

QUESTIONS-RÉPONSES FNTF SANTÉ ET SÉCURITÉ SUR LE CORONAVIRUS

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

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

Table des matières

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

28. La durée de validité des CACES est-elle prolongée ?	11
29. L'employeur doit-il continuer à faire des demandes de visites médicales auprès de son service de santé au travail ?	11
30. Mon service de santé au travail peut-il reporter les visites médicales planifiées ?	11
31. Quelles sont les missions des services de santé au travail liées à l'urgence sanitaire ?	11
32. Puis-je faire appel au médecin du travail pour le retour au travail des salariés ?	12
33. Le certificat de reprise ou de non-contagiosité est-il obligatoire lors de la reprise de travail d'un salarié ?	13
34. Qui sont les personnes vulnérables ?	13
35. Un salarié personne vulnérable ou « à risque » peut-il reprendre le travail ?	13
36. Quelles sont les conditions de la reprise d'activité des personnes « à risque de formes sévères » ?	13
37. Lors de la reprise du travail d'un salarié vulnérable ou à « risque », une visite médicale est-elle obligatoire ?	14
38. Que faire si le médecin traitant a autorisé la reprise d'activité d'un salarié vulnérable ou à « risque » ?	14
39. Que faire si le médecin traitant refuse un renouvellement d'arrêt d'un salarié vulnérable ou à « risque » ?	14
40. La faute inexcusable de l'employeur peut-elle être engagée ?	14
À la suite d'une demande de reconnaissance en accident du travail par un salarié	14
À la suite d'une demande de reconnaissance de maladie professionnelle par un salarié	15
41. La responsabilité pénale de l'employeur peut-elle être engagée ?	16
42. Quel est le taux de TVA applicable aux masques, gels hydroalcooliques et autres produits ?	16
43. Puis-je être verbalisé pour dissimulation du visage si je porte un masque Covid-19 dans mon véhicule ?	17
44. Que faire si un salarié présente les signes de la Covid-19 ?	17
45. Un salarié cas contact ou atteint de la Covid-19 peut-il bénéficier d'un arrêt de travail immédiat ?	17
46. Qu'est-ce qu'un cas contact à la Covid-19 ?	17
47. Quelle conduite adopter face à la Covid-19 ?	18
48. Que faire d'un cas contact du salarié testé positif à la Covid-19 ?	18
49. Si un cas de Covid-19 survient dans l'entreprise, le nettoyage de l'espace de travail est-il nécessaire ?	18
50. Dois-je assurer une désinfection des systèmes de ventilation des véhicules et engins disposant ou non de l'air conditionné ?	19
51. Climatisation, ventilation des locaux, quelles mesures prendre ?	19
52. Vestiaires, réfectoires, quelles mesures prendre ?	20
53. Restaurants d'entreprise, quelles mesures prendre ?	21
54. Puis-je autoriser mes salariés à manger dans les locaux affectés au travail ?	22

55. Nettoyage des locaux, rampes d'escalier, quelles mesures prendre ? 22

A l'issue du Conseil de défense sanitaire qui s'est tenu le 27 décembre 2021, le Premier ministre a annoncé de nouvelles mesures sanitaires destinées à freiner la propagation du virus.

Les règles en vigueur dès lundi 3 janvier concernent notamment :

1. **les règles d'isolement** en fonction du schéma vaccinal ;
2. **le rappel vaccinal ramené à trois mois au lieu de quatre initialement annoncé ;**
3. **le renforcement du télétravail dès le 3 janvier 2022 et pendant trois semaines, avec un nombre minimal de 3 jours de télétravail par semaine pour les postes qui le permettent, 4 quand c'est possible.**

Le [protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise](#) a été mis à jour le 30 décembre 2021 pour prendre en compte la reprise épidémique. Les **principales évolutions** de cette nouvelle version portent sur le strict respect des gestes barrières et le télétravail.

Pour la continuité des activités de la construction, le [guide de préconisations de sécurité sanitaire](#) de l'OPPBTP a également mis à jour le 3 janvier 2022 afin d'intégrer les nouvelles mesures. Les principales modifications sont :

- le télétravail avec 3 jours obligatoires pour les postes qui le permettent ;
- la fin d'isolement des cas contact pour les personnes vaccinées, mais un contrôle par test immédiat, à J+2 et J+4 est requis ;
- la modification de la fiche [« contact-tracing »](#).

