (SST)** et formation incendie/évacuation et manipulation des extincteurs. Parce que sauver une vie, ça s'apprend. Votre OPCA prend en charge ces formations.

3

Réalisation d'**études des risques psychosociaux (RPS)** afin d'améliorer la qualité de vie au travail de votre personnel et d'assurer la pérennité de votre entreprise. Les résultats sont intégrés dans votre DU.