

Mesures de prévention du Covid-19 en entreprise industrielle

16 juin 2020

Avertissement :

Ce guide en est à sa quatrième édition.

La présente révision est sensiblement différente des précédentes versions. Depuis mai 2020, une importante législation et réglementation existe pour l'adoption de mesures de prévention et la sortie progressive du confinement. De nombreux protocoles, lignes directrices, fiches métiers, questions-réponses sont sortis. Les débats sanitaires et juridiques ont évolué.

Nous présentons ici les principales dispositions législatives et réglementaires qui intéressent directement la métallurgie en les illustrant avec des extraits des recommandations officielles.

Nous y ajoutons également certaines pratiques d'entreprises remontées par le réseau UIMM, sans prétendre à l'exhaustivité.

Ce guide n'a aucune portée normative, il vise à aider les entreprises dans leur analyse de risque. Il revient à chaque entreprise, en fonction de sa propre analyse de risque, de définir ses pratiques de prévention.

Nous remercions tous les préventeurs des chambres syndicales territoriales et des entreprises qui nous ont fait partager leurs pratiques.

Nous remercions également le ministère de la Santé et le ministère du Travail pour leurs remarques.

Table des matières

INTRODUCTION	5
I. ANALYSE DU CONTEXTE JURIDIQUE ET DE LA PORTEE DES DIFFERENTES SOURCES D'INFORMATIONS	6
A. OBLIGATIONS LEGALES ET RECOMMANDATIONS POUR LA PREVENTION	6
1. <i>Dispositions légales et réglementaires générales</i>	6
Code du travail	6
Code pénal	9
Code de la santé publique	14
Code de la sécurité sociale et Code civil	15
2. <i>Dispositions légales et réglementaires spécifiques à la crise du Covid-19</i>	15
B. RECOMMANDATIONS, COMMUNICATIONS, QUESTIONS-REPONSES, PROTOCOLE... ..	15
1. <i>Portée juridique de ces documents</i>	15
2. <i>Autorités administratives indépendantes, comités, agences et autres institutions publiques ou privées</i>	18
3. <i>Principales recommandations à date</i>	22
II. ÉVALUATION DES RISQUES ET TRANSCRIPTION DES RESULTATS DANS LE DOCUMENT UNIQUE (DUE)	23
A. ANALYSE DE RISQUE	23
B. TRANSCRIPTION DE DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS (DUE) ..	23
C. PRINCIPES GÉNÉRAUX DE PREVENTION	24
D. ÉLÉMENTS SPÉCIFIQUES LIÉS À L'ÉVALUATION DES RISQUES EN PÉRIODE DE COVID-19	25
1. <i>Notions de base sur les agents biologiques et le Covid-19</i>	25
Virus, bactéries, champignons et parasites	25
Niveau de risque du Covid-19	25
Processus d'infection	26
Désagrégation du Covid-19	26
Contamination de l'air et des surfaces	26
2. <i>Réglementation spécifique aux risques biologiques ordinaires</i>	33
E. PRATIQUES D'ENTREPRISES DE LA MÉTALLURGIE	35
III. ASPECTS ORGANISATIONNELS DES MESURES DE PREVENTION	40
A. CONSIGNE GÉNÉRALE : INFORMER ET SENSIBILISER	40
1. <i>Informier et sensibiliser</i>	40
2. <i>Ne pas venir travailler en cas de symptômes liés au coronavirus (Covid-19)</i>	40
B. GESTION DU TÉLÉTRAVAIL	41
C. MESURES BARRIÈRES ET DISTANCIATION SOCIALE	44
1. <i>Mesures réglementaires</i>	45
2. <i>Recommandation du Haut Conseil de Santé Publique (HCSP)</i>	46
3. <i>Protocole national de déconfinement et jauge</i>	46
4. <i>Pratiques d'entreprises de la métallurgie</i>	49
Mesures générales	49
Focus : mesures d'hygiène ciblées et poubelles	50
Focus : lavage des mains	51
Focus : produits de lavage des mains et produits de désinfection des objets et surfaces (détergents, désinfectants et biocides)	52
D. GESTION DES FLUX DE PERSONNES ET DES ESPACES	53
1. <i>Réglementation des déplacements</i>	53
Navires de croisière et navires de commerce	53
Transport commercial aérien	54

Opérateurs de transport public collectif (dont transport d'entreprise).....	56
Transport de marchandises	57
Transport non sanitaire de personnes	58
2. <i>Réglementation des rassemblements, réunions et activités</i>	58
3. <i>Réglementation des établissements recevant du public (ERP)</i>	59
4. <i>Recommandations du protocole national de déconfinement</i>	62
5. <i>Pratiques d'entreprises de la métallurgie</i>	65
Accueil	65
Locaux de travail.....	66
Installations sanitaires, lavabos, douches et vestiaires	67
Restauration et salle de pause.....	68
Moyens de transport.....	69
Livraisons	70
Intervention d'entreprises extérieures (EE) sur le site d'une entreprise utilisatrice (EU)	70
IV. ASPECTS TECHNIQUES DES MESURES DE PREVENTION.....	73
A. ÉQUIPEMENTS DE PROTECTION COLLECTIVE ET INDIVIDUELLE (EPC ET EPI)	73
1. <i>Barrières physiques, écrans, films plastiques</i>	73
2. <i>Rappel des principes généraux applicables au choix des EPI</i>	73
3. <i>Performances des EPI</i>	74
4. <i>Choix des EPI : une démarche concertée</i>	74
5. <i>Mise à disposition des EPI</i>	75
6. <i>Familles de masques</i>	76
7. <i>Point de situation et consignes officielles sur le port des masques</i>	76
Ce qu'il faut retenir sur les masques	78
8. <i>Focus : laver et sécher un masque barrière</i>	79
9. <i>Écrans faciaux</i>	81
10. <i>Gants et autres EPI</i>	83
11. <i>Pratiques d'entreprises de la métallurgie</i>	84
Utilisation des masques FFP dans les processus industriels.....	84
Utilisation des masques contre le coronavirus (Covid-19).....	85
B. NETTOYAGE ET DESINFECTION	90
1. <i>Procédure de nettoyage</i>	90
Recommandations du protocole national de déconfinement	90
Pratiques d'entreprises de la métallurgie.....	90
2. <i>Procédure de désinfection</i>	91
3. <i>Avertissement sur les excès de nettoyage et de désinfection</i>	92
V. ASPECTS MEDICAUX DES MESURES DE PREVENTION.....	96
A. MISSIONS DE CRISE DES SERVICES DE SANTE AU TRAVAIL ET DU MEDECIN DU TRAVAIL	96
1. <i>Rôle de conseil</i>	96
2. <i>Obligations et pouvoirs du médecin du travail</i>	97
Pouvoir de prescription durant la crise du Covid-19	97
Question du consentement du salarié	98
3. <i>Report des activités des services de santé au travail</i>	99
B. FOCUS : PRISE DE TEMPERATURE	101
1. <i>Recommandations du protocole national de déconfinement</i>	101
2. <i>Débat juridique</i>	102
Mesure de prévention disqualifiée.....	102
Mesure de prévention tolérée sous conditions	103
Mesure complémentaire.....	103
Mesure circonstanciée	103
Mesure proportionnée.....	104
Mesure inopposable	104
3. <i>Question des caméras thermiques</i>	106
C. POLITIQUE SANITAIRE EN PHASE DE DECONFINEMENT	113

1. Mesures de quarantaine et d'isolement	113
2. Politique des tests.....	116
3. Prise en charge des personnes symptomatiques et traçabilité des contacts	120
Définition des cas contacts	120
Recommandations du protocole national de déconfinement	121
Définition d'un mode opératoire interne	122
Limites à l'identification des cas contacts par l'employeur.....	125
Focus : retour au travail après un arrêt de travail au titre du Covid-19	127

VI. OBLIGATIONS PERIODIQUES EN SANTE ET SECURITE (FORMATIONS, VERIFICATIONS...)	128
--	------------

ANNEXE – MASQUES	129
-------------------------------	------------

FICHES PRATIQUES ET INFOGRAPHIES DE L'UIMM.....	129
TABLEAU COMPARATIF DES PERFORMANCES DES DIFFERENTS MASQUES	130
POSITION DU MINISTERE DU TRAVAIL SUR L'UTILISATION DES MASQUES PERIMES (27 MARS 2020).....	132
IMPORTATION ET EQUIVALENCE INTERNATIONALE DES MASQUES, POINT A DATE.....	133

Introduction

La première version du présent guide a été publiée le 18 mars 2020, le lendemain du début du confinement, de manière à ce que les entreprises de la métallurgie qui continuaient leur activité puissent prendre très vite les mesures de prévention qui s'imposaient.

Aujourd'hui, il existe de nombreuses dispositions législatives et réglementaires, des protocoles, des guides, des questions-réponses, des positionnements d'institutions sanitaires... La multiplication des consignes et des informations, parfois contradictoires, peut rendre difficile la tâche des entreprises.

La ligne directrice qu'il semble pertinent d'adopter est d'asseoir les choix de l'entreprise sur sa propre analyse de risque. Cet exercice permet d'acquérir un discernement dans la surabondance des injonctions et des recettes toutes faites. Le dialogue avec les salariés et leurs représentants est indispensable pour trouver les mesures adaptées à la réalité du travail. La métallurgie comprend plusieurs dizaines de milliers d'entreprises, de toutes tailles, qui présentent des procédés de production et des organisations du travail très diverses. On ne peut plaquer sur cette réalité des standards universels.

I. Analyse du contexte juridique et de la portée des différentes sources d'informations

Afin d'y voir clair dans les informations destinées aux entreprises, il semble important d'avoir une idée précise de leur force contraignante. Certes, il s'agit d'une approche juridique, mais elle permet de hiérarchiser les informations et les conseils reçus. Elle ne préjuge évidemment pas de la qualité et de la pertinence des documents qui n'ont pas de portée juridique particulière.

A. Obligations légales et recommandations pour la prévention

Remarque préliminaire : de l'intérêt du principe de légalité des peines et des délits

Beaucoup de communications et de documents adoptent une terminologie impérative et autoritaire suggérant que leur portée juridique est celle de la loi. On peut comprendre la volonté pédagogique qui motive ce genre littéraire, mais il est important de rappeler que le principe de légalité des peines et délits reste applicable en période pandémique.

Seule une disposition législative (loi, ordonnance) ou réglementaire (décret, arrêté) peut servir de fondement à une incrimination pénale.

Les avis, recommandations, questions-réponses sont fort utiles, mais ils ne peuvent pas prétendre à ce statut.

Répondent-ils, au moins, à celui d'une circulaire ministérielle ? La question mérite d'être posée. Qu'apporte leur respect ? Une présomption de bonne foi de l'entreprise ? Une présomption de diligence au regard de ses obligations ? Il faut espérer que le juge en tiendra compte, voire l'État lui-même dans sa politique de contrôle.

Soulignons ici l'extrême volatilité des documents, avis et questions-réponses qui, certes, s'adaptent à l'état de la science et des arbitrages politiques, mais qui sont très difficiles à tracer.

Les véritables circulaires ont un formalisme qui constitue une certaine stabilité juridique pour ceux qui, en pratique, sont invités à les mettre en œuvre, et, *in fine*, les entreprises. Les entreprises ont besoin de discerner ce qu'elles doivent faire sous peine de sanctions pénales et ce qu'on leur suggère de faire. Entre les deux, il y a la place pour l'évaluation des risques et l'intelligence des situations concrètes.

1. Dispositions légales et réglementaires générales

Code du travail

S'agissant de l'adoption de mesures de prévention, objet de ce guide, le cadre immédiat de l'entreprise industrielle est le Code du travail. Les dispositions du Code du travail peuvent faire l'objet de sanctions pénales lorsqu'elles ne sont pas respectées.

Le Code du travail, et notamment sa quatrième partie, a fait l'objet de quelques aménagements procéduraux pour répondre à la pandémie qui concernent :

- le suivi individuel de l'état de santé des salariés ;
- la réorganisation des services de santé au travail et les pouvoirs du médecin du travail ;

- les procédures de consultation du CSE ;

Les autres dispositions du Code du travail restent applicables et, en particulier, les principes généraux de prévention.

Toutefois, le Code du travail ne précise aucune mesure technique de prévention propre à une situation pandémique, à l'exception de la mention de la possibilité d'imposer le télétravail (article [L. 1222-11](#) du Code du travail).

Le Code du travail sanctionne le non-respect des mesures de prévention figurant dans sa quatrième partie dédiée à la santé et à la sécurité au travail. Ces sanctions peuvent être prononcées indépendamment de la survenue d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. Elles sont alors qualifiées d'infractions formelles. C'est le degré de gravité du risque qui déterminera le niveau de la sanction.

Les accidents du travail et les maladies professionnelles peuvent également donner lieu à des sanctions pénales sur la base du Code du travail, dès lors qu'il y a non-respect d'une disposition légale ou réglementaire.

Le Code pénal sanctionne également les atteintes à l'intégrité physique, mais sans lien nécessaire avec la violation d'une disposition particulière du Code du travail.

Le principal texte d'incrimination est l'article [L. 4741-1](#) du Code du travail qui sanctionne les infractions aux dispositions relatives à l'hygiène, la santé, la sécurité et aux conditions de travail.

Article [L. 4741-1](#) du Code du travail

Est puni d'une amende de 10 000 euros, le fait pour l'employeur ou son délégataire de méconnaître par sa faute personnelle les dispositions suivantes et celles des décrets en Conseil d'État pris pour leur application :

1° Titres I^{er}, III et IV ainsi que section 2 du chapitre IV du titre V du livre I^{er} ;

2° Titre II du livre II ;

3° Livre III ;

4° Livre IV ;

5° Titre I^{er}, chapitres II et IV à VI du titre II, chapitre IV du titre III et titre IV du livre V ;

6° Chapitre II du titre II du présent livre.

La récidive est punie d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 30 000 euros.

L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de travailleurs de l'entreprise concernés indépendamment du nombre d'infractions relevées dans le procès-verbal prévu à l'article [L. 8113-7](#).

Rappelons qu'en matière pénale la preuve d'un élément matériel de l'infraction doit être rapportée, c'est-à-dire la preuve d'un acte, une omission, d'une méconnaissance en rapport avec une disposition législative ou réglementaire explicite.

Par ailleurs, la loi pénale n'est pas rétroactive. Il convient donc de se placer au moment des faits incriminés pour apprécier la responsabilité de l'entreprise. Cela vaut *a fortiori* pour les avis et questions-réponses fluctuants qui ne sont pas, au demeurant, des chefs d'incrimination pénale.

La distinction entre obligation de moyens et obligation de résultat concerne la réparation des préjudices corporels, et donc le droit spécial de la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles, ou, le cas échéant, du Code civil. Cette distinction propre au droit civil de la preuve dans une logique indemnitaire n'est pas de mise en matière pénale.

La faute pénale comporte un élément moral d'intensité variable qui va de la négligence, en passant par l'imprudence, la faute non intentionnelle, le comportement délibéré qui accepte le risque sans vouloir le dommage jusqu'à la faute intentionnelle qui veut provoquer le dommage.

Les fautes contraventionnelles ne sont sanctionnées que par des contraventions. Ces manquements ne nécessitent pas de prouver une imprudence contrairement aux principes généraux du droit pénal. Il suffit de faire le constat du non-respect factuel d'une disposition réglementaire, c'est pourquoi elles sont qualifiées d'infractions matérielles. En droit strict, il n'y a pas d'infraction matérielle pour les délits.

Dans son [information en date du 17 avril 2020](#), le ministère du Travail présente la responsabilité de l'employeur comme suit.

La responsabilité de l'employeur peut-elle être engagée si l'un de ses salariés contracte le 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 de :

- procéder à l'évaluation des risques encourus sur les lieux de travail qui ne peuvent être évités en fonction de la nature du travail à effectuer ;
- déterminer, en fonction de cette évaluation les mesures de prévention les plus pertinentes ;
- associer à ce travail les représentants du personnel ;
- solliciter lorsque cela est possible le service de médecine du travail qui a pour mission de conseiller les employeurs, les travailleurs et leurs représentants et, à ce titre, de préconiser toute information utile sur les mesures de protection efficaces, la mise en œuvre des « gestes barrières » ;
- respecter et faire respecter les gestes barrières recommandés par les autorités sanitaires.

La responsabilité de l'employeur pour méconnaissance de cette obligation spécifique de prévention des risques professionnels peut être recherchée en amont de toute atteinte à l'intégrité physique ou mentale du travailleur, comme en raison d'une telle atteinte avec la survenance d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. Son contour est précisé dans l'[arrêt de la Cour de cassation du 5 avril 2019](#).

Quelle que soit la situation, le respect de cette obligation spécifique ou au contraire sa méconnaissance ne sont pas présumés (sauf rares exceptions) et doivent faire l'objet d'une démonstration, en cas de litige.

Face à la pandémie, la responsabilité de l'employeur est évaluée au cas par cas, au regard de plusieurs critères : nature des activités du salarié et son niveau d'exposition aux risques, compétences de l'intéressé, expérience, étendue des mesures prises par l'employeur, notamment en termes de formation et d'information, d'organisation du travail, d'instructions délivrées à la chaîne hiérarchique. Ces mesures doivent, le cas échéant, être réactualisées en fonction de l'évolution de la situation dans l'entreprise mais aussi des instructions des pouvoirs publics. En cas d'infection au virus, s'il est pris en charge au titre d'un accident du travail par la Sécurité sociale, une éventuelle faute inexcusable de l'employeur qui ouvre droit à une réparation intégrale du préjudice ne peut être retenue que s'il est démontré que celui-ci avait conscience du danger auquel était exposé le salarié et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver.

Le législateur précise également que chaque salarié est acteur de sa propre protection puisqu'il doit « prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et sécurité ainsi que celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail ». Il incombe donc ainsi au salarié au regard du risque de contamination d'assurer sa propre protection, en respectant par exemple les « gestes barrières », celle de ses collègues et celle aussi des tiers évoluant dans leur environnement immédiat de travail.

Code pénal

La disposition générale principale en matière de responsabilité pénale est la suivante.

Article [121-3](#) du Code pénal

Il n'y a point de crime ou de délit sans intention de le commettre.

Toutefois, lorsque la loi le prévoit, il y a délit en cas de mise en danger délibérée de la personne d'autrui.

Il y a également délit, lorsque la loi le prévoit, en cas de faute d'imprudence, de négligence ou de manquement à une obligation de prudence ou de sécurité prévue par la loi ou le règlement, s'il est établi que l'auteur des faits n'a pas accompli les diligences normales compte tenu, le cas échéant, de la nature de ses missions ou de ses fonctions, de ses compétences ainsi que du pouvoir et des moyens dont il disposait.

Dans le cas prévu par l'alinéa qui précède, les personnes physiques qui n'ont pas causé directement le dommage, mais qui ont créé ou contribué à créer la situation qui a permis la réalisation du dommage ou qui n'ont pas pris les mesures permettant de l'éviter, sont responsables pénalement s'il est établi qu'elles ont, soit violé de façon manifestement délibérée une obligation particulière de prudence ou de sécurité prévue par la loi ou le règlement, soit commis une faute caractérisée et qui exposait autrui à un risque d'une particulière gravité qu'elles ne pouvaient ignorer.

Il n'y a point de contravention en cas de force majeure.

La [loi n° 2020-546 du 11 mai 2020](#) prorogeant l'état d'urgence sanitaire a apporté une précision importante dans le Code de la santé publique :

Article [L. 3136-2](#) du Code de la santé publique

L'article [121-3](#) du Code pénal est applicable en tenant compte des compétences, du pouvoir et des moyens dont disposait l'auteur des faits dans la situation de crise ayant justifié l'état d'urgence sanitaire, ainsi que de la nature de ses missions ou de ses fonctions, notamment en tant qu'autorité locale ou employeur.

L'appréciation de la responsabilité ne doit donc pas se faire en fonction de ce qu'aurait fait un homme « idéal » à la place du prévenu (appréciation *in abstracto*), mais sur les diligences normales appréciées au vu des circonstances (appréciation *in concreto*). C'est le ministère public qui doit prouver le manque de diligence, et non pas l'inverse.

Article [223-1](#) du Code pénal

Le fait d'exposer directement autrui à un risque immédiat de mort ou de blessures de nature à entraîner une mutilation ou une infirmité permanente par la violation manifestement délibérée d'une obligation particulière de prudence ou de sécurité imposée par la loi ou le règlement est puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende.

Article [222-19](#) du Code pénal

Le fait de causer à autrui, dans les conditions et selon les distinctions prévues à l'article [121-3](#), par maladresse, imprudence, inattention, négligence ou manquement à une obligation de prudence ou de sécurité imposée par la loi ou le règlement, une incapacité totale de travail pendant plus de trois mois est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 euros d'amende.

En cas de violation manifestement délibérée d'une obligation particulière de prudence ou de sécurité imposée par la loi ou le règlement, les peines encourues sont portées à trois ans d'emprisonnement et à 45 000 euros d'amende.

Article [222-20](#) du Code pénal

Le fait de causer à autrui, par la violation manifestement délibérée d'une obligation particulière de prudence ou de sécurité imposée par la loi ou le règlement, une incapacité totale de travail d'une durée inférieure ou égale à trois mois, est puni d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende.

Article [R. 622-1](#) du Code pénal

Hors le cas prévu par l'article [R. 625-3](#), le fait, par maladresse, imprudence, inattention, négligence ou manquement à une obligation de sécurité ou de prudence imposée par la loi ou le règlement, dans les conditions et selon les distinctions prévues à l'article [121-3](#), de porter atteinte à l'intégrité d'autrui sans qu'il en résulte d'incapacité totale de travail est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la 2^e classe.

Les personnes coupables de la contravention prévue au présent article encourent également la peine complémentaire de confiscation de la chose qui a servi à commettre l'infraction.

Les personnes morales déclarées responsables pénalement, dans les conditions prévues par l'article [121-2](#), de l'infraction définie au présent article encourent, outre l'amende suivant les modalités prévues par l'article [131-41](#), la peine de confiscation de la chose qui a servi à commettre l'infraction.

Article [R. 625-2](#) du Code pénal

Hors les cas prévus par les articles [222-20](#) et [222-20-1](#), le fait de causer à autrui, par maladresse, imprudence, inattention, négligence ou manquement à une obligation de sécurité ou de prudence imposée par la loi ou le règlement, dans les conditions et selon les distinctions prévues à l'article [121-3](#), une incapacité totale de travail d'une durée inférieure ou égale à trois mois est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la 5^e classe.

Une [note de doctrine](#) du ministère du Travail, publiée le 20 avril 2020 et mise à jour le 1^{er} mai 2020, reprend et complète la synthèse citée précédemment. Elle précise l'articulation entre le Code du travail et le Code pénal et évalue l'engagement de responsabilité pénale dans le contexte particulier de la crise sanitaire.

Dans le cadre du COVID-19, les mesures nécessaires sont celles préconisées par le Gouvernement, en particulier les mesures prises pour respecter les gestes barrières et les règles de distanciation.

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 de :

- procéder à l'évaluation des risques encourus sur les lieux de travail qui ne peuvent être évités en fonction de la nature du travail à effectuer ;
- déterminer, en fonction de cette évaluation les mesures de prévention les plus pertinentes ;
- associer les représentants du personnel à ce travail ;
- solliciter lorsque cela est possible le service de médecine du travail qui a pour mission de conseiller les employeurs, les travailleurs et leurs représentants et, à ce titre, de préconiser toute information utile sur les mesures de protection efficaces, la mise en œuvre des « gestes barrières » ;
- respecter et faire respecter les gestes barrières recommandés par les autorités sanitaires.

La responsabilité de l'employeur pour méconnaissance de cette obligation spécifique de prévention des risques professionnels peut être recherchée en amont de toute atteinte à l'intégrité physique ou mentale du travailleur, comme en raison d'une telle atteinte avec la survenance d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. Quelle que soit la situation, le respect de cette obligation spécifique ou au contraire sa méconnaissance ne sont pas présumés (sauf rares exceptions) et doivent faire l'objet d'une démonstration, en cas de litige.

Face à la pandémie, la responsabilité de l'employeur est évaluée au cas par cas, au regard de plusieurs critères : nature des activités du salarié et son niveau d'exposition aux risques, compétences de l'intéressé, expérience, étendue des mesures prises par l'employeur, notamment en termes de formation et d'information, d'organisation du travail, d'instructions délivrées à la chaîne hiérarchique. Ces mesures doivent, le cas échéant, être réactualisées en fonction de l'évolution de la situation dans l'entreprise mais aussi des instructions des pouvoirs publics. En cas d'infection au virus, s'il est pris en charge au titre d'un accident du travail par la Sécurité sociale, une éventuelle faute inexcusable de l'employeur qui ouvre droit à une réparation intégrale du préjudice ne peut être retenue que s'il est démontré que celui-ci avait conscience du danger auquel était exposé le salarié et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver.

Dans le cadre du COVID-19, les mesures nécessaires sont celles préconisées par le Gouvernement, en particulier les mesures prises pour respecter les gestes barrières et les règles de distanciation.

L'obligation de moyen renforcée selon la jurisprudence

L'obligation de l'employeur est une obligation de moyen renforcée. L'employeur peut donc s'exonérer de sa responsabilité en prouvant qu'il a mis en œuvre les mesures de prévention. Il ressort de la décision suivante : Soc. 25 novembre 2015, pourvoi n° 14-24.444, Bull. 2015, V, n° 234 ; Ass. Plénière 5 avril 2019, n° 18-17.442 que :

- ne méconnaît pas l'obligation légale lui imposant de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs l'employeur qui justifie avoir pris toutes les mesures prévues par les articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail ;
- viole ainsi les textes susvisés, la cour d'appel qui refuse d'examiner les éléments de preuve des mesures que l'employeur prétendait avoir mises en œuvre.

Pour aller plus loin : [Note explicative relative à l'arrêt n°643 du 5 avril 2019 - Assemblée plénière](#)

Le législateur précise également que chaque salarié est acteur de sa propre protection puisqu'il doit, « prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et sécurité ainsi que celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail ». Il incombe donc ainsi au salarié au regard du risque de contamination d'assurer sa propre protection, en respectant par exemple « les gestes barrières », celle de ses collègues et celle aussi des tiers évoluant dans leur environnement immédiat de travail.

La responsabilité pénale de l'employeur

S'agissant de la responsabilité pénale de l'employeur, elle demeure en période de crise sanitaire. Néanmoins, l'employeur qui ne peut mettre en télétravail ses salariés mais qui met à leur disposition des moyens de protection tels que savons, gel hydro alcoolique et tout autre moyen recommandé par les pouvoirs publics, les informe régulièrement et de façon actualisée sur la prévention des risques de contamination (rappel des gestes barrières et de distanciation) en adaptant leur formation à la situation de l'entreprise et à la nature des postes occupés (fiches métiers disponibles sur le site du Ministère du travail) ne devrait pas, sous réserve de l'appréciation souveraine des juges, encourir de sanction pénale.

En effet, le Code pénal prévoit que le délit pénal est caractérisé en cas de : « mise en danger délibérée de la personne d'autrui » ou de « faute d'imprudence, de négligence ou de manquement à une obligation de prudence ou de sécurité prévue par la loi ou le règlement, s'il est établi que l'auteur des faits n'a pas accompli les diligences normales compte tenu, le cas échéant, de la nature de ses missions ou de ses fonctions, de ses compétences ainsi que du pouvoir et des moyens dont il disposait ». Sous réserve de l'appréciation souveraine des juges, un employeur ne devrait pas se trouver dans l'une de ces situations s'il se conforme à la démarche de prévention recommandée ci-dessus.

Annexe : la responsabilité pénale de l'employeur en matière de santé et de sécurité au travail

La responsabilité pénale de l'employeur est régie tant par le Code du travail que par le Code pénal.

Les délits en matière de santé et sécurité au travail sont essentiellement définis par les articles L. 4741-1 et suivants du Code du travail.

Pour ces infractions, c'est la faute personnelle de l'employeur ou de son délégataire qui doit être établie. En effet, et aux termes d'une jurisprudence ancienne et constante de la Cour de cassation, il appartient au chef d'entreprise de « veiller personnellement » à la stricte application des prescriptions légales ou réglementaires destinées à assurer la sécurité des travailleurs. Qu'il soit personnellement auteur de l'infraction ou que le manquement à la réglementation soit le fait d'un de ses salariés, la responsabilité pénale pèse donc uniquement sur l'employeur, sauf délégation de pouvoir à un préposé désigné par lui et pourvu de la compétence et de l'autorité nécessaires pour veiller efficacement à l'observation des règles en vigueur.

Contrairement aux infractions en matière d'hygiène et de sécurité sanctionnées par le Code du travail, pour les délits non intentionnels prévus notamment par les articles 221-6, 222-19, 222-20 du Code pénal relatifs à des atteintes à l'intégrité physique ou psychique d'autrui, la responsabilité pénale peut être engagée à l'encontre de tout individu ayant personnellement contribué au dommage causé par sa négligence ou son imprudence.

Ainsi l'article 121-3 du Code pénal qui fixe le régime général des délits non intentionnels prévoit qu'il y a délit en cas de « mise en danger délibérée de la personne d'autrui » ou en cas de « faute d'imprudence, de négligence ou de manquement à une obligation de prudence ou de sécurité prévue par la loi ou le règlement, s'il est établi que l'auteur des faits n'a pas accompli les diligences normales compte tenu, le cas échéant, de la nature de ses missions ou de ses fonctions, de ses compétences ainsi que du pouvoir et des moyens dont il disposait ». Dans le cas qui précède, « les personnes physiques qui n'ont pas causé directement le dommage, mais qui ont créé ou contribué à créer la situation qui a permis la réalisation du dommage ou qui n'ont pas pris les mesures permettant de l'éviter, sont responsables pénalement s'il est établi qu'elles ont, soit violé de façon manifestement délibérée une obligation particulière de prudence ou de sécurité prévue par la loi ou le règlement, soit commis une faute caractérisée et qui exposait autrui à un risque d'une particulière gravité qu'elles ne pouvaient ignorer (...) ».

Le législateur fait donc une distinction entre la situation où l'auteur du dommage est directement et immédiatement à l'origine du dommage et celle où cette causalité est indirecte. La causalité est directe lorsqu'elle est essentielle et déterminante, il n'est cependant pas exigé que la faute reprochée soit la cause exclusive du dommage.

En cas de causalité indirecte, c'est une faute qualifiée qui est exigée par le législateur dont, seule la personne physique peut être l'auteur (à l'exclusion de la personne morale). La faute qualifiée est une faute d'une certaine gravité qui consiste soit en la violation manifestement délibérée d'une obligation particulière de prudence ou de sécurité prévue par la loi ou le règlement, soit en une faute qui expose autrui à un risque d'une particulière gravité qui ne peut être ignoré.

Pour que l'infraction soit constituée, il faut donc démontrer que « l'auteur des faits n'a pas accompli les diligences normales compte tenu, le cas échéant, de la nature de ses missions ou de ses fonctions, de ses compétences, ainsi que des pouvoirs et des moyens dont il disposait ».

La responsabilité de l'auteur de la faute est donc appréciée *in concreto* par les juges en cas de litige au regard des critères ci-dessus.

Dans le contexte d'une épidémie telle que le coronavirus, l'employeur qui ne peut mettre en télétravail ses salariés mais qui met à leur disposition des moyens de protection tels que savons, gel hydroalcoolique et tout autre moyen recommandé par les pouvoirs publics, les informe régulièrement et de façon actualisée sur la prévention des risques de contamination (rappel des gestes barrières et de distanciation) en adaptant leur formation à la situation de l'entreprise et à la nature des postes occupés (fiches métiers disponibles sur le site du ministère du Travail) ne devrait pas, sous réserve de l'appréciation souveraine des juges, encourir de sanction pénale.

Code de la santé publique

En période de crise sanitaire, c'est le Code de la santé publique qui organise les pouvoirs de l'État. Le ministère de la Santé peut prendre des mesures impératives par voie d'arrêté. Les préfets disposent de pouvoirs de police spéciale qui peuvent prendre la forme d'arrêtés préfectoraux collectifs ou de mesures individuelles concernant une ou plusieurs entités précises. Ils peuvent autoriser ou interdire certaines activités. Ils supervisent les opérations de police générale (confinement, circulation...).

Les opinions, avis, questions-réponses, fiches, guides, conseils, figurant sur les sites officiels, doivent être distingués de ces mesures de police qui, elles, sont contraignantes et sanctionnées pénalement.

Article [L. 3131-1](#) du Code de la santé publique

En cas de menace sanitaire grave appelant des mesures d'urgence, notamment en cas de menace d'épidémie, le ministre chargé de la Santé peut, par arrêté motivé, prescrire dans l'intérêt de la santé publique toute mesure proportionnée aux risques courus et appropriée aux circonstances de temps et de lieu afin de prévenir et de limiter les conséquences des menaces possibles sur la santé de la population. Le ministre peut également prendre de telles mesures après la fin de l'état d'urgence sanitaire prévu au [chapitre I^{er} bis](#) du présent titre, afin d'assurer la disparition durable de la situation de crise sanitaire.

Le ministre peut habilier le représentant de l'État territorialement compétent à prendre toutes les mesures d'application de ces dispositions, y compris des mesures individuelles. Ces dernières mesures font immédiatement l'objet d'une information du procureur de la République.

Les mesures individuelles ayant pour objet la mise en quarantaine, le placement et le maintien en isolement de personnes affectées ou susceptibles d'être affectées sont prononcées dans les conditions prévues au II des articles [L. 3131-15](#) et [L. 3131-17](#).

Le représentant de l'État dans le département et les personnes placées sous son autorité sont tenus de préserver la confidentialité des données recueillies à l'égard des tiers.

Le représentant de l'État rend compte au ministre chargé de la Santé des actions entreprises et des résultats obtenus en application du présent article.

L'État peut prendre des mesures d'exécution d'office contraignantes, le Code de la santé publique prévoyant des sanctions pénales pour les contrevenants (article [L. 3136-1](#) du Code de la santé publique).

Article [L. 3136-2](#) du Code de la santé publique

L'article [121-3](#) du Code pénal est applicable en tenant compte des compétences, du pouvoir et des moyens dont disposait l'auteur des faits dans la situation de crise ayant justifié l'état d'urgence sanitaire, ainsi que de la nature de ses missions ou de ses fonctions, notamment en tant qu'autorité locale ou employeur.

Code de la sécurité sociale et Code civil

La réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles dans le secteur privé relève du régime spécial du Code de la sécurité sociale. Certains préjudices en rapport avec la santé au travail peuvent faire l'objet d'une action fondée sur le Code civil.

Dans le domaine de la santé au travail, la Cour de cassation considère que l'employeur est tenu par une obligation de moyens renforcée de prendre les mesures de prévention nécessaires pour prévenir le risque.

2. Dispositions légales et réglementaires spécifiques à la crise du Covid-19

La [loi n° 2020-290 du 23 mars 2020](#) d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19 a habilité le Gouvernement à prendre par voie d'ordonnance des mesures d'urgence pour lutter contre la pandémie.

Plusieurs ordonnances ont été adoptées dans de nombreux domaines : économique, social, juridique. Citons en particulier [l'ordonnance n° 2020-306 du 25 mars 2020](#) relative à la prorogation des délais échus pendant la période d'urgence sanitaire et à l'adaptation des procédures pendant cette même période.

Pour les mesures de prévention spécifiques de la pandémie, la réglementation actuelle est issue du [décret n° 2020-663 du 31 mai 2020](#). Ces dispositions peuvent être sanctionnées pénalement.

Ces dispositions sont universelles, elles s'adressent à la population en général et aux entreprises également. Aucun focus particulier n'est fait sur l'industrie.

Il est intéressant de noter que le Code du travail ne figure pas dans les visas de ce décret. La présence ou l'absence d'un visa ne change pas la portée juridique du texte, mais elle contribue à la compréhension du texte et à son intention. Le Conseil national d'orientation des conditions de travail (COCT), compétent pour les questions de sécurité et santé au travail, n'a été ni informé, ni consulté. Le ministère du Travail n'est pas indiqué comme étant chargé de l'exécution de ce décret.

B. Recommandations, communications, questions-réponses, protocole...

1. Portée juridique de ces documents

Conformément aux principes généraux du droit pénal, toute infraction pénale doit avoir un fondement dans la loi.

Les dispositions du [décret n° 2020-663 du 31 mai 2020](#) précité constituent des incriminations pénales pour défaut de mesures de prévention contre le Covid-19.

Les recommandations, avis, protocoles, guides ne sont ni des lois, ni des décrets, ni des arrêtés ; ils ne peuvent pas servir de texte d'incrimination, mais peuvent orienter la décision du juge. Rappelons ici que le droit pénal est d'interprétation stricte.

Le Code des relations entre le public et l'administration prévoit les conditions d'opposabilité des documents figurant sur les sites internet des administrations centrales.

Article [L. 312-2](#) du Code des relations entre le public et l'administration

Font l'objet d'une publication les instructions, les circulaires ainsi que les notes et réponses ministérielles qui comportent une interprétation du droit positif ou une description des procédures administratives. Les instructions et circulaires sont réputées abrogées si elles n'ont pas été publiées, dans des conditions et selon des modalités fixées par décret.

Un décret en Conseil d'État pris après avis de la commission mentionnée au titre IV précise les autres modalités d'application du présent article.

Article [R. 312-10](#) du Code des relations entre le public et l'administration

Les sites internet sur lesquels sont publiés les documents dont toute personne peut se prévaloir dans les conditions prévues à l'article [L. 312-3](#) précisent la date de dernière mise à jour de la page donnant accès à ces documents ainsi que la date à laquelle chaque document a été publié sur le site.

Ces sites comportent, sur la page donnant accès aux documents publiés en application de l'article [L. 312-3](#), la mention suivante : « Conformément à l'article [L. 312-3](#) du Code des relations entre le public et l'administration, toute personne peut se prévaloir de l'interprétation d'une règle, même erronée, opérée par les documents publiés sur cette page, pour son application à une situation qui n'affecte pas des tiers, tant que cette interprétation n'a pas été modifiée, sous réserve qu'elle ne fasse pas obstacle à l'application des dispositions législatives ou réglementaires préservant directement la santé publique, la sécurité des personnes et des biens ou l'environnement ».

Les circulaires et instructions soumises aux dispositions de l'article [R. 312-8](#) sont publiées sur les sites mentionnés au premier alinéa au moyen d'un lien vers le document mis en ligne sur le site mentionné à ce même article.

Le Code des relations entre l'administration et les usagés énumère les sites officiels sur lesquels figurent des informations pouvant avoir le statut de circulaire ministérielle.

Article [D. 312-11](#) du Code des relations entre le public et l'administration

Les sites internet mentionnés au premier alinéa de l'article [L. 312-3](#) sont les suivants :

- www.bulletin-officiel.developpement-durable.gouv.fr ;
- www.culture.gouv.fr ;
- www.defense.gouv.fr/sga ;
- www.diplomatie.gouv.fr ;
- www.economie.gouv.fr ;
- www.education.gouv.fr ;
- www.enseignementsup-recherche.gouv.fr ;
- www.fonction-publique.gouv.fr ;
- <https://info.agriculture.gouv.fr> ;
- www.interieur.gouv.fr ;
- <https://solidarites-sante.gouv.fr> ;
- www.sports.gouv.fr ;
- www.textes.justice.gouv.fr ;
- <https://travail-emploi.gouv.fr>.

Lorsque la page à laquelle renvoient les adresses mentionnées ci-dessus ne donne pas directement accès à la liste des documents mentionnés à l'article [L. 312-3](#), elle comporte un lien direct vers cette liste, identifié par la mention « Documents opposables ».

Dans cette liste, les sites les plus importants pour les mesures de prévention du Covid-19 sont :

- www.economie.gouv.fr ;
- www.interieur.gouv.fr ;

- <https://solidarites-sante.gouv.fr> ;
- <https://travail-emploi.gouv.fr>.

La mention d'opposabilité prévue par l'article [R. 312-10](#) du Code des relations entre le public et l'administration ne figure sur aucun des nombreux documents mis à disposition sur ces sites internet depuis le début de la crise sanitaire (questions-réponses, avis, recommandations, protocole...), ce qui conduit à considérer que tous ces documents de communication publiés par l'Administration dans la crise du Covid-19 ne lui sont pas opposables.

Peut-on au moins considérer que leur respect prouve la bonne foi de l'entreprise ?

Cette présomption de bonne foi existe pour le Code du travail numérique, ainsi que le prévoit une disposition de [l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017](#) relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail.

Article 1 de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017

I. - Le dispositif intitulé « Code du travail numérique » est mis en place au plus tard le 1^{er} janvier 2020. Celui-ci permet, en réponse à une demande d'un employeur ou d'un salarié sur sa situation juridique, l'accès aux dispositions législatives et réglementaires ainsi qu'aux stipulations conventionnelles, en particulier de branche, d'entreprise et d'établissement, sous réserve de leur publication, qui lui sont applicables. L'accès à ce dispositif se fait, de manière gratuite, au moyen du service public de la diffusion du droit par l'internet.

II. - L'employeur ou le salarié qui se prévaut des informations obtenues au moyen du « Code du travail numérique » est, en cas de litige, présumé de bonne foi.

À notre connaissance, rien de comparable n'a été prévu pour la pandémie. Au demeurant, il s'agit bien plus que de bonne foi car l'enjeu est de satisfaire à l'obligation de prévention de l'employeur.

Il est toutefois important de faire des captures d'écrans et de dater les questions-réponses, les recommandations et les guides sur lesquels l'entreprise a fondé ses mesures de prévention.

Si, en droit, ces documents ne sont pas opposables au juge qui peut les écarter en se référant à la lettre d'un règlement (décret ou arrêté), il a cependant toute latitude pour en tenir compte dans l'appréciation des faits et des diligences accomplies par l'employeur. Ils permettent au juge d'induire du respect des consignes gouvernementales, le respect de l'obligation de prévention.

Le contentieux étant un jeu de preuve et de contre preuve (au pénal, le prévenu est présumé innocent de l'infraction qui lui est imputée et au civil, il incombe au demandeur d'apporter la preuve du dommage, de la faute et du lien de causalité), une présomption instituée par la loi peut totalement dispenser d'apporter la preuve (présomption légale) ou tout au moins de limiter plus ou moins le jeu de la preuve contraire (présomption mixte ou simple).

Il n'existe pas de tel texte à ce jour, mais nous rappelons que le ministère du Travail affirme dans sa [note de doctrine](#), publiée le 20 avril 2020 et mise à jour le 1^{er} mai 2020 :

Dans le contexte d'une épidémie telle que le coronavirus, l'employeur qui ne peut mettre en télétravail ses salariés mais qui met à leur disposition des moyens de protection tels que savons, gel hydroalcoolique et tout autre moyen recommandé par les pouvoirs publics, les informe régulièrement et de façon actualisée sur la

prévention des risques de contamination (rappel des gestes barrières et de distanciation) en adaptant leur formation à la situation de l'entreprise et à la nature des postes occupés (fiches métiers disponibles sur le site du ministère du Travail) ne devrait pas, sous réserve de l'appréciation souveraine des juges, encourir de sanction pénale.