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

La situation sanitaire rend nécessaire une vigilance constante face au risque épidémique.

Ainsi, il n'incombe pas à l'employeur de garantir l'absence de toute exposition des salariés à des risques conformément aux principes généraux de prévention en matière de protection de la santé et sécurité au travail, la poursuite de l'activité dans les entreprises et établissements doit conduire par ordre de priorité à :

- évaluer les risques d'exposition au virus et mettre à jour le document unique d'évaluation des risques (DUER) dans l'entreprise ;
- mettre en œuvre des mesures de prévention visant à supprimer les risques à la source ;
- réduire au maximum les expositions qui ne peuvent être supprimées ;
- privilégier les mesures de protection collective ;
- mettre en place les mesures de protection des salariés répondant aux orientations du protocole sanitaire.

Il incombe également à l'employeur dans la situation actuelle :

- de rédiger, avec le concours du service de santé au travail, une procédure de prise en charge rapide des personnes symptomatiques ;
- de désigner un référent Covid ;
- d'informer les salariés, mais aussi les prestataires et tout tiers intervenant dans l'entreprise : intérimaires, clients, fournisseurs, visiteurs...) des mesures de prévention liées à la Covid-19 et de la conduite à tenir en cas de symptômes ou de contagion ;
- de veiller au respect des gestes barrière et des mesures d'hygiène partout dans l'entreprise ;
- de veiller à la distanciation physique ;
- de systématiser le port du masque dans tous les lieux collectifs clos : espaces ou bureaux partagés ou collectifs, couloirs, salles de réunions, véhicules transportant plusieurs personnes ;
- de protéger les personnes fragiles, si leur télétravail n'est pas possible, faire en sorte que les salariés évitent les lieux où se trouvent des personnes fragiles.

Les entreprises mettent en œuvre ces mesures de prévention dans le cadre du dialogue social interne et après avoir informé les salariés.

L'employeur devra par ailleurs rappeler à ses salariés les règles applicables quant à l'isolement des cas-contacts et symptomatiques.

2. Quelles sont les règles d'isolement applicables aux cas contacts ou positifs au Covid-19 ?

Afin de freiner la propagation du virus, les règles d'isolement applicables depuis le 3 janvier 2022 sont les suivantes :

- pour les cas positifs avec un schéma vaccinal complet, isolement de 7 jours à partir du jour du test positif, et de 5 jours en cas de test antigénique ou PCR négatif ;
- pour les cas positifs non-vaccinés, 10 jours d'isolement à partir du jour du test positif, levé au bout de 7 jours en cas de test antigénique ou PCR négatif ;
- pour les cas contacts avec un schéma vaccinal complet d'une personne positive, pas d'isolement et test de dépistage dès le premier jour et autotest les 2ème et 4ème jour ;
- pour les cas contacts non-vaccinés d'une personne positive, un test de dépistage et isolement de 7 jours, puis un second test 7 jours après le premier contact.

Vous trouverez les différentes situations, les démarches et les conditions permettant d'être pris en charge en arrêt de travail sur le site [ameli.fr](https://www.ameli.fr).

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

Le salarié doit respecter l'ensemble des règles d'hygiène et de distanciation physique ainsi que les organisationnelles mises en place dans son entreprise et sur chantier afin de préserver sa santé et sa sécurité ainsi que celles d'autrui.

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

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

Le [protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise](#) a été mis à jour le 30 décembre 2021 pour prendre en compte les nouvelles mesures annoncées par le gouvernement. Les recommandations concernent notamment :

- le rappel du respect systématique des règles d'hygiène et de distanciation par l'employeur ;
- la mise en place de toutes les mesures d'organisation nécessaires pour limiter le risque d'affluence, de croisement (flux de personnes) et de concentration (densité) des salariés et des clients afin de faciliter le respect de la distanciation physique ;
- la limitation des réunions en présentiel. Lorsqu'elles se tiennent en présentiel, elles doivent respecter les gestes barrières, notamment le port du masque, les mesures d'aération/ ventilation des locaux ainsi que les règles de distanciation ;
- Le renforcement du télétravail avec un nombre minimal de 3 jours par semaine pour les postes qui le permettent, 4 quand c'est possible pendant trois semaines ;
- l'aération assurée de préférence de façon naturelle : portes et/ou fenêtres ouvertes en permanence ou à défaut 10 minutes toutes les heures, de façon à assurer la circulation de l'air et son renouvellement ;
- à défaut, la ventilation doit être mécanique conforme à la réglementation, en état de bon fonctionnement et vérifié assurant un apport d'air neuf adéquat ;
- la mesure de CO2 dans l'air doit être effectuée à des endroits significatifs de la fréquentation et à des périodes de réelle fréquentation chargée pour alerter sur la saturation et la nécessité d'aérer ou de limiter le nombre de personnes ;
- la suspension des moments de convivialité réunissant les salariés en présentiel dans le cadre professionnel (cérémonies de vœux, pots de départs, etc.).

