

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 obligations pour le salarié en période de Covid-19 ?	3
3. Comment organiser le travail de mes salariés à partir du 11 mai ?	3
4. Quelles sont les nouvelles règles applicables en période de déconfinement ?	8
5. Quelles sont les règles de gestion des déchets des équipements de protection individuelle (EPI) Covid-19 ?	8
6. Dois-je mettre à jour mon document unique d'évaluation des risques professionnels (DUER) ?	8
7. Dois-je mettre en place un plan de continuité d'activité (PCA) ?	8
8. Dois-je mettre en place un plan de reprise d'activité ?	9
9. Que doit contenir le plan de reprise d'activité ?	9
10. Dois-je désigner un référent Covid-19 ?	10
11. Quelles sont les missions du référent Covid-19 ?	10
12. Comment organiser les déplacements de mes salariés en France ?	10
13. Quelles sont les règles d'accès sur les chantiers ?	13
14. Puis-je faire réaliser des tests de dépistage Covid-19 à mes salariés ?	13
15. La prise de température avant d'accéder sur le chantier est-elle conseillée ?	14
16. Le questionnaire d'autodiagnostic du guide OPPBTP doit-il être remis à l'employeur ?	14
17. Intérim : comment se répartissent les obligations entre l'agence d'intérim, l'entreprise utilisatrice et l'intérimaire ?	15
18. Dois-je fournir les EPI Covid-19 aux intérimaires intervenants sur mon chantier ?	15
19. Quelle démarche adopter en cas d'accident du travail ?	15
20. L'intervention des sauveteurs secouristes du travail est-elle modifiée en raison du Covid-19 ?	15
21. En cas d'urgence (hors Covid-19), puis-je faire appel à l'OPPBT ?	16
22. Que dois-je faire si mon salarié doit suivre une formation obligatoire ?	16
23. Dois-je appliquer des règles spécifiques pour la reprise des opérations amiante ?	16
24. Que dois-je faire pour obtenir le renouvellement des certifications et des accréditations ?	16
25. La durée de validité des CACES est-elle prolongée pendant la période d'urgence sanitaire ?	17
26. L'employeur doit-il continuer à faire des demandes de visites médicales auprès de son service de santé au travail ?	17
27. Mon service de santé au travail peut-il reporter les visites médicales planifiées ?	17

28. Quelles sont les nouvelles missions des services de santé au travail liées à l'urgence sanitaire ?	18
29. Dans quel cadre et selon quelles modalités le médecin du travail peut-il prescrire des arrêts de travail ou des certificats d'isolement ?	18
30. Quelles sont les modalités de report ou d'annulation des visites médicales ?	19
31. Puis-je faire appel au médecin du travail pour le retour au travail des salariés ?	19
32. Un salarié personne vulnérable ou « à risque » peut-il reprendre le travail ?	20
33. Un salarié personne vulnérable ou « à risque » peut-il refuser de reprendre le travail ?	20
34. Lors de la reprise du travail d'un salarié vulnérable ou à « risque », une visite médicale est-elle obligatoire ?	20
35. Que faire si le médecin traitant a autorisé la reprise d'activité d'un salarié vulnérable ou à « risque » ?	20
36. Que faire si le médecin traitant refuse un renouvellement d'arrêt d'un salarié vulnérable ou à « risque » ?	20
37. AT-MP : les délais de déclaration et d'instruction des dossiers sont-ils aménagés ?	21
38. Quelle est la couverture AT-MP d'un apprenti en chômage partiel lorsqu'il est de nouveau accueilli en CFA ?	23
39. La faute inexcusable de l'employeur peut-elle être engagée ?	23
À la suite d'une demande de reconnaissance en accident du travail par un salarié	23
À la suite d'une demande de reconnaissance de maladie professionnelle par un salarié	24
40. La responsabilité pénale de l'employeur peut-elle être engagée ?	24
41. Quel est le taux de TVA applicable aux masques, gels hydroalcooliques et autres produits ?	25
42. Puis-je obtenir une aide financière pour les mesures Covid-19 ?	25
43. Puis-je être verbalisé pour dissimulation du visage si je porte un masque Covid-19 dans mon véhicule ?	25
44. Que faire si un salarié présente des signes de Covid-19 ?	25
45. Que faire si un salarié malade du Covid-19 a été en contact avec les autres salariés ?	26
46. Si un cas de Covid-19 survient dans l'entreprise, le nettoyage de l'espace de travail est-il nécessaire ?	26
47. Quelles sont les mesures à respecter lors d'un ravitaillement en matériaux de construction ?	26
48. Dois-je assurer une désinfection des systèmes de ventilation des véhicules et engins disposant ou non de l'air conditionné ?	27
49. Climatisation, ventilation des locaux, quelles mesures prendre ?	27
50. Vestiaires, réfectoires, ... quelles mesures prendre ?	27
51. Nettoyage des locaux, quelles mesures prendre ?	29

Face à la pandémie du Coronavirus, les Fédérations de la construction (FNTP avec la FFB et la CAPEB) ont élaboré en lien avec l'OPP-BTP, [un guide détaillant les conditions de sécurité sanitaire](#) satisfaisantes et les procédures précises à adopter, notamment dans le cadre du dialogue social, pour garantir la santé et la sécurité

des salariés et des employeurs et permettre la poursuite ou la reprise progressive de l'activité. La dernière actualisation du 27 mai 2020 va permettre d'accélérer progressivement la reprise des activités tout en préservant la santé des personnels.

Le guide intègre désormais les recommandations du Haut Conseil de Santé Publique du 24 avril 2020 et du Protocole national de déconfinement pour les entreprises pour assurer la santé et la sécurité des salariés, publié par le ministère du travail, version du 9 mai 2020.

Il a été également demandé au Gouvernement de sécuriser les employeurs et les entreprises en termes de responsabilité limitée à une obligation de moyen sur ces mesures de prévention et de non-engagement de la responsabilité contractuelle en cas de suspension de chantiers.

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

Aux termes de la loi, « l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels, des actions d'information et de formation, la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés » et il doit veiller à « l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes ».

Ainsi, il n'incombe pas à l'employeur de garantir l'absence de toute exposition des salariés à des risques mais de les éviter le plus possible et s'ils ne peuvent être évités, de les évaluer régulièrement en fonction notamment des recommandations du gouvernement, afin de prendre ensuite toutes les mesures utiles pour protéger les travailleurs exposés.

C'est au regard de ce cadre que doivent être définies les obligations respectives des employeurs mais aussi des salariés.

Il incombe à l'employeur dans la situation actuelle :

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

L'ensemble de ces actions peuvent être réalisées à l'aide des recommandations du ministère du Travail et de l'OPPBT.

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

Le salarié doit respecter les recommandations sanitaires et organisationnelles mises en place dans son entreprise et sur chantier.

Il doit également informer son employeur avant la reprise du travail en cas de symptômes, de contact avec une personne malade du Covid-19 ou de retour d'une des zones à risque et rester à son domicile.

