



La santé au travail

---

# GUIDE D'AIDE à l'élaboration d'un **P**lan de **C**ontinuité des **A**ctivités **P**lan de **R**eprise des **A**ctivités

**Sécurité-prévention des salariés  
Risque pandémique**

**PME TPE-Artisans**

---

27 mars 2020

Les spécificités liées au **COVID-19** sont mises exergue dans ce document par l'utilisation d'une police de caractère spécifique ou d'une couleur rose  
En fonction de l'actualité, ce guide est régulièrement mis à jour

Une épidémie est susceptible de déstabiliser la continuité de l'activité et de modifier les conditions de travail de vos salariés. **Il est donc nécessaire d'établir un plan de continuité d'activité (PCA)**. Ce PCA doit regrouper **toutes les actions à mener pour** :



➔ **Maintenir l'activité essentielle de l'entreprise ;**



➔ **Protéger les salariés.**

Si ces deux objectifs entrent en conflit, la sécurité et la santé des salariés doivent toujours l'emporter. En effet, si le PCA n'est pas obligatoire, le code de travail oblige les employeurs à mettre en place des mesures protégeant la santé et la sécurité des salariés.

Une fois le risque pandémique faible, la reprise d'activité se réalisera progressivement. **Une reprise efficace est une reprise bien anticipée et planifiée. Le PRA (Plan de Reprise d'Activité) en est l'élément clé.**

**L'élaboration d'un PCA ou d'un PRA nécessite d'intégrer les conditions de travail** pour mieux anticiper les situations inédites.

**L'information aux salariés constitue un volet important du PCA / PRA :**

Il est indispensable de les informer sur les mesures et aménagements envisagés (télétravail, changements d'horaire, aménagement de poste, ...) pour faire face à la crise.

Plus généralement, il est conseillé aux entreprises de communiquer sur les mesures de prévention édictées par les autorités sanitaires : limiter les déplacements professionnels, encourager le télétravail, informer sur les bons gestes, ...

Ce document n'a pas vocation à vous aider à construire votre PCA / PRA dans leur intégralité. Il liste les actions et décisions, pour la santé de vos salariés afin de gérer au mieux une crise épidémiologique et reprendre votre activité avec efficacité, en 5 étapes :



Résumé CORONAVIRUS : ce qu'il faut savoir

**LES INFORMATIONS UTILES**  
0 800 130 000 (appel gratuit)  
gouvernement.fr/info-coronavirus

**COMMENT SE PROTÉGER ET PROTÉGER LES AUTRES ?**

- Lavez-vous très régulièrement les mains
- Toussez ou éternuez dans votre coude ou dans un mouchoir
- Utilisez un mouchoir à usage unique et jetez-le
- Saluez sans se serrer la main, évitez les embrassades

**COMMENT SE TRANSMET LE CORONAVIRUS ? (09/03/2020)**

- Par la projection de gouttelettes
- Face à face pendant au moins 15 minutes
- 1m

**QUELS SONT LES SIGNES ?**

- Fièvre
- Fatigue
- Toux et maux de gorge
- Gêne respiratoire
- Maux de tête
- Courbatures

**PLAN DE PRÉVENTION ET DE GESTION DES RISQUES**

<b>STADE 1</b> Cas importés sur le territoire →Objectif Freiner l'introduction du virus	<b>STADE 2</b> Existence de cas groupés sur le territoire français →Objectif Limiter la propagation du virus	<b>STADE 3</b> Le virus circule sur tout le territoire →Objectif Limiter les conséquences de la circulation du virus	<b>STADE 4</b> Accompagnement du retour à la normale
--------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------

Cette affiche a été émise le 12 mars 2020, depuis 2 autres signes sont possibles :

- agueusie : perte de goût
- anosmie : perte de l'odorat.

# 1 – Maintenir mes activités essentielles



## 1.1 - Organiser le maintien de mes activités essentielles

Cette étape doit permettre d'identifier les activités et les acteurs clés pour un fonctionnement en mode dégradé afin d'assurer une continuité de service. Elle permet de définir des mesures organisationnelles adaptées.

