

Fiche pratique « Sécuriser vos collaborateurs »

Consulter la fiche qui concerne votre métier : <https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/protoger-les-travailleurs/article/fiches-conseils-metiers-et-guides-pour-les-salaries-et-les-employeurs>

Evaluer pour prévenir et informer les collaborateurs

Dans le contexte de l'épidémie de Covid-19 et de la reprise d'activité, l'employeur devra évaluer les risques professionnels et prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et la protection de la santé de ses salariés.

En effet, vous avez une obligation de sécurité à l'égard de vos salariés qui vous impose de « prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs ». vous devez notamment les informer lorsque des risques se présentent et mettre en place les moyens adaptés pour protéger au mieux les salariés (c. trav. [art. L. 4121-1 et L. 4121-2](#)) (Q/R 13 et 14).

Pour rappel, les entreprises, dans ce contexte de gestion de crise, doivent faire face à trois impératifs :

- Être irréprochables dans leurs démarches afin de ne pas être tenues responsables ;
- Assurer la continuité de leur activité économique ;
- Participer à l'effort public en vue de restreindre la propagation du virus dans la population.

Le respect de ces impératifs doit se traduire par 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.

Si le comportement de l'employeur est jugé négligent, sa responsabilité civile pourrait être engagée pour **faute inexcusable** en cas de maladie professionnelle, ou à caractère professionnel ou d'accident du travail mais aussi donner lieu à des **poursuites pénales** au titre du **délit de risques causés à autrui**.

A ce titre, [l'article 223-1 du Code pénal](#) précise que « le fait d'exposer directement autrui à un risque immédiat de mort ou de blessures graves 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 €** d'amende », et jusqu'à **75 000 €** pour les personnes morales.

A noter : ce texte permet de sanctionner la faute de l'employeur mais aussi d'un salarié dans des cas d'exposition par négligence ou l'absence de mesures.

Le ministère du Travail a publié un article relatif aux obligations générales de l'employeur et à l'engagement de sa responsabilité. [Consulter l'article](#)

A ce titre, vous devez procéder à une évaluation du risque professionnel afin de réduire au maximum les risques de contagion sur le lieu de travail ou à l'occasion du travail (article R.4121-2 du code du travail).

Ces mesures comprennent :

- des actions de prévention des risques professionnels,
- des actions d'information,
- des actions de formation,
- la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

Évaluation du risque professionnel

Vous devez donc d'abord procéder à une évaluation du risque professionnel.

Dans son document questions/réponses, actualisé le 9 mars 2020, le ministère du Travail souligne que cette évaluation doit être renouvelée en raison de l'épidémie, pour réduire au maximum les risques de contagion sur le lieu de travail ou à l'occasion du travail

A noter : Cette préconisation n'a de sens que pour les entreprises qui ne sont pas frappées par l'arrêté de fermeture, pour les postes qui ne permettent pas de recourir au télétravail.

En savoir plus : <http://www.inrs.fr/demarche/evaluation-risques-professionnels/ce-qu-il-faut-retenir.html>

Vous devez veiller à l'adaptation constante de l'évaluation des risques.

La nouvelle évaluation des risques doit être retranscrite dans le document unique d'évaluation des risques (DUER) et les mesures de prévention qui en découlent doivent être portées à la connaissance des salariés selon des modalités adaptées afin de permettre leur pleine application.

Il est donc temps de mettre à jour votre DUER !

Mise à jour du document unique

Pour rappel, ce document doit être élaboré dans toutes les entreprises, quel que soit leur effectif (c. trav. [art. R. 4121-1](#)). Sa mise à jour doit notamment être réalisée lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ([c.trav. art. R. 4121-2](#)).

Cette actualisation de l'évaluation des risques visera particulièrement à identifier les situations de travail pour lesquelles les conditions de transmission du coronavirus Covid-19 peuvent se trouver réunies, à savoir un contact étroit avec une personne contaminée. Sur ce point, le ministère préconise d'identifier les risques et les mesures de prévention à mettre en œuvre en s'appuyant sur la combinaison des critères généralement admis comme favorisant la contamination : même lieu de vie, contact direct à moins d'un mètre lors d'une toux ou d'un éternuement, discussion de plus de 15 minutes en l'absence de mesures de protection, contact des mains non lavées.

Par ailleurs, la mise à jour du document unique doit non seulement servir à traiter les risques liés aux situations de travail, mais aussi à anticiper les risques liés à l'épidémie.

Les risques nouveaux générés par le fonctionnement « de crise » de l'entreprise (aménagement des locaux, réorganisation du travail, affectation sur un nouveau poste de travail, télétravail, etc.) et ceux liés à l'exposition au virus impliquent également d'actualiser le document unique.