3. Comment organiser le travail de mes salariés à partir du 11 mai ?

**LES SITUATIONS QUE JE PEUX
RENCONTRER**

MES DÉMARCHES

<p>1. Pendant la période de confinement mes salariés ont télétravaillé (postes compatibles). Dans le cadre du déconfinement, je décide de poursuivre le télétravail conformément aux préconisations du Gouvernement.</p>	<p>Pour assurer une bonne gestion de cette situation, je peux m'appuyer sur le guide relatif au télétravail en période de déconfinement élaboré par le Gouvernement sous forme de questions/réponses. Sont notamment abordées :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le formalisme lié au télétravail, - L'organisation du télétravail dans l'entreprise, - L'articulation entre l'activité partielle et le télétravail, - La fourniture du matériel informatique, - La prise en charge des frais liés au télétravail, - Etc... <p>Je n'ai pas besoin de formaliser la poursuite de l'activité en télétravail après le 11 mai. Je dois simplement avertir mes salariés de la poursuite du télétravail. En effet, dans le cadre de la pandémie, le télétravail devient exceptionnel et s'apprécie comme un aménagement du poste de travail nécessaire pour la poursuite de l'activité</p>
<p>2. Pendant la période de confinement, mes salariés ont télétravaillé (postes compatibles). Dans le cadre du déconfinement, mes salariés vont alterner entre des périodes de télétravail et des périodes de travail en présentiel, car leur présence sur le lieu de travail est nécessaire.</p>	<p>→ La gestion des périodes en présentiel</p> <p>Lorsque mes salariés sont présents dans les locaux, je dois impérativement :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Faire respecter en tout lieu et en toute circonstance les gestes « barrière » et les règles de distanciation sociale : <ul style="list-style-type: none"> – distance physique d'au moins un mètre entre deux personnes (soit 4 m² sans contact autour de chaque personne) ; – se laver les mains très régulièrement à l'eau ou au savon ou par une friction hydroalcoolique ; – se couvrir systématiquement le nez et la bouche en toussant ou éternuant dans son coude ; – se moucher dans un mouchoir à usage unique à éliminer immédiatement dans une poubelle ; – éviter de se toucher le visage, en particulier le nez, la bouche et les yeux ; – saluer sans se serrer la main ni s'embrasser ; – port systématique du masque par tous dès lors que les règles de distanciation physique ne peuvent pas être garanties. • Respecter les préconisations du guide de l'OPPBT et des fiches métiers. Ceux-ci permettent de poser un cadre d'organisation des différentes situations de travail métier par métier en période de crise sanitaire. • Respecter le protocole de déconfinement élaboré par le Gouvernement qui complète les préconisations du guide de l'OPPBT, notamment sur : les mesures barrières et de distanciation physique (socle du déconfinement), les recommandations en termes de jauge par espace ouvert, la gestion des flux, les équipements de protection individuelle, les tests de dépistage, le protocole de prise

	<p>en charge d'une personne symptomatique et de ses contacts rapprochés, la prise de température, le nettoyage et la désinfection des locaux.</p> <p>Pour plus d'informations sur l'organisation à mettre en place, je peux me reporter à la FAQ santé/sécurité</p> <p>Pour les périodes en présentiel, j'adapte au maximum l'organisation de travail de mes salariés. Par exemple :</p> <ul style="list-style-type: none"> - j'organise une rotation des équipes, afin de limiter le nombre de salariés rejoignant simultanément l'entreprise ; - si les réunions ne peuvent pas être tenues à distance, elle doivent être organisées en veillant au strict respect des mesures « barrières ». <p>→ La gestion des périodes de télétravail</p> <p>Je peux organiser la répartition entre les jours de télétravail et les jours en présentiel en amont mais je n'ai pas besoin de formaliser la poursuite du télétravail.</p>
<p>3. Pendant la période de confinement, mes salariés étaient en télétravail pour ceux dont les postes étaient compatibles ; en activité partielle pour les autres. Je décide de les faire reprendre en présentiel.</p>	<p>Se reporter à la situation 2. Pour la gestion de l'activité en présentiel dans le respect des gestes barrières.</p> <p>A noter : le fait d'avoir une autorisation d'activité partielle encore valable le jour où mes salariés reprennent le travail n'est pas bloquant. Je peux redémarrer mon activité normalement, sans avoir à accomplir de démarches. En revanche, je ne dois plus réaliser de demande d'indemnisation.</p>
<p>4. Mes salariés ont continué à travailler pendant la période de confinement. Le déconfinement n'impacte pas l'organisation du travail de mes salariés.</p>	<p>Se reporter à la situation 2. pour la gestion de l'activité en présentiel dans le respect des gestes barrières.</p>
<p>5. Mon activité reprend mais certains de mes salariés doivent garder leurs enfants et ne peuvent pas télétravailler.</p>	<p>Depuis le 1^{er} mai, les arrêts de travail pour garde d'enfant ne peuvent plus être délivrés. J'ai donc placé mes salariés concernés en activité partielle.</p> <p>Il existe plusieurs cas de figure :</p> <p>→ Situation pour le mois de mai</p> <p>1. Mon salarié bénéficiait d'un arrêt de travail dérogatoire prenant fin après le 1^{er} mai</p> <p>Je dois :</p> <ul style="list-style-type: none"> - transmettre un signalement d'arrêt ou une attestation de salaire avec une reprise anticipée au 1^{er} mai à l'assurance maladie ; - prévenir mon salarié de la date de mise en activité partielle ; - faire une demande d'activité partielle sur le portail dédié avant le 31 mai. Pour plus d'informations sur ce dispositif, je peux consulter la FAQ de la FNTP ;

	<p>- j'envoie un signalement de reprise anticipée via la DSN.</p> <p>Mon salarié ne percevra plus les indemnités journalières de sécurité sociale mais l'indemnité d'activité partielle que je lui verse.</p> <p>2. Mon salarié avait basculé en activité partielle avant le 1^{er} mai</p> <p>Dans cette situation, le salarié demeure en activité partielle. Si ma demande d'activité partielle initiale arrive à échéance je dois la renouveler et consulter mon CSE, s'il existe.</p> <p>Depuis le 11 mai, certaines écoles réouvrent progressivement mais il y a une tolérance des pouvoirs publics. Le 2 mai, dans une interview publiée sur son compte Twitter (à retrouver ici), à la question « <i>je ne souhaite pas que mes enfants aillent à l'école le 11 mai : que prévoyez-vous ?</i> », la ministre du travail répondait que : « <i>Jusqu'au 2 juin, il n'y aura pas de changement. Les parents qui n'ont pas de système de garde, dont l'école n'est pas ouverte, ou qui ne souhaitent pas mettre leurs enfants à l'école bénéficieront toujours du chômage partiel</i> ».</p> <p>➔ <u>Situation pour le mois de juin</u></p> <p>A ce jour, la situation n'est pas encore bien définie. L'activité partielle s'applique pendant toute la durée de la mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile concernant l'enfant. D'après nos informations, pour continuer à bénéficier du dispositif d'activité partielle, les salariés devraient produire une attestation de l'école prouvant qu'elle n'est pas en mesure d'accueillir leur enfant. La FNTP est dans l'attente d'informations du Ministère.</p> <p>A noter : pour remplacer ces salariés absents, je peux recourir au CDD ou à l'intérim (cf. question 41 FAQ relative à l'activité partielle).</p>
<p>6. Mon activité reprend mais certains de mes salariés sont dits « vulnérables » ou partagent leur domicile avec une personne vulnérable.</p>	<p>Depuis le 1^{er} mai, les arrêts de travail pour personnes vulnérables ne peuvent plus être délivrés. J'ai donc placé mes salariés concernés en activité partielle.</p> <p>Il existe plusieurs cas de figure :</p> <p>1. Mon salarié bénéficiait d'un arrêt de travail dérogatoire prenant fin après le 1^{er} mai</p> <p>Sous réserve que le salarié me remette un certificat d'isolement attestant de l'impossibilité de se rendre sur son lieu de travail, je dois :</p> <ul style="list-style-type: none"> - prévenir le salarié de la date de mise en place de l'activité partielle ; - envoyer un signalement de reprise anticipée via la DSN ; - faire une demande d'activité partielle sur le portail dédié avant le 31 mai ;. Pour plus d'informations sur ce dispositif, je peux consulter la FAQ de la FNTP ;