5. Quelles sont les nouvelles conditions d'entrée en France ?

Toute personne de retour sur le territoire français doit présenter un test **PCR ou antigénique négatif de moins de 24h ou 48h** en fonction du pays de provenance.

A noter toutefois que les personnes présentant un schéma vaccinal complet n'ont pas à présenter de test, lorsqu'elles arrivent d'un État membre de l'Union européenne, d'Andorre, d'Islande, du Liechtenstein, de Monaco, de la Norvège, de Saint-Marin, du Saint-Siège ou de la Suisse.

Par ailleurs, face à la diffusion extrêmement rapide du variant Omicron au Royaume-Uni, le Gouvernement fait le choix de réinstaurer des motifs impérieux. Ainsi, depuis le 18 décembre 2021, les règles suivantes s'appliquent pour les déplacements entre le Royaume-Uni et la France :

- obligation de disposer d'un motif impérieux pour se rendre ou venir du Royaume-Uni, pour les personnes non vaccinées comme les personnes vaccinées ;
- obligation pour tous les voyageurs en provenance du Royaume-Uni de s'enregistrer, préalablement à leur déplacement, sur une plateforme numérique permettant notamment de renseigner l'adresse de leur séjour en France.

Cette plateforme permettra de générer des arrêtés préfectoraux fixant l'obligation d'isolement dans le lieu de leur choix à tous les voyageurs, non vaccinés comme vaccinés. Cette obligation d'isolement pourra être levée à compter de 48h, sous la réserve de pouvoir justifier d'un test (PCR ou TAG) négatif. Le formulaire est disponible à l'adresse suivante : <https://passager.serveureos.org/>.

6. Quelles sont les règles de port du masque en extérieur et dans les lieux collectifs clos ?

Pour les travailleurs en extérieur, le port du masque est nécessaire en cas de regroupement ou d'incapacité de respecter la distance de deux mètres entre personnes.

Il en est de même pour toute personne, dont les salariés, dans les établissements, lieux, services et événements avec un pass sanitaire, hors règles spécifiques applicables aux établissements de restauration (dispense de port de masque au moment de la restauration à table).

A noter toutefois que le port du masque est systématique dans les lieux collectifs clos : au travail, dans les transports en commun et lors de tout autre rassemblement.

7. Quelles sont les règles du port du masque sur les chantiers en extérieur ?

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

Toutefois, cette règle ne dispense pas le cas échéant à l'obligation de port du masque dans l'espace public imposée par arrêté préfectoral. Les entreprises concernées sont invitées à se rapprocher des autorités compétentes pour convenir des éventuelles dérogations.

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

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

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

Les déchets potentiellement souillés sont à jeter dans un double sac poubelle, à conserver 24 heures dans un espace clos réservé à cet effet avant élimination dans la filière ordures ménagères

Lorsqu'ils sont réutilisables, leur entretien, notamment leur nettoyage selon les procédures adaptées, doit être organisé.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

12. Comment former mon référent Covid-19 ?

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

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

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

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

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

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

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

Pour se rendre et revenir du chantier chaque jour, le guide de préconisations de sécurité sanitaire du BTP prévoit de privilégier les modes de transport individuel et de recourir le cas échéant au véhicule personnel. Pour cela, il est nécessaire de tenir compte :

- des consignes sanitaires notamment le respect des gestes barrières ;
- du versement d'une indemnité de transport comme le prévoit l'article 8.6 de la CCN Ouvriers du 15 décembre 1992 ;
- du versement de l'indemnité de trajet, systématique due au salarié ouvrier comme prévu à l'article 8.7 de la CCN Ouvriers pour le déplacement quotidien sur le chantier.