2. Autorités administratives indépendantes, comités, agences et autres institutions publiques ou privées

Les autorités administratives indépendantes ont un statut officiel prévu par la [loi n° 2017-55 du 20 janvier 2017](#).

- **Haute Autorité de Santé (HAS)**

Autorité publique indépendante à caractère scientifique, la Haute Autorité de santé (HAS) vise à développer la qualité dans le champ sanitaire, social et médico-social, au bénéfice des personnes.

Elle travaille aux côtés des pouvoirs publics dont elle éclaire la décision, avec les professionnels pour optimiser leurs pratiques et organisations, et au bénéfice des usagers dont elle renforce la capacité à faire des choix.

Les 3 missions de la HAS sont :

- évaluer les médicaments, dispositifs médicaux et actes en vue de leur remboursement ;
- recommander les bonnes pratiques, élaborer des recommandations de santé publique ;
- mesurer et améliorer la qualité des hôpitaux, cliniques, en médecine de ville, dans les établissements sociaux et médico-sociaux.

- **Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés (CNIL)**

La CNIL est une autorité administrative indépendante (AAI), c'est-à-dire un organisme public qui agit au nom de l'État, sans être placé sous l'autorité du Gouvernement ou d'un ministre.

Elle est chargée de veiller à la protection des données personnelles contenues dans les fichiers et traitements informatiques ou papiers, aussi bien publics que privés.

Ainsi, elle est chargée de veiller à ce que l'informatique soit au service du citoyen et qu'elle ne porte atteinte, ni à l'identité humaine, ni aux droits de l'homme, ni à la vie privée, ni aux libertés individuelles ou publiques.

Elle a un rôle d'alerte, de conseil et d'information vers tous les publics, mais dispose également d'un pouvoir de contrôle et de sanction.

La CNIL a publié des fiches pour la gestion des données lors de la pandémie. Dans ce cadre, elle peut contrôler le respect de la loi sur les données personnelles, émettre des avertissements pour corriger les situations qui le nécessitent, mettre en demeure et sanctionner. La juridiction d'instruction ou de jugement peut appeler le président de la CNIL ou son représentant à déposer ses observations ou à les développer oralement à l'audience.

- **Comité scientifique d'urgence sanitaire**

Les articles 1 et 2 de la [loi n° 2020-290 du 23 mars 2020](#) d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19 organisent les modalités de réunion d'un comité scientifique en cas de déclaration d'état d'urgence sanitaire.

En cas de déclaration de l'état d'urgence sanitaire, il est réuni sans délai un comité de scientifiques.

Ce comité rend périodiquement des avis sur l'état de la catastrophe sanitaire, les connaissances scientifiques qui s'y rapportent et les mesures propres à y mettre un terme, ainsi que sur la durée de leur application.

L'ensemble des avis est rendu public sans délai. Ce comité a émis une [série d'avis importants](#).

Le comité est dissous lorsque prend fin l'état d'urgence sanitaire.

- **[Haut Conseil de la Santé Publique \(HCSP\)](#)**

Le Haut Conseil de la santé publique (HCSP) a été créé par la [loi n° 2004-806 du 9 août 2004](#) relative à la politique de santé publique et mis en place en 2007.

La [loi n° 2016-41 du 26 janvier 2016](#) de modernisation de notre système de santé a modifié les missions du HCSP, par la nouvelle rédaction de l'article [L. 1411-4](#) du Code de la santé publique.

Le HCSP a pour missions de :

- contribuer à l'élaboration, au suivi annuel et à l'évaluation pluriannuelle de la Stratégie nationale de santé ;
- fournir aux pouvoirs publics, en lien avec les agences sanitaires, l'expertise nécessaire à la gestion des risques sanitaires ainsi qu'à la conception et à l'évaluation des politiques et stratégies de prévention et de sécurité sanitaire ;
- fournir aux pouvoirs publics des réflexions prospectives et des conseils sur les questions de santé publique ;
- contribuer à l'élaboration d'une politique de santé de l'enfant globale et concertée.

L'ensemble de ses travaux est publié sur son site internet.

- **[Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail \(Anses\)](#)**

L'Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (Anses), créée le 1^{er} juillet 2010, est un établissement public à caractère administratif placé sous la tutelle des ministères chargés de la Santé, de l'Agriculture, de l'Environnement, du Travail et de la Consommation.

L'Anses assure des missions de veille, d'expertise, de recherche et de référence sur un large champ couvrant la santé humaine, la santé et le bien-être animal ainsi que la santé végétale. Elle offre une lecture transversale des questions sanitaires en évaluant les risques et les bénéfices sanitaires, souvent au prisme des sciences humaines et sociales. Ses missions de veille, de vigilance et de surveillance permettent de nourrir l'évaluation des risques. L'Agence évalue ainsi l'ensemble des risques (chimiques, biologiques,

physiques...) auxquels un individu peut être exposé, volontairement ou non, à tous les âges et moments de sa vie, qu'il s'agisse d'expositions au travail, pendant ses transports, ses loisirs, ou via son alimentation.

L'Anses assure, par ailleurs, l'évaluation de l'efficacité et des risques des médicaments vétérinaires, des produits phytopharmaceutiques, matières fertilisantes, supports de culture et de leurs adjuvants, ainsi que des biocides, afin de délivrer les autorisations de mise sur le marché. Elle réalise également l'évaluation des produits chimiques dans le cadre de la réglementation REACH.

Plusieurs catégories d'acteurs peuvent saisir l'Anses :

- l'Etat,
- les parties prenantes représentées à son conseil d'administration,
- les syndicats.

L'Agence peut, par ailleurs, s'autosaisir, lorsqu'elle le juge nécessaire.

Plusieurs avis dans le contexte de la crise sanitaire ont été publiés par l'Anses, dont un important sur les mesures de prévention en santé au travail datant du [26 mars 2020](#).

- **[Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail \(Anact\)](#)**

L'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) est un établissement public administratif créé en 1973 régi par le Code du travail. Elle est placée sous la tutelle du ministère en charge du Travail.

Ses missions et son fonctionnement sont précisés par le [décret n° 2015-968 du 31 juillet 2015](#).

L'Anact a pour vocation d'améliorer les conditions de travail en agissant notamment sur l'organisation du travail et les relations professionnelles. Pour cela, elle conçoit et diffuse, à destination des salariés, de leurs représentants et des directions, mais aussi de tous les acteurs qui interviennent auprès des entreprises, des méthodes et outils éprouvés dans un objectif partagé : concilier durablement qualité de vie au travail et performance économique.

Cette agence, davantage orientée ressources humaines, donne des conseils sur le dialogue social, l'organisation du travail, le télétravail... Elle propose aux entreprises de moins de 250 salariés une démarche d'accompagnement « [objectif reprise](#) » pour le déconfinement, avec différentes modalités pour concilier les enjeux de santé au travail et d'efficacité de l'organisation dans cette période particulière. Dans ce cadre, l'Anact propose un questionnaire pour aider l'entreprise à mieux évaluer ses points forts et marges de progrès dans le cadre de la reprise ou de la continuité de l'activité. Elle offre différentes formes de conseil et d'orientation : en ligne, via des web conférences, des modalités individuelles ou inter-entreprises. Par ailleurs, elle propose une possibilité pour les entreprises ayant plus particulièrement besoin d'être soutenues de solliciter un accompagnement par un expert des conditions de travail, en associant les salariés.

- **Partenaires sociaux : patronat, syndicats**

Certaines branches professionnelles ont élaboré des protocoles présentés aux pouvoirs publics qui les ont validés. Il n'existe aucun processus législatif qui conférerait une portée juridique à ce type de document. Certains pourraient les assimiler à des recommandations

unilatérales du patronat, compte tenu des injonctions contraignantes des organisations patronales qui les accompagnent.

D'autres organisations patronales ont publié des guides ou des fiches pratiques n'ayant pas cette connotation d'injonction.

Les organisations syndicales ont également pris des positions tout au long de la crise.

De véritables accords de branche ont également été signés, ainsi que de nombreux accords d'entreprise conclus pour faire face à la crise.

- **[Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles \(INRS\)](#)**

Créé en 1947, l'INRS est une association [loi du 1^{er} juillet 1901](#), sans but lucratif. Il est géré paritairement et financé par la branche AT-MP de la Sécurité sociale. Organisme généraliste en santé et sécurité au travail, l'INRS intervient en lien avec les autres acteurs institutionnels de la prévention des risques professionnels. Il propose des outils et des services aux entreprises et aux 18 millions de salariés relevant du régime général de la Sécurité sociale.

L'INRS publie des questions-réponses et des dossiers complets. Ces positions n'engagent que l'INRS et non pas le ministère du Travail ou le ministère de la Santé.

- **Caisses d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT)**

Les CARSAT représentent l'assureur institutionnel du risque AT-MP.

Actuellement, la branche AT-MP propose aux entreprises de 1 à 49 salariés, dépendant du régime général, une [subvention pour les achats ou locations de certains équipements ou installations réalisés du 14 mars au 31 juillet 2020 pour la prévention du risque Covid-19](#).

Elle correspond à un montant de 50 % de l'investissement hors taxes réalisé par l'entreprise. L'octroi de cette subvention est conditionné à un montant minimum d'investissement de 1 000 € HT pour une entreprise avec salariés. Le montant de la subvention accordée est plafonné à 5 000 €.

La subvention finance des mesures barrières et de distanciation telles que du matériel pour isoler le poste de travail (pose de vitre, plexiglas, cloisons...), pour permettre de guider et faire respecter les distances (poteaux, barrières, locaux additionnels..) et pour communiquer visuellement sur les consignes (écrans, tableaux, support d'affiches, affiches).

Elle finance également des mesures d'hygiène et de nettoyage comme les installations permanentes ou temporaires permettant le lavage des mains et du corps. Si une mesure barrière ou de distanciation est mise en place, masques, gel hydroalcoolique et visières pourront également être financés.

Pour bénéficier de la subvention, il convient de télécharger et remplir le [formulaire de demande de subvention pour les entreprises de moins de 50 salariés](#), puis de l'adresser, de préférence par mail, à sa CARSAT de rattachement.

3. Principales recommandations à date

Les recommandations les plus immédiatement exploitables par les entreprises industrielles sont :

- le [protocole national de déconfinement \(11 juin 2020\)](#) ;
- les [questions-réponses](#) du ministère du Travail et les [fiches conseils métiers édités par le ministère du Travail et les guides édités par les organisations professionnelles](#) ;
- les [questions-réponses](#) de l'INRS.

L'Anses et le Haut Conseil de la Santé Publique (HCSP) traitent de manière approfondie certains aspects sous un angle médical et scientifique.

L'ensemble de ces ressources est exploité dans le présent guide.

II. Évaluation des risques et transcription des résultats dans le document unique (DUER)

A. Analyse de risque

L'entreprise doit procéder à une évaluation des risques en fonction du risque nouveau lié au coronavirus (Covid-19). L'analyse de risque est un devoir pour l'entreprise puisque la loi lui impose, mais c'est aussi un droit qui lui donne une latitude dans la hiérarchisation du risque et la définition des moyens de prévention. Le Covid-19 est un risque qui n'est pas généré par l'entreprise. À ce titre, il était qualifié, durant la crise du SRAS-H1N1, de risque environnemental. La contamination peut cependant avoir lieu au temps et au lieu du travail. Sa prévention entre donc dans le champ des obligations de l'employeur.

La définition des mesures de prévention tient compte de la réglementation en vigueur, mais il est important de souligner ici que la quatrième partie du Code du travail n'a pas été pensée et adaptée pour gérer une crise pandémique.

L'analyse de risque va s'inspirer des multiples recommandations, avis, fiches pratiques, guides à disposition, tout en gardant à l'esprit que ce ne sont pas des textes d'incrimination pénale et que l'entreprise ne doit pas se sentir tenue de plaquer sur sa réalité des mesures inadaptées.

L'analyse de risque s'attache à identifier les situations concrètes de travail : nature, temps, lieu, équipement, espace... pour se faire une idée du risque encouru. L'analyse de risque utilise la notion d'unité de travail ou de groupe homogène d'exposition, notions flexibles qui permettent d'ajuster les mesures en fonction de l'organisation de l'entreprise.

En résumé, il n'y a pas de recette universelle : aussi utiles que soient les fiches et les guides, ils ne doivent pas être plaqués artificiellement sur la situation de l'entreprise.

Pour conduire l'analyse de risque, le dialogue avec les salariés est essentiel pour bien saisir la réalité du travail.

→ Pour plus de détails sur la démarche d'évaluation des risques professionnels, voir le [chapitre dédié](#) sur La Fabrique de l'UIMM.

B. Transcription de document unique d'évaluation des risques professionnels (DUER)

S'agissant du document unique de prévention des risques professionnels (DUER), il est important de rappeler sa place dans la démarche de prévention. Le document unique est un document écrit qui transcrit les résultats de l'évaluation des risques.

Article [R. 4121-1](#) du Code du travail

L'employeur transcrit et met à jour dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs à laquelle il procède en application de l'article [L. 4121-3](#).

Cette évaluation comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement, y compris ceux liés aux ambiances thermiques.

S'agissant de la crise du coronavirus (Covid-19), la mise à jour du document unique s'impose uniquement en raison des importantes mesures de prévention à prendre et des bouleversements organisationnels qu'elle apporte. Nous conseillons aux

entreprises de créer une annexe « Pandémie coronavirus (Covid-19) » au document unique. Cette formule est reprise de la [circulaire DGT 2009/16 du 3 juillet 2009](#) en situation de pandémie grippale H1N1.

Indépendamment de la transcription des résultats de l'analyse de risque dans le document unique, l'entreprise a intérêt à conserver les traces de toutes les diligences accomplies, notamment lorsque celles-ci n'aboutissent pas (commande de masque non acceptée, demande de visite médicale non honorée...).

C. Principes généraux de prévention

Il existe une hiérarchie des mesures de prévention, au titre des principes généraux de prévention, que l'employeur doit respecter (article [L. 4121-2](#) du Code du travail). Nous l'illustrons brièvement pour le cas du coronavirus (Covid-19).

- 1° Éviter les risques (mettre en place le télétravail pour supprimer les risques liés aux déplacements) ;
- 2° Évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités (procéder à une analyse fine des situations de travail où les personnes sont amenées à travailler de manière rapprochée) ;
- 3° Combattre les risques à la source (éviter les déplacements et les contacts interpersonnels) ;
- 4° Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé (adapter les horaires pour limiter la présence simultanée de personnes dans les locaux) ;
- 5° Tenir compte de l'état d'évolution de la technique (exploiter les informations mises en ligne par les institutions de santé durant la pandémie) ;
- 6° Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux (revoir les modalités de débriefing en favorisant le recours aux outils numériques et réorganiser les salles de réunions, par exemple) ;
- 7° Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants (traiter le sujet dans le cadre d'une approche globale et non pas uniquement technique) ;
- 8° Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle (mettre en place les mesures barrières prioritairement, puis fournir les équipements individuels lorsqu'ils sont nécessaires) ;
- 9° Donner les instructions appropriées aux travailleurs (diffuser des campagnes de sensibilisation et afficher des consignes aux postes de travail).

De ces principes abstraits, l'entreprise déduit donc des **mesures concrètes** qui vont rentrer dans le détail. **Ces mesures de prévention peuvent faire l'objet de procédures formalisées et de mises en routine dans l'entreprise pour faciliter leur assimilation.**

D. Éléments spécifiques liés à l'évaluation des risques en période de Covid-19

1. Notions de base sur les agents biologiques et le Covid-19

Les personnes qui ont en charge la prévention dans l'entreprise peuvent prendre connaissance de quelques notions fondamentales sur les agents biologiques et la gestion du risque biologique si elles ne sont pas déjà familiarisées avec lui.

Virus, bactéries, champignons et parasites

Il ne faut pas totalement assimiler l'évaluation du risque provenant des virus avec celui des bactéries, champignons et autres parasites biologiques. Certes, il y a des mesures de prévention valables pour tous ces agents, mais les virus ne sont pas des bactéries, ils ne sont pas assimilés à un être vivant. Les virus ne se « nourrissent » pas, ils ne produisent pas d'énergie, ils n'en consomment pas, ils ne se reproduisent pas. Ce sont des parasites infectieux qui s'immiscent dans la « mécanique » génétique des cellules vivantes où ils se « répliquent ». Les bactéries, elles, sont vivantes et prolifèrent dans les milieux qu'elles apprécient particulièrement, notamment les milieux humides, le calcaire... Tous les virus n'ont pas les mêmes effets, ni le même « comportement » : tout n'est pas encore connu sur celui du coronavirus (Covid-19).

C'est donc le contact avec les cellules humaines qui doit faire l'objet de vigilance. Le coronavirus (Covid-19) ne traverse pas la peau. Il ne peut rentrer dans l'organisme que par les muqueuses : principalement la bouche, le nez, les yeux. Il rentre, soit par une projection directe dans la muqueuse, soit parce qu'il est porté par la peau de la main ou par un objet contaminé dans la muqueuse (d'où l'importance extrême de bien laver la surface de la peau et en priorité des mains). Ce point est fondamental. **La multiplication des conseils de prévention (désinfection, masques, gants...) ne doit pas faire perdre de vue que le mode de transmission principal reste le contact prolongé avec une personne contaminée ou le fait de ramener, soi-même, le virus sur le visage en le touchant avec les mains.**

Niveau de risque du Covid-19

S'agissant du niveau de risque présenté par le coronavirus (Covid-19), celui-ci devrait prochainement faire l'objet d'une nouvelle classification dans le cadre de la [directive 2000/54/CE du 18 septembre 2000](#) concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des agents biologiques au travail. Il passerait probablement du groupe 2 au groupe 3.

Article R. 4421-3 du Code du travail

Les agents biologiques sont classés en quatre groupes en fonction de l'importance du risque d'infection qu'ils présentent :

- 1° Le groupe 1 comprend les agents biologiques non susceptibles de provoquer une maladie chez l'homme ;
- 2° Le groupe 2 comprend les agents biologiques pouvant provoquer une maladie chez l'homme et constituer un danger pour les travailleurs. Leur propagation dans la collectivité est peu probable et il existe généralement une prophylaxie ou un traitement efficaces ;
- 3° Le groupe 3 comprend les agents biologiques pouvant provoquer une maladie grave chez l'homme et constituer un danger sérieux pour les travailleurs. Leur propagation dans la collectivité est possible, mais il existe généralement une prophylaxie ou un traitement efficaces ;

4° Le groupe 4 comprend les agents biologiques qui provoquent des maladies graves chez l'homme et constituent un danger sérieux pour les travailleurs. Le risque de leur propagation dans la collectivité est élevé. Il n'existe généralement ni prophylaxie ni traitement efficace.

Processus d'infection

Le coronavirus (Covid-19), comme tous les virus a donc besoin d'un hôte vivant pour se répliquer.

Quand il est à l'extérieur de la cellule humaine, il est composé d'une capsule (dite capsid) de protéine qui contient un acide nucléique. La membrane qui l'entoure est composée de lipides. Ces acides encapsulés sont de grosses molécules qui sont le support de l'information génétique qui permet de former des protéines (ADN) ou qui permet de copier l'information génétique (ARN) et procéder à la synthèse des protéines. Pour infecter une cellule humaine, le virus doit donc interagir avec elle en se fixant à sa surface, il pénètre alors dans la cellule et libère l'acide nucléide de sa capsule. La simple présence du virus sur la peau ne contamine pas, le virus doit atteindre une muqueuse. L'ADN commence alors à se répliquer.

Désagrégation du Covid-19

En l'absence de cellule vivante lui permettant de se répliquer, le virus finit par se décomposer et perd son potentiel viral.

Il faut dès lors bien distinguer le virus entier des traces, qui peuvent subsister après sa décomposition. Trouver des « morceaux » d'ARN viral n'est pas du tout la même chose que trouver des « virus actifs ». Les traces ne sont pas contaminantes.

Contamination de l'air et des surfaces

La question de la contamination par l'air ou en touchant une surface sera fonction évidemment de l'analyse de risque : plus la charge virale est importante, plus le risque croît. La concentration virale n'est pas la même en entreprise industrielle qu'à l'hôpital et les recommandations propres au milieu hospitalier ne sont pas transposables en l'état.

Voici les données validées par les autorités sanitaires.

- **Ministère de la Santé**

Dans son [questions-réponses](#) publié le 31 mars 2020 et mis à jour le 29 mai 2020, le ministère de la Santé apporte les précisions suivantes.

Comment se transmet le coronavirus COVID-19 ?

La maladie se transmet par les gouttelettes (sécrétions projetées invisibles lors d'une discussion, d'éternuements ou de la toux). On considère donc qu'un contact étroit avec une personne malade est nécessaire pour transmettre la maladie : même lieu de vie, contact direct à moins d'un mètre lors d'une discussion, d'une toux, d'un éternuement ou en l'absence de mesures de protection.

Un des autres vecteurs privilégiés de la transmission du virus est le contact des mains non lavées souillées par des gouttelettes.

C'est donc pourquoi les gestes barrières et les mesures de distanciation sociale sont indispensables pour se protéger de la maladie.

Le virus circule-t-il dans l'air ?

Non, il ne peut pas vivre dans l'air tout seul. Le coronavirus responsable du COVID-19 se transmet par les gouttelettes, qui sont les sécrétions respiratoires qu'on émet quand on tousse, qu'on éternue ou qu'on parle.

Le virus est transporté par les gouttelettes, il ne circule pas dans l'air tout seul, mais peut atteindre une personne à proximité (< 1 mètre) ou se fixer sur une surface souillée par les gouttelettes, comme les mains ou les mouchoirs. C'est pour cela qu'il est important de respecter les gestes barrières et les mesures de distanciation sociale.

Combien de temps le COVID-19 peut-il vivre sur une surface ?

Dans des conditions propices à sa survie, le virus pourrait survivre, sous forme de traces, plusieurs jours sur une surface. Toutefois, ce n'est pas parce qu'un peu de virus survit que cela est suffisant pour contaminer une personne qui toucherait cette surface. En effet, au bout de quelques heures, la grande majorité du virus meurt et n'est probablement plus contagieux. Pour rappel, la grande transmissibilité du coronavirus COVID-19 n'est pas liée à sa survie sur les surfaces, mais à sa transmission quand on tousse, qu'on éternue, qu'on discute ou par les gouttelettes expulsées et transmises par les mains. C'est pour cela qu'il est important de respecter les gestes barrières et les mesures de distanciation sociale.

- **Organisation Mondiale de la Santé (OMS)**

Dans son [questions-réponses](#), tel que rédigé à la date d'écriture de ce guide, l'OMS apporte les précisions suivantes.

Combien de temps le virus survit-il sur les surfaces ?

Le plus important à savoir est que les surfaces peuvent être facilement nettoyées avec un désinfectant ménager courant qui tuera le coronavirus. Des études ont montré que le virus de la COVID-19 peut survivre pendant 72 heures sur le plastique et l'acier inoxydable, moins de quatre heures sur le cuivre et moins de 24 heures sur le carton.

Comme toujours, il faut se laver les mains avec une solution hydroalcoolique ou à l'eau et au savon et éviter de se toucher les yeux, la bouche ou le nez.

- **Haut Conseil de la Santé Publique (HCSP)**

Les éléments présentés ci-dessous sont extraits de l'[avis du HCSP du 17 mars 2020](#).

Données sur les modalités de transmission du virus SARS-CoV-2

Comme la plupart des micro-organismes, le SARS-CoV-2 n'a pas une unique voie de transmission.

Les principales modalités de transmission du SARS-CoV-2 sont les suivantes :

- transmission directe (par inhalation de gouttelettes lors de toux ou d'éternuement par le patient),

- et transmission par contact (contact avec la bouche, le nez, ou les muqueuses des yeux).

Certaines études suggèrent toutefois que la transmission du SARS-CoV-2 n'est pas limitée aux voies respiratoires. Par exemple pour l'œil, une étude a mis en évidence de l'ARN viral dépisté par RT-PCR (voire du virus cultivable) sans qu'il n'y ait à ce jour de transmission décrite par cette voie. Il en est de même pour la salive. Une étude suggère une transmission du SARS-CoV-2 par contact avec des patients asymptomatiques.

Certaines publications mentionnent que, comme tout micro-organisme, le SARS-CoV-2 pourrait être diffusé par des aérosols formés lors de procédures médicales ou d'aérosols expérimentaux. Le SARS-CoV-2 a été détecté par RT-PCR en divers endroits d'une chambre accueillant un patient infecté, suggérant une émission dans l'air de la chambre. Toutefois la présence d'un virus dans l'air ne signifie pas qu'il est infectieux ni qu'il y a une transmission respiratoire de type « air ». Il n'existe pas d'études prouvant une transmission interhumaine du virus par des aérosols sur de longues distances. Néanmoins, s'il existe, ce mode de transmission n'est pas le mode de transmission majoritaire.

La transmission des coronavirus des surfaces contaminées vers les mains n'a pas été prouvée. Cependant, elle ne peut être exclue, à partir de surfaces fraîchement contaminées par les sécrétions. Par ailleurs, les coronavirus survivent probablement jusqu'à 3 heures sur des surfaces inertes sèches et jusqu'à 6 jours en milieu humide. Ainsi, la transmission manuportée à partir de l'environnement est possible.

L'ARN du SARS-CoV-2 a pu être détecté dans les selles (au 7^e jour de la maladie). Toutefois, le caractère infectieux du virus détecté dans les selles n'a été évoqué qu'en une seule occasion chez un patient prélevé 15 jours après le début des symptômes, ce qui laisse supposer que la transmission par les selles est moins importante que la transmission par les gouttelettes respiratoires ou manuportée. En particulier, le risque de transmission fécale du virus SARS-CoV-2 n'a pas été documenté. L'excrétion du virus a pu être mise en évidence chez certains patients après la disparition des symptômes.

Les voies de transmission préférentielles sont via les gouttelettes et le manuportage.

- **Question de la ventilation et de la climatisation**

Dans leur [foire aux questions](#) mise à jour le 19 mai 2020, les professionnels du secteur de la ventilation et de la climatisation (UNICLIMA, AFPAC et SNEFCCA) ont répondu aux nombreuses questions sur les préconisations à respecter dans le cadre de l'épidémie liée au Covid-19.

Afin de répondre aux interrogations et lever les doutes qui pourraient subsister sur cette question les professionnels du froid, fabricants et installateurs, ont décidé d'informer les professionnels et les particuliers des préconisations à respecter dans le cadre de cette épidémie, préconisations qui font échos aux avis scientifiques de l'INRS et du Haut Conseil à la Santé Publique (HCSP).

RAPPEL : l'entretien et la maintenance régulière de votre système de ventilation ou de climatisation par un professionnel est un gage de son bon fonctionnement. En cette période de pandémie, l'augmentation de la fréquence de nettoyage et de désinfection avec des produits aux normes virucides EN 14476 en s'assurant au préalable de la compatibilité avec le matériel et le changement régulier des filtres par votre mainteneur habituel sont fortement recommandés.

1. Mon client veut stopper la ventilation et la climatisation, que faut-il faire ?

Selon l’OMS, les études menées à ce jour semblent indiquer que le virus est principalement transmissible par contact avec des gouttelettes respiratoires, plutôt que par voie aérienne. Il peut également se transmettre en portant des mains contaminées aux muqueuses (nez, bouche, yeux) ou par contact direct entre personnes. Par ailleurs, le SRAS-CoV-2 ne survivrait que quelques heures sur une surface sèche en l’état actuel des connaissances.

Pour la ventilation simple flux par extraction desservant plusieurs locaux, le conduit d’extraction d’air est en dépression, et même non-étanche, il ne présente aucun danger de dissémination. En effet, s’il comporte des défauts d’étanchéité, cela signifie que l’air des locaux qu’il traverse est aspiré dans le conduit. Il n’y a pas de risque que l’air du conduit soit disséminé dans les locaux traversés. Cela est vrai également pour la climatisation centralisée fonctionnant en tout air neuf.

De façon générale, les systèmes de ventilation ou de traitement d’air permettent d’assurer un renouvellement d’air dans les bâtiments. Aussi, il est recommandé :

- Pour les bâtiments d’habitation, d’assurer une ventilation générale et permanente ;
- Pour les autres bâtiments, de prolonger le temps de fonctionnement du système de ventilation ou de traitement d’air et dans l’idéal, de le maintenir en fonctionnement permanent ou d’élargir la plage de fonctionnement journalière (ex : démarrage 1 heure avant et arrêt 1 heure plus tard) ;
- D’augmenter les débits d’air insufflé et/ou extrait en privilégiant les périodes où les locaux sont inoccupés ;
- De vérifier l’étanchéité au niveau des échangeurs de chaleur rotatifs (également appelés roues enthalpiques) ou du dispositif de by-pass afin de fonctionner en tout air neuf et de s’assurer de l’absence de recirculation d’air ou de recyclage d’air. Si l’étanchéité ne peut être garantie alors il est recommandé d’arrêter ces dispositifs d’échange calorifique.

En complément ou en l’absence de système de ventilation, il est recommandé d’aérer régulièrement les locaux par ouverture des fenêtres.

Pour la ventilation des locaux de travail, nous vous recommandons d’appliquer les mesures préconisées par **l’INRS** dans sa Foire aux questions en ligne « COVID-19 et entreprises ».

Dans la mesure où il faut réguler la température dans les bâtiments, nous recommandons pour les unités intérieures de climatisation fonctionnant sur air recyclé (ventilo-convecteur, split, gainable ou cassette) :

- Si un apport d’air neuf est possible, par exemple, par ouverture des fenêtres ou ventilation mécanique, de maintenir en fonctionnement continu les unités intérieures ;
- Sans possibilité d’apport d’air neuf, de faire fonctionner les unités intérieures en petite vitesse et de nettoyer les filtres une fois par semaine.

Pour les environnements maîtrisés comme les laboratoires ou les hôpitaux, des informations peuvent être obtenues auprès de **l’ASPEC**.

À ce jour, il n’y a donc pas de contre-indication à maintenir en fonctionnement les installations CVC-R avec la réalisation de l’entretien courant recommandé par les fabricants (filtres...).

Toutefois, en cas de suspicion ou de cas avéré de COVID-19, l'arrêt des systèmes CVC est nécessaire pour la désinfection réalisée par un professionnel ; ce dernier s'assurera de la remise en fonctionnement (*source : avis du Haut Conseil de la Santé Publique du 24 avril 2020*).

2. Que faire sur une installation de ventilation ou de climatisation individuelle (logement ou petit tertiaire) ?

Les climatiseurs individuels (Splits), dans la majorité des cas, n'apportent pas d'air extérieur pour le renouvellement de l'air du local. Le nettoyage régulier des filtres et de l'unité de traitement d'air est nécessaire pour une meilleure efficacité. Le nettoyage doit s'effectuer en conformité avec les notices de maintenance du système de climatisation installé et avec l'usage d'un produit virucide répondant à la norme EN 14476 si le fabricant le permet.

Recommandations d'entretien à destination de l'utilisateur dans le cadre d'une utilisation courante :

- Stopper les systèmes de ventilation ou de climatisation ;
- Nettoyer les filtres de climatisation à l'eau savonneuse (toutes les 2 semaines) – en cas de détérioration du filtre, le remplacer par un filtre neuf aux caractéristiques identiques ;
- Remettre en route des systèmes et pour le système de climatisation sans apport d'air neuf, privilégier un fonctionnement en petite vitesse pendant la durée de la crise sanitaire ;
- Nettoyer les bouches de VMC (cuisine, SBD, WC...) selon les recommandations du fabricant et s'il l'autorise, avec un produit virucide EN14476 ;
- Pour une ventilation double flux, désactiver le « by pass ».

Précisions sur les règles usuelles d'entretien des filtres d'un climatiseur individuel :

Les fabricants préconisent aux usagers d'une unité de climatisation individuelle de nettoyer fréquemment les filtres des unités intérieures.

Il convient donc d'ouvrir la façade de l'unité intérieure :

- Extraire le filtre de son logement comme le préconise le manuel d'utilisation fourni avec l'équipement ;
- Laver les filtres à air avec de l'eau savonneuse. Si le filtre est fortement encrassé laissez-le tremper 10-15 mn dans une eau tiède. Après le lavage, secouez l'eau restante et séchez le filtre à l'ombre. N'essorez PAS le filtre lorsque vous retirez l'eau.

Si la poussière ne s'enlève PAS facilement, lavez-les avec un détergent neutre dilué dans de l'eau tiède. Laissez sécher les filtres avant de les remonter dans le climatiseur.

En cas de détérioration du filtre, le remplacer par un filtre aux caractéristiques identiques. Un filtre neuf permettra d'avoir la certitude que la charge virale est nulle.

Il est recommandé de nettoyer les filtres à air au minimum toutes les 2 semaines.

En cas de suspicion ou de cas avéré de COVID-19 :

- Aérer fortement par ouverture des fenêtres (minimum 10 à 15 mn plusieurs fois par jour).
- Pour le système de climatisation :

- Faire appel à un professionnel pour stopper le système, nettoyer les filtres à l'aide d'un détergent neutre ou les remplacer par des filtres neufs aux caractéristiques identiques, nettoyer les éléments de carrosserie de l'unité, et nettoyer le bac de condensats selon les recommandations du fabricant ;
- Remettre en route le système en privilégiant un fonctionnement en petite vitesse au niveau des unités intérieures pendant la durée de la crise sanitaire.
- Pour le système de ventilation :
 - Nettoyer les bouches d'extraction de la VMC et, éventuellement les filtres au niveau de la centrale double flux selon les recommandations du fabricant.

3. Que faire sur une installation de climatisation centralisée / multizones type gainable (logement ou petit tertiaire) ?

Recommandations d'entretien à destination de l'utilisateur dans le cadre d'une utilisation courante :

- Faire appel à un professionnel pour :
 - Stopper le système ;
 - Nettoyer les filtres à l'eau savonneuse (toutes les 2 semaines) – en cas de détérioration du filtre, le remplacer par un filtre neuf aux caractéristiques identiques ou supérieures si le système le permet ;
 - Sans possibilité d'apport d'air neuf, remettre en route le système en privilégiant un fonctionnement en petite vitesse au niveau des unités intérieures pendant la durée de la crise sanitaire.

En cas de suspicion ou de cas avéré de COVID-19 :

- Aérer fortement par ouverture des fenêtres.
- Pour le système de climatisation :
 - Faire appel à un professionnel pour stopper le système, nettoyer les filtres à l'aide d'un détergent neutre ou les remplacer par des filtres neufs aux caractéristiques identiques et nettoyer le bac de condensats ;
 - Remettre en route la climatisation en privilégiant un fonctionnement en petite vitesse au niveau des unités intérieures pendant la durée de la crise sanitaire.
- Pour le système de ventilation :
 - Nettoyer les bouches d'extraction de la VMC et, éventuellement les filtres au niveau de la centrale double flux.

4. Que faire sur une installation de climatisation et de ventilation centralisée de type CTA/UTA ?

Dans une climatisation collective ou centralisée, l'air traité dans les UTA ou CTA peut être de l'air extérieur à 100 % ou bien un mélange compris entre 0 % et 100 % d'air extérieur. Dans le cas de 0 % d'air extérieur, le fonctionnement est dit en recyclage. L'air traité provient à 100 % des locaux traités.

Faire appel à un professionnel pour l'entretien courant ou en cas de suspicion ou de cas avéré de COVID-19 pour :

- Stopper le système ;
- Nettoyer les filtres à l'aide d'un détergent neutre ou les remplacer par des filtres neufs aux caractéristiques identiques ou supérieures si le système le permet ;
- Nettoyer le bac de condensats selon les recommandations du fabricant ;

- Privilégier un fonctionnement permanent (24/24h) du système ;
- Privilégier également un fonctionnement en tout air neuf afin d'éviter la recirculation d'air extrait.

5. Existe-t-il un risque lié à l'utilisation de l'air recyclé ?

En l'état actuel des connaissances scientifiques, le virus ne pourrait pas se propager seul. Il devrait se greffer aux particules présentes dans l'air pour pouvoir être véhiculé. C'est pour cela qu'une ventilation régulière des locaux (ouverture des fenêtres ou apport d'air neuf avec ventilation mécanique) est indispensable à l'assainissement de l'air. Si la ventilation des locaux n'est pas possible alors il est recommandé de faire fonctionner le système de climatisation en petite vitesse.

6. Je suis un professionnel et je dois intervenir sur un système de climatisation, quelles mesures de protection dois-je prendre pour mon salarié ?

La contamination systématique du système sur lequel doit intervenir le technicien n'est pas avérée. Néanmoins, la charge virale sur la filtration, surtout en recyclage, peut exister. Il est donc nécessaire de prendre plus de précautions dans la manipulation des organes de filtration.

Par mesure de précaution pour la protection des salariés, il est nécessaire de fournir au personnel intervenant le matériel de protection suivant :

- Un masque de protection ;
- Des lunettes de protection ;
- Des gants à usage unique qui ne servent qu'à la manipulation des filtres ;
- Un Virucide répondant à la Norme EN 14476 en pulvérisateur et en liquide gel ;
- Un sac étanche pour y conditionner les filtres usagés dans le cas du remplacement.

Les informations de l'INRS indiquent que la durée de vie de la matière virale n'excède pas quelques heures, donc, si le sac plastique est gardé fermé étanche pendant quelques semaines il pourra être détruit selon les procédures habituelles avant COVID-19.

Les opérations suivantes doivent être effectuées au niveau des systèmes :

- Pulvérisation sur les surfaces d'échange intérieur, du bac à condensats et des filtres s'ils ne sont pas changés selon les préconisations du fabricant.
- L'intérieur du caisson de traitement d'air peut être nettoyé avec la solution liquide désinfectante et virucide selon les préconisations du fabricant.

7. Existe-t-il des filtres efficaces contre le COVID-19 que l'on peut installer dans les systèmes de climatisation pour éviter une éventuelle contamination ?

Par mesure de précaution, les autorités de santé et les professionnels recommandent un nettoyage et un remplacement régulier des filtres selon les fréquences et conditions prévues par les fabricants.

Certaines démarches commerciales offensives en cours proposent des solutions promettant une filtration de l'air spécial COVID-19. En l'état de la connaissance actuelle du virus, aucun professionnel n'est en mesure de s'engager sur l'efficacité d'un filtre spécifiquement sur le COVID-19.

8. Quelle est l'efficacité des lampes UV sur le COVID-19 ?

L'efficacité des lampes UV (type UVC pour les virus) a été démontrée pour le traitement des virus, mais, à ce jour, elle n'aurait pas été prouvée de façon spécifique pour le COVID-19.

Pour information concernant les « Épurateurs d'air », la certification NF (NF-536) permet de tester l'efficacité et de connaître les caractéristiques des produits qui sont disponibles auprès du fabricant :

- Débits d'air ;
- Niveaux de puissance acoustique ;
- Puissances électriques absorbées ;
- Valeurs minimales et maximales de débit d'air épuré initial pour les catégories de polluants vis-à-vis desquelles une efficacité est déclarée ;
- Valeurs minimales et maximales de surface de pièce recommandée pour les catégories de polluants vis-à-vis desquelles une efficacité est déclarée ;
- Ratio entre la valeur maximale de débit d'air épuré initial et la puissance électrique absorbée.

L'INRS s'est également prononcé sur le sujet de la ventilation et de la climatisation, dans sa [foire aux questions](#) mise à jour le 4 mai 2020.

Au vu des données actuelles, le SRAS-CoV-2 se transmet essentiellement par inhalation de gouttelettes émises, par une personne porteuse du virus.

Par mesure de précaution, il peut être 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 et bien que la transmission se fasse essentiellement par des gouttelettes contaminées émises par la personne infectée dans son environnement immédiat (environ 1 m), un certain nombre de mesures de prévention complémentaires pourraient éventuellement limiter la quantité de gouttelettes dans le milieu ambiant, telles que :

- En l'absence de ventilation mécanique, 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, maintien de la ventilation et fermeture des portes.
- Dans le cas des bâtiments équipés d'une centrale de traitement d'air, maintien de l'apport d'air extérieur et 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.

2. Réglementation spécifique aux risques biologiques ordinaires

Le risque biologique revêt 2 aspects :

- un aspect chronique, ordinaire, propre à l'activité de certaines entreprises ;
- un aspect pandémique, tout à fait exceptionnel concernant la totalité de la Nation, entreprises incluses.

Le risque biologique spécifique à une entreprise peut-être généré par l'entreprise elle-même qui a besoin de l'agent biologique dans son procédé de production ou dont l'activité est d'étudier ledit agent comme les laboratoires de recherche de l'industrie pharmaceutique. L'entreprise peut également être confrontée à un risque biologique permanent du fait de son activité ordinaire, bien qu'elle n'en utilise pas délibérément. Il s'agit des entreprises dont l'activité confronte les salariés à des agents biologiques : établissements de soins, professions de la santé, contacts avec les animaux morts ou vivants, chaleur et humidité, traitements des eaux usées et déchets.

Dans la métallurgie, on trouve ce type de risque chronique dans les activités d'installation ou de maintenance des équipements installés en milieu exposé de manière chronique (établissements de soins, traitement des déchets, nettoyage des tours aéroréfrigérantes, traitement des fluides de coupe...).

Outre un suivi spécifique de l'état de santé des salariés, la réglementation du risque biologique impose de tenter de remplacer l'agent biologique dangereux par un agent moins dangereux, de prendre des mesures de protection collective, de porter des équipements de protection individuelle réglementaires conformes, d'empêcher la diffusion de l'agent biologique en dehors de l'enceinte de l'entreprise et de le confiner, de recommander la vaccination... Cette réglementation ne fait évidemment pas des gestes barrières la consigne générale (en ce sens, voir INRS, « [Les risques biologiques en milieu professionnel](#) », « [Les risques biologiques sur les lieux de travail](#) »).

Cette réglementation ne couvre pas la totalité du risque biologique car elle ne traite absolument pas du risque pandémique, qui est de nature environnementale. Celui-ci fait l'objet d'un cadrage étatique *ad hoc* (sur ces distinctions, voir en particulier la circulaire DGT n°2007/18 du 18 décembre 2007 et la [circulaire DGT 2009/16 du 3 juillet 2009](#)).

Le ministère du Travail rappelle, dans une [actualité](#) publiée le 20 avril 2020 et mise à jour le 1^{er} mai 2020, que la réglementation relative aux agents biologiques n'a pas vocation à s'appliquer à toutes les entreprises en raison de la crise sanitaire.

Dans quels cas la réglementation sur le risque biologique s'applique-t-elle ?

Au titre de [l'arrêté du 18 juillet 1994 fixant la liste des agents biologiques pathogènes](#), le COVID-19 doit être considéré comme un agent biologique pathogène de groupe II.