	<p>Mon salarié ne percevra plus les indemnités journalières de sécurité sociale mais l'indemnité d'activité partielle que je lui verse.</p> <p>A noter ! Le médecin du travail peut aussi remettre une déclaration d'interruption de travail au salarié, que ce dernier adresse à l'employeur aux fins de placement en activité partielle.</p> <p>2. Mon salarié avait basculé en activité partielle avant le 1^{er} mai</p> <p>Dans cette situation, le salarié demeure en activité partielle. Si ma demande d'activité partielle initiale arrive à échéance je dois la renouveler et consulter mon CSE, s'il existe.</p> <p>Pour gérer la situation d'un salarié souhaitant reprendre le travail alors même qu'il est dit vulnérable ou partage son domicile avec une personne vulnérable, je peux me reporter aux questions 33, 34 et 35.</p>
<p>7. Mon activité reprend mais mon carnet de commande me contraint de laisser certains de mes salariés en activité partielle.</p>	<p>Je dois veiller au respect du caractère collectif de l'activité partielle. Tous mes salariés d'un même chantier ou d'un même service doivent donc reprendre le travail en même temps, modulo la possibilité, en cas de réduction de l'horaire collectif, d'organiser un roulement.</p> <p>Dans mon cas de figure, individualiser l'activité partielle me permettrait de reprendre progressivement mon activité. Je pourrais alors :</p> <ul style="list-style-type: none"> – soit placer en activité partielle une partie seulement de mes salariés (de l'entreprise, d'un établissement, d'un service ou d'un atelier), y compris lorsqu'ils relèvent de la même catégorie professionnelle ; – soit appliquer à mes salariés une répartition différente des heures travaillées et non travaillées. <p>Cela nécessite toutefois la conclusion d'un accord collectif ou l'élaboration d'une décision unilatérale. Pour plus d'information sur ce dispositif, je peux me reporter à la FAQ relative à l'activité partielle (question 2).</p> <p>A noter : si ma demande d'activité partielle initiale arrive à échéance, je dois la renouveler sur le portail dédié après avoir consulté mon CSE, s'il existe.</p> <p>Remarque : je n'ai pas besoin de recourir à la procédure d'individualisation pour les salariés en arrêt maladie « garde d'enfants » ou vulnérables qui ont basculé en activité partielle en application de la loi, sans besoin d'un accord collectif ou d'un avis conforme du CSE (voir situations 5 et 6).</p>
<p>8. Malgré le déconfinement, je connais toujours une baisse d'activité.</p>	<p>Mes salariés peuvent demeurer en activité partielle.</p> <p>Toutefois, d'après nos informations, le régime de l'activité partielle serait modifié à partir du 1^{er} juin avec un reste à charge pour l'entreprise.</p>

	Si ma demande d'activité partielle initiale arrive à échéance, je dois la renouveler sur le portail dédié après avoir consulté mon CSE, s'il existe.
--	--

4. Quelles sont les nouvelles règles applicables en période de déconfinement ?

Les mesures dites barrière, y compris « la distanciation physique d'au moins un mètre entre deux personnes », doivent être observées en tout lieu et en toute circonstance. C'est ce que prescrit un [décret du 11 mai 2020](#), publié le jour même du début du déconfinement.

Ce texte précise notamment :

- l'obligation pour les usagers des transports en commun de porter un masque ;
- l'interdiction des rassemblements de plus de 10 personnes, autres que professionnels, dans un lieu public. Si besoin, le préfet de département peut interdire les réunions et rassemblements, même professionnels, « lorsque les circonstances locales l'exigent » ;
- la mise en œuvre des mesures sanitaires de prévention, dont le port du masque lorsqu'une activité professionnelle, par nature, ne permet pas de maintenir la distanciation entre le professionnel et le client ou l'utilisateur.

5. 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 potentiellement souillés (masques et gants jetables, essuie-mains usagés, lingettes...) doivent être enfermés dans des sacs étanches jetés via la filière des ordures ménagères.**

6. 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 du Covid-19.](#)

Il agit d'anticiper les risques liés à l'épidémie au 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 au 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.

7. Dois-je mettre en place un plan de continuité d'activité (PCA) ?

Oui. Il est vivement recommandé à toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, de mettre en place un Plan de Continuité d'Activité (PCA) ou s'il existe déjà dans l'entreprise de procéder à son actualisation.

Ce document liste les actions à mener pour protéger les salariés tout en poursuivant l'activité et permet de réagir plus rapidement en cas d'évolution de la situation.

Qu'est-ce qu'un PCA ?

Le Plan de Continuité d'Activité (PCA) peut se définir comme étant un processus qui vise à assurer le fonctionnement d'une entreprise, afin de maintenir l'activité essentielle, éventuellement en mode dégradé, tout en assurant la protection de la santé et de la sécurité des salariés.

Le point clé du PCA est d'**identifier les fonctions indispensables** à la poursuite de l'activité. Pour ces fonctions il faudra :

- prévenir les risques et protéger la santé des travailleurs (informer le personnel sur la pandémie, instaurer les mesures d'hygiène préconisées par les autorités sanitaires, avoir un stock suffisant de masques) ;
- analyser les missions nécessaires à la continuité de l'entreprise (identifier les fonctions maintenues dans l'entreprise, celles pouvant être effectuées à distance et celles pouvant être interrompues durant la crise) ;
- déterminer les effectifs strictement nécessaires à la continuité de l'activité (compétences, postes, présence physique, moyens de transport, télétravail, activité partielle) ;
- réorganiser le travail ;
- désigner un référent qui vérifie la progression de l'épidémie, en se fiant aux sites officiels du ministère de la [Santé](#), du [gouvernement](#) et de [Santé Publique France](#).

Pour aider les entreprises dans la rédaction du PCA :

- Un [guide](#) de préconisations OPPBTP validé par les ministères, les organisations professionnelles et les organisations syndicales permet de lister des mesures de prévention protégeant la santé des collaborateurs et de répondre aux questions spécifiques pour la continuité des activités en période d'épidémie du COVID-19.
- La FNTF met à disposition un modèle de PCA [ICI](#).

Il est possible de créer un fichier nominatif pour l'élaboration et la tenue du PCA. L'entreprise doit alors veiller à assurer la sécurité et la confidentialité des données qu'elle traite. Vous pouvez consulter les recommandations de la CNIL [ICI](#)

8. Dois-je mettre en place un plan de reprise d'activité ?

Oui. Il est recommandé aux entreprises de rédiger un plan de reprise d'activité intégrant « les nouveaux risques » notamment :

- les risques de transmission du Covid-19 au sein de l'entreprise ;
- les risques éventuellement induits par les mesures Covid-19 notamment le nettoyage et la désinfection (espaces, surfaces, outils, etc.).