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

Lorsque le transport de plusieurs salariés dans un même véhicule est nécessaire le port du masque et l'hygiène des mains doivent être respectés par chacun. Une procédure effective de nettoyage / désinfection régulière du véhicule et une aération de quelques minutes du véhicule très régulière doivent être mises en place.

A noter que les personnes à risque de forme grave de Covid-19 doivent porter des masques de type chirurgical.

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

Le nouveau [protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise](#) actualisé le 30 décembre 2021 par le ministère du Travail portent sur le strict respect des gestes barrières et le télétravail.

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

- respect des gestes barrières au travail ;
- mesures barrières au travail : repas et pause ;
- mesures barrières : réunion.

16. Puis-je être contrôlé par l'inspection du travail ?

Oui. La Direction Générale du Travail (DGT), dans une instruction interne du 23 novembre 2021 (non publiée à ce jour), a remobilisé les services de l'inspection du travail en matière de contrôle afin de renforcer les mesures sanitaires annoncées par le gouvernement pour faire face à la reprise de l'épidémie.

Ces contrôles concernent en particulier le respect du protocole national visant à protéger la santé et la sécurité des salariés en entreprise et sur les chantiers.

L'instruction rappelle également la mission d'information de l'inspection du travail. Il est ainsi demandé aux agents de contrôle de « renforcer les actions d'information et d'accompagnement des entreprises, en mobilisant notamment les partenaires sociaux régionaux et départementaux et les relais des entreprises ».

17. Puis-je organiser une campagne de dépistage pour mes salariés ?

Oui. Les entreprises peuvent, dans le respect des conditions réglementaires, proposer à ceux de leurs salariés qui sont volontaires, des actions de dépistage.

Les modalités d'organisation des campagnes de dépistages sont définies par une [circulaire interministérielle](#). Celle-ci prévoit notamment que les opérations de dépistage collectif doivent être préalablement déclarées sur [un portail en ligne](#), au moins deux jours avant. L'entreprise associe le Service de Santé au Travail (SST) à la mise en place de ce dispositif, afin de pouvoir être conseillé. Les coûts de l'opération de test sont entièrement supportés par l'entreprise.

Pour rappel, les campagnes de tests doivent être organisées sur une base volontaire et dans le strict respect du secret médical. Seule la personne testée peut décider de révéler le résultat du test à un tiers.

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

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

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

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

19. Quels sont les critères de détection de cas contact dans l'application « TousAntiCovid » ?

Jusqu'à présent, l'application TousAntiCovid, qui vise à alerter les personnes entrées en contact avec des cas positifs de Covid-19, considérait comme « cas contact » les personnes restées pendant plus de 15 minutes à moins d'1 mètre d'un autre utilisateur déclaré positif à la Covid-19 et signalé dans l'application.

En réponse aux recommandations de Santé Publique France, TousAntiCovid prend désormais en compte les contacts effectués pendant :

- 5 minutes à moins d'1 mètre ;
- 15 minutes entre 1 et 2 mètres.

Ce changement a été décidé par [arrêté du 27 novembre 2020](#) définissant les critères de distance et de durée du contact au regard du risque de contamination par le virus de la covid-19 pour le fonctionnement du traitement de données.

Par ailleurs, cette évolution permet à l'application d'intégrer davantage de situations à risque de contamination, notamment par les gouttelettes et la circulation de particules contaminées dans l'air (aérosolisation), afin de mieux combattre la propagation de l'épidémie.

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

Non Le contrôle de température n'est pas recommandé et n'a pas un caractère obligatoire, le salarié est en droit de le refuser. Si l'employeur, devant ce refus, ne laisse pas le salarié accéder à son poste, il peut être tenu de lui verser le salaire correspondant à la journée de travail perdue

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

[Télécharger la fiche](#)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Vous pouvez télécharger ce guide [ICI](#)

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

Non Il n'est plus possible de prolonger la validité des CACES.

A noter qu'avec l'accord de la CATMP (Commission des accidents du travail/maladies professionnelles), la CNAM avait prolongé jusqu'au 1er juin 2021 la durée de validité des CACES arrivant à échéance entre le 31 octobre 2020 et cette date.

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

Oui. L'employeur doit organiser les visites médicales en faisant la demande à son service de santé au travail. En réponse à cette demande, le médecin du travail l'informe du maintien ou du report des visites et de la date à laquelle elles sont reprogrammées. Le report concerne les visites qui sont organisées dont l'échéance devait intervenir avant le 17 avril 2021, le médecin du travail peut décider de la reporter au maximum jusqu'au 15 mars 2022.