Or, il découle de l'article R. 4421-1 du Code du travail que peuvent être considérés comme exposés au risque biologique :

- les professionnels systématiquement exposés au risque de contamination du virus du fait de la nature de leur activité habituelle (ex : professionnels de santé et de secours) ;
- mais également les travailleurs dont les fonctions les exposent à un risque spécifique quand bien même l'activité de leur entreprise n'impliquerait pas normalement l'utilisation délibérée d'un agent biologique. Cette situation peut notamment concerner les travailleurs des secteurs des soins, de l'aide à domicile ou des services à la personne, dès lors que leurs tâches impliquent des contacts de moins d'un mètre avec des personnes potentiellement contaminées (ex : toilette, habillage, nourriture).

E. Pratiques d'entreprises de la métallurgie

- **Limiter la présence physique en entreprise**
 - organiser, si possible, des rotations et des horaires aménagés pour limiter la présence simultanée de salariés dans un même espace ;
 - réorganiser les flux de personnes dans l'entreprise, par exemple les flux de circulation des piétons pour supprimer les croisements dans les espaces étroits comme les escaliers, les couloirs, les halls d'entrée ;
 - si possible, arrêter les ascenseurs, à défaut, limiter strictement le nombre de personnes afin de respecter les distances (limiter l'utilisation à une personne si l'ascenseur est trop petit pour respecter les distances) ;
 - éviter les lieux et les situations qui feraient « goulot d'étranglement » ;
 - limiter strictement les réunions en présentiel, en respectant la distance minimale d'un mètre entre chaque personne ;
 - imposer un nombre de participants maximal ;
 - interdire les rassemblements collectifs ;
 - supprimer les « briefings » en présentiel.



- **Baliser et formaliser les chemins de circulation**



L'évaluation du risque à mener par les entreprises industrielles se focalise sur l'identification des situations propices à la transmission du virus, principalement les **relations interpersonnelles à proximité ou des situations de contact avec une surface potentiellement contaminée.**



ÉVALUER

**les situations à risques
pour les salariés**



- On identifiera les situations où il est indispensable de travailler en binôme ou à plusieurs à une distance inférieure à un mètre.

Certaines situations sont évidentes, d'autres moins. Des situations de travail tout à fait ordinaires, qui n'ont jamais présenté aucun risque spécifique, peuvent ainsi devenir critiques comme le fait de prêter un objet. Ainsi, ce risque doit faire l'objet d'une vigilance particulière, notamment lors des opérations de manutention manuelle.

L'Agence nationale de santé sanitaire, environnement, alimentation, travail (ANSES), dans une [note d'appui scientifique du 26 mars 2020](#), propose une hiérarchisation du risque Covid-19 intéressante, inspirée de son homologue américaine (Occupational Safety and Health Administration, OSHA).

1. Risque d'exposition très élevé

Les emplois à très haut risque d'exposition sont ceux qui présentent un potentiel élevé d'exposition à des sources de COVID-19 connues ou suspectées au cours de procédures spécifiques au niveau médical, post mortem ou en laboratoire. Peuvent être inclus dans cette catégorie :

- Le personnel de santé effectuant des actes ou des examens médicaux générant des aérosols (par ex., intubation, procédures d'induction de la toux, bronchoscopies, certaines procédures et examens dentaires ou collecte d'échantillons invasifs) sur des patients atteints de COVID-19 ou suspectés de l'être ;
- Le personnel de santé ou de laboratoire recueillant ou manipulant des échantillons de patients atteints de COVID-19 ou suspectés de l'être (par exemple, manipulation de cultures de patients atteints de COVID-19 ou suspectés de l'être) ;
- Des travailleurs de la morgue effectuant des autopsies, impliquant généralement des procédures générant des aérosols, sur le corps de personnes atteintes de COVID-19 ou suspectées de l'être au moment de leur décès.

2. Risque d'exposition élevé

Les emplois à haut risque d'exposition sont ceux qui présentent un potentiel élevé d'exposition à des sources de COVID-19 connues ou suspectées. Peuvent être inclus dans cette catégorie :

- Le personnel de santé (par ex. médecins, infirmières et autre personnel hospitalier qui doivent pénétrer dans les chambres des patients) exposés à des patients atteints de COVID-19 ou suspectés de l'être (remarque : lorsque ces travailleurs effectuent des procédures générant des aérosols, leur niveau de risque d'exposition devient très élevé) ;
- Les travailleurs du transport sanitaire (par ex. les conducteurs de véhicules ambulanciers) transportant des patients atteints de COVID-19 ou suspectés de l'être dans des véhicules fermés ;
- Les travailleurs mortuaires impliqués dans la préparation (par ex. pour l'inhumation ou la crémation) des corps de personnes atteintes de COVID-19 ou suspectées de l'être au moment de leur décès.

3. Risque d'exposition moyen

L'OSHA propose d'inclure dans cette catégorie les emplois qui nécessitent des contacts fréquents et/ou proches (c'est-à-dire à moins de 1 mètre) avec des personnes qui peuvent être infectées par le SRASCoV-2, mais qui ne sont pas atteintes de COVID-19 ou suspectées de l'être. Dans les lieux de travail où la transmission est continue, les travailleurs de cette catégorie peuvent être en contact avec le grand public (par ex. dans les environnements de travail à forte densité de population et certains commerces de détail à volume élevé).

4. Risque d'exposition plus faible

Les emplois à risque d'exposition plus faible sont ceux qui ne nécessitent pas de contact avec des personnes dont l'infection par le SRAS-CoV-2 est connue ou suspectée, ni des contacts étroits (c'est-à-dire à moins de 1 mètre) et fréquents avec du grand public. Les travailleurs de cette catégorie ont un contact professionnel minimal avec le public et les autres collègues.



Dès lors, il est possible de réfléchir et d'agir sur l'ensemble des mesures de prévention afin de supprimer ou de limiter le risque, notamment :

- remplacement d'une tâche par une autre ;
- réévaluation du mode opératoire de la tâche (pour les tâches en binôme par exemple) ;
- réaffectation des tâches ;
- rotation des personnes en présence ;
- évaluation précise des espaces de la zone de travail ;
- marquage au sol des zones individuelles de travail ;
- mise à disposition de nouveaux outils (pour éviter le prêt notamment) ;
- possibilité de mécaniser, en tout ou partie, la tâche ;
- mise en place de barrières physiques du type écran ou feuilles de plastique ;

- définition de la nature des équipements de protection individuelle (masques, masques couplés avec des écrans faciaux...);
- lieu de réalisation du travail : plein air, espace fermé, espace confiné...
- évaluation des éventuels risques du nouveau mode opératoire (attention par exemple, au port de charges par une seule personne au lieu de 2);
- diffusion de la bonne information et formation au poste de travail pour le respect de ces consignes inhabituelles et temporaires.

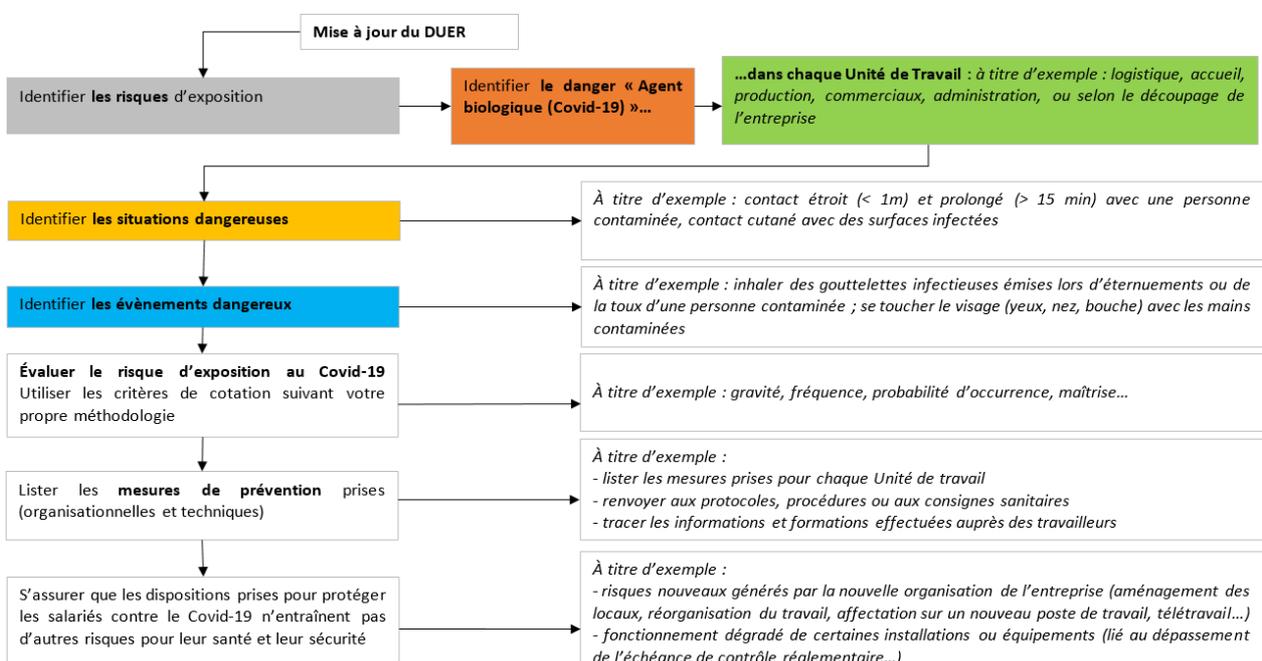
Les entreprises qui redémarrent le font progressivement. Le mode de fonctionnement reste « dégradé » par rapport à la normale.

- Il est nécessaire d'évaluer si ce type de fonctionnement peut créer des nouveaux risques. Par exemple, l'absence d'une personne très compétente pour réaliser une opération délicate peut-elle être compensée ? Des opérations qui étaient faites à 2 ou à 3 personnes en temps normal peuvent-elles être faites en sécurité avec moins de monde ?
- Les processus habituels de travail pourront être modifiés, les horaires de travail, les rotations de postes, les procédures d'accès, les voies de circulation, les habitudes de réunions et de « briefing »...

L'analyse de risque ne porte pas uniquement sur le coronavirus (Covid-19). Elle vise également tous les aspects habituels des risques « classiques » (équipement de travail, chimie, bruit, coactivité...), dans la configuration d'une entreprise qui fonctionne différemment.

Il est essentiel de s'interroger sur les mesures anti Covid-19. Certaines mesures ne sont-elles pas excessives ? L'usage massif de produits de désinfection peut-elle comporter des risques ? Certains de ces produits sont-ils inflammables, peuvent-ils supprimer des inscriptions utiles sur les équipements de travail (comme l'alcool à 90°, par exemple) ?

À titre d'exemple, voici un schéma de processus d'évaluation des risques proposé par la chambre syndicale d'Alsace à ses adhérents, afin de mettre à jour le document unique (DUER).



La gestion de la crise du coronavirus (Covid-19) entraîne, dans la plupart des entreprises, une très forte perturbation et reconfiguration de l'organisation du travail, impliquant la consultation du comité social et économique (CSE).

De manière générale, il est important de maintenir un bon niveau de dialogue social dans le cycle d'évaluation des risques et la définition des mesures de prévention en découlant. Il ne faut pas hésiter à faire appel à la créativité collective, en sollicitant et en impliquant tous les salariés de l'entreprise (sans considération de fonction, d'échelon ou de niveau hiérarchique).

III. Aspects organisationnels des mesures de prévention

A. Consigne générale : informer et sensibiliser

1. Informer et sensibiliser

En cette période de crise sanitaire, le dialogue professionnel avec tous les salariés est une condition importante de leur engagement.

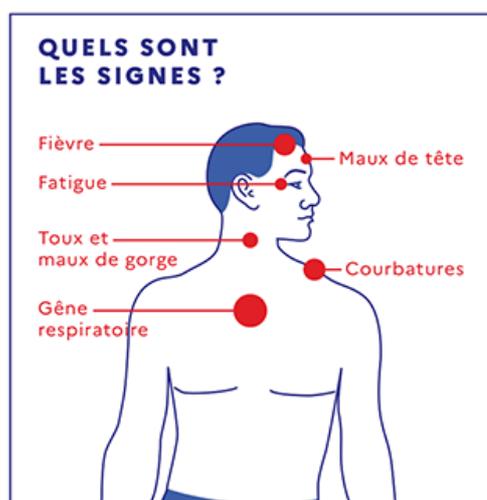
- Informer et garder des liens avec tous les salariés, sans oublier ceux qui restent en télétravail, ceux qui sont confinés ou atteints, et les expatriés.
- Mettre en place des visites régulières dans les secteurs pour répondre aux questions des salariés.
- Si besoin, mettre en place une cellule psychologique à l'écoute des salariés travaillant sur place, confinés ou éloignés.
- Standardiser les consignes opérationnelles et transmettre des consignes méthodiques et régulières à l'encadrement, la maîtrise et les équipes.
- Écouter les remontées et les suggestions.
- Maintenir le contact avec les clients.
- Maintenir le contact avec les fournisseurs, sous-traitants, prestataires de services.

La bonne information des salariés étant essentielle, l'UIMM a mis à disposition de son réseau des fiches pratiques et infographies (voir en [annexe](#) de ce guide).

L'UIMM propose également à ses adhérents un [plan de continuité d'activité \(PCA\)](#), utilisable en permanence, au-delà de la crise du Covid-19, et mettant en procédure ces points de vigilance.

La prévention de la contagion ne peut pas reposer uniquement sur des comportements individuels. La réglementation impose à l'employeur des mesures de nature collective. Toutefois, la priorité réglementaire des mesures collectives ne doit pas occulter, comme c'est le cas parfois, l'importance des habitudes individuelles en matière d'hygiène. Cette crise sanitaire est l'occasion de rappeler quelques fondamentaux pour enrayer les chaînes de transmission, au travail, à la maison, dans les lieux publics...

2. Ne pas venir travailler en cas de symptômes liés au coronavirus (Covid-19)



Il est essentiel de diffuser une consigne générale aux salariés appelés à venir travailler sur site : ne pas venir au travail et contacter son médecin traitant en cas de symptômes liés au coronavirus (Covid-19) ou le 15 en cas de difficultés respiratoires.

Pour mémoire, les symptômes sont les suivants : sensation fébrile, frissons, douleurs articulaires, courbatures, fatigue intense, fièvre, toux sèche ou grasse, maux de gorge, gêne ou difficultés respiratoires.

- Faire connaître l'algorithme référencé par le ministère de la Santé permettant de s'autoévaluer : les salariés peuvent être informés de l'existence de ce [site internet](#) permettant de s'autoévaluer et de connaître la marche à suivre s'il y a un indice de contamination. Cette application a été utilement complétée pour évaluer le comportement à tenir lors du déconfinement. Un outil d'auto-surveillance est proposé pour les porteurs des symptômes.
- La température normale rectale du corps par thermomètre rectal se situe entre 37° et 37,5°C et elle est plus élevée en fin de journée.

B. Gestion du télétravail

Pour rappel, en cas de modification importante des conditions de travail, il convient de consulter le CSE et de procéder à la mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUER).

- **Aspects techniques et organisationnels du télétravail**
 - organiser les moyens techniques ;
 - mettre en place et diffuser un annuaire des téléphones internes et portables ;
 - recourir à l'audio ou la visioconférence, avec fiche pratique de connexion en ligne, le cas échéant, fonctionnement d'applications dédiées (visioconférence) ;
 - définir un agenda de rendez-vous à distance par entité.
- **Aspects préventifs du télétravail**



Les recommandations de l'INRS sur le [télétravail en situation exceptionnelle](#) (actualité mise à jour le 27 mars 2020) sont les suivantes.

Des conditions très particulières

Dans tous les cas, le télétravail mis en place dans le cadre de l'épidémie de Covid-19 va se différencier du télétravail régulier déjà en œuvre dans les entreprises pour plusieurs raisons :

- il s'agit d'un télétravail « **imposé** » dont la décision de mise en place a souvent été très rapide, pratiquement sans préavis ;
- ce télétravail est effectué à **temps plein**, sans période régulière de retour au bureau ;
- il se pratique nécessairement à **domicile** ou à celui d'un proche, l'accès aux espaces de coworking et autres « tiers-lieux » n'étant plus possible ;
- il se pratique pour la plupart dans un **environnement familial** particulier : conjoint également en télétravail, enfants à la maison suivant leurs cours à distance...

Quels points de vigilance ?

En temps normal, le télétravail régulier est censé apporter au télétravailleur de nombreux avantages tant en qualité de vie qu'en capacité à réaliser leur travail dans les meilleures conditions : gain en temps et en fatigue sur les temps de trajet, réduction des interruptions dans les tâches... Mais, quels que soient ces avantages, le télétravail nécessite préparation et accompagnement car, sans ces précautions, il peut être source de risques et générer des atteintes à la santé et à la sécurité des salariés.

La mise en œuvre du télétravail dans cette période de crise, par ses caractéristiques, mérite une vigilance accrue, et une attention particulière devra être portée sur les points suivants :

- **Le risque d'isolement** : déjà présent pour le télétravail régulier, ce risque est renforcé dans la situation exceptionnelle actuelle. Le confinement général d'une part, le fait de ne plus aller sur le lieu de travail et d'y retrouver les collègues d'autre part rendent ce risque plus prégnant. Les potentielles difficultés matérielles rencontrées par certains avec les technologies de la communication et le caractère anxiogène de la situation ambiante aggravent les effets de ce risque ;
- **Le risque lié à l'hyper-connexion au travail** : du fait de la généralisation du télétravail on a pu voir une explosion des sollicitations par mail, la création de nombreux groupes d'échanges, des audioconférences permanentes qui peuvent mettre en difficultés le télétravailleur. S'y ajoute le besoin de se rendre utile, de ne pas se faire oublier...
- **La gestion de l'autonomie** : là aussi, le fait de pratiquer un télétravail à temps complet risque d'aggraver les difficultés que peuvent rencontrer certains salariés sur leur organisation personnelle. C'est notamment vrai pour ceux qui ne disposent d'aucune expérience du télétravail et pour qui c'est une nouveauté, mais également pour ceux qui sont moins familiers des technologies de la communication ;
- **L'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle** : en télétravail régulier, le salarié a normalement pris ses dispositions pour avoir les meilleures conditions de travail (choix de jours de télétravail et de plages horaires lui permettant d'être seul à domicile, aménagement d'un espace de travail spécifique...). En situation de confinement, il partage son espace avec sa famille elle-même confinée, avec des charges familiales chronophages (garde d'enfant, école à la maison...). La séparation du temps et de l'espace entre travail et activités privées est totalement bouleversée ;
- **Le suivi de l'activité** : il est probable que le télétravail réalisé dans ces conditions soit moins productif que le télétravail régulier, situation qui risque de s'accroître avec la durée du confinement. Le suivi de l'activité doit alors s'adapter à ces conditions particulières ;
- **Le rôle des managers de proximité** : comme l'organisation de l'équipe, le rôle du manager est profondément et subitement modifié, alors qu'il éprouve lui-même des difficultés similaires à celles des salariés qu'il encadre ;
- **Le maintien du collectif** : il repose pour le télétravailleur sur les possibilités offertes par la technologie et les « rites » organisés par la hiérarchie. Mais le télétravail en

cette période de confinement accentuée au sein des entreprises la différence de fonctionnement entre salariés pouvant télétravailler du fait de leur activité et ceux qui ne le peuvent pas, exclus pour partie des moyens technologiques mis à disposition des télétravailleurs. Cette différence d'organisation peut peser à terme sur le sens du travail et la cohésion du collectif.

Quelles solutions pour prévenir ces risques ?

Dans cette situation de crise, le passage en télétravail, quasiment instantané, n'a pas pu bénéficier de la phase de préparation et de concertation préalable recommandée pour la mise en place du télétravail régulier. Il faudra donc parfois imaginer rapidement des solutions et les mettre en œuvre dès que possible pour atténuer les risques accrus dans la situation actuelle du confinement.

Pour les salariés, il est recommandé :

- de s'installer, dans la mesure du possible, dans un espace de travail dédié (au mieux dans une pièce isolée) afin de ne pas être dérangé ;
- d'aménager leur poste de travail de manière à pouvoir travailler dans de bonnes conditions et de façon à limiter les risques de troubles musculosquelettiques (voir dossier INRS « [Travail sur écran](#) ») ;
- d'organiser leur travail en :
 - o se fixant des **horaires** (le plus simple est de garder le même rythme que celui pratiqué dans l'entreprise en se fixant l'heure de début et de fin et en prévoyant l'horaire de sa pause déjeuner) ;
 - o s'octroyant des **pauses régulières** afin de permettre des phases de repos visuel et d'éviter de maintenir une posture assise trop longtemps (pauses de 5 minutes toutes les heures) ;
 - o **anticipant et planifiant** tant que faire se peut leur charge de travail sur la semaine pour organiser les travaux à faire selon les priorités et le temps nécessaire ; des points réguliers avec le manager sont par ailleurs indispensables pour aider à la gestion des priorités du travail ;
 - o renseignant, lorsque l'outil informatique utilisé le permet, leur **statut** : occupé, si par exemple ils travaillent sur un rapport qui nécessite de la concentration, absent en cas de pause, disponible si on peut les contacter ;
 - o utilisant **tous les outils de communication** mis à disposition : mails, tchats, documents partagés, visioconférence, outils de travail collaboratif, agenda partagé (la fourniture, par l'employeur, d'un support pour l'aide à l'utilisation des outils d'information et de communication qu'il fournit est souhaitable) ;
 - o gardant le **contact avec l'équipe**, en organisant des réunions téléphoniques ou en visioconférence avec les collègues, des points réguliers avec le manager...

Pour les encadrants de proximité, il convient :

- de s'assurer d'un **contact régulier** avec chaque télétravailleur ;
- de respecter de façon accrue le **droit à la déconnexion**, même si les modalités n'en ont pas encore été débattues au sein de l'entreprise : il s'agit notamment de respecter des horaires décents lors des communications téléphoniques notamment ;
- d'**adapter les objectifs et le suivi de l'activité** des télétravailleurs à leurs conditions de travail particulières ;
- de définir les **moyens de rencontre virtuelle du collectif** et d'établir des « rites » ;

- de s'intéresser tout particulièrement à la situation des **non-télétravailleurs** et trouver des moyens pour maintenir le lien.

Au niveau de l'entreprise, il convient également :

- d'**accompagner les managers de proximité** et de les aider à assurer leur mission de soutien et de coordination des équipes dans cette situation particulière pendant laquelle il leur est demandé une vigilance et une disponibilité accrues dans leur rôle de soutien et d'accompagnement ;
- d'organiser une **assistance à distance pour l'usage des outils informatiques et de communication** sur lesquels s'appuie le télétravail, ainsi qu'une mobilisation des équipes de maintenance des systèmes d'information de l'entreprise.

Enfin, la **pratique du télétravail en situation exceptionnelle rend encore plus nécessaire de respecter un bon usage des moyens de communication**, en particulier :

- arbitrer selon le sujet, son importance et sa sensibilité, entre téléphone, mail ou messagerie ;
- concentrer ses mails à un même destinataire plutôt que de les lui envoyer au fil de l'eau ;
- relire les mails avant de les envoyer pour en évaluer l'impact ;
- réfléchir à l'utilité ou à la pertinence de multiplier les destinataires en copie...

C. Mesures barrières et distanciation sociale



Les mesures barrières sont **des mesures universelles**, des mesures générales de prévention de la propagation du coronavirus (Covid-19).

Elles s'appliquent, en toute situation, à l'ensemble de la population et, *a fortiori*, en milieu de travail et dans les moyens de transport. Ces mesures s'appliquent dans l'industrie.



Les muqueuses du visage : la bouche, le nez, les yeux sont les « portes d'entrée » du virus dans l'organisme et ce sont généralement les mains qui sont les plus exposées et qui transportent le virus sur le visage. Dès lors, il convient de se laver les mains encore plus régulièrement.

1. Mesures réglementaires

La distance minimale réglementaire **entre 2 personnes** est de 1 mètre.



**Respecter la distance sociale
d'au moins 1m entre chaque personne**

La seule mesure juridiquement contraignante et de portée générale est imposée par l'article 1 du [décret n° 2020-663 du 31 mai 2020](#).

Article 1 du décret n° 2020-663 du 31 mai 2020

Afin de ralentir la propagation du virus, les mesures d'hygiène définies en annexe 1 au présent décret et de distanciation sociale, incluant la distanciation physique d'au moins un mètre entre deux personnes, dites « barrières », définies au niveau national, doivent être observées en tout lieu et en toute circonstance.

Les rassemblements, réunions, activités, accueils et déplacements ainsi que l'usage des moyens de transports qui ne sont pas interdits en vertu du présent décret sont organisés en veillant au strict respect de ces mesures.

Le détail des mesures barrières impératives est décrit dans l'annexe 1 du décret.

Annexe 1 du [décret n° 2020-663 du 31 mai 2020](#)

I. - Les mesures d'hygiène sont les suivantes :

- se laver régulièrement les mains à l'eau et au savon (dont l'accès doit être facilité avec mise à disposition de serviettes à usage unique) ou par une friction hydroalcoolique ;
- se couvrir systématiquement le nez et la bouche en toussant ou éternuant dans son coude ;
- se moucher dans un mouchoir à usage unique à éliminer immédiatement dans une poubelle ;
- éviter de se toucher le visage, en particulier le nez, la bouche et les yeux.

Les masques doivent être portés systématiquement par tous dès lors que les règles de distanciation physique ne peuvent être garanties.

II. - Sauf dispositions contraires, le masque de protection mentionné au présent décret répond aux caractéristiques techniques fixées par l'arrêté conjoint des ministres chargés de la santé et du budget mentionné au K bis de l'article [278-0 bis](#) du Code général des impôts.

On notera le caractère universel et absolu de la formulation du texte qui a une visée générale sans distinction des destinataires.

Il est cependant évident que l'application de ce principe est modulée en fonction des circonstances. Ainsi, le non-respect de la distance d'un mètre entre 2 personnes est possible, dès lors que des mesures compensatoires sont prises (écran fixe ou mobile, masques...).

2. Recommandation du Haut Conseil de Santé Publique (HCSP)

Dans un [avis du 24 avril 2020](#), le HCSP a formulé des préconisations relatives à l'adaptation des mesures barrières et de distanciation sociale à mettre en œuvre en population générale, hors champs sanitaire et médico-social, pour la maîtrise de la diffusion du SARS-CoV-2.

Chapitre 3 – Limitation du nombre de personnes en espaces collectifs

En milieu intérieur, le nombre de personnes doit être réduit afin de respecter la distance physique d'au moins 1 mètre (dans un espace sans contact d'environ 4m² par personne au minimum à chaque fois que cela est possible) en évitant le croisement ou le regroupement des personnes (avec si possible l'organisation d'un sens de circulation). Ces préconisations seront adaptées en fonction du type d'espaces intérieurs.

En milieu extérieur à faible ou forte fréquentation, le nombre de personnes est dépendant de la distance et de l'espace et doit respecter un espace sans contact avec une distance physique d'au moins 1 mètre (dans un espace sans contact d'environ 4m² par personne au minimum, à chaque fois que cela est possible) en dehors des « unités épidémiologiques » (ex. personnes d'un même foyer confinées ensemble). Une attention particulière sera portée aux conditions d'accès des espaces publics.

Ces règles devront être affichées dans les espaces publics.

Dans cet avis, on peut constater que les 4 m² ne sont que la traduction de la distance sociale permettant de calculer le nombre de personnes présentes.

Le HCSP souligne qu'il s'agit d'environ 4 m² et que ces préconisations sont à respecter lorsque cela est possible et seront adaptées en fonction du type d'espaces intérieurs.

La surface de 4 m² n'a donc de sens, tout comme la distance sociale de 1 mètre, qu'en cas de croisement avec une personne physique susceptible de contaminer et non pas par rapport à un objet, une machine ou un mur, par exemple.

3. Protocole national de déconfinement et jauge

Le [protocole national de déconfinement](#) du 11 juin 2020 précise ce qui suit sur la question de la distanciation sociale.

II- Recommandations en termes de jauge par espace

La distanciation physique d'au moins un mètre entre deux personnes doit être respectée.

Sur la base de l'avis du Haut Conseil de la santé publique du 24 avril 2020, le Gouvernement a choisi de retenir un critère « universel » d'occupation maximale des espaces ouverts au public et en milieu de travail : la « jauge ». Ce critère est fondé sur l'estimation du nombre de mètres carrés par personne ($m^2/pers$), nécessaire pour permettre à des personnes présentes simultanément dans le même espace (salariés, clients, etc.) d'évoluer dans le respect des règles de distanciation physique. Il est défini par l'employeur ou l'exploitant responsable de l'espace et fait l'objet d'un affichage à l'entrée de l'espace considéré. Son paramétrage à $4m^2$ minimum par personne constitue un moyen simple pour l'exploitant ou l'employeur de garantir une distance de 1 mètre autour d'une personne (dans toutes les directions).

Cette règle permet d'éviter le risque de contact, notamment dans les lieux de circulation ou d'activité qui génèrent des flux de personnes.

Lorsque, et seulement lorsque, certaines situations (en principe réduites au maximum par application des mesures collectives) comportent un risque non maîtrisable de rupture accidentelle de cette distanciation (y compris par le non-respect par l'utilisateur/salarié lui-même), des mesures complémentaires comme le port du masque « grand public » sont à mettre en place.

La surface de l'établissement à prendre compte par l'employeur ou l'exploitant est la surface résiduelle de l'espace considéré, c'est-à-dire la surface effectivement disponible pour les occupants, déduction faite des parties occupées. Pour un bâtiment de bureaux par exemple, cette surface est d'environ 80 % de la surface totale pour tenir compte des espaces de circulation notamment. Pour un magasin, il convient de retrancher à la surface totale celle qui est occupée par les rayonnages et les réserves (entre autres) pour déterminer *in fine* la surface résiduelle pour l'accueil des clients.

Ainsi, un établissement disposant d'une surface résiduelle de $160 m^2$ pourrait accueillir simultanément $160/4 = 40$ personnes ou salariés. La « jauge » de $4m^2$ par personne peut toutefois être corrigée, à l'initiative de l'exploitant et au vu du résultat de l'évaluation des risques, d'une marge de sécurité en fonction de l'activité. Adaptée à une configuration plutôt « statique », par exemple un siège social d'établissement, elle peut être portée au-delà de $4m^2$, dans des configurations « dynamiques », par exemple un magasin, où les flux de circulation sont plus difficiles à maîtriser et des phénomènes de concentration difficiles à éviter. Enfin, les autres exigences réglementaires continuent à s'appliquer (en matière de renouvellement d'air, d'évacuation des personnes, etc.).

- La jauge s'entend d'un espace où les personnes ne portent pas de masque.

L'objectif de la jauge est de permettre de respecter la distance minimale d'un mètre dans toutes les directions pour éviter la contamination, mais il s'agit d'une distance de sécurité qui s'entend sans port de masque. En effet, le port de masque ne fait pas partie des mesures obligatoires, sauf, précisément, si la distance d'un mètre ne peut pas être respectée.

- Un carré d'environ 2 mètres de côté à chaque fois que cela est possible.

Les $4 m^2$ désignent la surface d'un carré de deux mètres de côté. La distance du centre aux sommets est donc de $1,41 m$ (Diagonale : $2\sqrt{2} / 2$) et la distance du centre au milieu d'un côté est de $1m$; le centre étant évidemment l'endroit où la personne est censée se tenir.

On aurait également pu prendre un cercle d'environ un mètre de rayon, dont la surface aurait donc été d'environ $3,14 m^2$.

Le HCSP, sur lequel s'appuie ce protocole, précise bien qu'il s'agit d'un espace sans contact d'environ 4 m² par personne, à chaque fois que cela est possible.

La précision « environ » montre bien qu'il n'est pas demandé de définir une figure géométrique parfaite ; l'objectif est que la personne ne soit pas exposée à des gouttelettes de salive venant de derrière et des côtés, l'avant du visage étant évidemment la direction la plus exposée.

Le protocole ne modifie pas la distance réglementaire d'au moins un mètre en 2 mètres correspondant à une surface de 4m². Il n'exige pas que les carrés de sécurité de chaque personne ne se recoupent jamais. L'important est que les personnes (au centre de leur carré) ne se trouvent pas à moins d'un mètre l'une de l'autre.

- La notion de « surface résiduelle »

Le protocole reprend la recommandation du HCSP relative aux 4m², mais y ajoute un mode de calcul du nombre de personnes présentes conçu pour donner des repères aux magasins grand public et, en particulier, aux grandes surfaces qui attirent beaucoup de monde.

Quant aux entreprises, le protocole n'envisage que les locaux de bureaux. La méthode consiste à déduire de la surface au sol la surface des bureaux, de la zone de débatement au bureau, des armoires, des surfaces de circulation, des salles de réunions. On peut s'interroger sur la raison qui justifie d'exclure de la surface résiduelle les salles de réunions, les salles d'isolement qui peuvent être occupées par des salariés.

Le protocole n'a visiblement pas été pensé pour prendre en compte les usines. Une usine ne peut pas se comparer à des bureaux ou à des supermarchés. La notion d'espace résiduel est un peu plus complexe à calculer dans une usine que dans un supermarché. L'organisation de l'usine est plus complexe et plus changeante. Les machines, les pièces, les matières premières, les procédés de production, les systèmes de manutention... sont organisés en fonction d'un processus de production précis. Les personnes appelées à être présentes dans les lieux ne sont pas indifférenciées comme les consommateurs, mais elles ont des affections et une fonction précise. Il n'y a pas de queue aux caisses et la répartition des salariés peut s'organiser, contrairement aux consommateurs qui n'ont pas d'horaire attitré.

C'est donc l'analyse de risque de l'entreprise industrielle qui va déterminer le nombre de personnes permettant de respecter la distance sociale préconisée par la réglementation. La jauge du protocole peut évidemment aider, mais elle n'est qu'un élément dans le cadre de l'analyse de risque.

À cet égard, le protocole se réfère bien à l'analyse de risque de l'exploitant ou de l'employeur, mais préempte les conclusions en n'envisageant que l'élargissement du carré de sécurité. Si l'on comprend l'aspect pédagogique de l'utilisation du principe de précaution, en milieu industriel, d'autres considérations doivent également être prises en compte. L'entreprise doit prendre en compte le risque Covid-19, mais également le risque de production en mode dégradé. Cette problématique n'est pas celle d'une grande surface. Le nombre de personnes présentes et surtout leur qualification sont très importants pour maintenir un bon niveau de sécurité. Les travaux industriels nécessitent des formations et des expériences très particulières. Les personnes ne sont pas interchangeables. La nécessité d'avoir un nombre précis de personnes pour fonctionner en sécurité est donc essentiel.

Par ailleurs, en l'analyse de risque peut prendre en compte le nombre de personnes immunisées et donc non contagieuses. C'est évidemment impossible dans une grande surface. La non-contagiosité des personnes présentes sur un site précis, notamment au regard des tests pratiqués, est une information qui peut orienter les conseils que va donner le médecin du travail.

Il ne faut pas oublier non plus que la jauge est conçue en partant du principe que les personnes présentes ne portent pas de masque. Aussi, la politique de port de masque de l'entreprise va influencer sur le niveau de risque et donc sur l'appréciation de la jauge. La recommandation du HCSP et du protocole est explicite : le port du masque grand public doit être prévu s'il n'est pas possible de respecter 1 mètre de distance entre 2 personnes, dans toutes les directions.

4. Pratiques d'entreprises de la métallurgie

Mesures générales

Il est conseillé de mettre les « gestes barrières » en procédure formalisée, d'exiger et de vérifier leur respect.

- Apposer des affichages (certaines entreprises les affichent sur chaque porte) ;
- Rappeler les mesures d'hygiène générales telles que décrites ci-avant, notamment par le biais d'infographies. Ces documents sont affichés à l'entrée de l'entreprise et peuvent être repris sur les panneaux ou écrans d'affichage. Certaines entreprises demandent une distance de 2 mètres entre les personnes (au lieu d'un mètre dans les consignes officielles).

Les gestes barrières sont des mesures comportementales individuelles, mais qui doivent être imposées collectivement. La pédagogie s'impose, mais si des comportements individuels dérogent à la règle, le pouvoir disciplinaire de l'employeur peut s'exercer. Le salarié ne doit évidemment pas recevoir d'injonction contradictoire, c'est-à-dire être invité, directement ou indirectement, à réaliser des actions qui le conduisent nécessairement à ne pas respecter les gestes barrières.

La sensibilisation générale au coronavirus (Covid-19) sera d'autant plus effective que les salariés y participeront pleinement. Aussi, il est important que, dans chaque équipe, à la reprise du travail, le manager détaille les mesures prises par l'entreprise et en discute de manière à trouver les mesures les plus adéquates à prendre sur les tâches spécifiques conduites par l'équipe. Ce travail de réflexion collective et la mise en pratique des mesures arrêtées par l'équipe sur son propre contexte et environnement de travail accentueront l'adhésion aux mesures générales et à la compréhension du risque sanitaire.

Les fonctions support de l'entreprise peuvent être mobilisées pour vérifier le respect des gestes barrières et des autres mesures de prévention. Des audits peuvent également être mis en place avec des auditeurs dédiés à cette tâche. Si l'entreprise est déjà organisée pour procéder à des audits de routine, elle peut intégrer la vigilance sur les gestes barrières dans la démarche.

Nous reproduisons ici les [recommandations](#) diffusées par un service interentreprises de santé au travail dès les premiers jours du confinement et qui donnent une orientation pratique à la communication interne de l'entreprise.

Le virus Covid-19 est un virus aéroporté. Cela signifie qu'il se transmet par des microgouttelettes de salive pas forcément visibles à l'œil nu – expulsées lors d'éternuements, toux et même parole. Dans un contexte de vie courante, le virus pénètre l'organisme par les voies respiratoires (bouche, nez) et les yeux. La transmission par les mains doit absolument être prise en compte, car ces dernières peuvent être en contact avec des surfaces / objets contaminés et ceci permet ensuite au virus de pénétrer l'organisme par les « portes d'entrée » énumérées ci-dessus. La transmission par les selles est aussi fortement probable.

Préconisations liées au stade pandémique Covid-19 – Les dangers de contamination viennent donc principalement :

- de la proximité physique des personnes ;
- de l'hygiène des individus et plus particulièrement celle des mains ;
- de comportements individuels ou collectifs favorisant la transmission ;
- du contact de plusieurs personnes sur les mêmes surfaces et objets.

Il faut aussi garder à l'esprit que toutes les mesures que prendra l'employeur, aussi bien pensées et organisées qu'elles soient, peuvent se trouver ruinées par des comportements inadaptés hors de l'entreprise. Il sera dès lors utile de communiquer avec les personnels en faisant le plus souvent possible un parallèle entre cadre professionnel et vie privée. L'information, voire « l'éducation » sans jugement, aux principes élémentaires d'hygiène aura une importance stratégique. »

Dans cet esprit, la communication de l'entreprise peut souligner l'intérêt de lier les aspects santé publique, c'est-à-dire la protection de soi-même et de son environnement familial, et les aspects de santé au travail relevant de la sphère professionnelle.

Focus : mesures d'hygiène ciblées et poubelles

Compléter les mesures barrières générales par des consignes d'hygiène plus précises :

- ne rien porter à la bouche ;
- ne pas se toucher le visage ;
- rappeler l'interdiction absolue de cracher : par terre, à l'extérieur, dans les toilettes, dans les lavabos et les douches, dans les poubelles... ;
- se couper les ongles courts de préférence et/ou inviter à se brosser régulièrement les ongles ;
- prévoir des poubelles, notamment dans les sanitaires, qui seront vidées régulièrement.

De manière générale, pour les poubelles :

- privilégier les poubelles avec couvercle et commande au pied, comportant un sac plastique (à défaut, préférer une poubelle ouverte pour ne pas avoir à manipuler le couvercle avec les mains) ;
- prévoir des poubelles dédiées pour les mouchoirs, gobelets, serviettes... ;
- prévoir leur ramassage régulier ;
- prévoir la zone de stockage des sacs.

Le virus se transmet avant tout par contact prolongé avec une personne contaminée. Il ne se transmet pas à partir du sol. C'est pourquoi les autorités sanitaires n'ont pas recommandé la désinfection des chaussures. Toutefois, cette mesure, de règle dans

l'industrie agroalimentaire (mais pour d'autres raisons), peut être prévue en fonction de l'analyse de risque. Elle est cohérente avec la préconisation de lavage des sols et l'interdiction absolue de cracher ou que ce soit, y compris dans les toilettes, les douches, les lavabos, les poubelles. Dans ce cas, les pédiluves occasionnels sont faits avec des boîtes en plastique, dans lesquelles sont disposés des linges (type serpillière) imprégnés d'un désinfectant (type eau de javel).

Focus : lavage des mains

Comment bien se laver les mains ?

Bien se laver les mains **réduit le risque de contamination** après avoir touché une surface contaminée. Il est donc nécessaire de se laver les mains avec **de l'eau et du savon** en suivant la procédure suivante.

- Enlever** ses bagues, alliance, montre
- Se laver les mains **pendant 30 secondes**
- Utiliser **eau et savon**

LES ÉTAPES :

- PAUME CONTRE PAUME
- LE DOS DES MAINS
- ENTRE LES DOIGTS
- LE DOS DES DOIGTS
- LES POUCES
- LE BOUT DES DOIGTS ET LES ONGLES
- RINCER À L'EAU
- SÉCHER LES MAINS AVEC UN PAPIER JETABLE

UIMM
LA FABRIQUE DE L'AVENIR

Le savon est un produit efficace : si le savon liquide peut être privilégié, le savon en bloc est tout à fait utilisable.

- Se laver les mains très régulièrement : le lavage de mains doit être répété fréquemment et correctement.

Enlever les bagues, alliances et montre. Mouiller les mains, savonner, de préférence avec du savon liquide, frotter les paumes, le dos des mains, l'espace situé entre les doigts, nettoyer les ongles, en les frottant doucement contre la paume opposée, porter de préférence des ongles courts, rincer sous l'eau courante.

Le Gouvernement met à disposition une [vidéo pédagogique sur le lavage des mains](#), ainsi que l'[INRS](#).

Bien se laver les mains réduit le risque de contamination après avoir touché une surface contaminée. Il est recommandé de se laver les mains toutes les heures et obligatoirement après une sortie à l'extérieur. Cela vaut *a fortiori* en cas de contact avec une personne présumée atteinte ou malade.

- Afficher et/ou diffuser les règles de lavage des mains dans les sanitaires et autres points d'eau (infographies officielles, affichages de l'INRS...).
- Donner comme consigne de se laver les mains **avant** de rentrer dans les toilettes pour ne pas les contaminer.
- Se sécher les mains avec un essuie-mains, de préférence en papier et à usage unique, et veiller à leur approvisionnement.

Il est recommandé de supprimer les essuie-mains et serviettes en tissu, sauf distributeurs en tissu antibactérien. À défaut, rappeler les règles d'utilisation des essuie-mains en tissu à enrouleur. Prévoir alors l'enlèvement des rouleaux et leur stockage.