Pour rédiger le plan de reprise d'activité, l'entreprise devra s'appuyer sur :

- la mise à jour du document unique d'évaluation des risques ;
- le guide de préconisations de l'OPPBTP et les fiches métiers quand elles existent ;
- le protocole national de déconfinement pour les entreprises.

Cette démarche est conduite en lien avec les instances représentatives du personnel (CSE, CSSCT...). Le service de santé au travail peut être associé à la demande de l'entreprise.

9. Que doit contenir le plan de reprise d'activité ?

Le plan de reprise d'activité comprend en premier lieu les risques de transmission du Covid-19 et l'ensemble des risques professionnels liés à la reprise et aux mesures Covid-19.

Les différentes étapes sont :

- la préparation de la reprise, étape essentielle qui comprend :
 - l'analyse préalable des activités et le plan prévisionnel de redémarrage des activités interrompues pendant le confinement (activités internes et externes) ;
 - l'évaluation des risques Covid-19 pour l'ensemble des situations de travail avec les mesures de prévention adaptées ;
 - les moyens de communication (messages, destinataires, contenus, supports ...)
 - les ressources nécessaires et les compétences disponibles (prévision des effectifs en lien avec le service de santé au travail).
- la mise en œuvre du plan de reprise d'activité, avec la présentation
 - des différentes dispositions matérielles et organisationnelles de prévention des risques Covid-19 ;
 - des dispositifs de gestion de cas de contamination, remplacement des collaborateurs malades ;
 - des dispositions relatives au déploiement.
- le suivi et le retour d'expérience, avec le suivi du déploiement du plan de reprise (acteurs, outils, le cas échéant indicateurs), la transmission des éléments de ce suivi et mise en place d'échange pour les retours d'expérience de terrain.

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.

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 au Covid-19 en 7 points.

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

12. 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](#).

- d’envisager l’utilisation des transports en commun lorsque cela est possible en tenant compte :
 - des consignes sanitaires sur le respect de la distance minimale d’un mètre ;
 - et le lavage obligatoire des mains à l’arrivée sur le lieu de travail.
- d’envisager une utilisation partagée d’un véhicule de l’entreprise. Pour cela, il faut prévoir une personne par rang maximum et en quinconce si le véhicule comprend plusieurs rangs. En cas d’impossibilité de mettre en œuvre ces mesures, chaque salarié devra porter un masque de protection respiratoire, et la répartition des salariés se fera en fonction du nombre de places dans le véhicule :
 - pour un véhicule de 3 places : 2 salariés assis aux extrémités de la cabine ;
 - pour un véhicule de tourisme / berline de 4 ou 5 places : 2 salariés : 1 à l’avant et 1 à l’arrière ;
 - pour un véhicule de 6 places réparties sur 2 rangées de 3 places : 4 salariés assis aux extrémités de chaque rangée ;
 - pour un véhicule de 9 places réparties sur 3 rangées de 3 places : 6 salariés assis aux extrémités de chaque rangée ;
- mettre en place un écran étanche (conforme aux règles d’aménagement intérieur d’un véhicule et assurant une étanchéité durable – attention au risque d’arrachage intempestif) entre deux rangs permet de respecter la distanciation sociale recommandée par les autorités sanitaires entre les rangs ainsi séparés. Dans ce cas, pour les véhicules 7 places (1^{er} rang de 3 places, 2^e rang de 4 places), 2 personnes peuvent prendre place à chaque extrémité du 2^e rang, avec ou sans masque, celles-ci étant à plus d’un mètre l’une de l’autre.
- éviter de mettre un écran entre le conducteur et le passager du 1^{er} rang d’un véhicule, sauf à faire appel à un dispositif dûment homologué pour installation dans un véhicule. En effet, les dispositifs type plexiglas sont source de risque de blessure en cas d’accident, et les dispositifs type polyane ne permettent pas d’assurer une bonne visibilité du rétroviseur droit pour le conducteur.
- prévoir systématiquement la désinfection des surfaces de contact entre chaque utilisateur (conducteur et passagers) (volant, boutons de commande, poignée de changement de vitesse...) et la mise à disposition de lingettes désinfectantes et de gel ou solution hydroalcoolique. Les écrans étanches qui ne pourraient être désinfectés doivent être changés entre deux utilisateurs.

Par ailleurs, il est nécessaire de se désinfecter les mains avant de monter dans le véhicule et d’éviter tout contact pendant le voyage.

Depuis le 11 mai, deux attestations doivent, le cas échéant, être fournies.

- La [déclaration de déplacement](#) lorsque mon salarié se déplace à plus de 100km de son domicile et en dehors de son département de résidence.
- [L’attestation de déplacement professionnel](#) lorsque mon salarié se déplace en Ile-de-France en prenant les transports collectifs pendant les heures de pointe c’est-à-dire entre 6h30 et 9h30 et entre 16h et 19h.

Le cas échéant, ces deux attestations sont cumulatives.

La déclaration de déplacement

Quand la remplir ? Lorsque le déplacement professionnel conduit mon salarié à se trouver à plus de 100km de sa résidence principale et en dehors de son département.

Que doit-y indiquer le salarié ? Ses informations personnelles, ainsi que celles relatives au déplacement (date, commune et département).

- Pour les trajets entre le lieu de résidence et le(s) lieux d’exercice de l’activité professionnelle, et déplacements professionnels, mon salarié coche la case 1.

- Si mon salarié se rend régulièrement sur le même lieu, je coche la case « *déplacement professionnel récurrent* » (encadré en gras), l'attestation devenant alors valable sur toute la durée du déplacement.
- Si la situation de mon salarié nécessite une déclaration de déplacement mais que le lieu où il se rend change quotidiennement, je peux indiquer « *déplacement itinérant* » à la place de la commune. Dans ce cas, je n'ai pas besoin de faire une nouvelle déclaration de déplacement à chaque fois. Cependant, je dois être en mesure de justifier cette itinérance en cas de contrôle (voir ci-dessous pour des exemples de justificatifs).

En cas de contrôle, quels documents mon salarié doit-il avoir en sa possession ?

- La déclaration de déplacement dûment remplie.
- Un justificatif de domicile. Ce justificatif peut être notamment une facture de téléphone, d'électricité, de gaz ou d'eau, les quittances de loyer, les avis d'imposition ou de taxe d'habitation, l'attestation d'assurance du logement ou du véhicule, la carte grise du véhicule ou un relevé Caf mentionnant les aides liées au logement. Il doit comporter son nom et prénom et dater de moins d'un an.
- Un justificatif de motif de déplacement. Il peut, par exemple, s'agir d'une attestation « maison », d'un ordre de mission pour un départ sur chantier, d'un mail, etc... Le document doit être fiable et probant.
- Sa pièce d'identité.

L'attestation de déplacement professionnel en transport public collectif en Ile-de-France

Quand la remplir ? Lorsque mon salarié doit, pour se déplacer, utiliser les transports publics collectifs en Ile de France du lundi au vendredi aux heures de pointe, c'est-à-dire au cours des tranches horaires suivantes : 6h30 - 9h30 et 16h -19h.