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

Oui. Un [décret du 29 septembre 2021](#) ouvre de nouvelles possibilités de report des visites médicales dont l'échéance devait en principe intervenir avant le 30 septembre 2021.

A noter toutefois que toutes les visites ne sont pas concernées par ce report notamment :

- dans le cadre du suivi individuel renforcé ;
- des salariés handicapés ;
- des salariés mineurs ;
- des salariés titulaires d'une pension d'invalidité ;
- des salariés travaillant de nuit ;
- des salariés exposés au risque biologique ;
- les femmes enceintes.

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

Le gouvernement a décidé de permettre aux médecins du travail de prescrire des arrêts de travail pour les salariés atteints ou suspectés d'infection à la Covid-19.

Le [décret n° 2021-24](#) du 13 janvier 2021 définit les conditions temporaires de prescription et de renouvellement de ces arrêts de travail prescrits par les médecins de travail pendant l'épidémie de la Covid-19, pour les personnes devant faire l'objet de mesures d'isolement.

Il définit également, les modalités de réalisation des tests Covid-19 par les professionnels de santé des services de santé au travail.

Une [ordonnance n° 2020-1502](#) du 2 décembre 2020 adapte également les conditions d'exercice des missions des services de santé au travail à l'urgence sanitaire. Ce texte permet notamment aux médecins du travail :

- de prescrire ou renouveler des arrêts de travail en cas d'infection à la Covid-19. Un décret définira les conditions d'application de cette mesure, qui est applicable jusqu'au 16 avril 2021 ;
- de réaliser des tests de dépistage ;
- de reporter la réalisation des visites médicales de suivi.

Par ailleurs, une nouvelle [ordonnance](#) prolonge les mesures adaptant les missions des services de santé au travail à la crise au Conseil des ministres le 10 février 2021.

Ce texte prolonge jusqu'à août 2021 les adaptations concernant les missions des services de santé au travail pendant la crise sanitaire. En pratique, cela permet :

- d'une part, le report des visites médicales s'applique aux visites qui doivent être réalisées jusqu'au 1^{er} août 2022.
- d'autre part, de prolonger jusqu'au 1^{er} août 2021 la période au cours de laquelle l'activité des services de santé au travail doit être centrée sur l'appui aux entreprises dans la lutte contre la propagation de la Covid-19.

A noter que le report de la visite médicale ne fait pas obstacle à l'embauche ou à la reprise du travail. Les visites médicales ainsi reportées devront être organisées par les services de santé au travail selon des modalités qui seront définies par décret en Conseil d'État.

Jusqu'au 31 juillet 2022, les services de santé au travail contribuent à la lutte contre la propagation de la 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 et dans l'adaptation de leur organisation de travail aux effets de la crise sanitaire ;
- la participation aux actions de dépistage et de vaccination définies par l'Etat.

Dans un [communiqué de presse](#) daté du 30 novembre 2021, le secrétaire d'Etat chargé des Retraites et de la Santé au travail invite également les Services de Prévention et de Santé au Travail (SPST) à se mobiliser dans le cadre de l'ouverture de la campagne de rappel à l'ensemble des adultes. Ils sont appelés, aux côtés des autres professionnels de santé, à s'organiser pour permettre aux salariés de recevoir leur dose de rappel.

Par ailleurs, dans une [circulaire du 22 décembre 2021](#) relative au renforcement de la vaccination anti-Covid-19 auprès des salariés, les services de prévention et de santé au travail (SPST), il est demandé à l'ensemble des professionnels de la santé au travail de se mobiliser sur la vaccination en ciblant particulièrement deux populations prioritaires :

- les salariés non-vaccinés ;
- les salariés n'ayant pas reçu leur rappel vaccinal.

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

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

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

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

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

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

Dans ce communiqué, le Conseil rappelle les règles suivantes :

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

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

34. Qui sont les personnes vulnérables ?

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

Le [décret](#) publié au JO le 11 novembre 2020 fixe une nouvelle liste élargie de critères définissant les personnes vulnérables présentant un risque de développer une forme grave à la Covid-19. A noter que, pour prétendre à l'activité partielle, le salarié concerné par ces pathologies ne doit pouvoir ni recourir au télétravail, ni bénéficier de mesures de protection renforcées listées dans le texte.