- En l'absence de point d'eau et de savon, en cas de déplacement à l'extérieur par exemple, utiliser du gel hydroalcoolique (lorsque l'on quitte un lieu public avant de regagner son véhicule...).
- En cas de pénurie de gel, il semble raisonnable de prévoir la possibilité d'emporter de l'eau, du savon liquide et des sèche-mains jetables. La possibilité d'emporter de l'eau, du savon liquide et des serviettes jetables est explicitement admise pour les transports publics.

Il est conseillé de consulter le site de l'INRS qui propose [différentes ressources](#) sur le lavage des mains.

Il est possible que le lavage fréquent des mains conduise à une irritation de la peau. On peut choisir des savons adaptés sur le plan dermatologique. Une crème hydratante peut limiter les irritations.

Le lavage des mains ne doit pas devenir compulsif, créer une véritable psychose ou être générateur de troubles du comportement. La communication sur ce thème doit donc être appropriée et équilibrée.

Focus : produits de lavage des mains et produits de désinfection des objets et surfaces (détergents, désinfectants et biocides)

Il convient de prendre des précautions dans le choix des désinfectants et dans la manière de les utiliser.

Pour choisir un produit il faut prendre en compte son spectre d'activité, ses contre-indications, sa toxicité et les mesures de protection des utilisateurs, ainsi que son mode d'utilisation.

- Certains produits peuvent être **incompatibles** : par exemple, l'eau de javel ne doit pas être mise en contact du vinaigre ou de tout détartrant car il y a un risque de dégagement chloré. Certaines réactions chimiques sont dangereuses en atmosphères explosibles.
- Une vigilance particulière doit être portée au **risque incendie** des produits désinfectants alcoolisés et de leur mode d'utilisation sur lingettes imbibées. Certains produits ont des points éclair bas, inférieurs à 20°C. Le risque existe quand il y a émanation des vapeurs et/ou dispersion sur partie chaude, électrique, flamme, ATEX...
- Certains produits sont très agressifs sur les matériaux plastiques (alcool à 80 %) et peuvent **effacer les inscriptions sur les objets**. Faire un test avant de s'en servir.
- Le chlore corrode les métaux ; il convient donc de les rincer à l'eau claire après application d'un produit chloré.

- Certains produits sont nocifs, irritants, corrosifs pour les mains ([Risque chimique pendant les travaux de nettoyage](#) et [Réactions chimiques dangereuses](#), INRS).
- Pour les produits qui doivent avoir une fiche de données de sécurité (FDS), il est utile de la consulter ou d'interroger les fournisseurs.
- Voir également les mises en garde de l'ANSES sur les [intoxications liées à la désinfection et aux autres situations à risque](#).

Attention, le vinaigre blanc et le vinaigre ménager (14°) ne sont pas des produits efficaces contre le coronavirus (Covid-19).

- Sur les produits de désinfection utilisés en laboratoire de biologie, voir « [La désinfection des surfaces en laboratoire de biologie](#) » (INRS), et notamment le tableau d'évaluation de l'efficacité sur les virus et les normes pertinentes pour les virus.
- L'Agence de Protection de l'Environnement américaine (EPA) présente une liste (en anglais) de [produits efficaces contre le coronavirus \(Covid-19\)](#).

En milieu industriel, si un opérateur malade toussait, crachait ou éternuait sur des **fluides de coupe**, le virus pourrait probablement y subsister, mais non s'y multiplier, celui-ci ne se multipliant pas en dehors des cellules. Il ne va donc pas « contaminer » les fluides de coupe comme peuvent le faire des bactéries.

Il existe des règles précises de gestion des fluides de coupe et des émulsions de tréfilage et de laminage. Les détergents tensioactifs et les biocides sont efficaces pour maintenir la propreté du système. Le mélange obéit alors à des dosages précis, communiqués par le fournisseur. Les mauvaises odeurs, dues aux bactéries, sont un indicateur.

Attention : l'excès de nettoyage des locaux peut être générateur de risques (risque chimique), voire même à terme, créer un phénomène contreproductif de résistance des bactéries et virus.

D. Gestion des flux de personnes et des espaces

1. Réglementation des déplacements

Le [décret n° 2020-663 du 31 mai 2020](#) régit un certain nombre de modes de transports.

Navires de croisière et navires de commerce

L'article 5 du [décret n° 2020-663 du 31 mai 2020](#) précise le champ d'application des dispositions concernant le transport maritime et fluvial.

Ces dispositions s'appliquent à tout navire ou bateau à passagers, ainsi qu'aux navires ou bateaux relevant d'une autorité organisatrice ou d'Ile-de-France Mobilités effectuant un transport public de voyageurs et les espaces qui y sont affectés.

L'article 6 du [décret n° 2020-663 du 31 mai 2020](#) régit les déplacements des navires.

Il est interdit à tout navire de croisière de faire escale, de s'arrêter ou de mouiller dans les eaux intérieures et la mer territoriale françaises. Le représentant de l'État compétent peut néanmoins accorder une dérogation.

Pour les navires à passagers (hors navires de croisière), le représentant de l'État compétent est habilité à limiter le nombre maximal de passagers transportés (à l'exclusion des chauffeurs accompagnants leur véhicule de transport de fret). Cette décision prend effet 48 heures après sa publication.

Sauf dérogation accordée par le représentant de l'État territorialement compétent, la circulation des bateaux à passagers avec hébergement est interdite. Néanmoins, par exception, les bateaux à hébergement embarquant moins de 10 personnes peuvent circuler entre des points situés dans des départements classés en zone verte.

Les articles 7 et 8 du [décret n° 2020-663 du 31 mai 2020](#) réglementent l'accès aux navires.

Le transporteur peut demander au passager de présenter, avant son embarquement, une déclaration sur l'honneur attestant qu'il ne présente pas de symptôme d'infection au Covid-19. À défaut, l'accès peut être refusé (article 7).

Pour les bateaux transportant des passagers, le port du masque est obligatoire pour toute personne à partir de 11 ans qui accède ou demeure à bord d'un bateau (hors contrôle d'identité). À défaut, l'accès peut être refusé. Cette obligation s'applique dans les zones accessibles au public des gares maritimes et des espaces d'attente. Dans ces mêmes zones, les modalités de circulation doivent être organisées (article 8).

L'article 9 du [décret n° 2020-663 du 31 mai 2020](#) précise les modalités d'organisation spécifique liées au Covid-19 sur les navires.

Le texte précise que le transporteur doit communiquer aux passagers, notamment par un affichage à bord, les mesures d'hygiène et de distanciation sociale, dites « barrières », définies au niveau national. Lorsqu'un navire ou un bateau n'est pas pourvu d'un point d'eau et de savon, il doit être pourvu de gel hydroalcoolique.

Le transporteur doit veiller au respect de la distanciation physique à bord du navire ou bateau, afin que les passagers soient le moins possible assis les uns à côté des autres. Lorsque les trajets ne font pas l'objet d'une attribution de sièges, le transporteur informe les passagers du respect de la plus grande distanciation possible entre eux et veille à ce que les personnes qui ne voyagent pas ensemble laissent entre eux, si possible, la largeur d'un siège.

Transport commercial aérien

L'article 10 du [décret n° 2020-663 du 31 mai 2020](#) modifié réglemente les déplacements de personnes par transport commercial aérien.

Les déplacements aériens sont interdits entre le territoire de la République et :

- la Guyane ;
- Mayotte ;
- la Polynésie Française ;
- la Nouvelle-Calédonie ;
- Wallis et Futuna.

Par exception, ces déplacements restent autorisés dès lors qu'ils sont justifiés par l'un des motifs suivants :

- motif impérieux d'ordre personnel ou familial ;

- motif de santé relevant de l'urgence ;
- motif professionnel ne pouvant pas être différé.

Pour les vols au départ ou à destination de la Polynésie française et de la Nouvelle-Calédonie, le représentant de l'État peut compléter cette liste d'exceptions.

Les articles 11 et 12 du [décret n° 2020-663 du 31 mai 2020](#) précisent les modalités d'organisation spécifique liées au Covid-19 lors de déplacements aériens.

Tous les passagers doivent présenter au transporteur aérien, avant embarquement une déclaration sur l'honneur attestant ne pas présenter de symptôme d'infection au Covid-19 et ne pas avoir connaissance d'avoir été en contact avec un cas confirmé de Covid-19 dans les 14 jours précédant le vol. À défaut, l'embarquement sera refusé (article 11).

De même, les personnes souhaitant bénéficier des exceptions mentionnées à l'article 10 (motif impérieux d'ordre personnel ou familial, motif de santé relevant de l'urgence, motif professionnel ne pouvant pas être différé), doivent présenter au transporteur aérien une déclaration sur l'honneur du motif de leur déplacement accompagnée d'un ou plusieurs documents permettant de justifier de ce motif. À défaut, l'embarquement sera refusé (article 11).

Le port du masque est obligatoire, hors contrôle d'identité, pour toute personne à partir de 11 ans qui accède ou demeure dans les espaces accessibles aux passagers des aéroports, les véhicules réservés aux transferts des passagers ou les aéronefs effectuant du transport public (article 11).

Par ailleurs, l'exploitant d'aéroport et le transporteur aérien doivent informer les passagers par un affichage, une information à bord, et par des annonces sonores des mesures d'hygiène et de distanciation sociale, dites « barrières ». Lorsque l'aéroport ou l'avion n'est pas pourvu d'un point d'eau et de savon, il doit être pourvu de gel hydroalcoolique. L'entreprise de transport aérien doit veiller à la distanciation physique à bord, afin que les passagers qui y sont embarqués soient le moins possible assis les uns à côté des autres. De la même manière, elle doit assurer la distribution et le recueil de fiches de traçabilité (article 12).

À noter que le transporteur aérien peut refuser l'embarquement en cas de refus de se soumettre à un contrôle de température (article 12).

L'article 13 du [décret n° 2020-663 du 31 mai 2020](#) donne pouvoir au préfet territorialement compétent de limiter l'accès à l'aéroport.

Ainsi, lorsque les circonstances locales l'exigent, le préfet territorialement compétent est habilité à limiter l'accès à l'aéroport des personnes accompagnant les passagers.

Par exception, il ne peut limiter l'accès aux personnes accompagnant :

- des personnes mineures ;
- des personnes en situation de handicap ou à mobilité réduite ;
- des personnes vulnérables.

Opérateurs de transport public collectif (dont transport d'entreprise)

Les articles 14 et 15 du [décret n° 2020-663 du 31 mai 2020](#) précisent les mesures que doit impérativement mettre en œuvre tout opérateur de transport public collectif routier, guidé ou ferroviaire de voyageurs.

Ces entreprises doivent prendre toutes dispositions adaptées pour organiser les modalités de circulation des personnes présentes dans les espaces et adapter les équipements afin de permettre le respect des gestes barrières et notamment de la distanciation sociale. Elles doivent veiller à la distanciation physique entre les personnes voyageant ensemble, sur les quais et dans les véhicules. Les passagers ou groupes de passagers voyageant ensemble doivent veiller à laisser la plus grande distance possible entre eux, exception faite des transports scolaires (article 14).

Le port du masque est obligatoire (hors contrôle d'identité), pour toute personne à partir de 11 ans qui accède aux véhicules ou aux espaces affectés au transport public collectif de voyageurs, incluant les emplacements situés sur la voie publique (arrêts et stations). À défaut, l'accès sera refusé. Cette obligation s'applique également au conducteur et à tout agent de service de transport dès lors qu'il est en contact avec le public (sauf s'il est séparé physiquement du public par une paroi fixe ou amovible), aux passagers et conducteurs des services privés (entreprises et associations) réalisés avec des autocars, ainsi que pour les transports scolaires (article 15).

L'article 16 du [décret n° 2020-663 du 31 mai 2020](#) organise les mesures de prévention au sein de transports publics collectifs routiers, guidés ou ferroviaires de voyageurs.

L'entreprise communique aux voyageurs, par affichage et annonces sonores, dans les espaces accessibles au public et à bord de chaque véhicule, les mesures barrières définies au niveau national, comportant notamment l'obligation pour les voyageurs de se tenir à au moins un mètre des autres voyageurs. Elle doit informer les passagers qu'ils doivent veiller à adopter la plus grande distance possible entre les passagers ou groupes de passagers ne voyageant pas ensemble.

Un accès à un point d'eau et de savon ou à un distributeur de gel hydroalcoolique pour les voyageurs doit être rendu possible.

Un affichage rappelant les gestes barrières doit être visible pour les passagers dans les services privés ou publics de transports collectifs réalisés avec des véhicules de moins de 9 places (hors conducteur). Du gel hydroalcoolique doit être tenu à disposition des passagers dès lors que le véhicule comporte 2 rangées de sièges arrière ou plus.

L'article 17 du [décret n° 2020-663 du 31 mai 2020](#) prévoit des modalités d'organisation spécifique par département, en fonction des conditions d'affluence constatées ou prévisibles dans les véhicules de transport public.

Le représentant de l'État est habilité à réserver à certaines heures et en fonction des conditions d'affluence, l'accès aux véhicules de transport, quais, points d'arrêt... aux seules personnes effectuant un déplacement pour les motifs suivants :

- trajets entre le lieu de résidence et le ou les lieux d'exercice de l'activité professionnelle, et déplacements professionnels insusceptibles d'être différés ;

- trajets entre le lieu de résidence et l'établissement scolaire effectués par une personne qui y est scolarisée ou qui accompagne une personne scolarisée et trajets nécessaires pour se rendre à des examens ou des concours ;
- déplacements pour consultation de santé et soins spécialisés ne pouvant être assurés à distance ou à proximité du domicile ;
- déplacements pour motif familial impérieux, pour l'assistance des personnes vulnérables, pour le répit et l'accompagnement des personnes handicapées et pour la garde d'enfants ;
- déplacements résultant d'une obligation de présentation aux services de police ou de gendarmerie nationales ou à tout autre service ou professionnel, imposée par l'autorité de police administrative ou l'autorité judiciaire ;
- déplacements résultant d'une convocation émanant d'une juridiction administrative ou de l'autorité judiciaire ;
- déplacements aux seules fins de participer à des missions d'intérêt général sur demande de l'autorité administrative et dans les conditions qu'elle précise ;
- déplacements liés à un déménagement résultant d'un changement de domicile et déplacements indispensables à l'acquisition ou à la location d'un bien immobilier, insusceptibles d'être différés.

Lorsque cette restriction concerne des services organisés par une autorité organisatrice, le représentant de l'État consulte préalablement l'autorité organisatrice compétente.

Pour bénéficier de ces exceptions, les personnes doivent se munir, lors de leurs déplacements, d'un document permettant de justifier le motif de ce déplacement. À défaut, l'accès pourra être refusé.

L'article 19 du [décret n° 2020-663 du 31 mai 2020](#) précise les modalités de transport et réservation pour les trains et cars.

Les entreprises ferroviaires ou routières de transport de personnes (hors collectivités territoriales et régionales) doivent rendre obligatoire, sauf impossibilité technique, la réservation. Ces entreprises doivent veiller à la distanciation physique à bord afin que le moins possible de passagers qui y sont embarqués soit assis à côté les uns des autres.

Pour les trajets sans attribution de sièges, l'entreprise doit :

- prendre les mesures permettant aux personnes ou groupes de personnes qui voyagent ensemble, de laisser entre eux, si possible, la largeur d'un siège ;
- informer les passagers ou groupes de passagers voyageant ensemble qu'ils doivent veiller à adopter la plus grande distance possible entre les passagers.

Les passagers ne voyageant pas ensemble doivent s'installer en laissant la plus grande distance possible entre eux.

Transport de marchandises

L'article 22 du [décret n° 2020-663 du 31 mai 2020](#) précise les mesures qui doivent être observées par les conducteurs de véhicules de transport de marchandises ainsi que par le personnel des lieux de chargement et de déchargement.

Ce sont des dispositions d'ordre public, applicables de plein droit, y compris dans les relations commerciales privées.

Lorsque les lieux de chargement ou de déchargement ne sont pas pourvus d'un point d'eau, ils doivent être pourvus de gel hydroalcoolique. **Il ne peut pas être refusé à un conducteur de véhicules de transport de marchandises l'accès à un lieu de chargement ou de déchargement, y compris à un point d'eau lorsque ce lieu en est pourvu.**

Le véhicule doit être équipé d'une réserve d'eau et de savon ainsi que de serviettes à usage unique ou de gel hydroalcoolique.

La remise et la signature des documents de transport sont réalisées sans contact entre les personnes. La livraison est effectuée au lieu désigné par le donneur d'ordre et figurant sur le document de transport.

Dans le cas de livraisons à domicile, les chauffeurs, après communication avec le destinataire ou son représentant, laissent les colis devant la porte en mettant en œuvre des méthodes alternatives qui confirment la bonne livraison et ne récupèrent pas la signature du destinataire.

Il ne peut être exigé de signature d'un document sur quelque support que ce soit par le destinataire ou son représentant.

Sauf réclamation formée par tout moyen, y compris par voie électronique, au plus tard à l'expiration du délai prévu contractuellement ou, à défaut de stipulation contractuelle, à 12 h le premier jour ouvrable suivant la remise de la marchandise, la livraison est réputée conforme au contrat.

Ces dispositions sont d'ordre public. Il est donc interdit d'y déroger, y compris par des dispositions contractuelles. Ces dispositions doivent donc être respectées dans les entreprises industrielles, comme ailleurs.

Transport non sanitaire de personnes

L'article 21 du [décret n° 2020-663 du 31 mai 2020](#) précise les mesures qui doivent être observées pour le transport de personnes en taxis, voitures de transport avec chauffeur, de covoiturage ou services de transport d'utilité sociale.

- Aucun passager ne peut s'asseoir à côté du conducteur.
- La présence de 2 passagers est admise aux places arrières si le chauffeur est séparé par une paroi.
- Le nombre de passagers n'est pas limité si le chauffeur est séparé par une paroi et si les passagers sont du même foyer, ou pour le transport des personnes handicapées accompagnées d'un tiers.
- Dans les véhicules comportant 2 rangées de sièges arrière ou plus, les rangées peuvent être occupées alternativement par un et 2 passagers (un seul lorsque le conducteur n'est pas séparé des passagers par une paroi).
- Le port du masque est obligatoire pour toute personne à partir de 11 ans incluant le conducteur.
- Le conducteur peut refuser l'accès du véhicule à une personne ne respectant pas cette obligation dès lors que le véhicule accueille plus d'un passager.

2. Réglementation des rassemblements, réunions et activités

L'article 3 du [décret n° 2020-663 du 31 mai 2020](#) interdit certains rassemblements, réunions ou activités, tant en milieu clos qu'en milieu ouvert, et donne pouvoir au représentant de

l'État dans le département de prendre des mesures collectives ou individuelles complémentaires.

Tout rassemblement, réunion ou activité mettant en présence de manière simultanée **plus de 10 personnes**, tant en milieu clos qu'en milieu ouvert, est **interdit** sur l'ensemble du territoire de la République.

Cette interdiction ne s'applique pas :

- **aux rassemblements, réunions ou activités à caractère professionnel ;**
- aux services de transport de voyageurs ;
- aux établissements recevant du public (ERP) dans lesquels l'accueil du public n'est pas interdit ;
- aux cérémonies funéraires organisées hors ERP dans lesquels l'accueil du public n'est pas interdit.

Cette interdiction ne s'applique pas non plus aux manifestations sur la voie publique (cortèges, défilés, rassemblements de personnes...) dès lors qu'elles sont autorisées par le représentant de l'État dans le département si les conditions de leur organisation peuvent garantir le respect des gestes barrières. Pour faire la demande d'autorisation, les organisateurs de la manifestation doivent adresser au préfet du département la déclaration de manifestation (article [L. 211-2](#) du code de la Sécurité intérieure) ainsi que les conditions d'organisation de la manifestation.

Néanmoins, sur dérogation du représentant de l'État dans le département, les rassemblements, réunions ou activités indispensables à la continuité de la vie de la Nation peuvent être maintenus, dans le respect des mesures d'hygiène et de distanciation sociale, dites « barrières », sauf lorsque les circonstances locales s'y opposent.

Par ailleurs, le représentant de l'État dans le département est habilité à interdire ou à restreindre, par des mesures réglementaires ou individuelles, les rassemblements, réunions ou activités, notamment professionnels, lorsque les circonstances locales l'exigent.

Enfin, l'article précise que, sont **interdits** sur le territoire de la République, et **jusqu'au 31 août 2020, les évènements de plus de 5 000 personnes**.

3. Réglementation des établissements recevant du public (ERP)

Certaines entreprises industrielles peuvent être, en tout ou en partie, établissement recevant du public (ERP). Cela peut concerner notamment les salles de réunions, de conférence, et les salles de restauration collective sous contrat.

Nous reproduisons ici uniquement la partie de la réglementation applicable aux ERP en période de Covid-19, la plus susceptible de concerner les entreprises industrielles. L'ensemble de la réglementation (spécifique à la [période de Covid-19](#) et [générale](#), hors Covid-19) se retrouve sur La Fabrique de l'UIMM.

L'article 39 du [décret n° 2020-663 du 31 mai 2020](#) impose la fermeture au public de certains établissements recevant du public (ERP).

Les ERP suivants ne peuvent pas accueillir du public :

- les établissements à vocation commerciale destinés à des expositions ;

- les foires-expositions ou des salons ayant un caractère temporaire.

L'article 45 du [décret n° 2020-663 du 31 mai 2020](#) impose également la fermeture au public d'autres établissements recevant du public (ERP) et l'aménagement de l'accueil du public pour certains d'entre eux.

Les ERP suivants ne peuvent pas accueillir du public, qu'ils soient en zone orange ou en zone verte :

- les établissements de type L : salles de projection ;
- les établissements de type P : salles de danse ;
- les établissements de type R : centres de vacances ; établissements d'enseignement artistique spécialisé, sauf pour la pratique individuelle ou en groupe de moins de 15 personnes.

Dans les départements classés en zone orange, d'autres ERP viennent s'ajouter :

- les établissements de type L : salles d'auditions, de conférences, de réunions, de spectacles ou à usage multiple, sauf pour les salles d'audience des juridictions, les salles de ventes, les accueils de jour de personnes en situation de précarité ainsi que pour les centres sociaux ;
- les établissements de type CTS : chapiteaux, tentes et structures ;
- les établissements de type P : salles de jeux.

Dans les départements classés en zone verte, certains ERP peuvent accueillir du public sous certaines conditions. Il s'agit :

- des établissements de type L : salles d'auditions, de conférences, de réunions, de spectacles ou à usage multiple, sauf les salles de projection ;
- des établissements de type CTS : chapiteaux, tentes et structures ;
- des établissements de type P : salles de jeux des casinos pour l'exploitation des seuls jeux d'argent et de hasard.

Cet accueil est rendu possible uniquement dès lors que le gérant de l'établissement organise l'accueil du public dans certaines conditions :

- les personnes accueillies ont une place assise ;
- une distance minimale d'un siège est laissée entre les sièges occupés par chaque personne ou chaque groupe de moins de 10 personnes venant ensemble ou ayant réservé ensemble ;
- l'accès aux espaces permettant des regroupements est interdit, sauf s'ils sont aménagés de manière à garantir le respect des gestes barrières.

Le port du masque est obligatoire dans les établissements autorisés à accueillir du public (sauf pratique d'activité artistique).

L'article 27 du [décret n° 2020-663 du 31 mai 2020](#) impose le respect des gestes barrières et de la distanciation sociale au sein des ERP qui ne sont pas fermés.

L'exploitant de l'ERP doit mettre en œuvre des mesures de nature à permettre le respect des gestes barrières et de la distanciation physique. L'accès peut être limité pour permettre le respect des gestes barrières. Dans les ERP dans lesquels l'accueil du public n'est pas

interdit, les utilisateurs du lieu doivent être informés par affichage des mesures d'hygiène et de distanciation sociale.

Toutes les personnes de plus de 11 ans doivent porter un masque :

- dans les établissements de type L : salles d'auditions, de conférences, de réunions, de spectacles ou à usage multiple ;
- dans les établissements de type X : établissements sportifs couverts ;
- dans les établissements de type PA : établissements de plein air ;
- dans les établissements de type CTS : chapiteaux, tentes et structures ;
- dans les établissements de type Y : musées ;
- dans les établissements de type S : bibliothèques, centres de documentation ;
- dans les établissements de type O (hôtels et pensions de famille) s'agissant de leurs espaces permettant des regroupements.

Dans tous les autres types d'établissements, l'exploitant peut soumettre l'entrée au port d'un masque.

Le texte ajoute que, lorsque par sa nature même, une activité professionnelle ne permet pas de maintenir la distanciation entre le professionnel et le client ou l'utilisateur, le professionnel concerné doit mettre en œuvre les mesures sanitaires de nature à prévenir les risques de propagation du virus.

Dès lors qu'ils souhaitent accueillir du public, les établissements de type L, X, PA ou CTS doivent faire une déclaration au préfet du département au plus tard 72 heures à l'avance. Ce dernier peut alors fixer un seuil inférieur à 5 000 personnes lorsque les circonstances locales l'exigent.

L'article 28 du [décret n° 2020-663 du 31 mai 2020](#) autorise, par exception, l'accueil du public, à certaines fins spécifiques, dans les ERP fermés.

Les ERP qui sont fermés peuvent toutefois accueillir du public, sous réserve du respect des gestes barrières, pour :

- l'organisation d'épreuves de concours ou d'examens ;
- l'accueil d'enfants scolarisés et de ceux bénéficiant d'un mode d'accueil collectif à caractère éducatif ;
- la célébration de mariages par un officier d'état-civil ;
- l'accueil des services des espaces de rencontres ainsi que des services de médiation familiale ;
- l'organisation d'activités de soutien à la parentalité relevant notamment des dispositifs suivants : lieux d'accueil enfants-parents, contrats locaux d'accompagnement scolaire et réseaux d'écoute, d'appui et d'accompagnement des parents ;
- l'organisation d'activités d'information, de consultation ou de conseil conjugal et familial dans les établissements d'information, de consultation ou de conseil familial.

L'article 29 du [décret n° 2020-663 du 31 mai 2020](#) prévoit la possibilité d'ordonner la fermeture des ERP ne respectant pas les règles sanitaires.

Le préfet de département peut, lorsqu'une mise en demeure est restée sans suite, ordonner la fermeture des établissements recevant du public qui ne mettent pas en œuvre les obligations qui leur sont applicables.

4. Recommandations du protocole national de déconfinement

Pour le principe général, le [protocole national de déconfinement](#) du 11 juin 2020 ne fait pas la distinction entre établissements recevant du public (ERP), lieux de travail et lieux publics.

Dans les ERP, les lieux de travail, les lieux publics de passages, il faut à la fois gérer les périodes d'affluence mais aussi les anticiper pour les éviter ou les réduire. Un écueil important de la gestion des entrées dans un ERP réside par exemple dans le risque de déport des zones d'attente sur le trottoir créant de nouveaux risques d'interactions et de concentrations. À ce titre, l'information du public en amont par tout moyen et de préférence avant le déplacement, est essentielle (exemples : information de l'historique sur les sites web des périodes d'affluence, abonnement à des notifications des niveaux de fréquentation, affichage du taux d'occupation en temps réel à l'entrée de l'ERP, prise de RDV...).

L'équilibre à trouver est délicat : une régulation excessive des circulations peut conduire à des pratiques de contournement, éventuellement dangereuses, si elle entrave trop les déplacements... Pour toutes ces raisons, des plans de circulation doivent être mis en œuvre mais sous une forme incitative plus que contraignante (fluidifier plutôt que ralentir).

Ces plans de circulation sont évidemment dédiés à la prévention de la contagion.

Pour mémoire, il existe d'autres plans de circulation :

- dans le cadre de la prévention des risques professionnels, l'entreprise définit les règles de circulation des personnes et des véhicules. Ce plan prend en compte l'arrivée des engins de secours (pompiers), les règles applicables aux visiteurs extérieurs ;
- des règles spécifiques s'appliquent pour les opérations de chargement déchargement ;
- le plan de mobilité entreprise imposé par le ministère de l'Environnement.

Les plans de circulation dans l'entreprise, ainsi que les mesures prises pour accéder au site, spécifiques à la crise pandémique du Covid-19, n'ont rien à voir avec le « plan de mobilité employeur » concernant les entreprises faisant l'objet d'une obligation de négocier. La finalité des plans de mobilité est l'atteinte de la neutralité carbone des transports terrestres d'ici 2050. Dans le cadre de la crise du Covid-19, l'évitement des transports en commun publics ou privés ou du covoiturage peut ne pas correspondre aux engagements d'un plan de mobilité.

Le [protocole national de déconfinement](#) du 11 juin 2020 propose un cadre pour identifier les goulots d'étranglement.

Une gestion des flux déterminée par les goulots d'étranglement :

L'accessibilité du lieu de travail conditionne l'ensemble du processus de gestion des flux. Exemple : dans un siège d'entreprise en Immeuble de grande hauteur (IGH), si les 3 cabines d'ascenseurs ne peuvent transporter en respectant les distanciations physiques que 2 personnes, cette contrainte conditionnera les modalités d'organisation (horaires mais aussi début de réunion pour tenir compte du temps nécessaire pour rejoindre le lieu de la réunion).

Il convient donc d'identifier l'ensemble des phases du processus d'arrivée dans l'entreprise pour identifier et prévenir les goulots d'étranglement.

Exemple :

Arrivée Parking : quelles contraintes ?	Circulation pour rejoindre l'entrée : quelles contraintes ?	Arrivée au poste de garde ou portillon : quelles contraintes ?	Contrôles à effectuer ?	Passage dans vestiaire ?			Circulation pour s'y rendre : quelles contraintes ?	Le salarié se change : quelles contraintes ?	Et caetera ...
							Rejoindre son poste de travail : circulation à emprunter : quelles contraintes ?	Au poste de travail : quelles contraintes ?	Et caetera ...

Les mêmes questions se posent pour quitter l'entreprise.

Pour chaque étape des processus d'entrée et de sortie, il faut identifier les risques de rupture de la distanciation physique.

Le [protocole national de déconfinement](#) du 11 juin 2020 propose également des préconisations pour les interventions, la réception dans les services, ainsi que quelques bonnes pratiques à promouvoir.

Circonstances particulières de circulation dans les locaux

Interventions (dépannages...)

Lorsqu'un tiers se déplace dans les locaux pour réaliser une intervention, un balisage de délimitation de sa zone d'intervention sera opéré (plots, rubans, marquage au sol, barriérage, etc.).

Pour atteindre ou repartir du lieu de l'intervention, l'intervenant respectera le plan de circulation des locaux. Si le dépannage ou l'intervention requiert une équipe de plus d'une personne, celle-ci circulera en file indienne et non de front avec toujours le respect de la distanciation physique.

Réception dans les services

Certains services internes (RH, informatique, etc.) sont amenés à recevoir des collaborateurs pour l'examen de leur situation, récupérer du matériel, déposer des objets ou des colis... Pour éviter tout risque de file d'attente dans les couloirs ou des lieux exigus, la prise de rendez-vous sera priorisée.

Locaux communs

Autant que possible, les horaires de pause seront échelonnés pour éviter les affluences. L'accès aux lieux communs de type distributeurs de boisson ou de café sera canalisé (marquage au sol, ruban, plots, barrières, etc.) avec un sens d'arrivée et de départ différents ; un marquage au sol pourra symboliser la distance minimale à respecter dans la file.

Quelques bonnes pratiques à promouvoir

Entrée du site :

- En cas de tourniquet : à condamner pour éviter contact mains, sauf si risques d'intrusion important, auquel cas il faut organiser le nettoyage et le lavage des mains.
- Marquage au sol en amont pour distanciation physique.

Séparation des flux :

- Sens unique dans les ateliers, couloirs, escaliers (si plusieurs montées d'escaliers). Si la configuration du bâtiment le permet, les portes d'entrées et de sorties doivent être différenciées afin d'éviter le croisement des personnes.
- Plans de nettoyage régulier des rampes d'escalier (2 fois / jour minimum), car il faut continuer de tenir la rampe dans les escaliers (en moyenne 10 % des accidents du travail proviennent de chutes dans les escaliers, avec parfois des conséquences très graves...).
- Réorganisation des horaires pour éviter les arrivées nombreuses.
- Plan de circulation dans l'entreprise : piétons, engins motorisés, et vélo (distanciation physique à adapter).
- Ascenseurs : limiter le nombre de personnes pour respecter la distance d'au moins un mètre et afficher clairement les consignes sur les paliers.
- À l'intérieur du bâtiment, un sens unique de circulation doit être mis en place avec marquage lisible au sol pour éviter les croisements, les retours en arrière...

Zones d'attentes :

- marquage au sol : entrées, sorties...

Lieux de pause : distributeurs/machines à café/ pointeuse. Afficher les mesures barrières : se laver les mains avant et après utilisation, en plus de la désinfection par les prestataires.

Locaux communs (salle de réunion) ou sociaux, restaurant collectif :

- Une fois déterminé le nombre maximum de salariés présents dans le local, prévoir un indicateur à l'entrée qui permet de connaître ce nombre avant d'entrée et un dispositif équivalent permettant de connaître le nombre de sortie surtout si l'entrée est distante de la sortie.
- Portes ouvertes si possible pour éviter les contacts des mains avec les surfaces (poignées, etc.)

Bureaux :

- Privilégier une personne par bureau.
- À défaut, pour les bureaux partagés, éviter le face à face, permettre une distance physique de plus d'un mètre, utiliser si possible des plexiglas en séparation, aération régulière (15 minutes, trois fois par jour).

Open flex (possibilité de se placer librement à un poste de travail) :

- Attribuer un poste fixe durant la pandémie.

Portes ouvertes, sauf si portes coupe-feu non équipées de dispositif de fermeture automatique, afin de limiter les contacts avec les poignées.

Parking : le parking fait partie des lieux de travail pour les salariés, cette zone doit être intégrée dans les mesures de prévention (plan de circulation, gestion des emplacements et des flux...)

Accueil intervenants extérieurs :

- Transmission infos en amont via agence d'emploi.
- Accompagnement de chaque intervenant pour s'assurer du respect des consignes.
- En cas de contrôle de sécurité avant accès (documents, palpations...), une zone dédiée doit être mise en place : marquage, procédure simplifiée si possible, mise en place de tables...

5. Pratiques d'entreprises de la métallurgie



- Étudier les possibilités d'améliorer la fluidité de l'accès au site : décaler les plages d'ouverture du site ou aménager les horaires de présence dans l'entreprise pour éviter les croisements d'équipe et permettre le nettoyage des locaux.
- Afficher les consignes de sécurité sanitaire dès l'entrée de l'entreprise.
- Prévoir l'entrée en file, un par un, en respectant les distances de sécurité (au moins 1 mètre entre chaque personne).
- Laisser ouverts les portes et tourniquets, si possible afin d'éviter d'avoir à les pousser, notamment lorsqu'il y a du monde.
- Prévoir le nettoyage régulier des accès.

Accueil

- Identifier les postes d'accueil et de contacts avec les visiteurs extérieurs.
 - Mettre en place des mesures de protection des postes d'accueil : les mesures prises à l'accueil donnent aux entreprises extérieures et aux visiteurs une idée du sérieux avec lequel l'entreprise gère la crise du coronavirus (Covid-19).
 - Respecter strictement les mesures de distanciation à au moins 1 mètre ; plusieurs entreprises prévoient 2 mètres de distance.
 - Matérialiser et signaler : balisage, lignes de courtoisie, files d'attente.
 - Supprimer tous les magazines, publicités, dépliants, prospectus des zones d'attente.
 - Si l'accès est conditionné à la présentation d'une pièce d'identité, celle-ci est montrée de loin ou déposée (utilisation de lingettes désinfectantes).
 - Échanger les documents au moyen de bannettes.
 - Signer avec un stylo personnel.

- Condamner les distributeurs d'eau et machines à café des zones d'accueil.
- Installer des séparations matérielles (vitres, écrans plexiglas, « hygiaphones », fixes ou mobiles...).
- Inviter les visiteurs à se laver les mains.
- Éviter le badgeage/pointage s'il favorise la concentration de personnes (à défaut, prévoir le nettoyage régulier des badgeuses/pointeuses s'il y a un contact physique avec).

Locaux de travail



De manière générale, l'objectif est de :

- **Rester sain sur le site :**
 - permettre en tout lieu un accès facile et rapide à un mode de nettoyage et/ou de désinfection des mains ;
 - assurer le nettoyage adapté des surfaces de contamination croisée (poignées de porte, rampes, sanitaires, équipements communs...), de manière générale, tout ce que les mains touchent ;
 - assurer le nettoyage des zones où l'analyse de risque identifie un risque de contamination par le toucher : organes de commande de certains équipements de production, des chariots automoteurs, pupitres... ;
 - tendre à limiter la présence d'objets ou d'équipements non indispensables et susceptibles d'être manipulés par plusieurs personnes.
- **Sortir sain du site :**
 - faire en sorte que toute personne qui sorte passe par une étape de nettoyage, et/ou de désinfection des mains.

Plus spécifiquement, il convient donc de veiller aux différents points suivants.

- **Identifier les situations de travail pour lesquelles les conditions de transmission du coronavirus (Covid-19) peuvent se trouver réunies.** Les autorités sanitaires considèrent qu'un contact étroit avec une personne contaminée est nécessaire pour transmettre la maladie : même lieu de vie, contact direct à moins d'un mètre lors d'une toux, d'un éternuement ou discussion de plus de 15 minutes en l'absence de mesures de protection (pas de masque, pas d'écran...). Un des vecteurs privilégiés de la transmission du virus est le contact des mains non lavées. La combinaison de ces critères permettra d'identifier le risque et les mesures de prévention à mettre en œuvre.
- **Éviter le travail en vis-à-vis pour tous les postes de travail (bureau, ateliers...), préférer des dispositions en diagonale.** Les écrans en plexiglas ou en film permettent de limiter le risque.
- Pour le travail sur des lignes de production :
 - matérialiser la zone d'intervention de chaque salarié pour le travail en ligne ;

- en cas d'avancement automatique de la ligne, revoir la cadence de manière à éviter toute interaction.
- Responsabiliser les salariés en leur donnant les moyens d'assurer l'hygiène de leur poste de travail, mettre à disposition les lingettes et produits de nettoyage.
- Demander aux salariés de ranger, le temps de la crise, un maximum d'objets personnels présents à leur poste de travail (cadres, peluches, bibelots...).
- Demander aux salariés ne pas se prêter des objets : stylos, téléphones...
- Doter les salariés d'outils leur permettant de ne pas avoir à prêter les leurs. À défaut, prévoir les moyens individuels de désinfection des outils.
- Ranger les caisses à outils des compagnons dans des endroits distincts.
- Réorganiser les salles de réunion, limiter le nombre de personnes, disposer les chaises en quinconce.
- Lorsque cela est possible et qu'il fait beau, tenir les réunions à l'extérieur, dans un espace totalement ouvert.
- Si possible, démonter les portes, les bloquer en position ouverte. Privilégier les espaces ouverts pour minimiser les surfaces de contacts et faciliter la circulation de l'air lors de son renouvellement.
 - Par exemple, laisser ouverte la première porte d'accès aux sanitaires ou les portes des bureaux individuels.
 - Pour les portes qui doivent rester fermées, demander à les ouvrir avec le coude ou le dos
- Pour les zones réservées aux fumeurs, mettre une consigne de vigilance en rappelant les gestes barrières.
- En matière d'aération et de ventilation des locaux de travail :
 - se référer aux [développements dédiés](#) ;
 - ne pas utiliser de ventilateur électrique individuel qui peut projeter le virus en cas d'éternuement devant le flux d'air ;
 - de manière générale, neutraliser les équipements pouvant produire un effet aérosol des gouttelettes si une personne éternue (brumisateurs par exemple) ;
 - permettre l'aération régulière des locaux par les fenêtres et autres ouvrants. La présence de plusieurs personnes dans un espace clos favorise la contamination ;
 - faire des courants d'air avec les fenêtres (en faisant attention à ce que les salariés ne s'enrhument pas), plusieurs fois par jour, par exemple pendant les pauses.

Installations sanitaires, lavabos, douches et vestiaires

- Évaluer s'il est possible de fermer les douches car ce milieu est propice à la transmission du virus. Si ce n'est pas possible, sensibiliser les utilisateurs, renforcer les mesures de nettoyage, sans oublier les loquets intérieurs des portes de douches.
- Limiter l'accès aux vestiaires selon leur capacité et prenant en compte le respect des règles de distanciation sociale. Pour des vestiaires verticaux par exemple, chaque salarié doit être séparé d'au moins 3 armoires de chaque côté, pour chaque rangée de casiers.
- Ne pas autoriser l'accès aux vestiaires en dehors des plages horaires dédiées à l'habillage-déshabillage. Il n'est pas conseillé de condamner les vestiaires en demandant aux salariés de rentrer chez eux dans leur équipement de travail souillé (risque chimique notamment et question de l'entretien des tenues de travail).
- Utiliser un lavabo sur 2 afin de respecter les règles de distanciation sociale.
- Ne pas se laver les dents dans l'entreprise.

- Actionner les robinets avec du papier jetable ou avec le coude pour les robinets poussoirs.
- Veiller à l'approvisionnement en savon, gel hydroalcoolique le cas échéant, essuie-mains.
- Donner comme consigne de se laver les mains avant de rentrer dans les sanitaires pour ne pas les contaminer et après utilisation.

Restauration et salle de pause



Les lieux de rassemblement les salles de restauration et de pause **sont à risque**

Le repas est un moment de convivialité important et présente donc un risque de contagion compte tenu du fait que les personnes parlent et mangent en même temps, de manière rapprochée et pendant un temps significatif.

En fonction de l'analyse de risque de l'entreprise qui prend en compte le nombre de personnes présentes et la configuration des locaux, il peut être nécessaire d'aménager les espaces de restauration, voire même de les démultiplier.

L'objectif est de faire respecter les règles de distanciation entre les personnes en limitant strictement les contacts physiques.

L'élargissement de la plage horaire d'ouverture et la limitation du nombre maximal de personnes présentes simultanément permettent de réduire les risques. Cela permet également d'éviter les files d'attente. Le paiement sans contact est à favoriser.

Pour les entreprises où le nombre de personnes présentes est important, l'élargissement de la plage horaire a ses limites, surtout si l'entreprise travaille avec des équipes postées. On ne commence pas à déjeuner à 10 h ou à 16 h.

Dès lors, la conciliation des règles de l'urgence sanitaire avec les règles sanitaires ordinaires de la prise de repas impose parfois de démultiplier les lieux de restauration. Les salles de réunions ou des salles de pause sont alors converties en lieux de restauration. L'avis du médecin du travail et du CSE est particulièrement important sur ce point. Le Code du travail actuel, qui n'a pas du tout été prévu pour la gestion d'une crise sanitaire, ne prévoit guère de flexibilité pour les établissements de plus de cinquante salariés, mais l'urgence sanitaire et l'obligation de prévention de la contagion sont bien là.