- 1) J'identifie les activités et je les hiérarchise selon leur importance ainsi que les personnels en charge (dits « acteurs clés »).  
Niveau I – Activités prioritaires devant être assurées en toutes circonstances.  
Niveau II – Activités pouvant être reportées d'une à deux semaines.  
Niveau III - Activités pouvant être décalées de huit à douze semaines.
- 2) Pour les responsables d'activités, je définis deux à trois rangs de remplaçants en nommant les « acteurs clés » en charge des activités identifiées.  
Rang A : les personnes en charge en temps habituel,  
Rang B : si indisponibilité des acteurs du rang A, les personnes susceptibles de prendre le relais des activités de niveau I.  
Rang C : si indisponibilité des acteurs du rang A et B, les personnes susceptibles de prendre le relais pour les activités de niveaux I et II.
- 3) Je m'organise pour disposer et mettre à disposition des moyens techniques et administratifs afin d'assurer la continuité de ces activités : moyens techniques et administratifs, accès aux locaux ou aux données, codes d'accès, clés, autorisations/ habilitations...).

Exemple de tableau d'analyse de cette étape

Detail de l'activité	Niveau I - II - III	Acteurs clés			Télétravail possible?	Conditions à prévoir : moyens techniques et administratifs, accès aux locaux ou aux données, codes d'accès, clés, autorisations/ habilitations...
		Rang A	Rang B	Rang C		

Une fois ce document établi, il doit être remis a minima aux acteurs clés désignés.

- 4) J'identifie les ressources et fournitures stratégiques (susceptibles de bloquer l'activité : lignes téléphoniques, énergies, matières premières,) et mets en place des dispositifs renforcés pour maîtriser leur approvisionnement.
- 5) J'établis et je communique la liste et les coordonnées des acteurs clés :
  - Internes,
  - Externes pour l'activité (fournisseurs stratégiques...),
  - Externes pour les activités supports : organisations patronales, assurances, banquiers, avocats, comptables (si externes), service de santé / médecin du travail, etc...
- 6) Je prédéfinis une cellule de crise à activer en cas de pandémie avec un responsable de la mise en œuvre du PCA.



## 1.2 - Organiser l'activité et la protection des salariés

Il est conseillé de communiquer sur les mesures de prévention édictées par les autorités sanitaires : limiter les déplacements professionnels, encourager le télétravail, informer sur les bons gestes, ...

Le risque infectieux peut être particulièrement élevé dans les milieux confinés de travail et peut générer un absentéisme très important. Le respect de strictes règles d'hygiène, de protection individuelle et une organisation du travail adaptée permet de limiter le risque épidémique ou pandémique au sein de l'entreprise.

Par ailleurs, l'apparition de multiples contraintes individuelles et collectives dues aux mesures de prévention et de protection, la survenue d'infections se produisant au sein de l'entreprise, peuvent faire émerger un réel climat d'angoisse, des tensions psychologiques qu'il est nécessaire d'anticiper au même titre que le risque infectieux : la concertation et la participation de tous les acteurs sont indispensables : salariés (ou CSE), médecins des Services de Santé au Travail.



*L'actualisation du Document Unique d'Evaluation des risques prévue à l'article R. 4121-2 du code du travail est nécessaire du fait de l'épidémie actuelle liée au virus Covid-19. Elle permet de prévoir les mesures de prévention et de protection adéquates dont, par exemple, la mise en sécurité des installations en mode dégradé si nécessaire.*

En fonction de la phase d'une pandémie et au-delà de l'activité, l'employeur doit intégrer dans le PCA des actions pour la protection des salariés.