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

Oui. Dans le contexte de déploiement à grande échelle de la vaccination et suite à l'avis du Haut Conseil de la Santé Publique du 11 mai 2021, les personnes dites vulnérables peuvent reprendre depuis le 27 septembre 2021 leur activité professionnelle en présentiel, en bénéficiant de mesures de protection renforcées.

Toutefois un [décret du 9 septembre 2021](#) permet le maintien du bénéfice de l'activité partielle pour les personnes justifiant d'une situation particulière de risque attestée par certificat médical, et qui ne pourraient trouver de réponse suffisante dans les mesures de protection mises en œuvre sur le lieu de travail.

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

Le [décret publié le 9 septembre 2021](#) prévoit depuis le lundi 27 septembre que les salariés peuvent reprendre le travail en présentiel à conditions de mettre en place des mesures renforcées à savoir :

- bureau individuel ou dispositifs limitant les risques (ex : écran de protection, aménagement des horaires) ;
- vigilance particulière quant au respect des gestes barrières ;
- absence, ou à défaut limitation, du partage du poste de travail et nettoyage et désinfection de ce dernier au moins en début et en fin de poste ;
- mise à disposition par l'employeur de masques de type chirurgical en nombre suffisant pour couvrir les éventuels trajets dans les transports en commun entre le domicile et le lieu de travail ;
- possibilité d'aménager les conditions de trajet domicile-travail, notamment par l'adaptation des horaires d'arrivée et de départ.

Par ailleurs, le télétravail reste également possible. Les salariés qui ne peuvent pas télé-travailler pourront au cas par cas être en activité partielle ou percevoir des indemnités journalières dérogatoires sous certaines conditions :

- être affectés à un poste exposé à de fortes densités virales et pour lequel les mesures barrières ne peuvent être appliquées ou sont insuffisamment efficaces ;
- être sévèrement immunodéprimés, selon la définition du comité d'orientation de la stratégie vaccinale, c'est-à-dire, du fait de leur fragilité particulière, ont une réponse immunitaire insuffisante à la vaccination ;
- être dans une situation de contre-indication à la vaccination.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Dans le cas d'une contamination par un virus, l'acte de contamination constitue le fait accidentel. Or, en raison même, d'une part, du mode de contamination, par voie aérienne (projection de gouttelettes) ou par simple contact rapproché et prolongé avec une personne contaminée ou par le contact d'une surface souillée, en toute circonstance de lieu et de temps, et d'autre part, du délai d'incubation de la Covid-19 pouvant aller jusqu'à 12 jours,

il sera difficile d'établir une contamination soudaine survenue au temps et au lieu du travail et pouvant être à l'origine de l'affection. La Covid-19 est bien constitutive d'une cause étrangère au travail au regard de sa nature, de son mode de transmission et de sa propagation. À ce titre, il relève du domaine de la santé publique. Les mesures et recommandations de protection de la population sont de la responsabilité des autorités sanitaires. Il faut cependant que celles-ci soient bien mises en œuvre par les entreprises et les salariés.

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

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

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

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

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

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

Pour les affections non désignées et non contractées dans les conditions de ce tableau, l'instruction des demandes est confiée à un comité de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP) unique.

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

Ainsi, le CRRMP unique est compétent :

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

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

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

S'agissant des coûts de la reconnaissance en maladie professionnelle des salariés des entreprises ayant contracté la Covid dans un cadre professionnel, ils ne seront pas imputés à l'employeur mais mutualisés au sein de la branche AT-MP du régime général ([arrêté du 16 septembre 2020 J0 du 7 octobre 2020](#)). Dans ce dernier cas, la faute inexcusable ne pourrait être invoquée du fait qu'elle n'est pas imputable à l'employeur.

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

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

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

Par exemple :

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

Ce sont des cas extrêmes.

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

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

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

Dans une [note du 3 janvier 2022](#), la Direction des Douanes a informé les opérateurs de la décision de la Commission européenne de mettre fin pour la France à la période de validité de la franchise de droits à l'importation et de l'exonération de la TVA à l'importation de matériel sanitaire dans le cadre de la lutte contre la propagation du Covid-19 au 31 décembre 2021.

Les précédentes notes du 16 avril et du 16 juin 2020 abaissant temporairement le taux de TVA de 20 % à 5,5 % ne sont plus applicables depuis le 1^{er} janvier 2022.