Par ailleurs, la crise sanitaire peut conduire à organiser la prise de repas sur les lieux de travail. Pour les établissements de moins de 50 salariés, il existe une procédure formelle de dérogation.

La prise de repas sur les lieux de travail suppose qu'il n'y a pas de risque supplémentaire, par exemple la présence de produits chimiques.

Certaines entreprises ont aménagé des « coins cuisines ». L'analyse de risque peut évaluer le risque qu'il y aurait à les maintenir en l'état. En effet, il ne faut pas que la vaisselle s'entasse dans les éviers ou que les gamelles se mélangent. S'il est possible de maintenir des conditions sanitaires strictes dans ces endroits, rien n'interdit de les laisser en service, mais avec un protocole précis. Il est toutefois recommandé de privilégier la vaisselle jetable. Il convient de prohiber l'utilisation de torchons ou d'essuie-mains partagés.

Il convient de limiter la nécessité de contacts physiques avec les objets sur les lieux de restauration. Par exemple, on peut favoriser le paiement sans contact.

Beaucoup d'entreprises ont opté pour la préparation de repas à l'avance, sous forme de plateaux-repas, de boîtes, de sandwiches, pour ne pas exposer le personnel des cuisines et minimiser les risques. La possibilité de se servir soi-même en self-service avec un choix important est alors suspendue le temps de la pandémie.

Couteaux, fourchettes, cuillères peuvent être prédisposés sur les plateaux ou les tables pour éviter que tout le monde se serve dans les mêmes bacs.

On peut prévoir des sachets individuels pour les condiments et sauces plutôt que des tubes ou des pots, ainsi que des bouteilles individuelles.

Dans le même esprit, l'analyse de risque évaluera le besoin de réorganiser ou pas les salles de pause et de définir les règles durant la pandémie : limitation du nombre de personnes présentes simultanément, affichages, respect des gestes barrières, nettoyage régulier et désinfection.

L'analyse de risque déterminera s'il est possible ou pas de laisser le libre usage des équipements personnels ou collectifs en dehors des salles dédiées comme les cafetières individuelles de bureaux, les réfrigérateurs, les micro-ondes. Il faut éviter qu'ils soient manipulés par trop de personnes ou alors prévoir une procédure de nettoyage régulier. Si les équipements restent à disposition, veiller à ce qu'ils soient nettoyés régulièrement, notamment les boutons et les poignées.

L'évaluation des risques portera aussi sur les distributeurs de boissons, ceux réservés à l'accueil aux visiteurs et ceux du personnel. S'ils sont maintenus, il est opportun d'afficher une consigne sur les précautions à prendre. Prévoir également le nettoyage des boutons de sélection.

Moyens de transport

- Limiter les déplacements en transport en commun, surtout en Île-de-France.
- Limiter les déplacements en mission et, en fonction de l'analyse de risque, en limitant les transports en commun.
- Interdire le covoiturage à plus de 2 personnes : demander le positionnement en diagonale par rapport au conducteur (siège arrière droit) pour respecter la règle de distanciation. En cas d'impossibilité de respecter la règle de la distanciation, notamment lors de déplacements sur des sites extérieurs avec des véhicules utilitaires ne disposant pas de sièges à l'arrière, mettre à disposition un autre véhicule d'entreprise ou permettre l'utilisation du véhicule personnel afin que chaque salarié soit véhiculé seul.
- Nettoyer les véhicules de l'entreprise entre chaque utilisateur, mettre à disposition des produits désinfectants.
- Pour les transports en commun organisés par l'entreprise :

- limiter le nombre de passagers et réorganiser en conséquence les horaires et les rotations ;
- formaliser la procédure d'entrée et de sortie en ordre, sans précipitation (les premiers rentrés s'installent au fond du bus) ;
- demander le respect des règles de distanciation avec un siège occupé tous les 2 sièges et un positionnement en diagonale entre 2 rangées de sièges ;
- appliquer des règles de nettoyage et de désinfection strictes.

Livraisons



- Prévoir, s'il n'y en a pas, une procédure spécifique pour la réception du courrier et, le cas échéant, des colis et autre livraisons.
- Revoir les protocoles de sécurité (chargement, déchargement) pour prendre en compte le risque sanitaire lié au coronavirus (Covid-19).
- Lors de l'accueil des transporteurs : demander un lavage immédiat des mains (point d'eau ou gel hydroalcoolique).
- Demander et veiller au respect strict des mesures barrières et des consignes de l'entreprise.
- Interdire tout contact physique direct avec les salariés.
- Prévoir des tables ou des paniers pour déposer les marchandises sans avoir à les prendre en main propre.
- Ne pas manipuler les colis tout de suite ou les prendre avec gants.
- Limiter au strict nécessaire les interactions et la coactivité pendant les opérations de chargement et de déchargement.
- Éviter le prêt d'équipement ou, à défaut, prévoir sa désinfection.

Intervention d'entreprises extérieures (EE) sur le site d'une entreprise utilisatrice (EU)



Les prestataires de services extérieurs qui interviennent sur le site de l'entreprise utilisatrice (livraison, travaux techniques, contrôle technique, visiteurs) sont « cadrés » par des règles précises de prévention figurant dans le Code du travail (article [R. 4511-1](#) et suivants).

Il convient de relire avec attention les dispositions réglementaires et leurs commentaires, sous l'angle particulier de la gestion de la pandémie liée au coronavirus (Covid-19). Elles concernent tant le chef de l'entreprise utilisatrice que le chef de l'entreprise extérieure, ainsi que ses éventuels sous-traitants intervenant sur le site.

- Il incombe au chef de l'entreprise utilisatrice d'assurer la coordination générale des mesures de prévention qu'il prend pour prévenir la contagion et de celles que prend l'ensemble des chefs des entreprises extérieures intervenant dans son établissement pour ce même objet.
- **Il convient, en particulier, d'identifier les risques de contamination à l'occasion de la réception ou de la mise en œuvre des installations et matériels des différentes entreprises présentes sur un même lieu de travail. Par ailleurs, les contacts interpersonnels devront être identifiés avec précision.**

Cette coordination porte également sur les mesures de sécurité habituelles, mais revisitées en prenant en compte la pandémie. Il faut rappeler que chaque chef d'entreprise est responsable de l'application des mesures de prévention nécessaires à la protection des salariés qu'il emploie. La coordination générale des mesures de prévention a pour objet de prévenir les risques liés à l'interférence entre les activités.

- Le rappel des consignes officielles doit être réalisé par chaque chef d'entreprise. Si le site utilisateur a renforcé les mesures officielles, par exemple en prévoyant 2 mètres de distance entre les personnes, il doit le faire savoir aux entreprises extérieures. Il convient d'être explicite afin que ces mesures soient partagées par tous les intervenants extérieurs, quel que soit leur rang de sous-traitance, et quel que soit leur moment d'intervention dans les travaux.
- Le chef de l'entreprise utilisatrice doit alerter le chef de l'entreprise extérieure intéressée lorsqu'il est informé d'un danger grave concernant un des salariés de cette entreprise, même s'il estime que la cause du danger est exclusivement le fait de cette entreprise, afin que les mesures de prévention nécessaires puissent être prises par l'employeur intéressé. **Cette règle concerne au premier chef le respect des gestes barrières et des consignes sanitaires. Ces consignes doivent être passées aux sous-traitants et notamment aux nouveaux sous-traitants qui interviennent en cours de travaux.**
- Il est procédé, préalablement à l'exécution de l'opération réalisée par une entreprise extérieure, à une inspection commune des lieux de travail, des installations qui s'y trouvent et des matériels éventuellement mis à disposition des entreprises extérieures. **Cette inspection doit être organisée en tenant compte du risque de contagion.** Il faut limiter au maximum les contacts interpersonnels et les visites, ce qui peut justifier une adaptation **exceptionnelle** de l'organisation de ces visites (il est inacceptable qu'en temps normal, les inspections communes préalables de site soient supprimées et remplacées par une surabondance d'exigences documentaires imposée à l'entreprise extérieure). Les entreprises doivent matérialiser les zones de ce secteur qui peuvent présenter des dangers pour les salariés et indiquer les voies de circulation que pourront emprunter ces travailleurs. **Cette précision est particulièrement importante quand l'entreprise doit intervenir dans des structures de soins, par exemple, pour réaliser des opérations de maintenance à l'hôpital.**

- Les employeurs se communiquent toutes les informations nécessaires à la prévention des risques. Cela concerne les travaux et les matériels utilisés comme à l'ordinaire, mais cela peut aussi concerner des informations sur une exposition potentielle au virus, par exemple si l'intervenant vient d'intervenir dans un hôpital.
- Avant le début des travaux et sur le lieu même de leur exécution, le chef de l'entreprise extérieure fait connaître à l'ensemble des travailleurs qu'il affecte à ces travaux les dangers spécifiques et les mesures de prévention, notamment les zones dangereuses, ainsi que les moyens adoptés pour les matérialiser. Il explique l'emploi des dispositifs collectifs et individuels de protection. Il montre à ces travailleurs les voies à emprunter pour accéder au lieu d'intervention et le quitter, pour accéder aux locaux et installations mis à leur disposition, ainsi que les issues de secours. Ces règles ordinaires doivent intégrer le risque de contamination.
- Il est important de rappeler que le chef de l'entreprise utilisatrice s'assure auprès des chefs des entreprises extérieures que les mesures décidées sont effectivement exécutées. Il doit aussi s'assurer que ceux-ci ont bien donné à leurs salariés des instructions appropriées aux risques liés à la présence dans son établissement de plusieurs entreprises.
- **Le chef de l'entreprise utilisatrice coordonne les mesures nouvelles à prendre lors du déroulement des travaux, notamment si les consignes sanitaires préfectorales changent ou si des informations nouvelles sur la contamination arrivent.** Les réunions de coordination avec les entreprises extérieures doivent, de préférence, se faire à distance.

Les règles d'intervention sur les sites SEVESO et les installations nucléaires de base sont renforcées.

Lors de travaux d'envergure, une vigilance accrue doit être portée sur certains points d'attention, tels que :

- la disponibilité opérationnelle des fonctions supports du donneur d'ordre, ainsi qu'une présence sur place, qui permettront à l'entreprise extérieure de travailler ;
- les équipements spéciaux, équipements de protection individuelle (EPI), outils ;
- les solutions d'hébergement, de restauration (repas chaud), les sanitaires, lieux de pauses, locaux de chantiers.

IV. Aspects techniques des mesures de prévention

A. Équipements de protection collective et individuelle (EPC et EPI)

1. Barrières physiques, écrans, films plastiques



La mise en place de séparations matérielles (vitres, écrans, plexiglas, « hygiaphones », tout objet faisant office de barrière physique...) entre des postes de travail rapprochés est une possibilité par analogie avec la préconisation de l'État pour les caisses de magasin. Pour ce type de poste, il prévoit des écrans d'une hauteur de 2 mètres depuis le sol et d'une largeur de 1 à 1,50 mètre.

Ces écrans de protection peuvent être fixes ou mobiles. Ils peuvent se poser sur un espace plat, table, bureau, guichet...

S'il n'y a pas assez de profondeur pour installer un écran, il est possible de prévoir des parois suspendues.

Si un écran solide n'est pas possible, l'utilisation de film plastique peut servir de barrière physique.

Les « hygiaphones » peuvent comporter des trappes pour passer des objets et permettent la communication. Ils sont généralement en plexiglas.

Toutes ces barrières physiques doivent être régulièrement nettoyées des 2 côtés.

2. Rappel des principes généraux applicables au choix des EPI

La décision de recourir à des équipements de protection individuelle se fait après une analyse de risque fine des situations de travail dans l'entreprise. Le risque est évalué en fonction des dangers et occurrences d'évènements dangereux dans les activités ordinaires de l'entreprise, mais également, dans le contexte de la crise sanitaire, au regard du risque pandémique lié au coronavirus (Covid-19).

C'est dans ce cadre qu'intervient le choix des équipements de protection individuelle.

La protection collective doit constituer la priorité. Cependant, lorsque l'analyse des risques révèle que celle-ci est insuffisante ou impossible à mettre en œuvre, l'employeur doit mettre à disposition des salariés les protections individuelles appropriées (masques, gants, lunettes, écrans, casques...).

À titre d'illustration, les appareils de protection respiratoire sont utilisés pour des interventions pour lesquelles il est impossible de mettre en place un dispositif suffisant de captage ou d'assainissement de l'air (interventions dans des espaces confinés...) ou pour des interventions à caractère exceptionnel et de courte durée (transvasement d'un produit chimique dangereux...).

Le [protocole national de déconfinement](#) du 11 juin 2020 rappelle ces principes.

Comme rappelé en introduction, la doctrine générale en matière de prévention des risques professionnels est d'utiliser les EPI en dernier recours, lorsqu'il est impossible de recourir à une solution de protection collective de nature technique (écrans physiques, espacement des postes de travail, etc.) ou organisationnelle (décalage des horaires, dédoublement des équipes, etc. ou lorsque cette dernière ne suffit pas à elle seule pour protéger le travailleur.

Les performances des EPI sont en effet étroitement dépendantes du respect de conditions d'utilisation idéales, lesquelles se trouvent rarement réunies en pratique. Leur utilisation peut alors procurer un sentiment indu de sécurité et même devenir contreproductive en conduisant à l'abandon des gestes élémentaires de prévention. Les EPI sont donc un complément des mesures de protection collectives et ne sauraient s'y substituer.

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

3. Performances des EPI

Les indications figurant dans le marquage des EPI et leur notice d'instructions permettent de connaître leurs performances. Ces éléments sont imposés au fabricant dans le cadre des règles techniques et des procédures de certification pour la mise sur le marché des EPI. Avant leur mise sur le marché, les EPI sont évalués sur la base de normes fixant les méthodes d'essai et les exigences de performance.

Dans certaines normes, le résultat des essais donne lieu à l'attribution d'un niveau de performance (gants de protection, appareils de protection respiratoire...) qui sera à prendre en compte lors du choix de l'EPI.

Il ne faut **pas confondre le niveau de performance normalisé et le niveau de protection réel au poste de travail car celui-ci dépend des circonstances concrètes de leur mise en œuvre.**

4. Choix des EPI : une démarche concertée

Un EPI doit être approprié aux risques à prévenir, adapté au salarié et compatible avec le travail à effectuer. Son choix est donc guidé par l'analyse du poste de travail. L'employeur prend en compte l'importance du risque, la fréquence de l'exposition, les caractéristiques du poste de travail et les performances des équipements. L'employeur effectue les consultations nécessaires du CSE, l'acceptabilité du port des équipements étant importante.

Voici quelques critères de choix des EPI en fonction de leur stratégie d'utilisation :

- proportionnalité au risque identifié ;
- compatibilité avec la situation de travail (par exemple : intensité de la tâche, impératif de dextérité, de visibilité, humidité, chaleur, zone de travail exigüe, matériel à utiliser...) ;
- gêne apportée dans la réalisation du travail ;
- compatibilité ergonomique : confort thermique, poids, aisance, irritation de la peau (par exemple : les masques avec valve sont plus confortables) ;

- incompatibilité avec certains états de santé, à voir avec le médecin du travail (exemples : problèmes respiratoires, problèmes cardiaques, allergies...) ;
- création d'un autre risque : par exemple, un masque chirurgical qui risque de s'enflammer s'il est atteint par une étincelle, un gant qui ne permet pas de saisir fermement une tôle, un gant qui risque un entraînement dans une pièce tournante, un écran qui déforme ou restreint le champ de vision... ;
- l'ajustement à la morphologie du porteur conditionne l'efficacité de la protection, la taille de l'EPI doit donc être adaptée ;
- incompatibilités éventuelles avec le port de la barbe ou de lunettes ;
- évaluer l'intérêt, la pertinence, de coupler 2 ou plusieurs équipements simultanément pour réduire le risque : un masque, un écran facial, des gants, des lunettes... ;
- évaluer l'incompatibilité du couplage d'équipements de protection individuelle.

5. Mise à disposition des EPI

La mise à disposition et l'entretien des EPI par l'employeur sont gratuits pour le salarié.

- Mise à disposition des moyens permettant d'assurer l'état hygiénique des équipements.
Dans le contexte du coronavirus (Covid-19), mettre en place une procédure précise pour la gestion des désinfections des équipements réutilisables et/ou pour l'élimination des équipements jetables.
Pour les équipements qui ne sont pas à usage personnel, comme les casques pour les visiteurs, prévoir une procédure de nettoyage-désinfection.
- Vérification périodique des EPI.

Lors de la mise à disposition d'un EPI, il est nécessaire de bien informer et former les utilisateurs sur la finalité des équipements, les consignes au poste, la durée maximale de port, les indicateurs de détérioration... La performance de l'équipement dépend en grande partie du comportement de la personne qui le porte.

Les procédures de vérification de l'ajustement de l'équipement (tests types) doivent être définies : vérification de l'étanchéité pour les appareils de protection respiratoire, les masques...

Rappelons que, pour certains masques (notamment les FFP2), un test est indispensable pour vérifier qu'ils sont bien mis en place et qu'ils ne fuient pas. Une [vidéo de l'INRS](#) explique comment le réaliser.

De la même manière, la procédure de retrait des équipements doit être définie et connue : retrait des masques, des gants, des tenues de protection, des écrans faciaux...

- Retirer les gants avant les masques pour éviter le risque de contamination du visage, puis se laver les mains après retrait.

Une signalisation d'obligation de port des EPI peut se justifier en raison des risques liés à la situation de travail.

Il est essentiel de veiller au port effectif des EPI nécessaires, quitte à recourir au pouvoir disciplinaire (règlement intérieur).

6. Familles de masques

Il existe, à ce jour, **4 grandes familles** de masques :

- les appareils isolants alimentés en air respirable ;
- les appareils filtrants, catégorie à laquelle appartiennent les masques FFP : de type FFP1, FFP2, FFP3. Ils doivent être conformes à la norme NF EN 149. Ils se présentent sous forme de masques à plis, masques à bec de canard ou coques moulées ;
- les masques chirurgicaux : de type I, II et II R. Ce sont des dispositifs médicaux qui répondent à la norme EN 14683 ;
- les masques « barrières » : masques individuels à usage des professionnels en contact avec le public et masques de protection à visée collective pour protéger l'ensemble d'un groupe. Ces masques sont fabriqués sur la base de protocoles précis validés par l'État ou d'une [spécification technique de l'AFNOR](#). Ces masques font l'objet d'essais par la direction générale de l'armement (DGA).

Les autres masques « artisanaux », « do it yourself » ne répondent à aucune procédure et leur efficacité n'est pas mesurable.

À ce jour, seul le masque FFP2 et les masques de catégorie supérieure sont capables de filtrer les fines vésicules contenant le coronavirus (Covid-19), capacité attestée par une tierce partie accréditée. C'est pourquoi ces masques, efficaces en présence rapprochée et prolongée d'une personne porteuse du virus, sont prioritairement destinés à l'hôpital et en particulier au bloc opératoire.

À noter : Certains masques FFP2 peuvent comporter une soupape (ou valve) qui permet de réduire la résistance lors de l'expiration et ainsi d'améliorer le confort respiratoire du porteur. Cette soupape ne laisse passer l'air qu'au moment de l'expiration et se ferme lors de l'inspiration. Elle ne permet pas la pénétration des particules à l'intérieur du masque. L'efficacité pour le porteur est donc identique à celle apportée par un masque sans soupape. En revanche, l'air expiré par le porteur à travers la soupape est susceptible de contaminer l'environnement extérieur. Ces masques ne protègent donc pas de la diffusion du virus par le porteur si celui-ci est malade.

Les masques chirurgicaux ne protègent pas les personnes qui les portent de la contamination, mais ils permettent de limiter la propagation du virus et donc la contamination de l'entourage des porteurs.

Ces masques peuvent utilement être associés à des écrans faciaux (visières pleine face) qui, eux, protègent contre les projections directes de salive.

→ Sur les spécifications techniques des masques et leurs capacités filtrantes, voir le [tableau comparatif](#) en annexe de ce guide.

7. Point de situation et consignes officielles sur le port des masques

Le [protocole national de déconfinement](#) du 11 juin 2020 distingue les masques utilisés dans les processus ordinaires de production et les masques utilisés pour prévenir la contagion au Covid-19. L'État n'impose pas le port généralisé des masques.

L'utilisation des masques pour réduire le risque de transmission du COVID-19

Les règles présentées ci-dessous ne préjugent pas des masques qui doivent être utilisés en temps normal par les travailleurs lorsqu'ils sont exposés à d'autres risques spécifiques dans le cadre de leur activité professionnelle (silice, légionnelles, etc.). La mise à disposition de masques pour lutter contre le COVID-19 ne doit pas conduire à une protection moindre concernant les autres risques.

Pour faire face à la pandémie de COVID-19, le masque « grand public » est un complément des gestes barrières mais ne peut se substituer au respect des différentes mesures dont les règles de distanciation physique. Avant de réfléchir au port de masque, l'employeur doit donc mettre en œuvre toutes les solutions techniques et organisationnelles de protection collective permettant d'éviter ou de réduire les risques: télétravail, aménagement des horaires et des tâches, réorganisation des espaces ou du travail, installation de barrières de séparation physique, régulation des flux de circulation, marquage au sol...

Si malgré la mise en place de l'ensemble des mesures précédentes, le respect de la distanciation physique d'un mètre entre deux personnes (clients, collègues, prestataires, etc.) ne peut être garanti, le port d'un masque devient obligatoire.

La question se pose alors du type de masque à utiliser : tous les masques ne protègent pas de la même manière et le choix du type de masque retenu par l'employeur dépend de son évaluation des risques professionnels c'est-à-dire de l'analyse des circonstances d'exposition des salariés et de la finalité recherchée.

Hors les cas où leur utilisation est prescrite par la réglementation en vigueur pour la protection de la santé des salariés, les masques FFP2 sont réservés aux professionnels médicaux, y compris les personnels en charge du dépistage.

Les masques chirurgicaux étant désormais largement distribués, ils peuvent être recommandés en milieu professionnel, au-delà du secteur médical, au même titre que les masques grand public.

Hors professionnels de santé, l'employeur peut également fournir des masques FFP1, des masques répondant à des normes équivalentes aux normes européennes listées par l'instruction interministérielle n° 2020/63 du 23 avril 2020, ou des masques alternatifs à usage non sanitaires, dits « grand public », développés dans le cadre de la pandémie de COVID-19. Ils sont nécessairement utilisés en complément des gestes barrières et des mesures de distanciation physique.

En outre, dans le cas du COVID-19, l'employeur peut également décider de généraliser le port collectif du masque « grand public » au sein de l'entreprise. Lorsque les gestes barrières peuvent être respectés, le port généralisé du masque est une possibilité, et non une obligation.

Le protocole national de déconfinement du 11 juin 2020 est général et ne distingue pas les activités. Il s'adresse tant au grand public qu'aux activités tertiaires, commerciales, agricoles ou industrielles.

Dans l'industrie, les masques de protection FFP (fréquemment de type FFP2 et FFP3) sont utilisés dans des processus de travail, tant en production qu'en maintenance. Ces équipements de protection individuelle (EPI) servent à protéger les salariés de l'inhalation de particules solides ou liquides en suspension dans l'air.

Ils peuvent et doivent continuer à être utilisés dans les situations pour lesquelles l'évaluation des risques les requiert. Dans la métallurgie, ces masques protègent des poussières émises dans le travail du métal : ponçage, sciage, soudage, travaux de fonderie, huiles de coupe... Ils sont notamment utilisés dans les nettoyages de cuves et de canalisation, bacs d'huile de coupe, climatisation, secteur du soin, du déchet, de l'environnement, de l'agroalimentaire, vétérinaire... **C'est l'analyse de risque de l'entreprise qui va cibler les situations de travail concrètes qui nécessitent ce type de masque. En aucun cas les masques chirurgicaux ou les masques barrières en tissu ne peuvent remplacer les masques FFP2 dans les situations de travail industrielles qui en requièrent.**

Dans le cadre de la **prévention de la contagion**, l'**utilisation de masques chirurgicaux** par les entreprises industrielles est tout à fait **licite**.

Si le protocole recommande de faire porter des masques FFP1 ou des masques « grand public » quand la distanciation sociale d'un mètre ne peut pas être respectée, il n'est pas interdit d'utiliser des masques d'efficacité supérieure.

Si les distances de sécurité peuvent être respectées, l'employeur peut néanmoins décider d'imposer le port du masque (il n'est pas obligé d'imposer le port du masque). Il est donc important d'évaluer les attentes des salariés en la matière et d'en discuter avec le CSE.

C'est aussi l'analyse de risque et la pratique qui commande la fréquence du renouvellement. Pour les masques industriels, la fréquence s'impose d'elle-même quand il y a colmatage. Les fabricants ont des préconisations. Généralement les masques FFPP peuvent être portés de 6 à 8 heures, les masques chirurgicaux environ 4 heures ou en fonction de leur humidification, les masques en tissus environ 4 heures.

Ce qu'il faut retenir sur les masques

Les masques de la gamme FFP sont des appareils de protection respiratoire qui filtrent les particules inhalées et exhalées. Dans cette gamme, les masques FFP1, FFP2, FFP3 restent indispensables pour les situations de travail industrielles pour lesquelles l'analyse de risque de l'entreprise a identifié leur nécessité.

Les autres masques filtrent les particules de salive exhalées, mais avec des niveaux de performance différents.

- Les masques chirurgicaux ou masques à usage médical sont des dispositifs médicaux jetables qui filtrent les particules exhalées par les porteurs.
- Les masques barrières ou masques alternatifs à usage non sanitaire sont des dispositifs de substitution aux masques chirurgicaux mais dont les performances sont moindres. On en distingue 2 catégories, les masques de catégorie 1 disposant d'un meilleur niveau de filtration que les masques de catégorie 2 :
 - Catégorie 1 : les masques à usage des professionnels en contact avec le public (exemple : caissiers) ;
 - Catégorie 2 : les masques de protection à visée collective mis à disposition du grand public.

Les masques filtrant l'exhalation de salive permettent de limiter la contagion, ils ne remplacent cependant pas les appareils de protection respiratoire dont l'analyse de risque a identifié la nécessité dans le travail industriel.

- Sur l'efficacité de ces masques « barrières », voir le [tableau comparatif](#) en annexe de ce guide.
- **Pour plus de détails sur les masques, voir l'[annexe](#) de ce guide.**

8. Focus : laver et sécher un masque barrière

Pour mémoire, il existe 2 catégories de masques « barrières » :

- les masques individuels à usage des professionnels en contact avec le public ;
- les masques de protection à visée collective pour protéger l'ensemble d'un groupe.

Ces masques sont fabriqués sur la base de protocoles précis validés par l'État ou d'une [spécification technique de l'AFNOR](#).

Lorsque les masques barrières sont réutilisables, ils doivent être lavés.

Le guide d'exigences de l'AFNOR ([AFNOR Spec S76-001](#)) précise les points suivants.

Le lavage et le séchage du masque barrière doit être conforme aux préconisations du fabricant (notice d'utilisation, instructions d'entretien ou formation)

Il convient d'éviter tout contact entre un masque barrière souillé (à laver) et des articles vestimentaires propres. La personne chargée du lavage devra se protéger pour manipuler les masques souillés s'ils ne sont pas dans un sac hydrosoluble.

Il est recommandé avant tout lavage des masques barrières de nettoyer son lave-linge, en procédant à un rinçage à froid avec de la javel ou de le faire tourner à vide à 60°C ou 95°C sans essorage.

Il n'est pas recommandé d'utiliser des produits spécifiques autres que la lessive habituelle sans s'être assuré auparavant de leur non toxicité par des résidus inhalés, et que leurs utilisations ne dégradent pas les matériaux. Le cycle complet de lavage (mouillage, lavage, rinçage) doit être de 30 minutes minimum avec une température de lavage de 60°C.

Note : L'utilisation d'adoucissant n'est pas préconisée.



Le lavage des masques barrières peut se faire avec des vieux draps en machine, afin de garantir l'aspect mécanique du lavage.

Il est recommandé un séchage complet du masque barrière dans un délai inférieur à 2 heures après la sortie de lavage. Les masques barrières ne doivent pas sécher à l'air libre. En blanchisserie industrielle, il convient d'utiliser des séchoirs et sècheuses. Pour le séchage domestique, il convient d'utiliser un séchoir et de nettoyer les filtres du sèche-linge (et se laver les mains après). Dans tous les cas, les masques barrières doivent être séchés complètement (c'est-à-dire toutes les couches à cœur), voire sur-séchés.

Note : il n'est pas recommandé de procéder à un nettoyage avec four à micro-ondes.

Une inspection visuelle (avec des gants de protection ou des mains lavées doit être réalisée après chaque cycle de lavage. En cas de détection de tout dommage du masque barrière (moindre ajustement, déformations, usure, etc.), le masque barrière doit être jeté.

Le ministère de l'Économie, dans son [questions-réponses](#) (auquel le ministère du Travail [renvoie](#)), apporte les précisions suivantes sur les obligations de l'employeur en terme de lavage de ces masques.

Quelle est l'obligation pour un employeur concernant le lavage des masques « grand public » de ses salariés ?

Comme indiqué dans le protocole national publié par le ministère du Travail, le port du masque en entreprise n'est pas exigé par les autorités sanitaires (en dehors des cas où le port d'un appareil de protection respiratoire était obligatoire avant la survenance de l'épidémie liée au Covid-19).

Leur entretien (en fonction du nombre de lavages prévus par la notice d'utilisation et devant figurer sur le marquage du masque) est à la charge de l'employeur dès lors qu'il s'agit d'une mesure de prévention mise en œuvre dans le cadre de son évaluation des risques, en cohérence avec les recommandations du ministère du Travail (cf. protocole national de déconfinement, mis en ligne sur le site internet du ministère en complément des 48 guides métiers).

Dans ce cas, l'employeur doit fournir le modèle le plus adapté contre le risque Covid-19, en fonction des postes de travail (article R. 4422-1, L. 4121-2, L. 4122-1 du Code du travail). Dès lors que le port de ce type de masque a été décidé comme mesure de prévention contre le Covid-19, l'employeur donne les consignes pour son utilisation dans le cadre des dispositions de l'article L. 4122-1 du Code du travail, et il doit en conséquence prendre en charge son entretien, ou à défaut les frais d'entretien (article L. 4122-2 du Code du travail). Cette prise en charge recouvre la nécessité d'assurer un suivi du nombre de lavages afin de pouvoir garantir la protection offerte par le masque.

En revanche, si le masque a été acquis par le travailleur lui-même pour se protéger ou est destiné à répondre uniquement aux impératifs de santé publique (obligation de porter un masque dans les transports en commun) et non pas à prévenir un risque dans le cadre professionnel, son entretien ne sera pas à la charge de l'employeur.

Pour permettre aux travailleurs d'utiliser le même masque grand public lavable dont ils ont été dotés également dans les transports (sans dépasser la durée maximale de port du masque de 4 heures), il est important d'assurer qu'ils peuvent le laver à leur domicile dans le respect des recommandations sanitaires. À cet effet, il est conseillé aux entreprises d'inclure cette dimension dans les échanges à mener avec les instances représentatives du personnel et de prévoir, le cas échéant, un dispositif de communication aux intéressés pour que l'utilisation de ces masques se fasse dans le respect des consignes sanitaires.

9. Écrans faciaux

Les écrans faciaux et les lunettes peuvent protéger contre la projection de gouttelettes infectées en face à face. Ils font écran dans une certaine mesure, mais ne protègent pas l'accès aux voies respiratoires. En effet, s'ils peuvent protéger les porteurs des grosses gouttelettes émises immédiatement après une toux par une personne à proximité et face à l'écran, ils ne permettent pas de protéger des particules restant en suspension. Ils n'ont pas l'efficacité des masques de protection respiratoire qu'ils ne peuvent donc pas remplacer, mais sont, en revanche, un complément utile. Ils sont aujourd'hui utilisés massivement dans le milieu du soin et de l'aide à la personne. Certains écrans protègent tout le visage et ont l'avantage de pouvoir être retirés en minimisant le risque de se toucher le visage.

Les visières ou écrans faciaux ne sont donc pas des équipements de protection respiratoire, mais des équipements de protection des yeux et du visage. Ils répondent à des référentiels spécifiques : la norme EN 166 « Protection individuelle de l'œil – Spécifications » ou la fiche R8.01 de la coordination française des organismes notifiés.

La décision de faire porter un protecteur d'yeux ou de visage doit être évaluée à partir des critères généraux de choix des EPI listés ci-avant, notamment les effets de gêne visuelle.

Nous renvoyons au guide de l'INRS « [Les équipements de protection individuelle des yeux et du visage](#) » qui donne des repères d'aide à la décision. En deux mots : le choix est fonction de la nature du ou des risques que l'on vise (mécanique, chimique, biologique, optiques, thermique, arc électrique...) et l'utilisateur doit connaître la finalité du masque pour le choisir en connaissance de cause.

Nous avons interrogé l'INRS au sujet des écrans faciaux (dits écrans barrières ou visières) qui nous a apporté la réponse suivante :

« Les visières peuvent être une solution de protection, même si elles ne sont pas la première préconisation générale. Une publication scientifique convaincante montre l'intérêt de ce type de protection alternative contre un jet direct de gouttelettes, très efficace si on est près de la personne qui tousse, moins pour des fines gouttelettes qui pourraient contourner la visière. Il convient également, bien entendu, de tenir compte des activités exercées et de leurs spécificités. Une attention particulière doit aussi être portée sur leur nettoyage et leur manipulation ».

Une réponse figurant dans la « [foire aux questions](#) » de l'INRS (version mise à jour le 25 mai 2020) apporte les précisions suivantes.

Les visières peuvent-elles remplacer le port d'une protection respiratoire ?

Les visières ou écrans faciaux ne sont pas des équipements de protection respiratoire mais des équipements de protection des yeux et du visage. Ils répondent à la norme EN 166 « Protection individuelle de l'œil – Spécifications » ou à la fiche R8.01 de la coordination des organismes notifiés, reprenant et adaptant les exigences pertinentes de cette norme applicables à ces écrans.

Dans ce dernier cas, la référence de la norme EN 166 ne doit pas apparaître sur la monture de la visière, ni sur l'emballage. Le marquage comporte alors les mentions :

- COVID 19
- R8.01 V0
- le symbole 3 au titre de l'essai projection de liquide.

S'ils peuvent protéger les porteurs des grosses gouttelettes émises immédiatement après une toux par une personne à proximité et face à l'écran, ils ne permettent pas de protéger des particules restant en suspension. Ils n'ont pas l'efficacité des masques de protection respiratoire. Ils ne protègent pas suffisamment l'environnement du porteur contre les gouttelettes émises par ce dernier.

En milieu de soins, les écrans faciaux ne doivent pas être utilisés seuls, mais en complément d'une protection respiratoire. Ces écrans protègent tout le visage et ont l'avantage de pouvoir être retirés en minimisant le risque de toucher le visage.

Dans les autres secteurs, les écrans faciaux ne peuvent être utilisés qu'en complément des mesures collectives, organisationnelles et d'hygiène mises en œuvre permettant d'assurer la santé et la sécurité des salariés ; les entreprises devront évaluer si la mise à disposition de ces écrans est adaptée aux risques résiduels encourus aux postes de travail. Ils peuvent par exemple être utilisés en complément d'un masque pour protéger les muqueuses des yeux en cas de contact rapproché avec du public ne portant pas de masque. Il convient alors d'en nettoyer les deux faces régulièrement et d'éviter de porter les mains au niveau du visage sous la visière. »

En résumé, ces dispositifs contribuent bien à réduire le risque de contamination. Il est donc conseillé de les utiliser moyennant plusieurs précautions :

- il faut évaluer s'ils sont bien adaptés au travail à effectuer. Nous renvoyons aux critères de choix des équipements de protection individuelle (INRS « [La protection individuelle](#) », « [Les équipements de protection individuelle des yeux et du visage](#) » et « [Équipements de protection individuelle, protections contre les risques biologiques](#) ») ;
- il faut évaluer s'ils sont bien adaptés au risque résiduel : ces risques résiduels s'évaluent en fonction de la situation concrète de travail, on ne peut donc pas faire l'économie de cette analyse en édictant une règle générale qui vaudrait pour toutes les situations de travail ;
- il convient de les nettoyer correctement des 2 côtés et de faire attention en les retirant.

L'INRS précise bien qu'il ne s'agit pas d'équipements de protection respiratoire, c'est-à-dire qu'ils ne peuvent pas remplacer des équipements de protection respiratoire. Les performances de l'équipement respiratoire, c'est-à-dire des FFP2 et plus, des FFP1 et des masques chirurgicaux, restent les mêmes. Porter un écran sans masque ne produira pas l'effet d'un masque, c'est à dire qu'il n'évitera pas la projection de salive, ni l'inspiration de particule nocive à la manière d'un masque.

L'écran limite cependant bien les risques de projection et de réception de salive, mais uniquement pour la surface qu'il couvre. Il ne protège pas de ce qui vient de la surface non couverte (généralement, ce qui vient du haut, du bas et des côtés). Le fait de faire porter un écran est donc surtout utile en face à face puisqu'il bloque les grosses gouttes, mais il ne peut pas permettre de « rehausser » la performance de l'équipement respiratoire porté.

En conclusion, associer un écran à un masque chirurgical, à un FFP1 et *a fortiori* à un masque en tissu est utile moyennant les précautions évoquées, mais ne permet pas d'atteindre le niveau de protection d'un masque FFP2. Ces écrans ou sur-masques peuvent également être utiles en complément des FFP2 et FFP3.

L'INRS renvoie bien à l'analyse de risque de chaque entreprise (danger et occurrence des événements, configuration de l'activité) pour décider d'en faire porter.

10. Gants et autres EPI

Le [protocole national de déconfinement](#) du 11 juin 2020 est très critique sur l'utilisation des gants.

Les gants et autres EPI

Les autres EPI (gants, lunettes, sur-blouses, charlottes...) obéissent aux mêmes règles d'utilisation que les masques : ils doivent être utilisés en cas d'impossibilité de mettre en œuvre de façon permanente les gestes barrières, d'utilisation des équipements de protection collectives ou lorsque l'activité le nécessite (par exemple en cas de risque de contamination des vêtements au contact de surfaces infectées). Dans la plupart des situations de travail en entreprise, toutefois, les mesures d'hygiène (lavage des mains, etc.) sont suffisantes. Dans le cadre de la pandémie de COVID-19, le ministère des solidarités et de la santé recommande, en population générale, d'éviter de porter des gants car ils donnent un faux sentiment de protection. Les gants deviennent eux-mêmes des vecteurs de transmission, le risque de porter les mains au visage est le même que sans gant, le risque de contamination est donc égal voire supérieur.

En cas de port de gants, il faut alors impérativement respecter les mesures suivantes :

- Ne pas se porter les mains gantées au visage.
- Ôter ses gants en faisant attention de ne pas toucher sa peau avec la partie extérieure du gant.
- Jeter ses gants dans une poubelle après chaque utilisation.
- Se laver les mains ou réaliser une friction hydroalcoolique après avoir ôté ses gants

Indépendamment de la prévention contre le Covid-19, de nombreux travaux industriels nécessitent le port de gants. Le protocole ne vise pas ce cas de figure. La mise à disposition de gants dépend donc de l'analyse de risques.

La fiche de poste détermine, pour certaines tâches, les équipements de protection individuelle et en particulier les gants.

Rappelons que le port de gants au voisinage de pièces ou d'outils tournants accessibles est fortement déconseillé (toilage, perceuse d'établi ou portative, tournage ou fraisage sur machines conventionnelles...).

L'utilisation des gants jetables se fait souvent au détriment du lavage des mains. Or, le lavage des mains est bien la mesure prioritaire. Si des gants sont mis à disposition, il faut maintenir le principe du lavage de mains à chaque changement de gants.

Comme le souligne le protocole, le port de gants suppose un protocole très particulier pour les mettre et pour les enlever ([vidéo explicative](#) d'un service de santé au travail). Si ces règles ne sont pas respectées, les gants peuvent rapidement devenir une « fausse protection » car ils relâchent la vigilance. Par ailleurs, il ne faut pas se toucher le visage avec les gants qui pourraient potentiellement être contaminés.

Comment retirer et jeter des gants à usage unique ?

Ôter ses gants en faisant attention à ne pas toucher sa peau avec la partie extérieure du gant.



Sur le port de gants au regard de la situation sanitaire actuelle, l'INRS, dans sa foire aux questions « [Covid-19 et entreprises](#) » (version du 4 mai 2020) précise les éléments suivants.

Faut-il porter des gants ?

Dans la plupart des situations de travail en entreprise les mesures d'hygiène sont suffisantes.

Si des gants sont utilisés pour éviter que les mains se contaminent au contact des surfaces il convient d'être particulièrement vigilant : les gants se trouvent alors potentiellement contaminés et il faut donc impérativement respecter les mesures suivantes :

- Ne pas se porter les mains gantées au visage.
- Ôter ses gants en faisant attention de ne pas toucher sa peau avec la partie extérieure du gant.
- Jeter ses gants dans une poubelle après chaque utilisation.
- Se laver les mains ou réaliser une friction hydroalcoolique après avoir ôté ses gants.

A priori, il n'y a pas d'interdiction d'utiliser des gants non jetables comme des gants de nettoyage ou de vaisselle, voire des gants de mécaniciens. Il convient alors de les désinfecter régulièrement avec une solution biocide.

11. Pratiques d'entreprises de la métallurgie

Utilisation des masques FFP dans les processus industriels

Rappelons que, dans certains cas, c'est la réglementation qui impose, sans discussion possible, le port d'un certain type de masque ; il existe alors une disposition réglementaire explicite.

Dans la métallurgie, ces masques protègent des poussières émises dans le travail du métal : ponçage, sciage, soudage, travaux de fonderie... Ils sont notamment utilisés lors des opérations de nettoyage de cuves et canalisations, bacs d'huile de coupe, climatisation, et lors des interventions dans les secteurs du soin, du déchet, de l'environnement, de l'agroalimentaire, vétérinaire...

C'est l'analyse de risque de l'entreprise qui va cibler les situations de travail concrètes qui nécessitent ce type de masque.

Ce sont également l'analyse de risque et la pratique qui commandent la fréquence du renouvellement. Pour les masques industriels, la fréquence s'impose d'elle-même quand il y a colmatage. Les fabricants ont des préconisations. Généralement les masques FFP2 peuvent être portés de 6 à 8 heures (les masques chirurgicaux et les masques en tissu environ 4 heures ou en fonction de leur humidification).

Utilisation des masques contre le coronavirus (Covid-19)

À ce jour, seuls les masques FFP2 bien portés, et ceux de catégories supérieures, sont capables de filtrer les petites vésicules qui contiennent le virus, indépendamment du fait de devoir en porter pour réaliser des travaux industriels où ils sont, dans certains cas, indispensables.