Information des collaborateurs

Vous devez, quelle que soit la situation de l'entreprise **informer les salariés sur les mesures de prévention à respecter** conformément aux recommandations officielles disponibles sur [la page dédiée du site du gouvernement](#) : questions fréquentes, point sur la situation, consignes sanitaires, numéros utiles, mesures prises par le gouvernement... (Q/R 13)

A défaut de respecter cette d'information obligation, vous pourriez voir votre responsabilité civile, voire pénale, engagée.

Rôle du CSE

Le document questions-réponses relève que le comité social et économique (CSE) devra être associé à la démarche d'actualisation des risques et consulté sur la mise à jour du document unique d'évaluation des risques (Q/R 30).

Délais d'information et de consultation du CSE

Deux décrets ([n°2020-508](#) et [n°2020-509](#)) et une ordonnance ([n°2020-507](#)) publiaient le 2 mai adaptent les délais dans lesquels le comité social et économique et le comité social et économique central sont consultés et informés préalablement aux décisions de l'employeur destinées à faire face aux conséquences de l'épidémie de covid-19, afin de favoriser la reprise rapide de l'activité économique dans des conditions protectrices pour les salariés.

Ils adaptent les délais légaux dans lesquels intervient la communication de l'ordre du jour du comité social et économique et du comité social et économique central.

Ils précisent également que ces adaptations ne s'appliquent pas aux délais d'information et de consultation du comité social et économique prévus pour les accords de performance collective et les plans de sauvegarde de l'emploi.

Ces dispositions sont applicables aux délais qui commencent à courir entre la date du 2 mai 2020 et le 23 août 2020.

En ce qui concerne l'information et la consultation du comité :

Objet du délai	Délai
Délai de consultation en l'absence d'intervention d'un expert	8 jours
Délai de consultation en cas d'intervention d'un expert	12 jours pour le comité central
	11 jours pour les autres comités
Délai de consultation en cas d'intervention d'une ou plusieurs expertises dans le cadre de consultation se déroulant à la fois au niveau du comité central et d'un ou plusieurs comités d'établissement	12 jours
Délai minimal entre la transmission de l'avis de chaque comité d'établissement au comité central et la date à laquelle ce dernier est réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif	1 jour

En ce qui concerne les modalités d'expertise :

Objet du délai	Délai
----------------	-------

Délai dont dispose l'expert, à compter de sa désignation, pour demander à l'employeur toutes les informations complémentaires qu'il juge nécessaires à la réalisation de sa mission	24 heures
Délai dont dispose l'employeur pour répondre à cette demande	24 heures
Délai dont dispose l'expert pour notifier à l'employeur le coût prévisionnel, l'étendue et la durée d'expertise	48 heures à compter de sa désignation ou, si une demande a été adressée à l'employeur, 24 heures à compter de la réponse apportée ce dernier
Délai dont dispose l'employeur pour saisir le juge pour chacun des cas de recours prévus à l'article L. 2315-86	48 heures
Délai minimal entre la remise du rapport par l'expert et l'expiration des délais de consultation du comité mentionnés aux second et troisième alinéas de l'article R. 2312-6	24 heures

Equiper les salariés

Dois-je fournir du gel hydro-alcoolique à mes salariés ?

L'absence de gel hydro-alcoolique n'entraîne pas automatiquement d'obligation de fermeture, à condition que l'employeur assure le fait que les salariés puissent se laver très régulièrement les mains avec du savon.

Il n'est pas nécessaire que ce soit avec de l'eau chaude, le lavage des mains avec du savon et de l'eau froide étant également efficace. De plus, l'employeur doit s'assurer que les salariés procèdent effectivement à un lavage régulier des mains (et s'assurer par ailleurs du respect des règles de distanciation).

En savoir plus sur les mesures d'hygiène : <http://www.inrs.fr/actualites/COVID-19-et-entreprises.html#39ae7671-0516-4b03-a2de-7fa3ddc093e7>

Dois-je fournir des masques à mes salariés ?

A ce jour (30/03/2020), l'Etat et les autorités sanitaires indiquent que le port du masque n'est pas indispensable quand on ne présente pas de symptômes (<http://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>).

Il n'y a, de ce fait, pas d'obligation pour l'employeur de fournir des masques à ses salariés (l'Etat demande à ce que les masques disponibles soient réservés en priorité aux personnels soignants fortement exposés et proches des patients symptomatiques et atteints du COVID-19).