### Exemples d'actions à intégrer dans le PCA pour la protection des salariés :

- Communiquer auprès des salariés sur ces mesures et les règles d'hygiène de base :
  - Se saluer sans se serrer la main, éviter les embrassades/accolades ;
  - Toussez ou éternuez dans votre coude ;
  - Utilisez des mouchoirs à usage unique ;
  - Ne pas manger sur le lieu de travail ;
  - Évitez les contacts proches (de moins d'un mètre) : réunions, ascenseurs, cantines... ;
  - Se lavez les mains très fréquemment (après tout contact avec des souillures, avant chaque pause, avant de manger, boire, après être passé aux W.C, etc....) au savon ou avec une solution hydro-alcoolique ;
  - Nettoyez régulièrement les surfaces de travail et matériels et en collectivité : les douches, les ustensiles de cuisine, ...) ;
  - Etc...



#### Kit de communication pour vos salariés :

- Kit « gestes barrières virus de l'hiver » de l'assurance maladie : affiches, stickers, kakemonos, pictogrammes et infographies, etc...  
→ <https://assurance-maladie.ameli.fr/qui-sommes-nous/action/campagnes-communication/campagne-de-sensibilisation-aux-gestes-barrieres>
- Kit « COVID-19 » → <https://www.santepubliquefrance.fr/maladies-et-traumatismes/maladies-et-infections-respiratoires/infection-a-coronavirus/articles/coronavirus-outils-de-prevention-destines-aux-professionnels-de-sante-et-au-grand-public>

- Définir des mesures organisationnelles : l'organisation du travail et la fourniture d'équipements pour protéger les salariés d'une contamination sont essentielles :
  - Suspendre les activités de groupe comme les réunions et formations en présentiel, les colloques ou séminaires, les déjeuners d'affaires ... en organisant des visioconférences, ou en recourant systématiquement aux autres moyens de télécontact, au e-learning ... ;
  - Évitez tout déplacement inutile ;
  - Proscrire, dans la mesure du possible, les déplacements des salariés dans les zones à risques et mettre en « quarantaine » chez eux les salariés qui en reviennent, en arrêt de travail ou en télétravail même sans l'accord du salarié (article L. 1222-11 du Code du travail face à la menace épidémique) ;
  - Favoriser massivement la mise en place du télétravail lorsqu'il est possible ;

- Eloigner le plus possible :
  - les bureaux les uns des autres et sans vis-à-vis (au moins 1 mètre, soit 2 mètres entre les employés) ;
  - les tables à la cantine/réfectoire (avec diminution des places et élargissement des horaires d'ouverture en compensation) ... ;
- Eviter d'exposer les salariés dans des endroits confinés, limiter l'usage des ascenseurs à un nombre restreint de personnes ;
- Limiter l'usage des zones de détente à un nombre restreint de personnes (machines à café, salles de pause, ...) ;
- Limiter fortement l'accès aux clients, fournisseurs et autres visiteurs, dans la mesure du possible ;
- Veillez à l'hygiène/nettoyage accru :
  - des locaux de travail (nettoyage de surfaces pouvant être contaminées : poignées de portes, rampes, interrupteurs, boutons de chasse d'eau, fontaines à eau, tables, machines à café, poubelles, etc...).
  - des sols en privilégiant une stratégie de lavage-désinfection humide de sorte que :
    - les sols et surfaces soient nettoyés avec un bandeau de lavage à usage unique imprégné d'un produit détergent ;
    - les sols et surfaces soient ensuite rincés à l'eau du réseau d'eau potable avec un autre bandeau de lavage à usage unique ;
    - un temps de séchage suffisant de ces sols et surfaces soit laissé ;
    - les sols et surfaces doivent être désinfectés avec de l'eau de javel diluée avec un bandeau de lavage à usage unique différent des deux précédents ;
  - des postes de travail (bureaux, photocopieurs, postes de conduite d'engins et véhicules, outillages... ;
  - des vêtements de travail : nettoyage et règles adaptés au port de vêtements de travail en fonction des espaces de vie / travail.

Pour cela, il est essentiel d'avoir une réflexion pour s'approvisionner et mettre à disposition les produits nécessaires (mouchoirs, serviettes en papier à jeter, poubelles, solutions hydro-alcooliques, produits de nettoyage, lingettes, masques, lunettes, vaisselles jetables...)