Que dois-je y indiquer ? Je dois renseigner les informations relatives à mon salarié (nom, prénom, fonctions, etc...) et indiquer les lieux d'exercice de l'activité professionnelle. Je dois également cocher les horaires d'arrivée et les horaires de départ de mon salarié, qui justifient sa présence dans les transports en commun entre 6h30 et 9h30 et entre 16h00 et 19h00.

Dois-je la renouveler quotidiennement ? Je détermine la durée de validité de cette attestation, qui peut correspondre à la durée de l'état d'urgence sanitaire. Il n'est donc pas obligatoire de la renouveler chaque jour.

En cas de contrôle, quels documents mon salarié doit-il avoir en sa possession ?

- L'attestation de déplacement professionnel dûment remplie par l'employeur.
- Sa pièce d'identité.

Exemples

<p>Mon salarié se déplace sur un chantier situé à moins de 100km de chez lui mais il doit utiliser les transports en commun en Ile de France.</p>	<p>Aux heures de pointe, je dois simplement lui fournir l'attestation de déplacement professionnel en transport public collectif en Ile-de-France.</p> <p>En dehors de ces heures, il n'a besoin d'aucun document.</p> <p>Conseil : invitez votre salarié à se munir de sa pièce d'identité et d'un justificatif de domicile prouvant qu'ils réside à moins de 100km du chantier sur lequel il doit se rendre.</p>
<p>Mon salarié se déplace sur un chantier situé à plus de 100km de chez lui mais dans le même département que son lieu de résidence (hors Ile-de-France).</p>	<p>Je n'ai aucune attestation à fournir à mon salarié.</p>

	Conseil : invitez votre salarié à se munir de sa pièce d'identité et d'un justificatif de domicile prouvant qu'ils réside dans le département du chantier sur lequel il doit se rendre.
Mon salarié part en grand déplacement sur un chantier se situant en île de France, à plus de 100km de chez lui et dans un autre département que son lieu de résidence.	Je dois lui fournir : <ul style="list-style-type: none"> – la déclaration de déplacement dûment remplie pour son aller et son retour ainsi qu'un document justifiant du motif du déplacement (ordre de mission, mail, attestation « maison », etc.) ; – le cas échéant, l'attestation de déplacement professionnel en transport public collectif en Ile-de-France. Mon salarié doit également se munir de sa pièce d'identité et d'un justificatif de domicile.
Mon salarié se déplace quotidiennement sur un chantier différent, se trouvant à chaque fois à plus de 100km de chez lui et dans un autre département que son lieu de résidence (hors Ile-de-France).	Je dois lui fournir la déclaration de déplacement dûment remplie, en cochant « déplacement professionnel récurrent » et en indiquant « déplacement itinérant », ainsi qu'un document justifiant du déplacement. <p>Mon salarié doit également se munir de sa pièce d'identité et d'un justificatif de domicile.</p>

13. Quelles sont les règles d'accès sur les chantiers ?

Selon le protocole de déconfinement du ministère du Travail, la gestion de flux des personnes doit faire l'objet d'une analyse rigoureuse selon le lieu du travail, et tenant compte des plans particulières de circulation permettant de fluidifier les déplacements notamment :

- l'arrivée sur le parking avec l'affichage d'un plan de circulation permettant la gestion des emplacements et des flux ;
- l'accessibilité sur le chantier via un tourniquet, prévoir de condamner celui-ci pour éviter tout contact avec les mains, sauf en cas de risque d'intrusion important, auquel cas il faut organiser le nettoyage et le lavage des mains ;
- la circulation à l'intérieur du chantier, prévoir un sens unique de circulation avec un marquage lisible au sol pour éviter les croisements, les retours en arrière ;
- sur les lieux de pause, veiller à afficher les mesures barrières : se laver les mains avant et après la pause et prévoir la désinfection de l'espace par un personnel dédié.

14. Puis-je faire réaliser des tests de dépistage Covid-19 à mes salariés ?

Non. Les campagnes de dépistage organisées par les entreprises pour leurs salariés ne sont pas autorisées.

Les prélèvements sur prescription médicale sont complexes et doivent être réalisés par des professionnels formés. En conséquence, **aucune organisation par les employeurs de prélèvements en vue d'un dépistage virologique ne saurait s'inscrire dans la stratégie nationale de dépistage.**

Selon la CNIL, seuls les personnels de santé compétents notamment les médecins du travail peuvent collecter les données relatives à l'état de santé des salariés. Le dépistage du Covid-19 est soumis au secret médical et l'entreprise ne peut pas en avoir connaissance. L'entreprise ne pourra recevoir que l'éventuel avis d'aptitude ou

inaptitude à reprendre le travail émis par le médecin du travail, sans autre précision sur l'état de santé du salarié. Vous pouvez consulter les recommandations de la CNIL [ICI](#).

Dans un communiqué commun publié le 20 mai 2020, les Académies nationales de médecine et de pharmacie recommandent notamment que :

- seuls les tests qui seront recommandés par les CNR (Centres Nationaux de Référence) et validés par le Ministère de la santé et des solidarités soient utilisés ;
- les tests sérologiques Covid-19 ne soient effectués ni sur simple demande individuelle, ni sur l'injonction d'employeurs ;
- les tests sérologiques soient effectués uniquement sur prescription médicale, le médecin généraliste devant juger de leur nécessité après consultation ou téléconsultation ;
- le rendu d'un résultat positif ne donne pas lieu à l'établissement d'un « certificat de séropositivité » ou d'un « passeport immunologique » ;
- le secret médical soit scrupuleusement préservé.

Vous pouvez télécharger ce communiqué [ICI](#)

15. 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 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 social 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).

16. 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.

17. 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](#)

18. 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**.

19. 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. Ces services restent disponibles pendant la période d'urgence sanitaire liée au Coronavirus. **Il est donc inutile de les contacter avant la reprise des chantiers pour ne pas surcharger les centres d'appel.**

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

Oui. La pandémie de Covid-19 implique pour les sauveteurs secouristes du travail certains ajustements dans la conduite à tenir face à un arrêt cardiorespiratoire :

- **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. L'alerte et l'utilisation du défibrillateur automatisé externe restent inchangées.

21. En cas d'urgence (hors Covid-19), puis-je faire appel à l'OPPBTP ?

Oui. Les interventions de l'OPPBTP en entreprise et sur chantier seront maintenues dans les cas suivants :

Situation d'urgence (accidents, arrêts de chantier, risque d'injonction) ;

- chantier de Notre-Dame (tant que le chantier est ouvert) ;
- intervention prévue à ce jour, dans le cas où l'entreprise souhaite la maintenir ;
- réponse à une demande expresse d'intervention en entreprise ou chantier dûment justifiée avec un caractère d'urgence.

22. Que dois-je faire si mon salarié doit suivre une formation obligatoire ?

Extrait du [FAQ](#) du Ministère du Travail – Coronavirus : Questions/réponses pour les entreprises et les salariés - (mise à jour du 26.05.20).

Le renouvellement des formations à la charge de l'employeur, en matière de santé et de sécurité au travail (formations amiante, rayonnements ionisants, risques électriques, ...) entre dans le champ d'application de l'article 2 de l'ordonnance n° 2020-306 du 25 mars 2020 modifiée.