L'employeur est tenu de veiller au respect des règles de distanciation (1 mètre minimum de distance) et des gestes barrières (lavage très régulier des mains avec du savon ou du gel hydro-alcoolique ; tousser dans son coude ; utiliser des mouchoirs à usage unique et les jeter après utilisation). L'usage de masques peut tout de même être recommandé, si les tâches et la configuration des postes de travail de salariés rendent difficile le respect des règles de distanciation et des gestes barrières (dans tous les cas l'employeur devra assurer le respect du lavage régulier des mains, notamment, en aménageant des pauses supplémentaires si nécessaire).

L'impossibilité pour l'employeur de se fournir en masques et d'en fournir à ses salariés n'entraîne donc pas automatiquement d'obligation de fermeture de l'entreprise, si le respect des règles de distanciation et des gestes barrières peut être assuré.

Voir page 11 du protocole de déconfinement : <https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/protocole-national-de-deconfinement.pdf>

En savoir plus sur les masques : <http://www.inrs.fr/risques/biologiques/faq-masque-protection-respiratoire.html>

Dois-je fournir des gants à mes salariés ?

Le site <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus> précise par ailleurs que l'usage des gants n'est pas utile, en dehors des pratiques habituelles en matière d'hygiène, telles que dans l'industrie agroalimentaire.

Le protocole de déconfinement indique « Eviter de porter des gants : 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 savoir plus en page 13 du protocole de déconfinement : <https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/protocole-national-de-deconfinement.pdf>

Comment s'approvisionner ?

	<p>Une plateforme de commercialisation de 10 millions de masques grand public pour les petites et très petites entreprises. La plateforme s'adresse aux entreprises de moins de 50 salariés ressortissantes des réseaux des CCI et CMA, quel que soit leur secteur d'activité.</p> <p>Accéder à la plateforme masques-pme.laaposte.fr</p> <p><i>NB : Pour obtenir une assistance en cas de difficulté à passer commande, il faut écrire un e-mail à masques-pme@production.docapost-bpo.com. Le numéro d'appel 3634 sert uniquement à obtenir une information sur le suivi du colis une fois la commande validée.</i></p>
	<p>Cdiscount met en vente des masques chirurgicaux (EN 14683 ou équivalent) à destination des TPE-PME ressortissantes des réseaux des Chambres et Commerce et d'Industrie et des Chambres de Métiers et de l'Artisanat sur l'ensemble de la France métropolitaine, quel que soit leur secteur d'activité.</p> <p>Plus d'infos sur la plateforme cdiscount.com/masques</p>
	<p>Plateforme qui crée le lien entre une offre solidaire et des demandes de masques barrières. Ces masques sont faits de tissu et ne sont pas destinés aux professionnels de santé ni aux populations exposées au virus. Ils complètent les gestes barrières. 45 structures ou personnes en Gironde en proposent.</p> <p>Plus d'infos sur https://masques-barrieres.afnor.org/</p>

Que faire si je ne peux pas mettre en place les mesures de distanciation et de gestes barrières ?

Un employeur qui ne pourrait pas mettre en place des mesures pour garantir le respect des règles de distanciation, et assurer le lavage effectif très régulier des mains par les salariés (soit avec du savon soit avec du gel hydro-alcoolique), doit faire cesser l'activité des personnes concernées.

Quel risque j'encoure si un employé tombe malade sur son lieu de travail ?

Une contamination au Covid-19 peut être reconnue comme d'origine professionnelle, comme toute autre maladie contagieuse.

Toutefois, la preuve de l'origine professionnelle de cette contamination devra être établie. La situation de pandémie, désormais reconnue, compliquera cette preuve. En effet, la maladie peut très bien avoir été contractée dans un cadre non professionnel.

Le travailleur devra présenter sa demande au service public de sécurité sociale, qui se prononcera. Il demandera notamment à l'employeur de justifier des mesures déployées.

A ce titre, pensez à conserver dès maintenant des preuves : achat des équipements de protection, informations et formations données aux salariés, mesures de prévention prises, etc.

En savoir plus :

- <https://www.ameli.fr/cantal/entreprise/actualites/covid-19-comment-protéger-ses-salaries>
- <http://www.inrs.fr/risques/covid19-prevention-entreprise/ce-qu-il-faut-retenir.html>
- <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/coronavirus-questions-reponses-pour-les-entreprises-et-les-salaries>
- <http://www.inrs.fr/demarche/principes-generaux/introduction.html>

Adapter vos locaux

- Prenez connaissance du protocole national de déconfinement : <https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/protocole-national-de-deconfinement.pdf>

- Prenez connaissance des règles prévues en fonction de votre activité : <https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/proteger-les-travailleurs/article/fiches-conseils-metiers-et-guides-pour-les-salaries-et-les-employeurs>

Les principes de base pour tous :

- Faire **désinfecter** le site
- **Organiser l'espace** pour qu'il y ait 4m² minimum par personne, ce qui doit permettre de garantir une distance minimale de 1 mètre autour d'une personne (dans toutes les directions). Cette règle permet d'éviter le risque de contact.
- Organiser la **gestion des flux de personnes** pour maintenir cet espace d'au moins 4m²
- **Nettoyer**
 - fréquemment les surfaces et les objets qui sont fréquemment touchés,
 - Journalièrement les sols, les matériels roulants, infrastructure de transport, aéronefs.