Il convient de signaler que certains masques alternatifs à usage non sanitaire (masques en tissu) testés par la DGA présentent d'excellentes qualités de filtration dans le sens de l'expiration, mais également dans le sens de l'inspiration. Néanmoins, ils ne répondent pas aux normes des FFP2, notamment sur le point des fuites. Certains masques alternatifs créés pendant la pandémie pour les besoins de la cause répondraient totalement au cahier des charges des FFP2. Il s'agirait notamment de masques non jetables. À notre connaissance, ces masques sont réservés aux Agences régionales de santé (ARS).

Alors que l'Académie de médecine préconisait le port généralisé du masque, l'État n'a pas pris cette option.

- Le port du masque est obligatoire dans certaines circonstances notamment les transports publics, les aéroports.
- Le port du masque est obligatoire quand les mesures barrières ne peuvent pas être respectées.

Rappelons la position du ministère du Travail, dans son [questions-réponses](#) publié le 17 avril 2020 et mis à jour le 11 juin 2020.

Quels masques utiliser dans le cas où des travaux ne permettent pas le respect de la distance préconisée par les gestes barrières ?

Dans le cas où certains travaux réalisés dans le cadre d'une activité professionnelle ne permettent pas le respect de la distance préconisée par les gestes barrières, et après qu'une analyse du poste ait conclu sur ce fait, la préconisation d'utilisation de masque est la suivante pour le portage de charges ou de tout type d'opération nécessitant le travail de plusieurs opérateurs à proximité immédiate les uns des autres :

- Utilisation pour chacun des travailleurs d'un masque barrière de catégorie 1 ayant un niveau de filtration minimal de 90 à 95 % (exclusion des masques barrières de catégorie 2 avec une efficacité de filtration de 70 à 80 %). Si disponible, l'utilisation d'un masque FFP1 peut être également utilisée.

- En cas d'effort intense, envisager le changement du port du masque alternatif avant le terme des 4 heures d'utilisation, ou en cas d'inconfort lié au port. Dans ce dernier cas, il faut privilégier l'utilisation d'un masque FFP1, dont la portabilité fait l'objet de tests dans la norme.

Dans le cas d'un travail de plusieurs opérateurs dans un environnement confiné sans ventilation, le port du masque FFP1 devra être privilégié.

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 les entreprises de la métallurgie des procédures visant à bien gérer les masques sont mises en place.

- Donner tous les éléments aux acheteurs permettant d'intégrer dans la commande tous les éléments de conformité et les preuves de celle-ci notamment marquage, notice d'instruction correctement documentée, performances, tests figurant sur le site du ministère de l'Industrie pour les masques barrières.
- Bien classer les masques selon leur famille.
- Récupérer les notices et exiger si nécessaire qu'elle soit fournie par le fournisseur.
- Afficher les consignes de port au poste de travail.
- Vérifier que les informations et les formations ont été réalisées.
- Vérifier les processus d'élimination.
- Vérifier la sécurisation des lieux de stockage et les conditions techniques du stockage.

Les choix de l'entreprise sont documentés et tracés et ont fait l'objet des concertations ou consultations nécessaires

- Le port du masque est obligatoire quand l'analyse de risque de l'entreprise identifie leur nécessité pour la réalisation de certains travaux. C'est notamment le cas lorsque :
 - une réglementation impose le port du masque en précisant ou pas son type ;
 - la distance d'un mètre ne peut pas être respecté et qu'il n'existe pas d'autres moyens (par exemple, il n'y a pas de possibilité d'installer un écran fixe). Dans cette situation, le protocole national de déconfinement du 11 juin 2020 préconise l'utilisation de masques barrières grand public. L'entreprise reste libre de faire porter des masques FFP ou des masques chirurgicaux à la place des masques barrières.
- En revanche, l'obligation de prévention de l'employeur ne s'étend pas au risque trajet domicile-travail ordinaire. L'employeur n'a pas l'obligation de fournir de masques. Le salarié, en tant que citoyen, est tenu de respecter les consignes des autorités en charge des transports. Pour mémoire, il ne faut pas confondre la prise en charge de l'assurance accidents de trajet qu'assume l'employeur par une cotisation forfaitaire et l'obligation de prévention. L'employeur n'est pas tenu de fournir des masques pour le trajet, ni *a fortiori* de les nettoyer. Il a néanmoins évidemment le droit de les fournir et le droit de proposer de les laver.

Quelle politique de port de masques barrières en entreprise ?

C'est l'analyse de risque de l'entreprise qui va déterminer le choix de faire porter, ou pas des masques barrières. L'analyse de risque n'est pas qu'un exercice technique. Elle se fait en tenant compte des circonstances objectives, des informations scientifiques et tout autant des discussions internes avec les salariés et leurs représentants. Le consensus autour du port d'un masque barrière pour limiter les risques de contagion est important. Certes, les scientifiques, en fonction des fluctuations de la pénurie et de la doctrine officielle, ont tour à tour affirmé que les masques ne servaient à rien ou étaient indispensables.

Dès lors, l'entreprise n'étant pas contrainte d'imposer le port des masques barrières, sauf si les distances de sécurité ne peuvent pas être tenues, plusieurs choix s'offrent à elle.

Port obligatoire des masques barrières décidé par l'entreprise

L'entreprise peut décider d'imposer :

- le port généralisé de masques barrières (ou de masques chirurgicaux) dans toute l'entreprise ;
- le port de masques barrières (ou de masques chirurgicaux) dans certaine partie de l'entreprise. Cela suppose alors de pouvoir justifier cette restriction (espaces confinés par exemple) ;
- le port de masques barrières en déplacement professionnel. L'obligation de prévention de l'employeur s'applique bien aux déplacements professionnels.

L'entreprise peut se rapprocher du médecin du travail pour la mise en place de la mesure. Il est possible que le port du masque soit incompatible avec certains états de santé. C'est au médecin du travail de conseiller l'employeur et le salarié sur ce point.

Lorsque le port du masque est rendu obligatoire, il s'agit alors d'une mesure de prévention imposée par l'employeur. Le coût de la fourniture et de l'entretien des masques est à la charge de l'employeur. La préconisation courante en prévention du Covid-19 est de 2 masques par salarié et par jour, soit environ 4 heures d'utilisation par masque.

L'entreprise peut mettre à disposition des masques jetables ; ce qui règle la question de l'entretien. Elle diffuse les consignes d'utilisation et les consignes de mise au rebut.

C'est à l'entreprise qu'incombe normalement le nettoyage puisque le masque est considéré comme un équipement de travail. Dans l'industrie, les vêtements de travail et *a fortiori* les équipements de protection individuelle (EPI) ne sont pas rapportés au domicile du salarié pour lavage en raison du risque de contamination du fait des polluants qui les souillent. La procédure de lavage des masques barrières, décrite [ci-avant](#), est contraignante et suppose un rythme précis, d'où le choix de certaines entreprises de privilégier des masques jetables.

Il est certain que les salariés pourront avoir des réticences à ne pas récupérer « leur » masque barrière. La procédure de lavage doit être connue et donner confiance. Certaines entreprises ont répondu à cette demande en personnalisant les masques barrières en y marquant le nom du salarié, de manière à restituer à chacun « son » masque.

À noter que cette question se pose déjà pour certains équipements de protection individuelle (EPI). Ils ne sont généralement pas personnalisés, mais certains peuvent l'être. Là aussi, c'est dans l'entreprise que peuvent s'arbitrer au mieux ces décisions.

Liberté totale d'introduction et de port de masque barrière

L'entreprise peut choisir de laisser aux salariés la liberté d'introduire et de porter un masque barrière en entreprise, dès lors qu'aucun impératif de prévention ne l'impose. Cela suppose évidemment que les gestes barrières puissent être respectés partout.

Dès lors, le salarié peut utiliser les masques qu'il préfère : des masques barrières officiels, des masques « faits maison », des masques chirurgicaux, voire même des masques FFP à nouveau disponible en pharmacie.

À notre avis et dans cette hypothèse, le masque barrière n'est pas considéré comme un équipement de travail, mais comme un effet personnel. Il n'y a pas d'obligation de fourniture, ni d'entretien à la charge de l'employeur.

Il est néanmoins conseillé à l'entreprise de diffuser une notice informative sur la manière de laver les masques barrières. Cette consigne sera d'autant plus utile que le salarié pourra être contraint de porter son masque dans les transports en commun.

En revanche, l'entreprise doit certainement imposer un mode d'élimination dans l'entreprise, impératif lorsque ces masques barrières sont jetables. Quand ils ne sont pas jetables, les masques barrières ne doivent pas traîner n'importe où. Les masques barrières, jetables ou pas, ne doivent pas devenir une source de contamination des tiers.

L'entreprise donne des masques barrières et laisse libre de les porter

L'entreprise peut très bien mettre à disposition des masques, sans pour autant imposer leur port si elle estime que le niveau de risque ne l'exige pas. Par analogie la réglementation des équipements de protection individuelle distingue, elle aussi, parfois, la simple mise à disposition de l'obligation de port pour les protecteurs auditifs (article [R. 4434-7](#) du Code du travail).

L'entreprise donne des masques barrières sans en préciser la destination : utilisation dans l'entreprise, dans les transports, dans les lieux publics. Elle n'en impose pas le port.

Ces masques ne sont pas des équipements de travail. Le salarié est libre de les prendre ou pas et d'en faire ce qu'il en veut. Il n'y a pas de lavage à la charge de l'employeur.

L'entreprise interdit l'introduction de masques barrières personnels, mais met à disposition des masques barrières qui doivent être portés en fonction de l'analyse de risques

L'entreprise veut s'assurer que les masques qui seront portés répondent à un minimum de performance et que leur nettoyage est assuré convenablement. Dès lors, elle est en droit d'interdire l'introduction de masques personnels.

On trouve une disposition de ce type dans la réglementation du risque biologique ordinaire (article [R. 4424-4](#) du Code du travail) qui oblige l'entreprise à interdire l'introduction d'effets personnels potentiellement contaminants comme les mouchoirs en tissu et les cosmétiques.

Dès lors, l'interdiction d'introduction des masques personnels et leur remplacement par ceux de l'entreprise est une mesure de prévention sanitaire. On peut donc considérer que c'est à l'entreprise de prendre en charge leur lavage, pour les mêmes raisons sanitaires qui ont motivé l'interdiction de l'introduction de masques hors de son contrôle.

Orientation pour le choix des masques barrières

Pour choisir un masque barrière « grand public » catégorie 1 ou 2, l'entreprise peut se référer à la [liste des entreprises](#) recensées par la direction générale des entreprises. Par ailleurs les [résultats des tests](#) sont accessibles. Il est conseillé aux acheteurs de prendre connaissance des résultats des tests.

Les masques grand public ne sont pas homologués. Le fabricant doit faire réaliser des essais, sous sa responsabilité, conduits par un tiers compétent, démontrant les performances de ses masques au regard des spécifications de l'État figurant dans la [note interministérielle du 29 mars 2020](#). Il doit pouvoir présenter les résultats des essais aux services de contrôle qui en feraient la demande.

Le fabricant doit demander la publication de ces essais sur la page web de la direction générale de l'entreprise. L'acheteur peut donc aisément vérifier cette diligence.

Il incombe au fournisseur de s'assurer que le produit qu'il commercialise répond bien aux spécifications du cahier des charges de la note la [note interministérielle du 29 mars 2020](#). Il est donc conseillé de faire de cette exigence un engagement contractuel explicite.

Par ailleurs, les fournisseurs doivent mettre à la disposition du public une notice indiquant le mode d'utilisation, de lavage et d'entretien du masque qu'ils doivent reprendre sur leur site internet.

Si le matériau (même fournisseur, même référence) a déjà fait l'objet d'essais pour un autre fabricant, le fabricant n'est pas obligé de le refaire tester. Il doit toutefois pouvoir présenter aux services de contrôle le rapport d'essais concernant le matériau qu'il utilise.

Un logo sur le produit ou l'emballage doit permettre de l'identifier indiquant le nombre de lavages allant d'aucun (usage unique) à 50 lavages.



L'appellation « masque grand public » ne peut pas être utilisée et le logo ne peut pas être apposé sur d'autres produits que les masques répondant aux spécifications exigées des masques « grand public ».

B. Nettoyage et désinfection

1. Procédure de nettoyage

Recommandations du protocole national de déconfinement

Le [protocole national de déconfinement](#) du 11 juin 2020 recommande ce qui suit quant aux opérations de nettoyage en période de crise sanitaire liée au Covid-19.

Fréquences de nettoyage :

Nettoyage fréquent des surfaces et des objets qui sont fréquemment touchés,

Nettoyage journalier des sols,

Nettoyage journalier des matériels roulants, infrastructure de transport, aéronefs.

Réouverture après confinement :

Si les lieux n'ont pas été fréquentés dans les 5 derniers jours, le protocole habituel de nettoyage suffit. Aucune mesure spécifique de désinfection n'est nécessaire. Il est uniquement recommandé de :

- Bien aérer les locaux ;
- Laisser couler l'eau afin d'évacuer le volume qui a stagné dans les canalisations intérieures pendant la durée de fermeture.

Si les lieux ont été fréquentés dans les 5 derniers jours, même partiellement, par précaution, un nettoyage habituel avec un produit actif sur ce virus doivent avoir lieu comme décrit ci-après.

Nettoyage quotidien après réouverture :

Pour nettoyer les surfaces, il conviendra d'utiliser des produits contenant un tensioactif (solubilisant les lipides) présent dans les savons, les dégraissants, les détergents et les détachants. Outre son activité de dégraissage des surfaces, le tensioactif va également dégrader les lipides de l'enveloppe du virus SRAS-CoV-2 et ainsi l'inactiver. Ces produits de nettoyage pourront donc être utilisés pour l'entretien quotidien des locaux après le retour des personnels.

Pratiques d'entreprises de la métallurgie



Il convient de prévoir et d'organiser des règles de nettoyage selon des règles précises en prévention. Par ailleurs, il faut organiser la traçabilité des opérations de nettoyage.

- Nettoyage des parties communes.
- Nettoyage des points de contact, boutons d'appel extérieur, tourniquets, portes, poignées, rampes, boutons d'ascenseurs, interrupteurs, robinets, comptoirs, claviers, télécommandes, consoles, photocopieuses, imprimantes, fax...
- Mettre une consigne demandant au salarié de se nettoyer les mains après s'être servi des équipements partagés.

Réduire le nombre des points de contact à nettoyer et à désinfecter en maintenant en position ouverte toutes les portes et portillons qui peuvent le rester.

Ces nettoyages se font généralement avant et après la prise de poste. Mais, il peut également être opportun d'en faire pendant le travail (par exemple, pendant un changement d'équipe) **pour montrer la réalité de ces nettoyages aux équipes.**

Attention, il ne faut pas confondre ces nettoyages réguliers avec les règles particulières de « décontamination » des locaux où une personne atteinte du coronavirus (Covid-19) a séjourné.

- Nettoyage des outils et pièces : si les salariés doivent toucher les mêmes outils, prévoir des lingettes imprégnées de solution désinfectante ou des lingettes simples pouvant être imbibées d'une solution désinfectante mise à disposition (par exemple, de l'éthanol).

2. Procédure de désinfection

Le [protocole national de déconfinement](#) du 11 juin 2020 recommande ce qui suit quant aux opérations de désinfection en période de crise sanitaire liée au Covid-19.

Note : Le terme désinfection utilisé ici vise la destruction du coronavirus uniquement avec un produit actif sur ce virus (et non une opération de désinfection sur des micro-organismes beaucoup plus résistants, rencontrés par exemple en milieu de soin ou dans des laboratoires médicaux).

Lorsque l'évaluation des risques le justifie, une opération de désinfection peut être effectuée en plus du nettoyage. Une désinfection visant le SRAS-CoV-2 est réalisée avec un produit répondant à la norme virucide (NF EN 14476 juillet 2019), ou avec d'autres produits comme l'eau de Javel à la concentration virucide de 0,5 % de chlore actif (par exemple 1 litre de Javel à 2,6 % + 4 litres d'eau froide). Les opérations de désinfections ne doivent être réalisées que lorsque strictement nécessaires (l'usage répétitif du désinfectant peut créer des micro-organismes résistants au désinfectant ; un désinfectant mal employé tue les micro-organismes les plus sensibles mais permet la survie des micro-organismes les plus résistants, le désinfectant n'ayant plus aucun effet et procurant alors un faux sentiment de sécurité ; en outre une désinfection inutile constitue une opération de travail à risque pour les travailleurs (exposition aux produits chimiques, TMS..).

Ces opérations se feront en respectant les préconisations indiquées dans le document ED 6347 de l'INRS. De façon générale, il conviendra de ne pas remettre en suspension dans l'air les micro-organismes présents sur les surfaces (ne pas utiliser de jet d'eau à haute pression, ne pas secouer les chiffons...), mais d'employer des lingettes pré-imbibées ou à imbiber du produit de son choix, des raclettes...

- Suivre les instructions du fabricant pour tous les produits de nettoyage et de désinfection (ex. la concentration, la méthode d'application et le temps de contact, etc.).
- Les lingettes et bandeaux à usage unique doivent être éliminés dans un sac en plastique étanche, via la filière des ordures ménagères.
- Les moquettes pourront être dépoussiérées au moyen d'un aspirateur muni d'un filtre HEPA (High efficiency particulate air, filtre retenant les micro-organismes de l'air rejeté par l'aspirateur).
- Bien aérer après le nettoyage.
- Procéder plusieurs fois par jour au nettoyage-désinfection des surfaces et des objets régulièrement touchés à l'aide de lingettes ou bandeaux nettoyant contenant un tensioactif :
 - o en portant une attention particulière aux surfaces en plastique et en acier ;
 - o notamment des sanitaires, équipements de travail collectifs, rampes d'escaliers, poignées de portes, interrupteurs d'éclairage, boutons d'ascenseur, écrans tactiles, combinés de téléphone, appareils de paiement, comptoir d'accueil, mobilier, etc. ;
 - o pour la désinfection des objets portés à la bouche des enfants, en fonction des matières (et indications sur l'objet) laver en machine à 60° ou utiliser un produit désinfectant en privilégiant les produits compatibles avec les surfaces alimentaires puis rincer longuement à l'eau claire.

Les salariés effectuant les opérations de nettoyage seront équipés de leurs EPI usuels (hors nettoyage des milieux de soin).

3. Avertissement sur les excès de nettoyage et de désinfection

La multiplication des recommandations sur le nettoyage ou la désinfection a pu conduire à des excès. Certaines pratiques, propres au monde hospitalier confronté en permanence aux maladies nosocomiales, ont pu être conseillées pour des milieux professionnels ordinaires. **C'est l'analyse de risque qui doit calibrer les procédures de nettoyage et de désinfection à la réalité de l'entreprise.** Les usines ne sont pas des blocs opératoires. Les études expérimentales simulant de gigantesques charges virales ne peuvent pas servir de mètre étalon à des mesures ordinaires.

Les excès de nettoyage et de désinfection se sont surtout produits chez les particuliers, mais il nous semble intéressant de les mentionner.

Dans une [actualité du 2 avril 2020](#), l'Anses a émis une alerte.

COVID-19 : attention aux intoxications liées à la désinfection et aux autres situations à risque

Les centres antipoison signalent de nombreux accidents domestiques et intoxication en lien avec le COVID-19. Le point sur la situation et les recommandations pour ne pas prendre de risques.

Dans le cadre de la crise sanitaire liée au COVID-19, l'Anses et le réseau des Centres antipoison suivent avec attention les appels pour un motif associé au COVID-19. Ce recensement vise à identifier les situations à risque afin d'émettre des recommandations et alerter les pouvoirs publics.

Entre le 1^{er} et le 24 mars 2020, 337 appels liés à des cas d'exposition (avec ou sans symptômes) ou des demandes d'information ont été identifiés comme pouvant être associés au contexte COVID-19. Parmi les cas d'exposition (245 cas), 144 présentaient des symptômes et 101 n'en avaient pas.

Plusieurs origines de situations à risque ont été identifiées par les Centres antipoison : les nettoyants/désinfectants, les solutions hydroalcooliques, les huiles essentielles et les anti-inflammatoires.

Pour prévenir les intoxications et les accidents, l'Anses et les Centres antipoison émettent des recommandations.

Pour les nettoyants et désinfectants

Plusieurs situations particulières à risque ont été identifiées : inhalation de vapeur toxique, intoxication accidentelle de jeunes enfants suite aux transferts des produits ménagers (dans une bouteille, dans un verre d'eau...), nettoyage des aliments à l'eau de Javel.

Pour les éviter :

- Respecter rigoureusement les conditions d'usage des produits nettoyants ou désinfectants (sols, surfaces du domicile ou du lieu de travail).
- Ne pas mélanger des produits nettoyant ou désinfectant entre eux, notamment eau de Javel et détartrant.
- Pour les produits déconditionnés, mentionner très clairement la nature du contenu (nom du produit au feutre, étiquette de couleur...) et tenir ces produits hors de portée des enfants.
- Tenir tous les produits ménagers hors de portée des enfants.
- Ne pas utiliser les produits nettoyants et désinfectants de sols et de surfaces pour des besoins d'hygiène corporelle.
- Ne pas nettoyer les aliments à l'eau de Javel ou tout autre produit nettoyant ou désinfectant non destiné à entrer au contact de denrées alimentaires.

Pour les solutions hydroalcooliques

Les situations particulières à risque concernent l'exposition accidentelle d'enfants ayant à portée de mains les solutions hydroalcooliques ou les produits utilisés pour la préparation de solution hydroalcooliques à faire soi-même.

Pour les éviter :

- Tenir les solutions hydroalcooliques hors de portée des enfants.
- Pour les produits déconditionnés, mentionner très clairement la nature du contenu (nom du produit au feutre, étiquette de couleur...) et tenir ces produits hors de portée des enfants.
- Pour les solutions à fabriquer soi-même (« Do It Yourself »), respecter rigoureusement les consignes officielles de fabrication (site de l'OMS) et tenir les produits issus de cette fabrication hors de portée des enfants.

Les huiles essentielles

Plusieurs circonstances particulières à risque ont été identifiées : automédication par utilisation d'huiles essentielles par voie orale pour « renforcer les défenses naturelles » et « lutter contre le coronavirus », pulvérisation d'huiles essentielles pour « assainir un espace

clos » par une personne à risque (personne asthmatique), ou encore utilisation inappropriée pour désinfecter un masque chirurgical, par exemple.

L'Anses rappelle que les huiles essentielles ne constituent pas un moyen de lutte contre le coronavirus. Il est important de respecter les conditions d'utilisations de ces huiles (voie d'administration, dose, zone d'application...). Les personnes souffrant d'affections respiratoires (notamment les personnes asthmatiques) et les femmes enceintes ou allaitantes ne doivent pas utiliser les huiles essentielles. Avant tout usage, et en cas de question sur l'usage des huiles essentielles, demander conseil à un pharmacien.

Les médicaments anti-inflammatoires

Un fort besoin d'information a été constaté autour de l'utilisation des médicaments anti-inflammatoires non stéroïdiens, corticoïdes, bronchodilatateurs et anti-inflammatoires associés, suite aux informations du ministère de la Santé mentionnant que les anti-inflammatoires pourraient aggraver les signes d'infection liés à l'épidémie COVID-19.

Les bons comportements :

Ne pas arrêter un traitement anti-inflammatoire prescrit pour une affection chronique et prendre conseil auprès de son médecin traitant. L'arrêt brutal du traitement anti-inflammatoire peut entraîner une recrudescence des symptômes de l'affection chronique.

En dehors de tout traitement chronique, ne pas prendre d'anti-inflammatoires non stéroïdiens et privilégier la prise de paracétamol en cas de fièvre, comme recommandé par le ministère de la Santé.

En cas d'intoxication, il ne faut pas refuser ou reporter une consultation nécessaire aux urgences ou dans un cabinet médical par peur d'être infecté par le coronavirus. Il est nécessaire de suivre précisément les indications du Centre antipoison.

Ces recommandations pourront évoluer en fonction de nouvelles situations à risque identifiées par les Centres antipoison.

Des conseils pour éviter les risques d'accidents domestiques dans l'actuel contexte de confinement sont disponibles sur le site de l'[association des Centres antipoison](#).

Dans sa publication « [Reprise d'activité et prévention en entreprise](#) » mise à jour le 5 mai 2020, l'INRS émet plusieurs recommandations suivantes sur les risques induits par des nettoyages et des désinfections excessifs.

Un point essentiel est que **l'ensemble des mesures établies pour la lutte contre le COVID-19 ou en raison du COVID-19 en entreprise ne doit pas créer de nouveaux risques pour les salariés**. Ces nouveaux risques peuvent concerner l'ensemble des risques professionnels :

- **Risques chimiques** : un nettoyage plus fréquent risque d'accroître l'exposition aux risques chimiques due aux produits d'entretien...
- **Risques biologiques** : des désinfections systématiques d'envergure et fréquentes sont susceptibles de participer au développement d'agents biologiques résistants.

Dans sa [foire aux questions](#) mise à jour le 4 mai 2020, l'INRS apporte également les précisions suivantes quant au gel hydroalcoolique.

Le gel hydroalcoolique est un produit inflammable, sensible aux sources d'inflammation (flammes, surfaces chaudes, étincelles...).

Pour se prémunir de tout risque d'incendie/explosion lors de son utilisation au quotidien en entreprise, il est impératif de respecter les quantités préconisées : une noisette suffit. Utiliser plus de gel augmente la quantité de vapeurs d'alcool générées, accroissant ainsi le risque d'inflammation en présence d'une source d'ignition. Ce risque peut être à l'origine de brûlures.

Dans le cas de gels artisanaux, restez vigilant quant à la viscosité du produit : un gel trop pâteux incite à utiliser des quantités plus importantes de produit et reste plus longtemps sur les mains, ce qui en cas d'inflammation peut provoquer des brûlures plus graves.

Les entreprises utilisant de l'oxygène sous pression (opérations de soudage, soins médicaux...) doivent être particulièrement vigilantes lors de la manipulation des équipements le mettant en œuvre (robinetterie, tuyauteries...). En effet, l'oxygène pur va faciliter grandement l'inflammation du gel hydroalcoolique, pouvant aller jusqu'à provoquer son auto-inflammation s'il est encore présent sur les mains de l'opérateur.

En résumé, suite à une friction des mains avec du gel hydroalcoolique, il est nécessaire de s'assurer que tout le gel est parfaitement évaporé avant d'effectuer le moindre geste, qu'il soit professionnel (retour à son poste de travail) ou non (allumer une cigarette ou toucher un interrupteur par exemple).

V. Aspects médicaux des mesures de prévention

A. Missions de crise des services de santé au travail et du médecin du travail

1. Rôle de conseil

Article [L. 4622-2](#) du Code du travail

Les services de santé au travail ont pour mission exclusive d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail. À cette fin, ils :

- 1° Conduisent les actions de santé au travail, dans le but de préserver la santé physique et mentale des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel ;
- 2° Conseillent les employeurs, les travailleurs et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin d'éviter ou de diminuer les risques professionnels, d'améliorer les conditions de travail, de prévenir la consommation d'alcool et de drogue sur le lieu de travail, de prévenir le harcèlement sexuel ou moral, de prévenir ou de réduire les effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article [L. 4161-1](#) et la désinsertion professionnelle et de contribuer au maintien dans l'emploi des travailleurs ;
- 3° Assurent la surveillance de l'état de santé des travailleurs en fonction des risques concernant leur santé au travail et leur sécurité et celle des tiers, des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article [L. 4161-1](#) et de leur âge ;
- 4° Participent au suivi et contribuent à la traçabilité des expositions professionnelles et à la veille sanitaire.

Les entreprises peuvent solliciter les médecins du travail pour les accompagner dans les modifications organisationnelles et la prévention.

Par ailleurs, toujours en vue de prévenir le risque, les entreprises sont invitées à demander au médecin du travail un conseil approprié sur les « personnes fragiles », le secret médical restant respecté.

Le ministère de la Santé recommande que les personnes « fragiles » télétravaillent lorsque cela est possible ou, à défaut, s'arrêtent. [Certains états de santé](#) sont particulièrement concernés : pathologies respiratoires, antécédents cardiovasculaires, insuffisance rénale chronique, cancer, immunodépression, cirrhose, obésité, grossesse...

Les services de santé au travail interentreprises ont pour mission d'apporter une offre opérationnelle de prévention aux entreprises. Les entreprises sont donc invitées à les solliciter et à conserver la trace des demandes formulées et des réponses apportées (ou pas).

L'[ordonnance n° 2020-386 du 1^{er} avril 2020](#) précise les missions des services de santé et le rôle du médecin du travail durant la crise sanitaire liée au coronavirus (Covid-19).

Dans le cadre de leurs missions et prérogatives, telles que prévues par le Code du travail, les services de santé au travail (qu'ils soient interentreprises ou autonomes) participent à la lutte contre la propagation du Covid-19, notamment par :

- 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 définition et la mise en œuvre des mesures de prévention adéquates contre ce risque ;

- l'accompagnement des entreprises amenées, par l'effet de la crise sanitaire, à accroître ou adapter leur activité.

Ainsi, certains services de santé au travail ont immédiatement diffusé des recommandations pratiques très opérationnelles, comme ce service de santé au travail de l'Isère qui a accepté de partager avec nous [ce travail](#) mené en collaboration avec les autres services de santé au travail du département. D'autres services, malheureusement n'ont pas été aussi réactifs, voire ont décidé de fermer.

2. Obligations et pouvoirs du médecin du travail

Il n'est pas inutile de rappeler la fonction du médecin du travail prévu par la loi.

Article [L. 4622-3](#) du Code du travail

Le rôle du médecin du travail est exclusivement préventif. Il consiste à éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail, notamment en surveillant leurs conditions d'hygiène au travail, les risques de contagion et leur état de santé, ainsi que tout risque manifeste d'atteinte à la sécurité des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail.

La loi prévoit explicitement que le médecin du travail a pour rôle de prévenir le risque de contagion.

Pouvoir de prescription durant la crise du Covid-19

À titre dérogatoire, pendant la période de crise sanitaire, l'[ordonnance n° 2020-386 du 1^{er} avril 2020](#) donne au médecin du travail le pouvoir de prescrire et, le cas échéant, renouveler un arrêt de travail :

- en cas d'infection ou de suspicion d'infection au Covid-19 ;
- au titre des mesures de prévention de la propagation du virus.

Ceci est une dérogation à l'article [L. 321](#) du Code de la sécurité sociale. En effet, le médecin du travail ne peut, en principe, pas prescrire d'arrêt de travail.

Ce texte prévoit également que le médecin du travail peut procéder à des tests de dépistage du Covid-19, selon un protocole défini par arrêté des ministres chargés de la Santé et du Travail.

Le [décret n° 2020-549 du 11 mai 2020](#) précise ces conditions et, à cet égard, prévoit que le médecin du travail peut établir une lettre d'avis d'interruption de travail, sur la base du modèle prévu à l'article [L. 321-2](#) du Code de la sécurité sociale, au bénéfice des salariés de droit privé des établissements dont il a la charge dès lors que ceux-ci :

- soit sont atteints ou suspectés d'infection au Covid-19 ;
- soit font l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction, ou de maintien à domicile à l'exclusion des salariés parents d'un enfant de moins de 16 ans ou d'une personne en situation de handicap.

Le médecin du travail doit transmettre cette lettre d'avis d'interruption de travail, sans délai, au salarié et à l'employeur. Il appartient au salarié d'adresser cet avis à la caisse dans les délais prévus à l'article [R. 321-2](#) du Code de la sécurité sociale, soit dans un délai de 2 jours suivant la date d'interruption de travail.

Par dérogation à ces dispositions, le [décret n° 2020-549 du 11 mai 2020](#) prévoit que pour les salariés considérés comme personnes vulnérables présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2, selon des critères définis par le [décret n° 2020-521 du 5 mai 2020](#), ou cohabitant avec des personnes vulnérables, le médecin du travail établit, non pas des arrêts de travail, mais une déclaration d'interruption de travail sur papier libre comportant les informations suivantes :

- l'identification du médecin ;
- l'identification du salarié ;
- l'identification de l'employeur ;
- l'information selon laquelle le salarié remplit les conditions.

Dans cette situation, le médecin du travail transmet sans délai la déclaration au salarié concerné. Il appartient ensuite au salarié d'adresser, également sans délai, la déclaration à l'employeur, afin que ce dernier le place en activité partielle.

Les dispositions du [décret n° 2020-549 du 11 mai 2020](#) sont applicables aux arrêts de travail et aux déclarations d'interruption de travail délivrés à compter du lendemain de sa parution, et jusqu'à la date fixée à l'article 3 du [décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020 modifié](#) portant adoption de conditions adaptées pour le bénéfice des prestations en espèces pour les personnes exposées au coronavirus.

Question du consentement du salarié

Un courrier circulaire du Conseil national de l'ordre des médecins du 26 mai 2020 préconise aux médecins du travail de renvoyer le salarié à son médecin traitant et de ne pas transmettre l'arrêt à l'employeur sans le consentement salarié, ajoutant une condition aux dispositions de l'article 1^{er} du [décret n° 2020-549 du 11 mai 2020](#).

En raison de la restriction de délivrance des arrêts par les médecins du travail aux seuls cas Covid-19 ou suspects d'infection Covid-19 ou aux cas contacts et aux fins de garantir le respect du secret médical dû au salarié, il sera conseillé au salarié de s'adresser prioritairement à son médecin traitant.

Lorsque ceci n'est pas possible, compte tenu du caractère très dérogatoire des modalités de transmission de l'arrêt de travail à l'employeur, le CNOM recommande que le médecin du travail ne transmette l'arrêt de travail à l'employeur qu'avec le consentement du salarié dûment formalisé dans le dossier de celui-ci.

Cette position transfère la décision qui incombe réglementairement au médecin du travail au salarié. Celui-ci arbitrera entre son retour au travail, son isolement, sa mise en activité partielle et le risque de contagion qu'il fait peser sur les tiers et ses proches. C'est donc le salarié qui, selon le Conseil de l'ordre, aurait à statuer seul sur ces dilemmes en son âme et conscience.

La société française de médecine du travail exonère elle aussi le médecin du travail de tout cas de conscience.

Volonté/Anxiété de reprendre le travail : Actuellement, certains travailleurs à risque de forme grave souhaitent à tout prix reprendre leur activité professionnelle quand d'autres, sans risque spécifique, présentent une forte anxiété pour leurs proches ou eux-mêmes de reprendre toute activité professionnelle dans les conditions antérieures. Il n'appartient pas au médecin de santé au travail, sauf danger pour les tiers, de s'opposer à la volonté

d'un salarié de retourner à son travail, il lui appartient en revanche de l'informer des risques et des moyens pour s'en préserver et de tracer l'information délivrée. La recherche du consentement éclairé doit alors prévaloir. Le médecin de santé au travail peut toujours proposer un poste aménagé moins exposé aux contacts avec le virus (L. 4624-3 du Code du travail). À l'inverse le médecin du travail n'a pas le pouvoir de « forcer » un travailleur à (re) travailler. Il doit informer le travailleur des risques et des moyens de s'en préserver. Tant que le salarié est en arrêt de travail, on ne peut pas l'obliger à travailler. Toutefois, si le salarié est en autorisation spéciale d'absence, l'employeur peut le contraindre à reprendre le travail, moyennant, si le salarié le demande, la réalisation d'une consultation avec le médecin du travail. Le salarié est libre bien sûr de rencontrer son médecin traitant et solliciter un arrêt de travail ou rechercher avec son employeur une solution alternative (télétravail, rupture du contrat de travail).

La solution préconisée consiste à mettre en avant le « consentement éclairé » du salarié, notion importée du droit de la santé publique et qui est prévue pour l'information des patients ayant à subir un acte médical pour recueillir son possible consentement (article [R. 4127-36](#) du Code de la santé publique, voir la [recommandation de bonne pratique](#) de la HAS sur le sujet qui ne traite pas du tout de médecine du travail).

On notera cependant la restriction « sauf danger pour les tiers », ce qui nous semble signifier que le médecin du travail ne peut pas se retrancher derrière le consentement éclairé pour laisser le salarié reprendre son poste alors qu'il est contagieux. *A contrario*, cela signifie que la reprise de poste est assumée par le salarié lui-même.

La recherche du consentement éclairé du salarié est une proposition du rapport député de l'Isère, Michel ISSINDOU, « Aptitude et médecine du travail » de mai 2015. Ce rapport préconise également l'abolition de l'avis d'aptitude qui réduit, selon lui, l'exercice actuel de la médecine du travail à une médecine de contrôle très pratiquée dans les 3 fonctions publiques et les professions réglementées. D'où la position de « retrait » du médecin du travail et la mise en avant du consentement éclairé. Cette orientation n'a cependant pas été retenue par le législateur.

Il n'en demeure pas moins que la loi fait peser l'obligation de prévention de la contagion sur le médecin du travail et que les textes réglementaires applicables lui restent opposables.

3. Report des activités des services de santé au travail

Les services de santé au travail peuvent reporter ou aménager leurs interventions dans ou auprès de l'entreprise, notamment les actions en milieu de travail, lorsqu'elles ne sont pas en rapport avec l'épidémie de Covid-19.

Il s'agit notamment des études de poste, de la réalisation des fiches d'entreprise...

Ces actions peuvent néanmoins être maintenues si le médecin du travail estime que l'urgence ou la gravité des risques pour la santé des travailleurs justifie une intervention sans délai.

Pour ce qui est du **suivi de l'état de santé des salariés**, le [décret n° 2020-410 du 8 avril 2020](#) précise les conditions dans lesquelles les délais de réalisation des visites et examens médicaux par les services de santé au travail peuvent être reportés pour faire face à l'urgence sanitaire.

Par dérogation, le médecin du travail peut désormais reporter, au plus tard jusqu'au 31 décembre 2020, les visites et examens médicaux dont l'échéance résultant des textes en vigueur est comprise entre le 12 mars et le 31 août 2020.

Sauf appréciation contraire du médecin du travail, sont concernés :

- la visite d'information et de prévention (VIP) initiale (article [R. 4624-10](#) du Code du travail) ;
- le renouvellement de la visite d'information et de prévention (VIP) (article [R. 4624-16](#) du Code du travail) ;
- le renouvellement de l'examen d'aptitude et la visite intermédiaire, dans le cadre du suivi individuel renforcé (SIR) (article [R. 4624-28](#) du Code du travail).

Cette dérogation permettant un report des visites et examens médicaux présente des exceptions. Les visites d'information et de prévention initiales (VIP) de certains travailleurs ne peuvent pas être reportées :

- travailleurs handicapés ;
- travailleurs âgés de moins de 18 ans ;
- travailleurs qui déclarent être titulaires d'une pension d'invalidité ;
- femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitantes ;
- travailleurs de nuit ;
- travailleurs exposés à des champs électromagnétiques affectés à des postes pour lesquels les valeurs limites d'exposition fixées à l'article [R. 4453-3](#) du Code du travail sont dépassées.

De la même manière, l'examen médical d'aptitude initial dans le cadre du suivi individuel renforcé (SIR) (article [R. 4624-24](#) du Code du travail) et le renouvellement de l'examen d'aptitude pour les travailleurs exposés à des rayons ionisants classés en catégorie A (article [R. 4451-57](#) du Code du travail) ne peuvent pas faire l'objet d'un report.

Par ailleurs, sauf appréciation contraire, le médecin du travail n'est pas tenu d'organiser la visite de pré-reprise prévue à l'article [R. 4624-29](#) du Code du travail lorsque la reprise du travail doit intervenir avant le 31 août 2020.

Par dérogation aux modalités d'organisation mentionnées à l'article [R. 4624-31](#) du Code du travail, le médecin du travail peut reporter l'examen de visite de reprise, sans que ce report ne fasse obstacle à la reprise du travail, sauf s'il porte une appréciation contraire. Ce report doit avoir lieu :

- dans la limite d'un mois suivant la reprise du travail pour les travailleurs faisant l'objet d'un suivi individuel renforcé de l'état de santé (SIR) (article [R. 4624-22](#) du Code du travail) ;
- dans la limite de 3 mois suivant la reprise du travail pour les autres travailleurs.

Ces dispositions ne s'appliquent pas pour certaines catégories de travailleurs. Ainsi, le médecin du travail doit organiser l'examen 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 ;

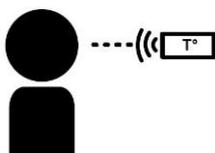
- les travailleurs de nuit.

Néanmoins, lorsque le médecin du travail estime indispensable de respecter l'échéance prévue par les textes réglementaires en vigueur, au regard des informations dont il dispose concernant l'état de santé du salarié considéré, ainsi que les risques liés à son poste de travail ou à ses conditions de travail, les visites et examens médicaux ne peuvent pas faire l'objet d'un report ou d'une annulation.

Afin de fonder son appréciation, le médecin du travail peut recueillir, en tant que de besoin, les informations utiles sur la base d'échanges réalisés par tout moyen entre le travailleur et un membre de l'équipe pluridisciplinaire.

Pour les travailleurs titulaires d'un contrat à durée déterminée, le médecin du travail tient compte des visites et examens dont l'intéressé a bénéficié, le cas échéant, au cours des 12 derniers mois.

B. Focus : prise de température



1. Recommandations du protocole national de déconfinement

Le [protocole national de déconfinement](#) du 11 juin 2020 précise ce qui suit quant à la prise de température.

VII – La prise de température

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 de COVID-19.

Le Haut Conseil de la santé publique rappelle, 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 débuter 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. À 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.

2. Débat juridique

Mesure de prévention disqualifiée

La prise de température à l'entrée de l'établissement est fortement déconseillée.

Cette position n'est pas nouvelle en France. Bien que largement pratiquée à l'étranger, la prise de température à l'entrée est considérée comme insuffisamment « discriminante » sur le plan médical, mais en revanche trop « discriminatoire » sur le plan juridique.

Le raisonnement est le suivant : les personnes asymptomatiques n'ont pas de fièvre, les personnes fiévreuses peuvent frauder en prenant un médicament qui fait baisser la fièvre. De plus la fièvre ne peut arriver qu'après 2 jours d'infection, donc la prise de température ne sert à rien.

Ces arguments sont évidemment pertinents. Il n'en demeure pas moins que si la prise de température n'est pas assez discriminante médicalement, la fièvre, elle reste bien, officiellement, un possible symptôme d'infection.

Au demeurant, on peut se demander si les autres symptômes sont aussi discriminants dans la mesure, le nez qui coule, le mal de gorge, les yeux irrités peuvent provenir d'autre chose que du Covid-19, surtout avec les allergies printanières. Seule la perte du goût semble vraiment très caractéristique de la maladie. Y-a-t-il, au demeurant, un symptôme discriminant puisque les personnes asymptomatiques n'en ont aucun. On procède donc par faisceau d'indices et probabilité en attendant les tests parfaits.