Les entreprises pourront différer la mise en œuvre de leurs obligations arrivant à échéance entre le 12 mars 2020 et le 23 juin 2020 inclus. Ces formations qui devaient être accomplies pendant cette période seront réputées avoir été faites à temps si elles ont été effectuées dans un délai qui ne peut excéder, à compter de la fin de cette période, deux mois.

Ainsi, quelle que soit la formation concernée, l'employeur est réputé avoir satisfait à son obligation si le renouvellement de la formation arrivant normalement à échéance entre le 12 mars 2020 et le 23 juin 2020 inclus est dispensé avant le 23 août 2020.

Attention, lorsque l'employeur recourt à des organismes de formation, il lui est recommandé de s'adresser au plus tôt à eux afin de planifier le report des formations et ce afin d'éviter une surcharge des organismes à l'issue de la période d'urgence sanitaire.

A contrario, ces dispositions ne s'appliquent pas aux primo-obligations comme les formations avant affectation au poste de travail, vérifications initiales, premières demandes de certification ou d'accréditation.

23. 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'OPPBTP 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](#)

24. Que dois-je faire pour obtenir le renouvellement des certifications et des accréditations ?

Extrait du [FAQ](#) du Ministère du Travail – Coronavirus : Questions/réponses pour les entreprises et les salariés - (mise à jour du 26.05.20).

Les certifications et accréditations constituent des mesures administratives entrant dans le champ d'application du 3° de l'article 3 de l'ordonnance n° 2020-306 du 25 mars 2020 modifiée dès lors qu'elles équivalent à conférer à l'organisme certifié ou accrédité l'autorisation d'exercer son activité pour un tiers ou pour leur compte.

Par conséquent, en application de ce même article, les certifications et accréditations arrivant à échéance entre le 12 mars 2020 et le 23 juin 2020, sont prorogées de plein droit, jusqu'au 23 septembre 2020, soit de trois mois courant à compter du 23 juin 2020.

Attention, pour éviter une surcharge des organismes certificateurs et du COFRAC à l'issue de la période d'urgence sanitaire, il est recommandé aux entreprises de s'adresser au plus tôt à ces organismes afin de planifier le report des audits.

A contrario, cette disposition n'est pas applicable aux premières demandes de certification ou d'accréditation.

25. La durée de validité des CACES est-elle prolongée pendant la période d'urgence sanitaire ?

Oui. La durée de validité des CACES arrivant à échéance entre le 12 mars et le 10 août 2020 est prolongée jusqu'au 31 octobre 2020 ([ameli.fr](https://www.ameli.fr) pour les entreprises).

A noter : les organismes de formation proposant les formations et les tests CACES rouvrant progressivement depuis le 11 mai 2020, il est conseillé de réserver la formation et la date du passage du test auprès de votre organisme le plus rapidement possible.

26. 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 entre le 12 mars et le 31 août 2020 avec une date de report maximale au 31 décembre 2020.

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

Oui. Certaines visites médicales peuvent être reportées jusqu'au 31 décembre 2020, sauf lorsque le médecin du travail estime indispensable de les maintenir.

Les visites et examens médicaux pouvant être reportés :

Le décret du 8 avril 2020 liste les visites et examens médicaux que le médecin du travail peut reporter au plus tard jusqu'au 31 décembre :

- La visite d'information et de prévention initiale dont bénéficie tout travailleur à l'embauche sauf pour les travailleurs bénéficiant d'un suivi spécifique ;
- Le renouvellement de la visite d'information et de prévention ;
- Le renouvellement de l'examen d'aptitude et la visite intermédiaire pour les travailleurs affectés à un poste présentant des risques particuliers à l'exception de ceux exposés à des rayons ionisants classés en catégorie A.

Les visites et examens médicaux ne pouvant pas être reportés :

- La visite d'information et de prévention initiale, concernant les travailleurs handicapés ; les travailleurs âgés de moins de 18 ans ; les travailleurs qui déclarent être titulaires d'une pension d'invalidité ; les femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitantes ; les travailleurs de nuit ; les travailleurs exposés à

des champs électromagnétiques affectés à des postes pour lesquels les valeurs limites d'exposition sont dépassées ;

- L'examen médical d'aptitude initial, dans le cadre du suivi individuel renforcé ;
- Le renouvellement de l'examen d'aptitude pour les travailleurs exposés à des rayons ionisants classés en catégorie A.

Les visites de préreprise : le médecin du travail n'est pas tenu d'organiser la visite de préreprise, prévue pour les travailleurs en arrêt de travail d'une durée de plus de trois mois, lorsque la reprise du travail doit intervenir avant le 31 août 2020, sauf s'il porte une appréciation contraire.

Les visites de reprise sont maintenues avant la reprise effective du travail lorsqu'il concerne les travailleurs handicapés ; les travailleurs âgés de moins de 18 ans ; les travailleurs qui déclarent être titulaires d'une pension d'invalidité ; les femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitantes ; les travailleurs de nuit.

Pour les autres travailleurs, le médecin du travail peut reporter l'examen, sans que ce report fasse obstacle à la reprise du travail :

- dans la limite d'un mois suivant la reprise du travail, pour les travailleurs faisant l'objet du suivi individuel renforcé ;
- dans la limite de trois mois suivant la reprise du travail, pour les autres travailleurs.

Le médecin du travail informe l'employeur et les salariés concernés du report des visites et de la date à laquelle elles sont reprogrammées. Dans le cas où le médecin du travail ne dispose pas des coordonnées du travailleur, il invite l'employeur à communiquer à ce dernier ces informations.

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

Dans le contexte de la crise sanitaire, une ordonnance du 1^{er} avril 2020 aménage les missions des services de santé au travail, en particulier l'activité des médecins du travail qui vont temporairement se concentrer sur :

- la diffusion des messages de prévention contre la propagation du covid-19 ;
- l'appui aux entreprises dans la mise en œuvre des mesures de prévention adéquates (notamment l'application du guide de préconisation OPP-BTP) et l'accompagnement de celles amenées à accroître ou adapter leur activité ;
- la prescription d'arrêts de travail en lien avec le covid-19 et le dépistage des salariés contaminés ;
- les visites d'embauche pour des salariés affectés à des postes à risques ou qui présentent des facteurs de vulnérabilité.

29. Dans quel cadre et selon quelles modalités le médecin du travail peut-il prescrire des arrêts de travail ou des certificats d'isolement ?

Le [décret du 11 mai 2020](#) fixe les conditions temporaires pour lesquelles le médecin du travail peut, du 12 au 31 mai 2020 prescrire des arrêts de travail ou de renouveler des arrêts de travail prescrits.

Sont concernés, les salariés :

- atteints ou suspectés d'être atteints par le Covid-19, notamment les cas contacts ;
- vulnérables car susceptibles de développer des formes sévères de la maladie au sens de l'article 1^{er} du [décret n°2020-521 du 5 mai 2020](#).
- partageant le même domicile qu'une personne vulnérable, ainsi que des certificats d'isolement aux salariés jusqu'au 31 mai 2020.