En savoir plus : <http://www.inrs.fr/actualites/COVID-19-et-entreprises.html#91e31fa4-115f-4b95-a056-5be08313a0ff>
- **Mettre à disposition un point d'eau avec du savon et des papiers à usage unique** de préférence et condamner les essuie-mains électriques. En l'absence de point d'eau utiliser une solution hydroalcoolique : <http://www.inrs.fr/actualites/mesures-hygiene-lavage-mains.html>
- Installer des **poubelles à pédale**
- Si possible, **aérer** fréquemment les locaux (au moins 3 fois par jour) en ouvrant les fenêtres : <http://www.inrs.fr/actualites/COVID-19-et-entreprises.html#e5d449a2-0775-4fe3-b7dd-85af30a4825c>
- **Aménager les locaux communs** (https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid19_vestiaires_v050520.pdf) et notamment la salle de pause :
 - Préparer l'espace déjeuner en enlevant des chaises par rapport aux consignes de distanciation sociale – marquage au sol pour l'emplacement des chaises restantes
 - Déterminer si le personnel peut déjeuner dans son bureau
 - Condamner les micro-ondes
 - Enlever les couverts, assiettes et casseroles en cuisine
 - Prévoir des emplacements nominatifs dans les frigos ou des boîtes hermétiques que chacun pourra utiliser pour enfermer son repas, mettre en place des produits désinfectants pour utilisation avant et après l'utilisation du frigo ainsi que les consignes associées, faire nettoyer les frigos en fin de journée. Nommer un responsable par rapport au suivi des consignes et ne pas hésiter à condamner les frigos par la suite
 - Installer les machines à café en dehors des bureaux de collaborateurs pour éviter d'avoir un collaborateur qui soit obligé de subir la présence de collègues. Inciter les collaborateurs à se servir et d'aller boire leur café dans leur bureau ou dans le respect des consignes de la distanciation sociale. Prévoir un affichage éventuel avec le nombre de personnes en simultané dans l'espace.
- **Préparer les salles de réunions** (si la tenue des réunions est indispensable) : enlever des chaises, indiquer les places ne pouvant pas être occupées, pas de travail en face à face, mettre en place des produits désinfectants, afficher des consignes concernant le nettoyage d'équipements après utilisation (vidéoprojecteur, télécommandes...),
- Le cas échéant, indiquer le **nombre de personnes en simultané dans l'ascenseur** et inciter les personnes à **utiliser les escaliers**
- Mettre en place des **produits désinfectants et des consignes** concernant le nettoyage avant et après utilisation pour **les matériels utilisés par tout le personnel** (photocopieurs, imprimantes, masicot...)
- Installer des **distributeurs de gel hydroalcoolique**

- **Condamner les fontaines à eau** et mettez de l'eau en bouteille individuelle à disposition
- Afficher la nécessité de **fermer les battants, quand il y en a, sur les toilettes avant de tirer la chasse d'eau** (risque de COVID dans les selles)
- Indiquer le **nombre de personnes en simultané** dans les toilettes

Mais, idéalement, organisez le télétravail pour vos collaborateurs si ce n'est pas encore le cas :

- <http://www.inrs.fr/risques/teletravail-situation-exceptionnelle/ce-qu-il-faut-retenir.html>
- <https://www.anact.fr/outils/un-kit-pour-associer-teletravail-et-qvt>

Si vous recevez du public,

- Installez un panneau à l'entrée du site avec toutes les informations utiles au client (rappel des consignes, organisation du service, organisation des queues, modalités de paiement, retrait des marchandises, possibilité de passer des précommandes par téléphone avec préparation en amont).
- Si possible, laissez les portes ouvertes pour limiter les contacts avec les poignées et à condition que cela n'empêche pas de réguler les accès au magasin.
- Établissez, si possible, un sens de circulation unique pour éviter que les personnes se croisent.
- Matérialisez par marquage au sol ou tout autre moyen la mesure d'un mètre minimum de distanciation sociale.