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

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

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

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

Tout salarié présentant des symptômes doit être invité par son employeur à ne pas se rendre sur son lieu de travail et à consulter un médecin sans délai, se faire dépister et s'isoler dans l'attente des résultats.

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

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

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

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

45. Un salarié cas contact ou atteint de la Covid-19 peut-il bénéficier d'un arrêt de travail immédiat ?

Oui. Le salarié peut bénéficier d'arrêt de travail à titre dérogatoire dès le premier jour d'arrêt.

La [loi de financement de la sécurité sociale](#) pour 2022 prolonge jusqu'à une date fixée par décret et au plus tard jusqu'au **31 décembre 2022**, l'**indemnisation dérogatoire des salariés en arrêts de travail en raison de l'épidémie de Covid 19**.

Vous trouverez sur le site [ameli.fr](#), les différentes situations, les démarches et les conditions permettant d'être pris en charge en arrêt de travail.

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

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

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

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

Par ailleurs, si le télétravail n'est pas possible, ils peuvent bénéficier d'indemnités journalières sans délai de carence jusqu'au 31 décembre 2020.

47. Quelle conduite adopter face à la Covid-19 ?

Le Gouvernement a présenté une stratégie pour enrayer l'épidémie qui s'articule autour de trois enjeux Tester-Alerte-Protéger (T.A.P) :

- se faire tester en priorité en cas de signes de la maladie ou si on est identifié comme personne contact, ce qui permet aux laboratoires de se concentrer sur les personnes prioritaires ;
- communiquer la liste de tous ses contacts récents au médecin traitant et à l'Assurance Maladie en cas de test positif, pour qu'ils soient alertés rapidement afin de freiner la propagation du virus ;
- s'isoler pendant 7 jours en cas de signes de la maladie ou si on est une personne contact, et au moins jusqu'au résultat du test.

Vous trouverez un résumé de ces règles en téléchargement [ICI](#).

Par ailleurs, puisque la part des variants dans les contaminations est devenue élevée, le ministre de la Santé a annoncé le 18 février que la durée d'isolement passera de 7 à 10 jours à compter du 22 février 2021 pour toutes les personnes testées positives à la Covid-19. Cette durée restera de 7 jours pour les cas-contacts.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Les déchets potentiellement souillés (masques et gants jetables, essuie-mains usagés, lingettes...) sont à jeter dans un double sac poubelle, à conserver 24 heures dans un espace clos réservé à cet effet avant élimination dans la filière ordures ménagères

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Par ailleurs, dans le protocole national mis à jour le 8 décembre 2021, le ministère du travail recommande de :

- aérer régulièrement les pièces fermées par une ventilation mécanique ou naturelle (le HCSP recommande d'aérer durant 5 minutes au minimum toutes les heures) ou s'assurer d'un apport d'air neuf adéquat par le système de ventilation régulièrement vérifié et conforme à la réglementation ;
- faciliter la mesure du CO₂ en cas de difficulté pour garantir la qualité de l'air, afin d'alerter les occupants de la nécessité d'aérer ou limiter l'occupation des lieux.

52. Vestiaires, réfectoires, quelles mesures prendre ?

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

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

Vestiaires :

- Précautions lors du changement d'équipes : organisez les changements d'équipes de telle façon qu'il n'y ait pas de contact physique entre elles : – L'équipe entrante quitte le vestiaire et rejoint les ateliers ou le chantier par un circuit différent de celui de l'équipe sortante – L'équipe sortante entre dans le vestiaire une fois que toutes les personnes de l'équipe qui arrive en sont sorties – Interdisez le passage des consignes entre 2 équipes dans les vestiaires et prévoyez un espace dédié.
- En l'absence de séparation physique (ex : écran transparent), organisez le respect de la distance de sécurité d'au moins 1 m. entre les salariés afin de leur laisser un espace suffisant pour se changer : – Matérialisez au sol la distance d'au moins 1 m. – Remplacez les bancs par des chaises pour éviter que les personnes s'assoient côte à côte – Si vous ne pouvez pas supprimer les bancs, installez une séparation physique pour éviter les contacts – Condamnez certains urinoirs si nécessaire (ex : 1 sur 2).
- Pour l'habillage et le déshabillage, séparez les équipements propres des équipements sales. Identifier deux zones distinctes séparées d'au moins 1 m.
- Prévoyez des poubelles à pédale pour les lingettes, les gants à usage unique souillés et les masques
- Établissez un plan de nettoyage/désinfection périodique (2 fois minimum par jour et à chaque changement de poste ou de reprise de pause) : poignées de portes et boutons, interrupteurs, rampes d'escaliers, bancs, chaises...
- Mettez à disposition du gel hydroalcoolique ou des lingettes pour le lavage des mains, le nettoyage des poignées de porte, interrupteurs...
- Rappelez la nécessité de se laver les mains avant la mise des équipements tels que gants et masques et après leur retrait
- Les douches collectives doivent faire l'objet d'un protocole particulier, avec désinfection générale (bac, parois et pommeau) assurée une fois par jour minimum, et désinfection au moyen de vaporisateur par chaque usager de la douche, avant et après usage