Pour les salariés atteints ou suspectés d'être atteints par le Covid-19 le médecin du travail établit l'arrêt de travail à partir du modèle existant pour les arrêts de travail classiques. Il le transmet au salarié et à son employeur (l'employeur est destinataire du seul volet 3 qui ne comporte pas d'éléments d'ordre médical). Le salarié envoie alors dans les deux jours, l'avis d'interruption de travail à l'organisme d'Assurance maladie dont il relève.

S'agissant des salariés vulnérables ou partageant le domicile d'une personne vulnérable, le médecin du travail n'établit pas d'arrêt de travail sur le modèle classique, mais une déclaration d'interruption de travail sur papier libre qui comporte les informations suivantes :

- l'identification du médecin ;
- l'identification du salarié ;
- l'identification de l'employeur ;
- l'information selon laquelle le salarié remplit ces conditions.

Le médecin du travail remet la déclaration d'interruption de travail au salarié. Ce dernier l'adresse sans délai à son employeur pour placement en activité partielle.

30. Quelles sont les modalités de report ou d'annulation des visites médicales ?

Lorsque la visite médicale est reportée, le service de santé au travail en informe l'employeur et le travailleur en leur communiquant la date à laquelle la visite est reprogrammée. Dans le cas où le service de santé au travail ne dispose pas des coordonnées du travailleur, il invite l'employeur à lui communiquer ces informations.

D'une manière générale, toutes les demandes de visites doivent faire l'objet d'une analyse et d'une réponse de la part du service de santé au travail :

- si la demande de visite médicale émane de l'employeur et entre dans les catégories de visites devant être maintenues : la visite est organisée en téléconsultation ou en présentiel si le médecin estime cette modalité nécessaire ;
- s'il s'agit d'une visite occasionnelle, de reprise ou de réprise, à la demande du salarié ou de l'employeur avec un motif particulier : il est fortement recommandé qu'un professionnel de santé au travail prenne un contact téléphonique avec le salarié pour évaluer la nécessité de maintenir la visite et convenir des modalités de celle-ci ;
- si la demande de visite médicale émane de l'employeur et entre dans les catégories de visites pouvant être reportées : la visite est reportée, sauf si le médecin du travail en décide autrement.

Pour la gestion des procédures d'inaptitude, l'étude de poste et des conditions de travail pourra être réalisée à distance sur le fondement des études et visites précédemment effectuées. Pour l'examen médical du salarié, la réalisation à distance est possible si le médecin estime qu'un examen clinique n'est pas nécessaire.

La téléconsultation est également possible dans le respect des recommandations de la Haute Autorité de santé : acceptation du salarié, communication en temps réel par vidéo, confidentialité, traçabilité.

31. 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.

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

Oui. Si l'employeur doit informer ses salariés sur les mesures barrière et sur les cas où les personnes dites à risques peuvent se faire arrêter par leur médecin traitant, la décision appartient au salarié de s'arrêter mais aussi de mettre fin à cet arrêt en accord avec son médecin traitant.

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

Oui. Si le salarié présente un [certificat d'isolement](#) établi par un médecin traitant ou le médecin du travail, ou une [attestation sur l'honneur](#) justifiant de la nécessité de maintien à domicile, le placement en activité partielle est de droit. Dans les deux cas, l'employeur et le salarié peuvent échanger, préalablement à la mise en œuvre de l'activité partielle, pour permettre la mise en place d'une solution de télétravail, si elle est possible.

34. 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 au 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 ».

Mais, en attendant plus de précisions du ministère du Travail., il est conseillé de faire une demande de visite de reprise ou une visite à la demande de l'employeur auprès de son médecin du travail avant la reprise.

35. 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.

36. 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.

37.AT-MP: les délais de déclaration et d'instruction des dossiers sont-ils aménagés ?

Oui. Les délais pour déclarer un accident du travail ou une maladie professionnelle ou pour émettre des réserves sont prorogés, de même que ceux impartis aux caisses pour mener leurs investigations et statuer sur le caractère professionnel. Il s'agit des délais qui expirent entre le 12 mars et le 10 août 2020.

Accidents du travail			
Déclarations	Délai légal habituel	Durée de prolongation du délai par l'ordonnance	Durée totale prolongée
Déclaration de l'accident par la victime auprès de son employeur	24 h suivant l'accident	24 heures	48 heures suivant l'accident
Déclaration de l'accident par l'employeur auprès de la CPAM	48 h à partir du jour où l'employeur a connaissance de l'accident	3 jours	Cinq jours à partir du jour où l'employeur a connaissance de l'accident
Déclaration de l'accident par l'employeur auprès de la CPAM lorsqu'un accident bénin entraîne ultérieurement un arrêt de travail ou des soins médicaux	48 h suivant la survenance des circonstances nouvelles	3 jours	Cinq jours suivant la survenance des circonstances nouvelles
Formulation de réserves auprès de la CPAM	10 j francs à compter de la date de la déclaration d'accident du travail	2 jours	12 jours francs à compter de la date de la déclaration d'accident du travail
Réponse au questionnaire sur les circonstances ou la cause de l'accident	20 j francs à compter de la date de réception du questionnaire	10 jours	30 jours francs à compter de la date de réception du questionnaire

Accidents du travail			
Délai à l'issue duquel la caisse décide d'engager des investigations complémentaires/statue sur le caractère professionnel de l'accident	30 jours à compter de la réception de la déclaration d'accident du travail		Jusqu'à une date fixée par arrêté, au plus tard le 1er octobre 2020

Maladies professionnelles			
Déclarations	Délai légal habituel	Durée de prolongation du délai par l'ordonnance	Durée totale prolongée
Déclaration de la maladie professionnelle par la victime à la CPAM	15 j à compter de la cessation du travail	15 jours	30 jours à compter de la cessation du travail
Déclaration de la maladie professionnelle par la victime à la CPAM dans le cas d'une révision ou d'un ajout de tableau des maladies professionnelles	3 mois à compter de la date d'entrée en vigueur du nouveau tableau	2 mois	5 mois à compter de la date d'entrée en vigueur du nouveau tableau
Réponse au questionnaire sur les circonstances ou la cause de la maladie	30 j francs à compter de la date de réception du questionnaire	10 jours	40 jours francs à compter de la date de réception du questionnaire
Durée de mise à disposition du dossier dans le cadre de la procédure de reconnaissance des maladies professionnelles	20 j francs avant la prise de décision par la CPAM	20 jours	40 jours francs avant la prise de décision par la CPAM
Délai à l'issue duquel la caisse décide d'engager des investigations complémentaires/statue sur le caractère professionnel de la maladie	3 mois à compter de la réception de la déclaration de maladie professionnelle		Jusqu'à une date fixée par arrêté, au plus tard le 1er octobre 2020

Rechutes/nouvelles lésions			
Déclarations	Délai légal habituel	Durée de prolongation du délai par l'ordonnance	Durée totale prolongée

Rechutes/nouvelles lésions			
Réponse au questionnaire en cas de rechute ou nouvelle lésion	20 j francs à compter de la date de réception du questionnaire	5 jours	25 jours francs à compter de la date de réception du questionnaire
Délai à l'issue duquel la caisse rend sa décision	60 j francs à compter de la réception du certificat médical mentionnant la rechute ou nouvelle lésion		Jusqu'à une date fixée par arrêté, au plus tard le 1er octobre 2020

Dans le cadre de la procédure de reconnaissance des accidents du travail et des maladies professionnelles, le salarié et l'employeur peuvent produire des éléments qui n'étaient pas présents au dossier au moment de la consultation des pièces. Dans ce cas, une nouvelle consultation doit être organisée pour les parties avant que la caisse ne se prononce.