Le protocole ne critique la prise de température que lorsque celle-ci est faite à l'entrée de l'entreprise. Le protocole la recommande quand c'est le salarié qui la prend lui-même.

Aucune allusion n'est faite sur le droit de prendre la température pour les personnes symptomatique sur les lieux de travail. Bien au contraire au chapitre VI du protocole national de déconfinement du 11 juin 2020 concernant la présence d'un salarié dans l'entreprise qui présente des symptômes, le constat de la fièvre semble une évidence. Comment l'entreprise

fait-elle ce constat ? Sur la base des déclarations du salarié ? Peut-elle prendre la température du salarié ? Si le salarié refuse, peut-elle passer outre ? Ce n'est donc pas tant l'absence de caractère discriminant qui oriente le protocole que la prise en compte d'un éventuel délit de discrimination du fait de l'état de santé à l'encontre du salarié du fait de l'employeur. Le délit semble bien présumé à l'entrée de l'établissement, mais plus quand la personne est malade à l'intérieur.

Sur le plan juridique, l'employeur a-t-il une obligation de prendre la température à l'entrée de l'entreprise ?

La réponse est évidemment non, puisque le ministère du Travail le déconseille fortement. Si la prise de température était une mesure de prévention de premier plan, on n'imaginerait pas que le ministère du Travail diffuse une consigne dissuadant de la mettre en œuvre.

Nous faisons une restriction à cette réponse. L'État impose à certains employeurs du secteur privé (compagnie aérienne) de procéder à une prise de température obligatoire pour leurs clients. Parmi ces clients figurent aussi des salariés en mission.

Certaines municipalités imposent aussi l'entrée des mairies à un contrôle par caméra thermique.

On imagine que la CNIL a entériné ces pratiques. La prise de température serait-elle alors plus discriminante et moins discriminatoire qu'à l'entrée d'une entreprise ?

Est-il interdit à un employeur de prendre la température à l'entrée de l'entreprise ?

Aucun texte de niveau législatif ou réglementaire ne l'affirme explicitement. Le protocole national de déconfinement du 11 juin 2020 n'est pas un texte de ce niveau. C'est par l'interprétation de l'article 9 du règlement général sur la protection des données personnelles (RGPD) que l'on induit une interdiction de procéder à un certain type de relevé de température.

En tout état de cause, même si la mesure n'est pas très utile, elle n'en demeure pas moins une mesure de prévention de la contagion. Personne ne peut savoir si une personne non fiévreuse est porteuse du virus, mais on peut supposer qu'une personne fiévreuse puisse en être porteuse, même si le mesurage n'est pas très fiable. Cette information paraît négligeable, mais ne pourrait-on pas affirmer que la renonciation à la prise de température a fait prendre un risque et « perdre une chance » à une personne contaminée par le contact avec une personne fiévreuse infectée que l'entreprise a laissé entrer, en dépit de sa fièvre ?

Mesure de prévention tolérée sous conditions

Mesure complémentaire

Le protocole concède le droit pour l'employeur de mettre en place une prise de température à l'entrée, mais il insiste sur le fait que cette mesure fait partie d'un ensemble de mesures de prévention. De fait, on comprend bien que la prise de température n'est donc pas une mesure standard destinée à régler facilement la prévention du Covid-19 en entreprise.

Mesure circonstanciée

Le protocole national de déconfinement du 11 juin 2020 précise, à juste titre, que la prise de température comme mesure de prévention n'a de sens que « dans le contexte actuel ».

c'est-à-dire dans un contexte de crise pandémique. Il n'est pas question d'autoriser la prise de température, en routine, dans une situation normale.

Derrière cette remarque peut se cacher la question importante de la relation de l'entreprise avec les questions de santé publique.

Plusieurs rapports officiels, dont un rapport de l'IGAS en 2018, militent pour faire de l'entreprise un espace assujéti aux objectifs sanitaires et budgétaires de l'assurance maladie. Faire assumer par l'entreprise des obligations de santé publique que l'État a du mal à satisfaire lui-même est une tendance lourde et récurrente des administrations gestionnaires des déficits de la protection sociale.

Indépendamment de cet aspect, les entreprises, elles-mêmes, dans le cadre de leurs engagements sociétaux, interviennent sur ce champ volontairement.

Les complémentaires santé incitent également à multiplier les actions en ce sens et une partie des financements de la couverture complémentaire peut être dédiée à des actions de prévention dans ce domaine dans le cadre d'un haut degré de solidarité.

On ne peut vouloir étendre l'obligation de prévention de l'employeur à des risques sanitaires de Santé publique en période normale et entraver son action dans ce même domaine en période de crise sanitaire. C'est probablement la raison pour laquelle l'État n'a pas voulu interdire totalement la prise de température à l'entrée des entreprises.

Mesure proportionnée

Le caractère proportionné de la prise de température peut se documenter par des données factuelles propres à l'entreprise : nombre de personnes présentes, positions des représentants du personnel, conseil du médecin du travail. Par ailleurs le prochain passage au niveau 3 de risque par Bruxelles conduit à renforcer le risque de prévention de la contagion. Bien que peu discriminante, la prise de température peut parfois permettre d'identifier des personnes fiévreuses et éviter qu'elles ne rentrent dans l'entreprise.

Mesure inopposable

Le protocole national de déconfinement et le ministère du Travail exigent que la prise de température soit prévue dans le règlement intérieur ou dans une note de service qui y est adjointe. La mesure est communiquée au CSE et à l'inspection du travail.

La prise de température est alors bien présentée par le protocole national de déconfinement comme une mesure de prévention impérative qui s'inscrit dans le cadre légal et jurisprudentiel actuel des mesures de prévention imposée à l'employeur au titre de son pouvoir de direction et en application de son obligation de moyens renforcée.

Dans le domaine de la santé au travail, le règlement intérieur est **toujours** un document normatif pour les salariés. La jurisprudence qualifie le règlement intérieur d'acte réglementaire de droit privé. Le règlement intérieur est opposable au salarié sans qu'il y ait à recueillir son consentement. En effet, les mesures de prévention prises dans le cadre du règlement intérieur sont par nature collectives, générales, indifférenciées, car une politique de prévention ne peut pas être subordonnée à des choix volontaires, personnels, et individuels.

De deux choses l'une : soit la prise de température à l'entrée de l'entreprise est une véritable mesure de prévention et le règlement intérieur ou la note adjointe sont le bon vecteur de la

mesure ; soit il s'agit d'une simple suggestion, d'une recommandation facultative, et on ne voit pas pourquoi elle y figurerait.

Or, dans le protocole national de déconfinement, le ministère du Travail fait pourtant de la prise de température inscrite au règlement intérieur une mesure non normative, car il prévoit explicitement que le salarié peut s'y opposer ?

Comment comprendre le droit de refus du salarié ?

- Soit le ministère du Travail considère tacitement que l'employeur n'a pas le droit d'adopter un acte réglementaire imposant la prise de température parce qu'il s'agit d'un acte créant une discrimination selon l'état de santé et donc passible de sanctions pénales (mais alors pourquoi exige-t-il qu'il figure au règlement intérieur ?) ;
- Soit il considère que l'employeur peut le faire, mais que cet acte est inopérant du fait de sa neutralisation par une autre règle de droit.

On conviendra que la dialectique est un peu subtile pour un document grand public.

Si le ministère du Travail considère que le libre arbitre du salarié est nécessairement entravé par le lien de subordination, il aurait dû préconiser de mettre en place la prise de température dans un cadre volontaire en dehors du règlement intérieur (comme pour la vaccination).

La question se pose en d'autres termes pour les visiteurs non-salariés qui ne sont pas liés par le règlement intérieur. Ils sont souvent liés par des relations contractuelles ou réglementaires. Dans ce cas, le droit d'accès au site de l'entreprise se pose, à notre avis, autrement.

En permettant au salarié de refuser la prise de température à l'entrée, on aurait aussi pu s'attendre à ce que le ministère du Travail impose à l'employeur de lui laisser prendre son poste en application de l'obligation de fournir le Travail. Or, il n'en est rien.

Obliger un employeur à laisser rentrer un salarié qui refuse la prise de température met en balance de manière trop évidente le droit à la protection des données personnelles avec l'obligation de prévention de l'employeur et dudit salarié vis-à-vis de ses collègues.

En effet, un employeur qui prévoit la mise en place de la mesure de la température n'est pas dans la même situation de celui qui n'a rien prévu de tel. Pour ce dernier, personne ne pourra lui reprocher d'avoir laissé entrer délibérément quelqu'un de potentiellement fiévreux et donc possiblement contagieux. En revanche, si le contrôle systématique de température est prévu, laisser entrer quelqu'un qui refuse, et donc qui peut être présumé atteint, revient à prendre un risque.

Certes, pour l'Administration le risque d'introduire une personne fiévreuse et contagieuse est minime puisque la température n'est pas discriminante. Tel ne sera nécessairement l'appréciation des collègues de travail du salarié qui aura refusé de se soumettre à cette mesure. On rentre alors dans une autre catégorie de risque : le risque psychosocial. Ceci n'est pas une hypothèse d'école ; en début de pandémie, le retour au travail de personnes virtuellement contaminées car provenant de zones à risques a suscité des inquiétudes, voire des incidents.

Le protocole national de déconfinement contourne donc la question du droit du salarié à reprendre son poste en évoquant le renvoi à la maison sans se prononcer sur sa licéité. Le

ministère prévoit alors une sorte d'indemnisation en affirmant que l'employeur « peut être tenu de lui verser le salaire correspondant à la journée de travail perdue ». Le ministère du Travail ne dit pas que l'employeur doit verser le salaire au salarié, mais qu'il serait probablement tenu de le faire si le sujet arrivait devant les prud'hommes.

En résumé, et si notre lecture est correcte, le ministère du Travail accepte que l'employeur prenne une mesure obligatoire de prise de température figurant dans le règlement intérieur, à condition que chaque salarié l'accepte individuellement. À défaut, l'employeur peut refuser au salarié l'accès à son poste de travail, mais doit le rémunérer.

3. Question des caméras thermiques

La prise de température par caméra thermique, système « automatisé » qui soumet de droit cette opération au RGPD n'est qu'une illustration des difficultés d'articulation entre une obligation de moyens renforcée et des injonctions sanitaires de l'État avec le droit garanti par l'article 9 du règlement général sur la protection des données qui repose, lui ; sur une décision individuelle et personnelle. Il est donc important de bien prendre connaissance de cette disposition du RGPD pour évaluer la limitation qu'il apporterait à l'obligation de prévention et tout autant aux injonctions sanitaires de l'État.

Article 9 du RGPD - Traitement portant sur des catégories particulières de données à caractère personnel

Le traitement des données à caractère personnel qui révèle l'origine raciale ou ethnique, les opinions politiques, les convictions religieuses ou philosophiques ou l'appartenance syndicale, ainsi que le traitement des données génétiques, des données biométriques aux fins d'identifier une personne physique de manière unique, des données concernant la santé ou des données concernant la vie sexuelle ou l'orientation sexuelle d'une personne physique sont interdits.

Le paragraphe 1 ne s'applique pas si l'une des conditions suivantes est remplie :

- a) la personne concernée a donné son consentement explicite au traitement de ces données à caractère personnel pour une ou plusieurs finalités spécifiques, sauf lorsque le droit de l'Union ou le droit de l'État membre prévoit que l'interdiction visée au paragraphe 1 ne peut pas être levée par la personne concernée ;
- b) le traitement est nécessaire aux fins de l'exécution des obligations et de l'exercice des droits propres au responsable du traitement ou à la personne concernée en matière de droit du travail, de la sécurité sociale et de la protection sociale, dans la mesure où ce traitement est autorisé par le droit de l'Union, par le droit d'un État membre ou par une convention collective conclue en vertu du droit d'un État membre qui prévoit des garanties appropriées pour les droits fondamentaux et les intérêts de la personne concernée ;
- c) le traitement est nécessaire à la sauvegarde des intérêts vitaux de la personne concernée ou d'une autre personne physique, dans le cas où la personne concernée se trouve dans l'incapacité physique ou juridique de donner son consentement ;
- d) le traitement est effectué, dans le cadre de leurs activités légitimes et moyennant les garanties appropriées, par une fondation, une association ou tout autre organisme à but non lucratif et poursuivant une finalité politique, philosophique, religieuse ou syndicale, à condition que ledit traitement se rapporte exclusivement aux membres ou aux anciens membres dudit organisme ou aux personnes entretenant avec celui-ci des contacts réguliers en liaison avec ses finalités et que les données à caractère personnel ne soient pas communiquées en dehors de cet organisme sans le consentement des personnes concernées ;
- e) le traitement porte sur des données à caractère personnel qui sont manifestement rendues publiques par la personne concernée ;

f) le traitement est nécessaire à la constatation, à l'exercice ou à la défense d'un droit en justice ou chaque fois que des juridictions agissent dans le cadre de leur fonction juridictionnelle ;

g) le traitement est nécessaire pour des motifs d'intérêt public important, sur la base du droit de l'Union ou du droit d'un État membre qui doit être proportionné à l'objectif poursuivi, respecter l'essence du droit à la protection des données et prévoir des mesures appropriées et spécifiques pour la sauvegarde des droits fondamentaux et des intérêts de la personne concernée ;

h) le traitement est nécessaire aux fins de la médecine préventive ou de la médecine du travail, de l'appréciation de la capacité de travail du travailleur, de diagnostics médicaux, de la prise en charge sanitaire ou sociale, ou de la gestion des systèmes et des services de soins de santé ou de protection sociale sur la base du droit de l'Union, du droit d'un État membre ou en vertu d'un contrat conclu avec un professionnel de la santé et soumis aux conditions et garanties visées au paragraphe 3 ;

i) le traitement est nécessaire pour des motifs d'intérêt public dans le domaine de la santé publique, tels que la protection contre les menaces transfrontalières graves pesant sur la santé, ou aux fins de garantir des normes élevées de qualité et de sécurité des soins de santé et des médicaments ou des dispositifs médicaux, sur la base du droit de l'Union ou du droit de l'État membre qui prévoit des mesures appropriées et spécifiques pour la sauvegarde des droits et libertés de la personne concernée, notamment le secret professionnel ;

j) le traitement est nécessaire à des fins archivistiques dans l'intérêt public, à des fins de recherche scientifique ou historique ou à des fins statistiques, conformément à l'article 89, paragraphe 1, sur la base du droit de l'Union ou du droit d'un État membre qui doit être proportionné à l'objectif poursuivi, respecter l'essence du droit à la protection des données et prévoir des mesures appropriées et spécifiques pour la sauvegarde des droits fondamentaux et des intérêts de la personne concernée.

Les données à caractère personnel visées au paragraphe 1 peuvent faire l'objet d'un traitement aux fins prévues au paragraphe 2, point h), si ces données sont traitées par un professionnel de la santé soumis à une obligation de secret professionnel conformément au droit de l'Union, au droit d'un État membre ou aux règles arrêtées par les organismes nationaux compétents, ou sous sa responsabilité, ou par une autre personne également soumise à une obligation de secret conformément au droit de l'Union ou au droit d'un État membre ou aux règles arrêtées par les organismes nationaux compétents.

Les États membres peuvent maintenir ou introduire des conditions supplémentaires, y compris des limitations, en ce qui concerne le traitement des données génétiques, des données biométriques ou des données concernant la santé.

L'article 9 n'entrave pas, par principe, le traitement des « données concernant la santé » à des fins de prévention. Il encadre cette opération en posant des conditions.

Plusieurs éléments figurant dans l'article 9 permettraient ainsi la prise de température :

- l'exécution de l'obligation de prévention du chef d'entreprise qui n'est pas la dernière des obligations en matière de droit du travail. La « disqualification » de la prise de température par l'Administration, comme celle du port des masques en son temps, n'est qu'un élément d'appréciation parmi d'autres.
- la sauvegarde des « intérêts vitaux » de la personne concernée ou d'autres personnes physiques. Cela correspond tout à fait à une nécessité de prévention de la contagion.

Si le motif de l'intérêt de la santé publique pour prévenir le développement de la pandémie semble évident, encore faudrait-il un texte réglementaire explicite. Une disposition

réglementaire pourrait donc autoriser la prise de température systématique à l'instar de la disposition prise pour les aéroports. Nous ignorons si l'équivalent existe pour les municipalités qui se sont dotées de ces équipements.

La CNIL, dans un [communiqué du 7 mai 2020](#), se positionne sur la collecte de données personnelles par l'employeur dans le cadre du coronavirus (Covid-19).

Coronavirus (COVID-19) : les rappels de la CNIL sur la collecte de données personnelles par les employeurs

La CNIL reçoit de nombreuses sollicitations de la part des professionnels et des particuliers sur les possibilités de collecter, en dehors de toute prise en charge médicale, des données concernant des employés, agents ou visiteurs afin de déterminer si des personnes présentent des symptômes du COVID-19, ou des données relatives à des déplacements et événements pouvant relever de la sphère privée.

L'obligation de sécurité

L'obligation de sécurité des employeurs

Les employeurs sont responsables de la santé et de la sécurité de leurs employés/agents conformément au Code du travail et aux textes régissant la fonction publique (particulièrement les articles L. 4121-1 et R. 4422-1 du Code du travail ou le décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié).

À ce titre, il leur appartient de mettre en œuvre des actions de prévention des risques professionnels, des actions d'information et de formation, ainsi qu'une organisation du travail et des moyens adaptés aux conditions de travail.

La CNIL invite à cet égard les employeurs à consulter régulièrement [les informations mises en ligne par le ministère du Travail](#) (direction générale du travail – DGT), afin de connaître leurs obligations en cette période de crise. Les employeurs ont en effet, conformément au RGPD, le droit de traiter des données personnelles lorsqu'elles sont strictement nécessaires au respect de leurs obligations légales.

Dans ce contexte, l'employeur est notamment légitime :

- à rappeler à ses employés, travaillant au contact d'autres personnes, leur obligation d'effectuer des remontées individuelles d'information en cas de contamination ou suspicion de contamination, auprès de lui ou des autorités sanitaires compétentes, aux seules fins de lui permettre d'adapter les conditions de travail ;
- à faciliter leur transmission par la mise en place, au besoin, de canaux dédiés et sécurisés ;
- à favoriser les modes de travail à distance et encourager le recours à la médecine du travail.

L'obligation de sécurité des employés/agents

Pour sa part, **chaque employé/agent doit veiller à préserver sa propre santé/sécurité mais également celles des personnes avec qui il pourrait être en contact** à l'occasion de son activité professionnelle (article L. 4122-1 du Code du travail).

En temps normal lorsqu'un employé est malade, il ne doit communiquer à son employeur que l'éventuel arrêt de maladie dont il pourrait bénéficier, sans qu'aucune autre précision

sur son état de santé ou la nature de la pathologie ne soit transmise. Cependant, dans un contexte de pandémie telle que celle du COVID-19, un employé qui travaille au contact d'autres personnes (collègues et public) **doit, à chaque fois qu'il a pu exposer une partie de ses collègues au virus, informer son employeur en cas de contamination ou de suspicion de contamination au virus.**

En revanche, un employé qui serait **par exemple placé en télétravail ou qui travaillerait de manière isolée sans contact avec ses collègues ou du public n'a pas à faire remonter cette information** à son employeur. En effet, en l'absence de mise en danger d'autres personnes, les événements en lien avec une éventuelle exposition, particulièrement un arrêt de travail qui en découlerait, devront être traités conformément à la procédure normale des arrêts de travail.

Le traitement par les employeurs de ces signalements

Les employeurs ne sauraient ainsi traiter que les données strictement nécessaires à la satisfaction de leurs obligations légales et conventionnelles, c'est-à-dire nécessaires pour prendre des mesures organisationnelles (mise en télétravail, orientation vers le médecin du travail, etc.), de formation et d'information, ainsi que certaines actions de prévention des risques professionnels.

C'est pourquoi seuls peuvent être traités par l'employeur les éléments liés à la date, à l'identité de la personne, au fait qu'elle ait indiqué être contaminée ou suspecter de l'être ainsi que les mesures organisationnelles prises.

En cas de besoin, l'employeur sera en mesure de communiquer aux autorités sanitaires qui en ont la compétence, les éléments nécessaires à une éventuelle prise en charge sanitaire ou médicale de la personne exposée. En tout état de cause, l'identité de la personne susceptible d'être infectée ne doit pas être communiquée aux autres employés.

Rappel sur les traitements de données relatives à la santé et le champ d'application du RGPD

S'il appartient à chacun de mettre en œuvre des mesures adaptées à la situation telles que la limitation des déplacements et des réunions ou encore le respect des mesures d'hygiène et des « gestes barrières », les employeurs ne sauraient prendre de mesures susceptibles de porter une atteinte disproportionnée à la vie privée des personnes concernées, notamment par la collecte de [données de santé](#) qui iraient au-delà de la gestion des suspicions d'exposition au virus aux fins de protéger les employés et le public. Ce principe est également rappelé par l'article L. 1121-1 du Code du travail qui dispose que « nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché ».

En raison du caractère sensible qu'elles revêtent, les données relatives à l'état de santé d'une personne font en effet l'objet d'une protection juridique toute particulière : elles sont en principe interdites de traitement.

Pour pouvoir être traitées, leur utilisation doit nécessairement s'inscrire dans l'une des exceptions prévues par le RGPD, garantissant ainsi l'équilibre entre la volonté d'assurer la sécurité des personnes, et le respect de leurs droits et libertés fondamentales. De plus, leur sensibilité justifie qu'elles soient traitées dans des conditions très fortes de sécurité et de confidentialité et uniquement par ceux qui sont habilités à le faire.

Les exceptions mobilisables dans le contexte du travail sont limitées et peuvent globalement relever soit de :

- la nécessité pour l'employeur de traiter ces données pour satisfaire à ses obligations en matière de droit du travail, de la sécurité sociale et de la protection sociale : c'est le cas du traitement des signalements par les employés ;
- la nécessité, pour un professionnel de santé, de traiter ces données aux fins de la médecine préventive ou de la médecine du travail, de l'appréciation (sanitaire) de la capacité de travail du travailleur, de diagnostics médicaux etc.

Pour ces raisons, les employeurs **qui voudraient initier d'éventuelles démarches visant à s'assurer de l'état de santé de leurs employés** doivent s'appuyer sur [les services de santé au travail](#) dont c'est la compétence et qui sont au cœur de la gestion de la crise sanitaire. Ils ne peuvent eux-mêmes mettre en place des fichiers relatifs à la température corporelle de leurs employés ou à certaines pathologies (les « comorbidités ») susceptibles de constituer des troubles aggravants en cas d'infection au COVID-19.

C'est dans cet esprit qu'une ordonnance « adaptant les conditions d'exercice des missions des services de santé au travail à l'urgence sanitaire et modifiant le régime des demandes préalables d'autorisation d'activité partielle », a été prise en Conseil des ministres le 1^{er} avril 2020 en application de l'article 11 de la loi du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de COVID-19, et publiée au Journal officiel le 2 avril 2020.

La CNIL rappelle par ailleurs que la réglementation sur les traitements de données ne s'applique qu'aux traitements automatisés (notamment informatiques) ou aux traitements non automatisés qui permettent de constituer des fichiers. Ainsi, **la seule vérification de la température** au moyen d'un **thermomètre manuel** (tel que par exemple de type infrarouge sans contact) à l'entrée d'un site, **sans qu'aucune trace ne soit conservée**, ni qu'aucune autre opération ne soit effectuée (tels que des relevés de ces températures, des remontées d'informations, etc.), ne relève pas de la réglementation en matière de protection des données.

Le point sur certaines pratiques

Quel que soit le dispositif utilisé ou le traitement de données mis en œuvre, la CNIL rappelle l'importance d'assurer une **parfaite transparence à l'égard des personnes concernées**. [L'information des personnes](#) comme le dialogue social, au-delà d'être une obligation résultant tant de la législation du travail que des textes relatifs à la protection des données, est une composante essentielle de la gestion de la crise sanitaire et participe à rassurer les personnes concernées.

La CNIL propose des [exemples de mentions d'information](#) sur son site web.

Les relevés de température à l'entrée des locaux

En l'état du droit, et sauf à ce qu'un texte en prévoit expressément la possibilité, il est interdit aux employeurs de constituer des fichiers conservant des données de températures de leurs salariés. Il leur est de même interdit de mettre en place des outils de captation automatique de température (telles que des caméras thermiques). Les prises manuelles de température à l'entrée d'un site et sans constitution d'un fichier ni remontée d'information ne sont en revanche pas soumises à la réglementation sur la protection des données personnelles. La CNIL renvoie sur ce point aux recommandations de la direction générale du travail.

Dans une démarche de prévention des contaminations visant à écarter du milieu de travail des employés qui auraient de la fièvre, certains employeurs souhaitent mettre en place un contrôle systématique de la température des employés et visiteurs à l'entrée de leurs locaux.

Bien qu'il n'appartienne pas à la CNIL d'apprécier la légalité au regard du droit social de ce qu'un employeur peut imposer à ses employés ni de ce qui relève d'une éventuelle discrimination, elle relève que l'efficacité et l'opportunité de la prise de température est contestée dans la mesure où elle n'est pas un symptôme systématique du COVID-19, ou peut témoigner d'une autre infection. Elle constate à cet égard que [le Haut Conseil de la Santé Publique recommande de ne pas mettre en place un dépistage du COVID-19 par prise de température dans la population](#).

La CNIL rappelle que, lorsqu'elle fait l'objet d'un traitement, la température corporelle d'un individu constitue une donnée sensible relative à sa santé, justifiant qu'elle fasse l'objet d'une protection particulière.

En l'état du droit (notamment de l'article 9 du RGPD), et sauf à ce qu'un texte en prévoit expressément la possibilité, sont ainsi interdits aux employeurs :

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

Comme indiqué ci-dessus, la seule vérification de la température au moyen d'un thermomètre manuel (tel que par exemple de type infrarouge sans contact) à l'entrée d'un site, sans qu'aucune trace ne soit conservée, ni qu'aucune autre opération ne soit effectuée (tels que des relevés de ces températures, ou des remontées d'informations internes ou externes, etc.), ne relève pas de la réglementation en matière de protection des données. La CNIL renvoie sur ce point aux [instructions données par la DGT](#), qui déconseille ces vérifications, lesquelles doivent être réservées à des cas particuliers.

La CNIL rappelle en tout état de cause, qu'en cas de suspicion d'infection, la personne concernée doit se mettre en rapport avec un professionnel de santé (services de santé au travail, médecin traitant, services d'urgence...), seul en mesure d'apprécier la capacité d'une personne à travailler ou de décider de sa prise en charge.

La réalisation de tests sérologiques et de questionnaires sur l'état de santé

Certains employeurs expriment le souhait, dans une logique de protection de leurs employés ou agents, de pouvoir apprécier leur exposition au virus ou leur état de santé au moment de la reprise du travail. La CNIL relève tout d'abord que [selon la direction générale du travail](#), « les campagnes de dépistage organisées par les entreprises pour leurs salariés ne sont pas autorisées ».

La CNIL rappelle que **seuls les personnels de santé compétents** (notamment la médecine du travail) peuvent collecter, mettre en œuvre et accéder à d'éventuels fiches ou questionnaires médicaux auprès des employés/agents contenant des données relatives à leur état de santé ou des informations relatives notamment à leur situation familiale, leurs conditions de vie ou encore, leurs éventuels déplacements.

Il en va de même pour les tests médicaux, sérologiques ou de dépistage du COVID-19 dont les résultats sont **soumis au secret médical** : l'employeur ne pourra recevoir que l'éventuel avis d'aptitude ou d'inaptitude à reprendre le travail émis par le professionnel de santé. Il ne

pourra alors traiter que cette seule information, sans autre précision relative à l'état de santé de l'employé, d'une façon analogue au traitement des arrêts de maladie qui n'indiquent pas la pathologie dont l'employé est atteint.

Les plans de continuité de l'activité ou « PCA »

Les entreprises et administrations peuvent également être amenées à établir un « plan de continuité de l'activité » qui a pour objectif de maintenir l'activité essentielle de l'organisation en période de crise. Ce plan doit notamment prévoir toutes les mesures pour protéger la sécurité des employés, identifier les activités essentielles devant être maintenues et également les personnes nécessaires à la continuité du service. Il est alors possible de créer un fichier nominatif pour l'élaboration et la tenue du plan qui ne doit contenir que les données nécessaires à la réalisation de cet objectif.

La CNIL rappelle que l'employeur doit veiller à assurer en toute hypothèse la sécurité et la confidentialité des données qu'il traite : tel est par exemple le cas, lors de l'envoi des justificatifs de déplacement professionnel qui contiennent des données personnelles et ne doivent être communiquées qu'aux seules personnes individuellement concernées.

Les demandes et recommandations des autorités sanitaires

Enfin, **des données de santé peuvent être collectées par les autorités sanitaires**, qualifiées pour prendre les mesures adaptées à la situation, dans les limites de leurs compétences respectives. L'évaluation et la collecte des informations relatives aux symptômes du coronavirus et des informations sur les mouvements récents de certaines personnes relèvent de la responsabilité de ces autorités publiques.

Si la situation sanitaire exige de l'ensemble des acteurs qu'ils fassent preuve d'une vigilance particulière, la CNIL invite particuliers et professionnels à **suivre les recommandations des autorités sanitaires** et à effectuer uniquement les collectes de données sur la santé des individus qui auraient été sollicitées par les autorités compétentes.

L'interdiction faite par le protocole national de déconfinement de prendre la température par des caméras techniques ne vient pas d'une objection fondée sur une critique technique de ces dispositifs. C'est la question du consentement de la personne qui est au cœur du débat, question particulièrement sensible pour les caméras thermiques, car le prélèvement se fait à l'insu de la personne.

Le 8 mai 2020, l'Association Nationale de la vidéo protection (AN2V) a émis un [communiqué de presse](#) présentant la complexité de la problématique des caméras thermiques. Ce communiqué peut être compris comme une mise en garde. Voici ses conclusions après avoir présenté le détail de sa réflexion.

On le constate, la problématique des caméras de détection de température (et de port de masque) est assez complexe tant elle met de nombreux facteurs en relation (stratégique, organisationnel, technique, juridique, financier, éthique).

On note synthétiquement :

- que la mise en place et le réglage de ces dispositifs est complexe et nécessite des capteurs de qualité ainsi qu'un réglage fin sous peine de fausser définitivement les résultats, que l'investissement pour un système réellement performant reste substantiel,

- que la durée d'utilisation à l'avenir peut être limitée au très court terme, si on ne considère pas un recyclage du dispositif sur d'autres usages, que la fiabilité de l'indicateur « température » est très limitée dans le cadre du dépistage de personnes atteintes du virus COVID-19,
- que le respect de la donnée personnelle est délicat à assurer ; notamment le consentement préalable impliquant de ne pas mesurer les personnes qui ne le souhaitent pas, que pour autant l'accès à des locaux à protéger n'est pas du ressort des gestionnaires de lieux recevant du public ou de leurs préposés agents de sécurité,
- qu'une décision concernant un salarié présumé fiévreux relève exclusivement de la médecine du travail, et n'est pas applicable sur le terrain immédiatement,
- que l'installation de ces dispositifs a une valeur psychologique et peut contribuer à rassurer les collaborateurs et visiteurs, mais attention à ne pas trop rassurer puisqu'une température normale à 37 °C n'est pas du tout synonyme de « non-contaminant ».

L'AN2V ne saurait faire une ultime recommandation d'usage ou non de ces systèmes. Chaque gestionnaire de lieu recevant du public ou des employés doit prendre sa décision. Cette carte allégée ou détaillée peut lui permettre d'en apprécier les tenants et aboutissants et de prendre sa décision en parfaite connaissance de cause. L'AN2V indique cependant qu'il faut avoir une posture de déploiement de ces systèmes thermique de type « avis défavorable sauf exception précise » plutôt que « avis favorable sauf exception ».

Ce communiqué met en relief les limites du système et donc de la responsabilité du fournisseur. La décision de mise en œuvre incombe au client. Il est probable que ce communiqué reprend les conseils que donnent les professionnels du secteur à leurs clients potentiels avant qu'ils ne donnent leur décision « éclairée ».

En l'état actuel du débat et en suivant l'interprétation que donne la CNIL de l'article 9 du RGPD, on peut considérer que l'utilisation des caméras thermiques pour prendre la température à l'entrée des entreprises est licite s'il n'y a aucune conservation des données et si la personne qui entre dans l'entreprise est consentante. L'articulation de cette règle avec le droit du règlement intérieur demeure problématique.

C. Politique sanitaire en phase de déconfinement

1. Mesures de quarantaine et d'isolement

La [loi n° 2020-546 du 11 mai 2020](#) prorogeant l'état d'urgence sanitaire a complété les pouvoirs des préfets sur plusieurs points.

Dans les circonscriptions territoriales où l'état d'urgence sanitaire est déclaré, le Premier ministre peut, par décret réglementaire pris sur le rapport du ministre chargé de la Santé, aux seules fins de garantir la santé publique :

- réglementer ou interdire la circulation des personnes et des véhicules et réglementer l'accès aux moyens de transport et les conditions de leur usage ;
- interdire aux personnes de sortir de leur domicile sous réserve des déplacements strictement indispensables aux besoins familiaux ou de santé ;
- ordonner des mesures ayant pour objet la mise en quarantaine des personnes susceptibles d'être affectées ;

- ordonner des mesures de placement et de maintien en isolement à leur domicile ou tout autre lieu d'hébergement adapté à des personnes affectées ;
- ordonner la fermeture provisoire et réglementer l'ouverture, y compris les conditions d'accès et de présence, d'une ou plusieurs catégories d'établissements recevant du public (ERP) ainsi que des lieux de réunion, en garantissant l'accès des personnes aux biens et services de première nécessité ;
- limiter ou interdire les rassemblements sur la voie publique et les réunions ;
- ordonner la réquisition de toute personne et de tous biens et services nécessaires à la lutte contre la catastrophe sanitaire (l'indemnisation de ces réquisitions est régie par le Code de la défense) ;
- prendre des mesures temporaires de contrôle des prix de certains produits rendues nécessaires pour prévenir ou corriger les tensions constatées sur le marché de certains produits (le Conseil national de la consommation est informé des mesures prises en ce sens) ;
- en tant que de besoin, prendre toute mesure permettant la mise à la disposition des patients de médicaments appropriés pour l'éradication de la catastrophe sanitaire ;
- en tant que de besoin, prendre par décret toute autre mesure réglementaire limitant la liberté d'entreprendre, dans la seule finalité de mettre fin à la catastrophe sanitaire mentionnée à l'article L. 3131-12 du Code de la santé publique.

Les mesures prévues ayant pour objet la mise en quarantaine, le placement et le maintien en isolement ne peuvent viser que les personnes qui, ayant séjourné au cours du mois précédent dans une zone de circulation de l'infection, entrent sur le territoire national, arrivent en Corse ou dans l'une des collectivités mentionnées à l'article 72-3 de la Constitution. La liste des zones de circulation de l'infection est fixée par **arrêté** du ministre chargé de la Santé. Elle fait l'objet d'une information publique régulière pendant toute la durée de l'état d'urgence sanitaire.

À ce titre, les entreprises de transport ferroviaire, maritime ou aérien communiquent au représentant de l'Etat dans le département qui en fait la demande les données relatives aux passagers concernant les déplacements mentionnés ci-dessus, dans les conditions prévues à l'article L. 232-4 du Code de la sécurité intérieure.

Les mesures de mise en quarantaine, de placement et de maintien en isolement peuvent se dérouler, au choix des personnes qui en font l'objet, à leur domicile ou dans les lieux d'hébergement adapté.

Leur durée initiale ne peut pas excéder 14 jours. Les mesures peuvent être renouvelées, dans les conditions prévues au III de l'article L. 3131-17 du Code de la santé publique, dans la limite d'une durée maximale d'un mois. Il est mis fin aux mesures de placement et de maintien en isolement avant leur terme lorsque l'état de santé de l'intéressé le permet.

Dans le cadre des mesures de mise en quarantaine, de placement et de maintien en isolement, il peut être fait obligation à la personne qui en fait l'objet de :

- ne pas sortir de son domicile ou du lieu d'hébergement où elle exécute la mesure, sous réserve des déplacements qui lui sont spécifiquement autorisés par l'autorité administrative. Dans le cas où un isolement complet de la personne est prononcé, il lui est garanti un accès aux biens et services de première nécessité ainsi qu'à des moyens de communication téléphonique et électronique lui permettant de communiquer librement avec l'extérieur ;
- ne pas fréquenter certains lieux ou catégories de lieux.

Les conditions d'application sont fixées par décret, en fonction de la nature et des modes de propagation du virus, après avis du comité de scientifiques mentionné à l'article L. 3131-19 du Code de la santé publique. Ce décret précise également les conditions dans lesquelles sont assurés l'information régulière de la personne qui fait l'objet de ces mesures, la poursuite de la vie familiale, la prise en compte de la situation des mineurs, le suivi médical qui accompagne ces mesures et les caractéristiques des lieux d'hébergement.

Dans les circonscriptions territoriales où l'état d'urgence sanitaire est déclaré, le ministre chargé de la Santé peut prescrire, par arrêté motivé, toute mesure réglementaire relative à l'organisation et au fonctionnement du dispositif de santé, à l'exception des mesures prévues à l'article L. 3131-15 du Code de la santé publique (mesures citées ci-dessus qui sont du ressort du Premier ministre), visant à mettre fin à la catastrophe sanitaire. Dans les mêmes conditions, le ministre chargé de la Santé peut prescrire toute mesure individuelle nécessaire à l'application des mesures prescrites par le Premier ministre (mesures citées ci-dessus).

L'ensemble de ces mesures, qu'elles soient prises par le Premier ministre ou par le ministre chargé de la Santé, sont strictement proportionnées aux risques sanitaires encourus et appropriées aux circonstances de temps et de lieu. Il y est mis fin sans délai lorsqu'elles ne sont plus nécessaires.

Lorsque le Premier ministre ou le ministre chargé de la Santé prennent des mesures mentionnées aux articles L. 3131-15 et L. 3131-16 du Code de la santé publique (mesures citées ci-dessus), ils peuvent habilitier le représentant de l'État territorialement compétent à prendre toutes les mesures générales ou individuelles d'application de ces dispositions. Lorsque ces mesures doivent s'appliquer dans un champ géographique qui n'excède pas le territoire d'un département, le Premier ministre ou le ministre chargé de la Santé peuvent habilitier le représentant de l'État dans le département à les décider lui-même. Les décisions sont prises par ce dernier après avis du directeur général de l'Agence Régionale de Santé (ARS).

Les mesures individuelles ayant pour objet la mise en quarantaine et les mesures de placement et de maintien en isolement sont prononcées par décision individuelle motivée du représentant de l'État dans le département sur proposition du directeur général de l'ARS. Cette décision mentionne les voies et délais de recours ainsi que les modalités de saisine du juge des libertés et de la détention. Le placement et le maintien en isolement sont subordonnés à la constatation médicale de l'infection de la personne concernée. Ils sont prononcés par le représentant de l'État dans le département au vu d'un certificat médical. Ces mesures peuvent à tout moment faire l'objet d'un recours par la personne qui en fait l'objet devant le juge des libertés et de la détention dans le ressort duquel se situe le lieu de sa quarantaine ou de son isolement, en vue de la mainlevée de la mesure. Le juge des libertés et de la détention peut également être saisi par le procureur de la République territorialement compétent ou se saisir d'office à tout moment. Il statue dans un délai de 72 heures par une ordonnance motivée immédiatement exécutoire. Les mesures mentionnées au même premier alinéa ne peuvent pas être prolongées au-delà d'un délai de 14 jours qu'après avis médical établissant la nécessité de cette prolongation. Lorsque la mesure interdit toute sortie de l'intéressé hors du lieu où la quarantaine ou l'isolement se déroule, elle ne peut pas se poursuivre au-delà d'un délai de 14 jours sans que le juge des libertés et de la détention, préalablement saisi par le représentant de l'État dans le département, ait autorisé cette prolongation. Un décret en Conseil d'État précise les conditions d'application. Ce décret définit les modalités de la transmission au préfet du certificat médical. Il précise également les conditions d'information régulière de la personne qui fait l'objet de ces mesures.

Les mesures générales et individuelles édictées par le représentant de l'État dans le département sont strictement nécessaires et proportionnées aux risques sanitaires encourus et appropriées aux circonstances de temps et de lieu. Les mesures individuelles font l'objet d'une information sans délai du procureur de la République territorialement compétent.

À l'exception des mesures individuelles ayant pour objet la mise en quarantaine et les mesures de placement et de maintien en isolement (premier alinéa du II de l'article L. 3131-17 du Code de la santé publique), l'ensemble des mesures prises par le Premier ministre, le ministre chargé de la Santé ou le représentant de l'État territorialement compétent, peut faire l'objet de recours devant le juge administratif (ces recours sont présentés, instruits et jugés selon les procédures prévues aux articles L. 521-1 et L. 521-2 du Code de justice administrative).

2. Politique des tests

Le dépistage du Covid-19 repose sur la réalisation de 2 sortes de tests :

- les tests virologiques : ce sont des **tests pour détecter la présence du virus dans l'organisme, dits RT-PCR**. Ils se font principalement sur prescription médicale. Ces tests sont réalisés depuis le 11 mai prioritairement sur les personnes fragiles, les personnes présentant des symptômes et les personnes ayant été en contact avec un malade. Les professionnels de santé les font à partir d'un prélèvement dans le nez ou dans la gorge par coton-tige.
- Les tests **sérologiques** : ils permettent de **détecter la présence des anticorps** ayant permis à l'organisme de se défendre contre le virus. Il existe des tests utilisant des méthodes classiques (dites Elisa) et des tests rapides.

Des « brigades » des Agences régionales de santé (ARS) et de la Caisse nationale d'assurance maladie (CNAM) ont pour mission d'**identifier les « cas contacts » en vue de leur dépistage et de leur confinement pendant 14 jours**, chez eux ou dans un lieu réquisitionné.

Le [protocole national de déconfinement](#) du 11 juin 2020 précise ce qui suit quant aux tests.

V – Les tests de dépistage

La stratégie nationale de dépistage repose sur l'objectif énoncé par le Président de la République de dépistage virologique à compter du 11 mai 2020 afin que les personnes concernées puissent s'isoler. Le dépistage virologique permet de déterminer si la personne est porteuse du virus c'est-à-dire si elle est malade à un moment T, contrairement aux tests sérologiques qui confirment si la personne a été en contact avec le virus. Une sérologie positive indique que le sujet a été en contact avec le virus infecté mais n'informe pas en l'état des connaissances actuelles du caractère protecteur des anticorps anti-SARS-CoV-2.