- Aérez les locaux au moins 10 minutes toutes les heures. Ouvrez les portes et les fenêtres et supprimez les recyclages d'air lorsque c'est possible

Pauses et repas :

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

En l'absence de séparation physique, respecter le sens unique, le marquage des sols, les distanciations et l'aménagement des horaires.

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

53.Restaurants d'entreprise, quelles mesures prendre ?

Le ministère du travail a actualisé la [nouvelle fiche sur l'organisation et les fonctionnements des restaurants d'entreprise](#) le 29 novembre 2021.

Les principales mesures sont :

- l'information et la sensibilisation des employés et des clients ;
- la poursuite de la mise en place, dans la mesure du possible, de paniers à emporter et à consommer sur le poste de travail pour tout ou partie des convives ;
- la gestion et la maintenance des installations d'aération/ventilation, en évitant si possible le recyclage et les flux d'air dirigés vers les salariés ;
- la réorganisation du travail et des flux pour respecter les règles de distanciation ;
- la distanciation d'un mètre dans les files d'attente et lors de déplacements au sein du restaurant avec les moyens de protection (masques grand public dont la filtration est supérieure à 90% (catégorie 1) ou chirurgicaux, écrans de séparation des postes de travail...) ;
- lorsque le port du masque est impossible, la distanciation est portée à deux mètres entre chaque convive ;

- se saluer sans se serrer la main ni s’embrasser ;
- se laver régulièrement les mains à l’eau et au savon ou avec une solution hydroalcoolique, les sécher avec du papier ou du tissu à usage unique.
- le nettoyage et la désinfection des locaux.

A noter toutefois que la distanciation n’est pas nécessaire si une séparation physique est assurée par une paroi fixe ou amovible.

54. Puis-je autoriser mes salariés à manger dans les locaux affectés au travail ?

Oui. Un [décret](#) du 13 février 2021 aménage les règles applicables en matière de restauration sur le lieu de travail, pour permettre aux salariés de manger dans des lieux habituellement réservés au travail.

Pour les entreprises de plus de 50 salariés, un emplacement doit permettre aux travailleurs de se restaurer dans des conditions d’aménagement des lieux et d’hygiène, préservant leur santé et leur sécurité. Il ne doit pas être situé dans des locaux dont l’activité comporte l’emploi ou le stockage de substances ou de mélanges dangereux.

Les entreprises de moins de 50 salariés ont quant à elle la possibilité d’aménager un espace dédié à la restauration dans les locaux affectés au travail (même hors épidémie), celui-ci est soumis à déclaration auprès de l’inspection du travail. Dans le contexte actuel, le décret dispense l’employeur d’envoyer cette déclaration.

A noter que ces aménagements sont autorisés dans un délai de six mois suivant la cessation de l’état d’urgence sanitaire.

55. Nettoyage des locaux, rampes d’escalier, quelles mesures prendre ?

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

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

- maintenir un nettoyage quotidien des sols lavables avec les produits détergents habituels, des moquettes avec un aspirateur muni d’un filtre HEPA ;
- procéder à un nettoyage régulier, si possible deux fois par jour, et au minimum une fois par jour, des surfaces de contact les plus usuelles au moyen de produit désinfectant ménager courant (poignées de portes, tables, comptoirs, postes de travail, claviers, téléphones...) ;
- mettre en place un plan de nettoyage régulier sur les surfaces de contact les plus usuelles (rampes d’escalier, portes et poignées, toilettes y compris les toilettes mobiles) si 2 fois par jour, et au minimum une fois par jour ;
- aérer régulièrement les locaux (au moins 10 minutes toutes les heures) et s’assurer du bon fonctionnement et de l’entretien de la ventilation mécanique (VMC).