Les délais de mise en œuvre des expertises et ceux relatifs aux conditions d'examen des recours sont également prorogés de 4 mois.

Pour vous accompagner dans vos démarches, la [Hotline AT-MP](#) de la FNTF 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).

38. Quelle est la couverture AT-MP d'un apprenti en chômage partiel lorsqu'il est de nouveau accueilli en CFA ?

Le FAQ du Ministère du travail sur l'apprentissage précise que l'article L. 6222-32 du Code du travail prévoit que « lorsque l'apprenti fréquente le centre de formation, il continue à bénéficier du régime de sécurité sociale sur les accidents du travail et les maladies professionnelles dont il relève en tant que salarié ».

Les apprentis bénéficient donc de la protection en cas d'accident à caractère professionnel pendant le temps passé en CFA, même si l'apprenti est placé par son employeur en activité partielle. En cas d'accident du travail ou de trajet de l'apprenti dans le cadre de sa formation au CFA, il n'y a pas d'imputation des coûts au compte employeur. L'imputation relève dans tous les cas d'un compte mutualisé (étudiants/apprentis).

39. 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 du 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. Le Covid-19 est bien constitutif 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 au 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

Le Covid-19 ne figure, à ce jour, dans aucun tableau de maladies professionnelles. Dès lors, cette affection ne peut pas faire l'objet d'une prise en charge au titre d'un tableau de maladies professionnelles.

S'agissant d'une maladie hors tableau, la maladie suite à la contamination par le virus Covid-19 s'inscrirait dans le système complémentaire au titre des maladies hors tableaux.

Ce système complémentaire permet la prise en charge notamment des maladies non désignées dans un tableau de maladies professionnelles, à condition qu'il s'agisse d'une affection grave susceptible d'entraîner le décès de l'intéressé ou une incapacité permanente au moins égale à 25 %. Toutefois il est difficile, à ce jour, d'apprécier si le Covid-19 est susceptible de provoquer des séquelles et si celles-ci sont susceptibles d'entraîner un taux d'incapacité permanente équivalent à minima à 25 %. Selon les informations relatives à ce virus disponibles à ce jour, les personnes contaminées, et qui guérissent, ne semblent conserver aucune séquelle.

En revanche, le virus peut être à l'origine du décès de certains malades. Dans ce cas, une demande et une instruction, au titre des maladies hors tableaux, pourraient être faites. 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 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.

Attention ! Dans tous les cas, la faute inexcusable ne peut être invoquée qu'en cas d'accident du travail (hors accident de trajet) ou de maladie professionnelle dûment reconnue. Il n'est donc pas possible d'invoquer la faute inexcusable de l'employeur sans passer par l'étape de la reconnaissance d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

Pour vous accompagner dans vos démarches, la [Hotline AT-MP](#) de la FNTF 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).

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

La loi de finances rectificative du 25 avril 2020 a abaissé temporairement le taux de TVA de 20 % à 5,5 % :

- pour les masques et les tenues de protection aux produits livrés depuis le 24 mars 2020 ;
- pour les gels hydroalcooliques aux produits livrés depuis le 1er mars 2020.

La liste et les caractéristiques techniques des produits pouvant bénéficier du taux à 5,5 % sont fixées par [arrêté du 7 mai 2020](#).

42. Puis-je obtenir une aide financière pour les mesures Covid-19 ?

Oui. Pour aider les entreprises de moins de 50 salariés à financer des équipements de protection du Covid-19, le régime des Accident du Travail et Maladies Professionnelles (AT/MP) de l'Assurance Maladie propose une subvention « Prévention Covid ».

Cette subvention concerne les **achats ou locations réalisées du 14 mars 2020 au 31 juillet 2020**.

[Les conditions d'obtention](#) et le dossier de demande sont disponibles en ligne sur le site internet ameli.fr/entreprise. [Le dossier dument complété \(demande et factures\)](#) est à adresser à la caisse régionale (Carsat, Cramif, CGSS, CSS) de rattachement de l'entreprise jusqu'au 31 décembre 2020.

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 des signes de Covid-19 ?

Le début du déconfinement s'est accompagné pour certains salariés par le retour sur leur lieu de travail. C'est dans ce contexte que 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 que la prise en charge repose sur les actions d'isolement, de protection et de recherche de signes de détresse, et présente les étapes de prise en charge d'une personne présentant des symptômes en entreprise. Il liste les acteurs qui doivent être sollicités avant, pendant et après cette prise en charge, 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. Que faire si un salarié malade du Covid-19 a été en contact avec les autres salariés ?

Dans ce cas, l'employeur doit prendre les dispositions suivantes :

- Maintenir le salarié contaminé à son domicile. Il pourra bénéficier d'une indemnisation au titre de l'assurance maladie dans les conditions de droit commun et bénéficier d'un avis d'interruption de travail délivré par un médecin ;
- Informer les autres salariés d'un cas possible d'infection afin qu'ils soient vigilants à l'apparition éventuelle de symptômes et qu'ils restent à domicile si c'est le cas. Il n'y a pas lieu de faire un suivi particulier des cas contacts.

46. 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 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, ...) ;
- 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...) doivent être enfermés dans des sacs étanches jetés via la filière des ordures ménagères.

47. Quelles sont les mesures à respecter lors d'un ravitaillement en matériaux de construction ?

La Fédération du Négoce de Bois et de Matériaux de construction a édité un guide regroupant les règles de sécurité sanitaire pour la réouverture ou la continuité de l'activité des points de vente.

Ces règles prennent en compte les deux axes fondamentaux qui sont l'absence totale de contact physique et le respect d'une distance d'au moins un mètre entre les salariés, les clients ou les fournisseurs. Cela se traduit par :

- une organisation de la préouverture notamment avec l'information des clients, l'aménagement de l'agence et l'organisation du planning des rendez-vous pour l'accès au point de vente et des livraisons sur chantier ;
- un aménagement du point de vente (ouverture du portail uniquement sur rendez-vous) ;
- un aménagement de la cour intérieure avec filtrage d'accès et balisage des emplacements de chargements/déchargements ;
- une organisation sur la livraison sur chantier avec notamment un rappel des règles de chargement client applicable au chauffeur au départ du négoce, de dépose de la marchandise, la procédure de signature de bordereau et la récupération de la marchandise.

Ce guide est disponible sur le site de la FBNM. Téléchargez le [ICI](#)

48. 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 du 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.

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

Au vu des données actuelles, la transmission du 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.

50. 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
- Aérez les locaux plusieurs fois par jour. Ouvrez les portes et les fenêtres et supprimez les recyclages d'air lorsque c'est possible

Pauses et repas :

- Étalez 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
- 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, respectez les distances de sécurité d'au moins 1m entre salariés

- 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 d'au moins 1m
- 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...).

Pour plus d'information, consulter la fiche du ministère du Travail [ICI](#)

51. Nettoyage des locaux, 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...) ;
- aérer régulièrement les locaux (au moins 3 fois 15 minutes par jour) et vérifier le cas échéant les installations de ventilation et de climatisation.