- Identifier les personnes les plus exposées (accueil, guichet, vente au public ...) et déterminer des mesures adaptées
  - Port de masque, blouse, gants... ;
  - Marquage au sol afin de faire respecter les règles de distanciation ;
  - Réorganisation de la circulation ;
  - Barrière plexiglas ou autre ;
  - Filtrage des entrées pour limiter le nombre de personnes et ainsi respecter les règles de distanciation ;
  - Prise régulière de température en respectant :
    - les directives de la CNIL : **Communiqué CNIL COVID-19** : <https://www.cnil.fr/fr/coronavirus-covid-19-les-rappels-de-la-cnil-sur-la-collecte-de-donnees-personnelles>
    - **la note émise par la DIRRECTE en annexe 1**

Le respect des règles d'hygiène renforcées s'étend aux comportements individuels. En contrepartie des obligations des employeurs en matière d'hygiène au travail, les salariés sont tenus de se conformer strictement aux instructions (règlement intérieur, notes de service, consignes...) qui leur sont données par leur hiérarchie : en cas de pandémie, la « tolérance zéro » est indispensable dans ce domaine.

- Identifier toutes les personnes considérées comme fragiles par le HCSP (Haut Conseil de la Santé Publique)

**Spécificités COVID-19 :** Le HCSP considère que les personnes à risque de développer une forme grave d'infection au SARS-CoV-2 sont les suivantes, selon les données de la littérature :

- personnes âgées de 70 ans et plus (même si les patients entre 50 ans et 70 ans doivent être surveillés de façon plus rapprochée) ;
- patients aux antécédents (ATCD) cardiovasculaires : hypertension artérielle compliquée, ATCD d'accident vasculaire cérébral ou de coronaropathie, chirurgie cardiaque, insuffisance cardiaque stade NYHA III ou IV ;
- les diabétiques insulino-dépendants non équilibrés ou présentant des complications secondaires à leur pathologie ;
- les personnes présentant une pathologie chronique respiratoire susceptible de décompenser lors d'une infection virale ;
- patients présentant une insuffisance rénale chronique dialysée ;
- malades atteints de cancer sous traitement.

Malgré l'absence de données dans la littérature en raison d'un risque présumé, compte-tenu des données disponibles sur les autres infections respiratoires sont également considérés à risque :

- les personnes avec une immunodépression congénitale ou acquise :
  - médicamenteuse, chimiothérapie anti cancéreuse, immunosuppresseur, biothérapie et / ou corticothérapie à dose immunosuppressive,
  - infection au VIH non contrôlé ou avec des CD4 <200/mm<sup>3</sup>,
  - consécutive à une greffe d'organe solide ou de cellules souches hématopoïétiques,
  - liée à une hémopathie maligne en cours de traitement.
- les malades atteints de cirrhose au stade B de la classification de Child-Pugh au moins ;
- les personnes présentant une obésité morbide (indice de masse corporelle > 40 kg/m<sup>2</sup>) par analogie avec la grippe A (H1N1) 09.

S'agissant des femmes enceintes, en l'absence de données disponibles, il est recommandé d'appliquer cette précaution à partir du 3ème mois de grossesse.

- Définir un protocole en cas de salariés exposés ou contaminés.

- Nécessité impérative de rester au domicile en cas de fièvre

- **Numéros utiles**

Quelle situation ?	Quel numéro ?
Détresse respiratoire, urgence médicale	<b>Samu 15</b> (114 pour les personnes ayant des difficultés à parler ou entendre)
Toux sèche, fièvre ou sensation de fièvre, suspicion de Covid-19 sans urgence médicale	Contactez un médecin
Toute information générale sur le coronavirus	Numéro vert du gouvernement <b>0 800 130 000</b>

## 2 – Poursuivre si possible les activités essentielles et urgentes (chantiers urgents, ventes, livraisons, dépannages, ...)

Une fois la phase 3 d'une pandémie annoncée par les autorités, le PCA est alors à déployer selon les décisions préétablies et en complément des directives du gouvernement.

Cette situation d'épidémie impose une vigilance toute particulière dans l'intérêt des salariés et des entreprises.