Les entreprises ont un rôle à jouer dans cette stratégie nationale :

1. en relayant les messages des autorités sanitaires : toute personne présentant des symptômes doit être invitée par son employeur à ne pas se rendre sur son lieu de travail et à consulter un médecin sans délai, se faire dépister sur prescription de celui-ci et s'isoler. Il en va de même pour les personnes ayant été en contact rapproché (moins d'un mètre pendant plus de 15 min) – Cf. IV ;

2. en incitant leurs agents symptomatiques à ne pas se rendre sur leur lieu de travail ou à le quitter immédiatement si les symptômes se révèlent sur leur lieu de travail et à consulter sans délai, si possible par téléconsultation, un médecin afin d'obtenir un avis médical ;

3. en évaluant précisément les risques de contamination encourus sur les lieux de travail qui ne peuvent être évités et en mettant en place en conséquence des mesures de protection qui limiteront le nombre de personnes ayant été en contact rapproché avec un cas Covid ;

4. en collaborant avec les autorités sanitaires si elles venaient à être contactées dans le cadre du contact tracing.

En revanche, il n'est pas du rôle des entreprises d'organiser des campagnes de dépistage pour leurs salariés.

À ce jour, seuls les tests virologiques par RT-PCR sur prélèvement naso-pharyngé sont fiables pour confirmer l'infection par le SARS-CoV-2. La réalisation de ces prélèvements nécessitant une prescription médicale, doit faire intervenir des professionnels de santé formés (équipements de protection et parcours des données patient). A ce stade, l'organisation d'opérations de dépistage virologiques (RT-PCR) par les employeurs, n'est pas à mettre en place, sauf demande de l'autorité sanitaire dans des zones de forte circulation virale. 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 dans les entreprises. Ces campagnes pourraient se révéler faussement rassurantes et contre-productives hors étude épidémiologique. Actuellement, aucune donnée scientifique ne permet de garantir une immunité vis-à-vis du SARS-CoV-2. A ce jour, la détection d'anticorps ne peut être corrélée avec certitudes à l'existence d'une immunité, qui si elle était démontrée nécessiterait d'en déterminer la persistance dans le temps.

En conséquence, de telles campagnes de dépistages sérologiques n'apporteraient que très peu d'informations nouvelles aux entreprises : leur responsabilité de protection de la santé de leurs salariés reste pleine et entière. La gestion des risques encourus et prenant en compte les spécificités de la profession nécessite une évaluation des mesures de prévention les plus pertinentes et une application stricte des guides professionnels.

Le protocole demande aux entreprises de « collaborer » avec les autorités sanitaires sur le tracing. La tonalité générale du protocole est cependant très restrictive sur les latitudes qu'auraient les entreprises à s'impliquer dans toute collecte et traitement d'informations en rapport avec des données de santé.

Les limites de ce que sont ou pas des « données concernant la santé » ne sont pas toujours évidente. La CNIL confirme que la [notion est très large](#).

Qu'est-ce ce qu'une donnée de santé ?

Le règlement européen sur la protection des données personnelles (RGPD), qui est entré en application le 25 mai 2018, procède à une définition large des données de santé.

Quelle définition ?

Les données à caractère personnel concernant la santé sont les données relatives à la santé physique ou mentale, passée, présente ou future, d'une personne physique (y

compris la prestation de services de soins de santé) qui révèlent des informations sur l'état de santé de cette personne.

Cette définition comprend donc par exemple :

1. **les informations relatives à une personne physique** collectées lors de son inscription en vue de bénéficier de services de soins de santé ou lors de la prestation de ces services : un numéro, un symbole ou un élément spécifique attribué à une personne physique pour l'identifier de manière unique à des fins de santé ;
2. **les informations obtenues lors du test ou de l'examen d'une partie du corps** ou d'une substance corporelle, y compris à partir des données génétiques et d'échantillons biologiques ;
3. **les informations concernant une maladie**, un handicap, un risque de maladie, les antécédents médicaux, un traitement clinique ou l'état physiologique ou biomédical de la personne concernée (indépendamment de sa source, qu'elle provienne par exemple d'un médecin ou d'un autre professionnel de santé, d'un hôpital, d'un dispositif médical ou d'un test de diagnostic in vitro).

Cette définition permet d'englober **certaines données de mesure à partir desquelles il est possible de déduire une information** sur l'état de santé de la personne.

En pratique, quels impacts ?

La notion de données de santé est désormais large. Elle est à apprécier, au cas par cas, compte tenu de la nature des données recueillies.

Entrent dans cette notion trois catégories de données :

- celles qui sont des données de santé par nature : antécédents médicaux, maladies, prestations de soins réalisés, résultats d'examens, traitements, handicap, etc.
- celles, qui du fait de leur croisement avec d'autres données, deviennent des données de santé en ce qu'elles permettent de tirer une conclusion sur l'état de santé ou le risque pour la santé d'une personne : croisement d'une mesure de poids avec d'autres données (nombre de pas, mesure des apports caloriques...), croisement de la tension avec la mesure de l'effort, etc.
- celles qui deviennent des données de santé en raison de leur destination, c'est-à-dire de l'utilisation qui en est faite au plan médical.

À noter : la loi ne s'applique pas aux traitements qui comporteraient des données de santé à l'usage exclusif de la personne. A titre d'exemple, la loi ne s'applique pas aux applications mobiles en santé qui proposent dans leurs fonctionnalités, la collecte, l'enregistrement ou la conservation de données à condition que ces opérations s'effectuent localement sur un ordinateur, un ordiphone ou une tablette, sans connexion extérieure et à des fins exclusivement personnelles.

N'entrent pas dans la notion de données de santé celles à partir desquelles aucune conséquence ne peut être tirée au regard de l'état de santé de la personne concernée (ex : une application collectant un nombre de pas au cours d'une promenade sans croisement de ces données avec d'autres).

Une fois la qualification de données de santé retenue, un régime juridique particulier justifié par la sensibilité des données s'applique. La liste, ci-dessous, propose un

aperçu des différentes législations susceptibles de s'appliquer (cette liste n'étant pas exhaustive, il est nécessaire de procéder à une analyse au cas par cas) :

- loi Informatique et Libertés (art. 8 et chapitre IX) ;
- dispositions sur le secret (art. L. 1110-4 du CSP) ;
- dispositions relatives aux référentiels de sécurité et d'interopérabilité des données de santé (art. L. 1110-4-1 du CSP) ;
- dispositions sur l'hébergement des données de santé (art. L. 1111-8 et R. 1111-8-8 et s. du CSP) ;
- dispositions sur la mise à disposition des données de santé (art. L. 1460-1 et s. du CSP) ;
- interdiction de procéder à une cession ou à une exploitation commerciale des données de santé (art. L. 1111-8 du CSP, art. L. 4113-7 du CSP)...

Par ailleurs, la CNIL, dans un [communiqué du 7 mai 2020](#), donne l'avertissement suivant.

La réalisation de tests sérologiques et de questionnaires sur l'état de santé

Certains employeurs expriment le souhait, dans une logique de protection de leurs employés ou agents, de pouvoir apprécier leur exposition au virus ou leur état de santé au moment de la reprise du travail. La CNIL relève tout d'abord que [selon la direction générale du travail](#), « les campagnes de dépistage organisées par les entreprises pour leurs salariés ne sont pas autorisées ».

La CNIL rappelle que **seuls les personnels de santé compétents** (notamment la médecine du travail) peuvent collecter, mettre en œuvre et accéder à d'éventuels fiches ou questionnaires médicaux auprès des employés/agents contenant des données relatives à leur état de santé ou des informations relatives notamment à leur situation familiale, leurs conditions de vie ou encore, leurs éventuels déplacements.

Il en va de même pour les tests médicaux, sérologiques ou de dépistage du COVID-19 dont les résultats sont **soumis au secret médical** : l'employeur ne pourra recevoir que l'éventuel avis d'aptitude ou d'inaptitude à reprendre le travail émis par le professionnel de santé. Il ne pourra alors traiter que cette seule information, sans autre précision relative à l'état de santé de l'employé, d'une façon analogue au traitement des arrêts de maladie qui n'indiquent pas la pathologie dont l'employé est atteint.

Voici quelques recommandations données par la Société française de médecine du travail aux médecins.

Peut-on faire des listings de personnes vulnérables ou non-vulnérables à l'employeur ?

Aucun listing nominatif des personnes vulnérables (ou non) ne doit être fourni à l'employeur par le médecin du travail. En revanche, le médecin du travail peut dresser ce listing pour le service de santé au travail et si l'effectif permet de respecter le secret, fournir des indications statistiques à l'employeur. Il peut être demandé aux salariés qui s'estiment vulnérables de solliciter le service de santé au travail et donc de rencontrer le médecin du travail qui pourra alors rechercher un poste moins exposé par exemple.

Doit-on communiquer à l'employeur des résultats biologiques ?

Aucune communication de résultat nominatif. Si l'effectif est suffisant pour respecter l'anonymat, des informations statistiques peuvent être fournies à l'employeur sur le pourcentage des salariés immunisés par exemple.

Par ailleurs au sujet des personnes vulnérables, elle précise :

Si l'employeur connaît la vulnérabilité d'un de ses salariés, peut-on en discuter avec lui ? Peut-on infirmer/confirmer cette vulnérabilité sur les avis émis ? Un médecin n'a jamais à discuter de l'état de santé d'un salarié avec un employeur. Ils ne peuvent communiquer que sur les capacités fonctionnelles, les restrictions, les aménagements. Dans tous les cas, il ne faut pas échanger d'écrit ni de mail avec un employeur comportant des informations médicales sur l'état de santé d'un salarié.

3. Prise en charge des personnes symptomatiques et traçabilité des contacts

Définition des cas contacts

[Santé Publique France](#), dans une note mise à jour le 7 mai 2020 apporte les précisions suivantes.

Cas possible

Toute personne, ayant ou non été en contact à risque¹ avec un cas confirmé dans les 14 jours précédant l'apparition des symptômes, présentant des signes cliniques évocateurs de COVID-19 : **infection respiratoire aiguë avec une fièvre ou une sensation de fièvre**, ou toute autre manifestation clinique suivante, **de survenue brutale**, selon l'[avis du HCSP](#) relatif aux signes cliniques d'orientation diagnostique du COVID-19 :

- En population générale : asthénie inexplicquée ; myalgies inexplicquées ; céphalées en dehors d'une pathologie migraineuse connue ; anosmie ou hyposmie sans rhinite associée ; agueusie ou dysgueusie.
- Chez les personnes âgées de 80 ans ou plus : altération de l'état général ; chutes répétées ; apparition ou aggravation de troubles cognitifs ; syndrome confusionnel ; diarrhée ; décompensation d'une pathologie antérieure.
- Chez les enfants : tous les signes suscités en population générale ; altération de l'état général ; diarrhée ; fièvre isolée chez l'enfant de moins de 3 mois.
- Chez les patients en situation d'urgence ou de réanimation : troubles du rythme cardiaque récents ; atteintes myocardiques aiguës ; évènement thromboembolique grave.

Définition d'un contact

En l'absence de mesures de protection efficaces pendant toute la durée du contact : hygiaphone ou autre séparation physique (vitre) ; masque chirurgical ou FFP2 porté par le cas **ou** le contact ; masque grand public fabriqué selon la norme AFNOR ou équivalent porté par le cas **et** le contact,

- Contact à risque : toute personne
 - o Ayant partagé le même lieu de vie que le cas confirmé ou probable ;
 - o Ayant eu un contact direct avec un cas, en face à face, à moins d'1 mètre, quelle que soit la durée (ex. conversation, repas, flirt, accolades,

embrassades). En revanche, des personnes croisées dans l'espace public de manière fugace ne sont pas considérées comme des personnes-contacts à risque ;

- Ayant prodigué ou reçu des actes d'hygiène ou de soins ;
- Ayant partagé un espace confiné (bureau ou salle de réunion, véhicule personnel...) pendant au moins 15 minutes avec un cas ou étant resté en face à face avec un cas durant plusieurs épisodes de toux ou d'éternuement ;
- Étant élève ou enseignant de la même classe scolaire (maternelle, primaire, secondaire, groupe de travaux dirigés à l'université).

- Contact à risque négligeable :

- Toutes les autres situations de contact ;
- Cas de COVID-19 déjà identifié, confirmé par RT-PCR ou sérologie dans le cadre d'un diagnostic de rattrapage, guéri ou encore malade, en tenant compte des instructions s'appliquant aux cas confirmés si le patient est toujours malade.

Ces définitions ne s'appliquent pas à l'évaluation des contacts à risque d'un professionnel de santé hospitalier survenus dans un contexte de soins, pour lequel une évaluation spécifique doit être réalisée par le médecin du travail et l'équipe opérationnelle d'hygiène.

Cas probable

Toute personne présentant des signes cliniques et des signes visibles en tomodensitométrie thoracique évocateurs de COVID-19.

Cas confirmé

Toute personne, symptomatique ou non, avec un résultat biologique confirmant l'infection par le SARS-CoV-2, par RT-PCR ou par sérologie dans le cadre d'un diagnostic de rattrapage, conformément aux recommandations de la [HAS](#).

Ces définitions sont susceptibles d'évoluer à tout moment en fonction des informations disponibles.

Recommandations du protocole national de déconfinement

Le [protocole national de déconfinement](#) du 11 juin 2020 précise ce qui suit.

VI – Le protocole de prise en charge d'une personne symptomatique et de ses contacts rapprochés

Il revient, à l'entreprise, le cas échéant avec la médecine du travail, de rédiger préventivement une procédure ad hoc de prise en charge sans délai des personnes symptomatiques afin de les isoler rapidement dans une pièce dédiée et de les inviter à rentrer chez eux et contacter leur médecin traitant. Elles élaborent des matrices des contacts et leur qualification (« à risque » ou « à risque négligeable ») pour faciliter l'identification des personnes contacts en cas de survenu d'un cas avéré.

En présence d'une personne symptomatique (notamment fièvre et/ou toux, difficulté respiratoire, à parler ou à avaler, perte du goût et de l'odorat), la prise en charge repose sur :

- l'isolement ;
- la protection ;

- la recherche de signes de gravité.

1- Isoler la personne symptomatique dans une pièce dédiée en appliquant immédiatement les gestes barrières, garder une distance raisonnable avec elle (1 mètre) avec port d'un masque « grand public » ou chirurgical si disponible.

2- Mobiliser le professionnel de santé dédié de l'établissement, un sauveteur/secouriste du travail formé au risque COVID ou le référent COVID, selon organisation locale. Lui fournir un masque avant son intervention.

3- **En l'absence de signe de gravité**, contacter le médecin¹ du travail ou demander à la personne de contacter son médecin traitant pour avis médical. Si confirmation d'absence de signes de gravité, organiser son retour à domicile en évitant les transports en commun.

En cas de signe de gravité (ex. détresse respiratoire), appeler le SAMU - composer le 15 (en étant suffisamment proche de la personne afin de permettre au médecin de lui parler éventuellement) :

- Se présenter, présenter en quelques mots la situation (COVID-19, pour qui, quels symptômes), donner son numéro de téléphone, préciser la localisation et les moyens d'accès ; l'assistant de régulation passera un médecin et donnera la conduite à tenir (en demandant souvent de parler à la personne ou de l'entendre respirer).
- Si l'envoi des secours est décidé par le centre 15, organiser l'accueil des secours, rester à proximité (en respectant la distance de 1 m) de la personne pour la surveiller le temps que les secours arrivent ; en cas d'éléments nouveaux importants, rappeler le Samu 15 ; ne jamais s'énerver ou agir dans la précipitation.

4- Après la prise en charge de la personne, prendre contact avec le service de santé au travail et suivre ses consignes, y compris pour le nettoyage du poste de travail et le suivi des salariés.

5- Si le cas COVID est confirmé, l'identification et la prise en charge des contacts seront organisées par les acteurs de niveau 1 et 2 du contact-tracing (médecin prenant en charge le cas et plateformes de l'Assurance Maladie) : les contacts évalués « à risque » selon la définition de Santé publique France seront pris en charge et placés en quatorzaine (pendant 14 jours après la date du dernier contact avec le cas confirmé). Les acteurs de contact-tracing pourront s'appuyer sur les matrices des contacts en entreprise réalisées en amont ainsi que, le cas échéant, sur la médecine du travail pour faciliter l'identification des contacts et leur qualification (« à risque » ou « à risque négligeable »).

Définition d'un mode opératoire interne

Le protocole national de déconfinement du 11 juin 2020 demande la mise en place d'un mode opératoire précis pour la conduite à tenir envers des personnes présentes dans l'entreprise présentant des symptômes d'affection. Il s'agit évidemment des salariés, mais il ne faut pas exclure que cela puisse concerner des visiteurs, des clients, des fournisseurs.

¹ Les médecins du travail sont habilités à délivrer des arrêts de travail pour les salariés des établissements dont il a la charge, suspectés d'infection ou reconnus atteints par le covid-19, ou contraints à des mesures d'isolement

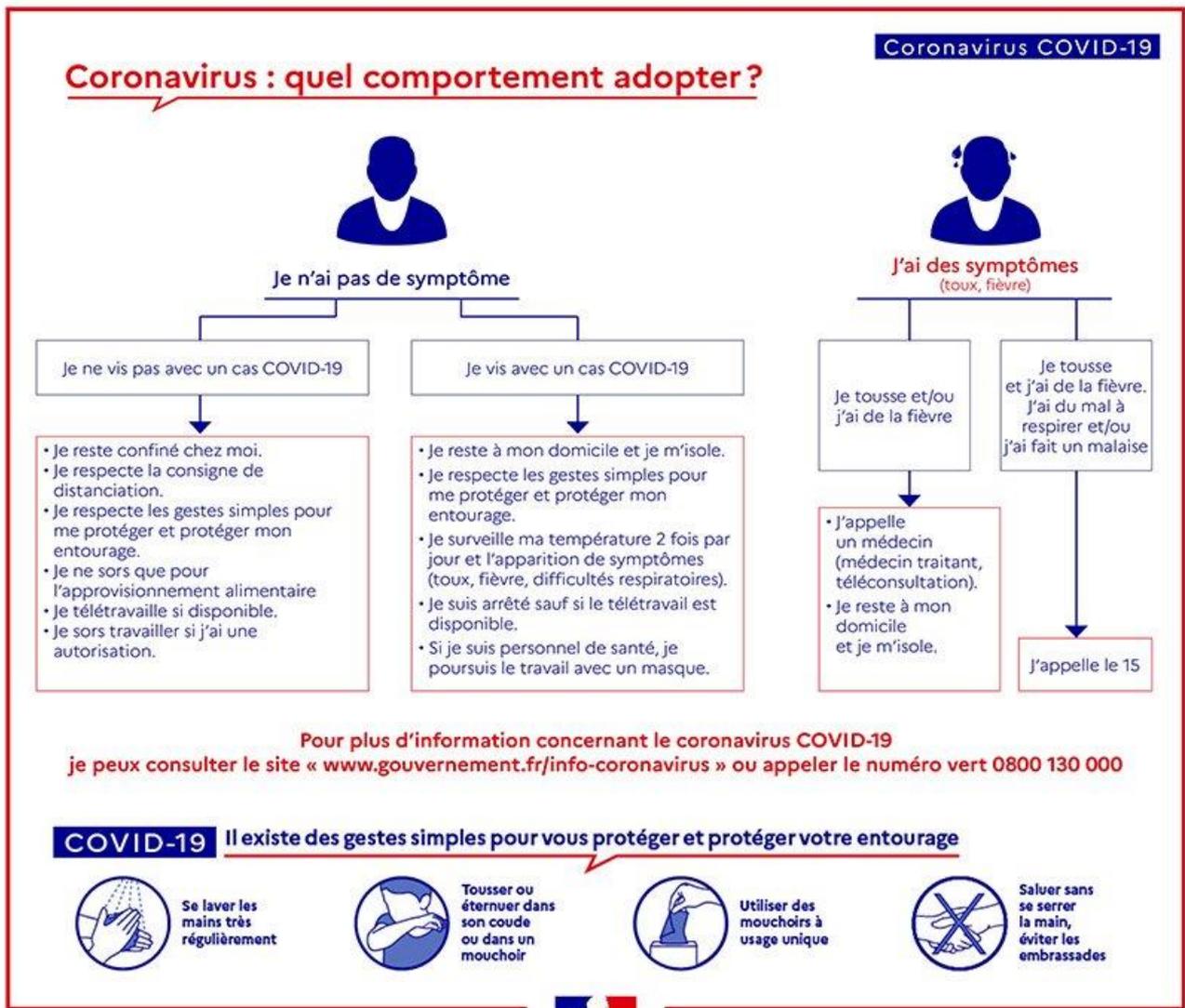
Une procédure interne définir les points clefs de l'intervention :

- Qui signale, auprès de qui (numéro de téléphone, nom...) ?

Les entreprises désignent généralement la personne compétente en matière de prévention, une personne des ressources humaines, un infirmier d'entreprise s'il y en a une sur place, le service de santé au travail si c'est un service autonome.

La plupart des entreprises étant rattachée à un service de santé au travail interentreprises (SSTI), il est peu probable que celui-ci soit capable d'intervenir immédiatement sur le site. Il est donc conseillé à l'entreprise de voir comment s'est organisé le service de santé au travail pour répondre à ce type d'urgence. Il est important qu'une permanence soit assurée dans le service pour répondre aux horaires des entreprises industrielles qui ne coïncident pas nécessairement avec ceux du tertiaire.

- Le protocole ne s'étend pas sur la manière de constater qu'une personne est symptomatique. Dans la plupart des cas, c'est elle-même qui se manifestera ou les proches collègues.
- L'employeur peut-il lui prendre la température ? Avec son consentement certainement et en cas de refus, l'employeur peut considérer qu'il existe une possibilité de fièvre du fait de l'existence d'autres indices ?
- **Prévoir une procédure spécifique, formalisée, et un affichage de la conduite à tenir en cas de suspicion de contamination d'un salarié qui s'appuie sur les recommandations du Gouvernement.**
 - Isoler le salarié, respecter impérativement les mesures barrières.
 - Lui demander, avant qu'il ne parte, les zones et les personnes qu'il a fréquentées dans l'entreprise, les objets, outils et machines dont il s'est servi.
 - Contacter un numéro interne dédié ou le service de santé au travail pour intervention immédiate si celui-ci est présent sur les lieux du travail.
 - Le salarié doit être évacué le plus rapidement possible de l'entreprise, lui mettre à disposition et faire porter un masque.
 - Contacter ses proches pour organiser le retour à domicile en les informant des recommandations sanitaires.
 - Rappeler au salarié qu'il doit rapidement appeler son médecin traitant ou le 15 en fonction de l'évolution de ses symptômes.
 - Si le salarié a du mal à se tenir debout, est essoufflé ou suffoque, appeler le 15 pour organiser un transport sanitaire.
 - Possibilité de donner au salarié un flyer sur la conduite à tenir en fonction de l'évolution des symptômes.
 - Alerter le management.
 - Mener une enquête rapide pour évaluer qui aurait pu être contaminé.
 - Communiquer dans l'entreprise selon une procédure prédéterminée : informer les autres salariés d'un cas possible d'infection afin qu'ils soient vigilants à l'apparition d'éventuels symptômes et qu'ils restent à domicile si tel est le cas (« personnes contacts »).
 - Tenir informé le médecin du travail.



Il convient également de **prévoir une procédure formalisée de nettoyage-désinfection des locaux où a séjourné la personne contaminée en suivant les recommandations spécifiques**. L'entreprise doit avoir sa propre procédure qu'elle aura pu adresser pour avis à la médecine du travail. Le protocole suppose que le SSTI est disponible en permanence pour répondre à ce type de demande. Là aussi, il convient de le questionner sur l'organisation qu'il aura mise en place pour aider les entreprises dans ce type de circonstances.

À titre d'exemple et pour information, la procédure suivante est utilisée en milieu hospitalier pour nettoyer le local où une personne contaminée a séjourné et les objets/draps... qu'elle a touchés. En milieu industriel, le nettoyage a lieu quand la personne atteinte a quitté les lieux, après avoir isolé le local ou la zone pendant plusieurs heures.

Des protocoles de nettoyage et de blanchisserie sont formalisés (un délai de latence de 3 heures pour intervenir est souhaitable).

- Équiper le personnel de nettoyage d'une blouse à usage unique et de gants de ménage résistants, de lunettes de protection (en cas de risques d'éclaboussures de matières organiques ou chimiques), de bottes ou chaussures de travail fermées.

Nettoyage des sols et des surfaces

- Ne pas utiliser un aspirateur pour le nettoyage des sols (risque d'aérosolisation).
- Privilégier une stratégie de lavage-désinfection humide comprenant un nettoyage des sols et surfaces avec un bandeau de lavage à usage unique imprégné d'un produit détergent, un rinçage à l'eau du réseau avec un autre bandeau de lavage à usage unique, un séchage, puis une désinfection des sols et surfaces à l'aide d'eau de javel diluée à 0,5 % de chlore actif (1 litre de Javel à 2,6 % + 4 litres d'eau froide), avec un bandeau de lavage à usage unique différent des 2 précédents.

Nettoyage du linge (le cas échéant, par exemple pour les salariés en chantier extérieur)

- Le linge (draps, serviettes de toilette, vêtements de protection...) est manipulé le moins possible ; il est roulé délicatement et porté directement dans la machine à laver, en prenant soin de ne pas le serrer contre soi. Si la machine à laver n'est pas située à proximité, le linge est mis dans un sac hydrosoluble.
- Le linge est lavé à une température égale à au moins 60°C pendant au moins 30 minutes.

Élimination des déchets susceptibles d'être contaminés

- Les déchets susceptibles d'être contaminés (notamment les masques, mouchoirs, bandeaux de nettoyage des surfaces) sont mis dans un sac plastique pour ordures ménagères dédié. Une fois que le sac plastique est plein, ce dernier est fermé et placé dans un deuxième sac plastique pour ordures ménagères, éliminé périodiquement, via la filière des ordures ménagères.

Il est également conseillé de bien aérer le local après le nettoyage afin de renouveler l'air.

Limites à l'identification des cas contacts par l'employeur

Que signifie exactement l'invitation à réaliser en amont des listes de personnes assorties d'une appréciation individuelle « à risque » ou « risque négligeable » ? Quelle est la finalité ?

L'objectif est d'accélérer la sortie de l'entreprise des personnes potentiellement contaminées par un malade. Pour ce faire, on procède à un recensement *a priori* des situations possibles de contamination, et donc des scénarios de propagation. L'enjeu est important pour les entreprises quand la contamination potentielle de certaines équipes, et donc leur mise en quarantaine par l'Assurance maladie, pourrait conduire à l'arrêt total de l'activité.

Une matrice préétablie permet donc de mieux cibler les personnes potentiellement concernées et d'anticiper les modalités d'une continuité d'activité. C'est à l'entreprise d'évaluer l'intérêt de la démarche.

L'analyse de risque général de l'entreprise a d'ores et déjà identifié les éventuelles situations de travail « critiques » ; par exemple, au regard de la distanciation sociale. L'identification des postes ou situations de travail constitue, ainsi, une première approche indépendamment des personnes qui les occupent.

Il peut également y avoir un risque de contamination en dehors de ces situations critiques (par exemple un bureau où les distances barrières sont respectées). Il s'agit donc de données objectives : tel poste de travail peut exposer la personne qui l'occupe à des

contacts fréquents avec le grand public, ou telle tâche peut conduire à travailler à moins d'un mètre de distance environ une demi-heure par jour avec un masque...

La matrice contact consiste à identifier **nominativement** les personnes travaillant dans les situations les plus « risquées », ainsi que les informations permettant de les contacter rapidement. Les données sur le risque ne sont donc pas véritablement « personnelles ». En effet, les données sont des données **à caractère personnel**, dès lors qu'elles renvoient à une personne physique identifiable directement ou indirectement. Le degré de risque, comme tous les éléments pouvant se rapporter à un individu, complète simplement ces données lorsqu'elles sont associées à un individu (ce qui est le cas de ce risque dans la mesure où il est apprécié individu par individu). S'agissant de la donnée de santé, le risque évoqué n'est pas en lien avec l'infection, mais en lien avec son activité professionnelle, de la même manière que de dire qu'un salarié travaillant au contact de machines industrielles tranchantes peut présenter plus de risques en termes de sécurité qu'un employé de bureau.

C'est le fait d'attacher la qualification « à risque » à une personne physique qui peut laisser perplexes.

Dès lors, le fait d'établir une liste de personnes assorties d'une appréciation de « dangerosité » personnelle pourrait-il être assimilé à une collecte de données de santé ? Une personne cotée « à risque » dans la matrice est-elle présumée « contaminable », et donc présumée malade et contagieuse si un cas symptomatique apparaît ? Cette liste ne conduit-elle pas à une utilisation à des fins médicales (la quarantaine) ?

En effet, la définition de la notion de « données de santé », au sens du RGPD, est large comme le rappelle la CNIL. La notion englobe également les données qui « du fait de leur croisement avec d'autres données, deviennent des données de santé en ce qu'elles permettent de tirer une conclusion sur l'état de santé ou le risque pour la santé d'une personne », mais aussi celles « qui deviennent des données de santé en raison de leur destination, c'est-à-dire de l'utilisation qui en est faite au plan médical ».

Aujourd'hui, il ne semble pas que les autorités sanitaires assimilent les matrices contacts à des données de santé.

Au demeurant, il n'existe pas de méthode officielle pour réaliser ces matrices contacts comme le rappelle la société française de médecine du travail.

Le médecin doit-il participer à la recherche de contacts dans le cadre du tracing mis en place ?

Le protocole de déconfinement du ministère du Travail prévoit que les médecins du travail soient dans la boucle, mais à ce stade les modalités pratiques sont incertaines et variables en fonction des territoires.

En résumé, une certaine prudence s'impose.

- L'intérêt de créer ce type de matrice doit être évalué.
- La matrice ne peut pas consister en une surveillance permanente de la localisation de tous les salariés et de tous les visiteurs ainsi que de leurs déplacements.
- Seules des informations en rapport avec l'analyse de risque des activités professionnelles peuvent servir de base. Rappelons, en effet, que la [définition officielle des cas contacts](#) par le ministère de la Santé prend en compte des données de nature extraprofessionnelle.

- Le salarié doit donner son accord pour le recueil d'informations personnelles telles que son téléphone personnel, son mail personnel...

En pratique, en cas de révélation d'une personne atteinte, c'est sans doute l'enquête de terrain qui permettra de trouver les cas contacts pertinents. Cette matrice n'est qu'une aide, et non pas une fin en elle-même.

Focus : retour au travail après un arrêt de travail au titre du Covid-19

Le [questions-réponses](#) du ministère du Travail, publié le 17 avril 2020 et mis à jour le 11 juin 2020, apporte des précisions sur le retour au travail d'un salarié arrêté au titre du Covid-19.

En règle générale à la fin d'un arrêt de travail on retourne au travail sans nouvel avis médical. Avec le 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 clinicien la possibilité de cet avis, notamment s'il juge que le patient sera peu compliant ou en cas de demande de ce dernier.

VI. Obligations périodiques en santé et sécurité (formations, vérifications...)

Le ministère du Travail considère que les vérifications périodiques et renouvellements de formation entrent dans le champ d'application de l'article 2 de l'[ordonnance n° 2020-306 du 25 mars 2020](#), ce qui n'était pas du tout une évidence à la lecture du texte.

Le [questions-réponses](#) du ministère du Travail, publié le 17 avril 2020 et mis à jour le 3 juin 2020, précise notamment les points suivants.

Les dispositions du titre I de l'ordonnance sont applicables aux délais qui ont expiré ou qui expirent entre le 12 mars 2020 et le 23 juin 2020.

Ainsi, quelle que soit l'obligation périodique concernée, l'employeur est réputé avoir satisfait à son obligation si le renouvellement, arrivant normalement à échéance entre le 12 mars 2020 et le 23 juin 2020, est réalisé avant le 23 août 2020.

Ces dispositions ne s'appliquent ni aux vérifications initiales, ni aux formations initiales (formations avant affectation au poste de travail, vérifications initiales, premières demandes de certification ou d'accréditation).

Ce report peut donc, notamment, viser :

- le recyclage des formations obligatoires (amiante, électricité, conduite...);
- les vérifications périodiques des équipements de travail et installations (appareils et accessoires de levage, installations électriques, installations d'aération et assainissement...);
- le renouvellement des certifications et des accréditations (certification des organismes de formation, certification des entreprises réalisant des travaux liés à l'amiante, accréditation des organismes réalisant le mesurage des VLEP...).

Pour planifier au mieux « l'après » période de crise sanitaire, il est recommandé de s'adresser au plus tôt aux différents organismes.

Annexe – Masques

Fiches pratiques et infographies de l'UIMM

L'UIMM a mis à disposition de son réseau des fiches pratiques et infographies suivantes.

Les fiches pratiques

- [Gestes barrières et distanciation sociale](#)
- [Masque FFP2](#)
- [Masque chirurgical](#)
- [Masque barrière](#)
- [Protections collectives](#)
- [Installations sanitaires, lavabos et vestiaires](#)
- [Intervention d'entreprise extérieure sur le site d'une entreprise utilisatrice](#)
- [Télétravail](#)

Les infographies

- [Gestes barrières et distanciation sociale](#)
- [Lavage des mains](#)
- [Masque FFP2](#)
- [Masque chirurgical](#)
- [Masque barrière](#)
- [Gants de protection](#)
- [Protections collectives](#)
- [Installations sanitaires, lavabos et vestiaires](#)

Tableau comparatif des performances des différents masques

Niveau de protection	Masque FFP1	Masque FFP2	Masque FFP3	Masque chirurgical		
Contaminant	Protection contre les poussières fines (silice, laine de verre, métaux ferreux...)	Protection contre les particules fines et toxiques (ponçage de pièces métalliques, de résine, virus grippaux...)	Très haute protection contre les particules très fines (plomb, amiante, fibres céramiques, variole...)	Évite la projection vers l'entourage des gouttelettes émises par celui qui le porte (projection de sécrétions des voies aériennes supérieures ou de salive pouvant contenir des agents infections transmissibles par voie « gouttelettes » ou « aériennes »)		
Efficacité de filtration (avec un débit d'air de 95 l/min)	Filtration d'au moins 80 % des particules en suspension	Filtration d'au moins 94 % des particules en suspension	Filtration d'au moins 99 % des particules en suspension	Type I EFB* > 95 %	Type II EFB* > 98 %	Type II R (test de résistance à la projection) EFB* > 98 % et résistant aux éclaboussures
Fuite vers l'intérieur	< 22 %	< 8 %	< 2 %	Non concerné Car testé de l'intérieur vers l'extérieur (sens de l'expiration)		
Nota :						
* EFB (ou BFE) : Efficacité de filtration bactérienne – Norme européenne NF EN 14683 (mars 2006)						

Masques « barrières »	Masques individuels à usage des professionnels en contact avec le public	Masques de protection à visée collective pour protéger l'ensemble d'un groupe
Efficacité de filtration des particules de 3 microns émises	> 90 %	> 70 %
Perméabilité à l'air (en L.m⁻².s⁻¹) pour une dépression de 100 PA	> 96	> 96
Nota : Les valeurs sont très variables selon les producteurs et le prototype.		

Pour ces 2 nouveaux types de masques barrières, l'atteinte du niveau d'efficacité de filtration des particules de 3 microns émises et la respirabilité sont à vérifier par la mise en œuvre d'essais de type correspondants :

- soit à la méthode de test décrite dans la norme européenne NF EN 149 de septembre 2009 : « Appareils de protection - Demi-masques filtrants contre les particules - Exigences, essais, marquage » ;
- soit le protocole d'essais élaboré par les organismes notifiés ;
- soit le protocole d'essais décrit dans le document AFNOR Spec : « masques barrières » ([référentiel AFNOR SPEC S76-001 - 27 mars 2020](#)) ;
- soit le protocole d'essais décrit dans le document DGA du 25 mars 2020.

Position du ministère du Travail sur l'utilisation des masques périmés (27 mars 2020)

L'utilisation des masques ayant dépassé leur date de péremption est autorisée dans le secteur du soin, sous certaines conditions (contrôle et ancienneté de la date de péremption).

Après avoir autorisé le 26 mars 2020 l'utilisation des masques périmés, dès lors que la date de péremption ne dépasse pas 6 mois, le ministère du Travail a reçu des analyses complémentaires garantissant l'utilisation en toute sécurité des masques FFP2 dont la date de péremption n'excède pas 24 mois, à condition de respecter les consignes cumulatives suivantes :

1. Les masques doivent avoir été stockés dans des conditions de conservation conformes à celles prévues par le fabricant ou le distributeur ;
2. Avant leur utilisation, les masques doivent faire l'objet de 4 tests successifs :
 - vérifier l'intégrité des conditionnements par contrôle visuel ;
 - vérifier l'apparence (couleur d'origine) du masque par contrôle visuel ;
 - vérifier la solidité des élastiques et de la barrette nasale de maintien du masque ;
 - réaliser un essai d'ajustement du masque sur le visage.

La décision du ministère du Travail s'appuie sur la doctrine de la Direction Générale de la Santé (DGS) établie pour les personnels de santé, ainsi que sur des analyses complémentaires.

Pour les entreprises qui ferment ou qui veulent se débarrasser de leurs masques périmés, il est évidemment préférable de les donner à l'hôpital.

Compte tenu de la pénurie en masques de tous types, l'État cherche des solutions de remplacement. Il faut espérer que des masques ou équivalents soient rapidement disponibles pour des distributions plus massives.

Rappelons néanmoins, qu'à ce jour, aucun texte réglementaire n'impose à tout le monde de porter des masques FFP2 et des gants de protection.

La Commission européenne vient de permettre la commercialisation de masques sans passer par les procédures lourdes et longues du règlement européen sur la conception des équipements de protection individuelle (EPI). La Commission souhaite que ces masques alternatifs soient réservés aux professionnels de santé et ne se retrouvent pas dans le commerce.

Importation et équivalence internationale des masques, point à date

L'insuffisance des stocks stratégiques français et l'impossibilité pratique de s'approvisionner sur le marché conduisent à importer des masques de l'étranger et, en particulier, de Chine.

Pour faire face à la pénurie de masques chirurgicaux et FFP2, la Commission européenne appelle les États-membres, dans une [recommandation \(UE\) 2020/403 du 13 mars 2020](#), d'alléger les procédures d'évaluation de la conformité des masques déjà fabriqués qui ne portent pas de marquage CE (puisqu'ils sont initialement destinés à d'autres marchés). Les États-membres doivent s'assurer que les références techniques utilisées pour les masques de protection garantissent un niveau adéquat de protection correspondant aux exigences essentielles de santé et de sécurité (conformément au [règlement \(UE\) 2016/425 du 9 mars 2016](#) relatif aux équipements de protection individuelle).

L'[instruction interministérielle n° DGT/DGS/DGCCRF/DGDDI/2020/63 du 23 avril 2020](#) relative à la mise en œuvre de la recommandation (UE) 2020/403 de la Commission européenne du 13 mars 2020 relative aux procédures d'évaluation de la conformité et de surveillance du marché dans le contexte de la menace que représente le Covid-19 abroge et remplace les instructions interministérielles n° 2020/55 du 31 mars 2020 et n° 2020/57 du 5 avril 2020. Elle est prise en application de la recommandation précitée et a donc pour objet de décliner les préconisations de la Commission européenne.

Ces préconisations visent à adapter les conditions de mise sur le marché des équipements de protection individuelle de type masques FFP1, FFP2 et FFP3, lunettes et visières de protection et des dispositifs médicaux de type masques chirurgicaux afin de garantir leur disponibilité dans le contexte de l'épidémie de Covid-19, tout en veillant à ce que les équipements et dispositifs médicaux mis sur le marché continuent à assurer un niveau adéquat de protection de la santé et de la sécurité des utilisateurs.

Aussi, les nouveautés apportées par cette instruction traitent :

- des masques FFP1 (initialement seuls les masques FFP2 et FFP3 étaient mentionnés) qui répondent aux mêmes préconisations ;
- des lunettes et visières de protection.

À ce titre, cette instruction autorise, jusqu'au 1^{er} septembre 2020 (et non plus au 31 mai 2020), l'importation et l'usage en France :

- de masques chirurgicaux aux normes américaines et chinoises ;
- de masques FFP1, FFP2 et FFP3 aux normes américaines, chinoises, australiennes, néo-zélandaises, coréennes et japonaises ;
- des lunettes et visières de protection aux normes américaines, chinoises, australiennes, canadiennes et japonaises.

Elle précise dans ses annexes :

- Annexe I - Équivalence des normes pour les masques (normes harmonisées européennes et normes étrangères) ;
- Annexe II - Équivalence des normes pour les dispositifs médicaux ;

- Annexe III - Équivalence des normes pour les équipements de protection individuelle (lunettes et visières de protection).

Par ailleurs, une [note destinée aux opérateurs de la Direction générale des douanes et droits indirects du 26 mars 2020](#) fluidifie les importations de masques et autres équipements de protection individuelle. Elle prévoit que les masques peuvent être importés sans marquage CE sous réserve que l'importateur établisse qu'ils respectent les normes européennes ou certaines normes étrangères [reconnues comme équivalentes](#), au moment de leur importation, et ce jusqu'à la fin de la crise sanitaire.

L'INRS nous a également transmis les éléments suivants.

Tableau comparatif des principales exigences requises pour les demi-masques filtrants N95 et FFP2

Tests	N95 (NIOSH 42C-FR84)	FFP2 (EN 149-2001)
Efficacité de filtration du matériau filtrant	> 95 %	> 94 %
Aérosols testés (taille)	NaCl (0,3 micron)	NaCl (0,6 micron) et huile de paraffine (0,4 micron)
Débit air	85 l/min	95 l/min
Fuite vers l'intérieur	Non effectué	< 8 % (moyenne arithmétique)
Résistance respiratoire à l'inhalation	≤ 343 Pa (à 85 l/min)	≤ 70 Pa (à 30 L/min) ≤ 240 Pa (à 95 L/min)
Résistance respiratoire à l'expiration	≤ 245 Pa (à 85 l/min)	≤ 300 Pa (à 160 L/min)
Résistance au colmatage	Non effectué	Inspiration : ≤ 500 Pa (à 95 L/min) Expiration : < 300 Pa (à 160 l/min)
Soupape expiratoire	Fuite < 30 ml/min	Test mécanique : résistance à une traction de 10 N appliquée pendant 10 s. Fonctionnement normal après un débit expiratoire de 300 l/min pendant 30 secondes

Teneur en dioxyde de carbone	Non effectué	< 1 %
-------------------------------------	--------------	-------

La performance de filtration du matériau filtrant des N95 et des FFP2 est très similaire. En revanche, la norme américaine 42CFR84 ne comporte pas de test sur des sujets d'essais permettant d'évaluer la fuite vers l'intérieur.

En conclusion, bien que des différences existent, il ne serait pas déraisonnable, en cas de pénurie du FFP2, de recommander le port des N95.

La Sécurité sociale accident du travail et maladie professionnelle allemande (DGUV) a publié des [informations sur la situation des masques dans la crise actuelle](#) (en allemand).

Des informations sur les équivalences du N95 sont disponibles sur le site gouvernemental américain « [Centers for Disease Control and Prevention](#) » (en anglais).