Au stade 3 de l'épidémie, le télétravail devient la norme pour tous les postes qui le permettent. Si l'activité ne le permet pas, l'employeur doit alors garantir la sécurité des salariés en repensant l'organisation du travail conformément au PCA et avec le respect obligatoire :

- des règles de distanciation ;
- des gestes barrières ;
- de la limite au strict nécessaire des réunions (organisées à distance ou dans le respect des règles de distanciation) ;
- de la limite des regroupements de salariés dans des espaces réduits ;
- de l'annulation ou du report des déplacements non indispensables ;
- de la mise en œuvre d'une organisation du travail adaptée, par exemple mettre en place la rotation des équipes.

**Directives du gouvernement COVID-19 :** <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>



### 2.1 Organiser la poursuite des activités essentielles et urgentes

#### ► **Mise à disposition des moyens techniques, administratifs et sanitaires :**

En fonction des activités essentielles identifiées et hiérarchisées au moment de la construction de PCA, l'employeur doit s'assurer que tous les moyens techniques, administratifs et sanitaires soient mis à disposition des acteurs clés pour la réalisation des activités.

Face à l'épidémie du COVID-19, le gouvernement a mis en place des mesures de soutien immédiates aux entreprises

<https://www.economie.gouv.fr/coronavirus-soutien-entreprises>

[https://www.gouvernement.fr/sites/default/files/contenu/piece-jointe/2020/03/brochure\\_fiches\\_pratiques\\_sur\\_les\\_mesures\\_de\\_soutien.pdf](https://www.gouvernement.fr/sites/default/files/contenu/piece-jointe/2020/03/brochure_fiches_pratiques_sur_les_mesures_de_soutien.pdf)

#### ► **Organisation de l'activité du fait de l'absentéisme :**

Par ailleurs, l'employeur doit réorganiser l'activité du fait de l'absence de salariés ne pouvant pas réaliser du télétravail et étant

- considérés comme fragiles par le HCSP (arrêt impératif) ;
- parents d'enfant(s) de moins de 16 ans scolarisés (ou en garde) dans un établissement fermé sur décision des autorités (arrêt sur demande du salarié).

**Spécificités COVID-19 personnes fragiles** Pour en bénéficier, ces personnes doivent s'enregistrer sur le site « [declare.ameli.fr](https://declare.ameli.fr) », pour réaliser une déclaration de maintien à domicile. Elles seront indemnisées sans délai de carence par l'Assurance Maladie.

**Spécificités COVID-19 parents de jeune(s) enfant(s)** L'employeur doit réaliser la déclaration de maintien à domicile sur le site <https://declare.ameli.fr/> sur la base d'une attestation sur l'honneur émise par le salarié <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R31806>.



► **Maintien du lien et échanges avec les clients, fournisseurs et sous-traitants :**

Des échanges réguliers avec les clients et les fournisseurs sont essentiels afin :

- de les informer des dispositions applicables en mode dégradé pour assurer la continuité des activités jugées essentielles ;
- d'anticiper l'arrêt de l'activité ou de ses approvisionnements ;
- d'échanger sur les directives respectives pour ajuster les pratiques et comportements.

► **Organisation des déplacements :** Si l'État le demande, l'employeur établit des justificatifs de déplacement professionnel pour les acteurs clés ne pouvant exercer en télétravail.

Justificatif de déplacement professionnel employeur COVID 19 :

<https://www.gouvernement.fr/sites/default/files/contenu/piece-jointe/2020/03/justificatif-deplacement-professionnel-fr.pdf>

Questions/réponses sur les restrictions des déplacements :

<https://www.gouvernement.fr/sites/default/files/contenu/piece-jointe/2020/03/faq-restrictions.pdf>

► **Déclarer en activité partielle les salariés non « acteurs clés » du PCA :**

Comment déclarer mon entreprise en activité partielle ?

<https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/accompagnement-des-mutations-economiques/activite-partielle#3>

Numéro vert : 0800 705 800

Face à l'épidémie du COVID-19, le projet de décret prévoit une consultation a posteriori du CSE

► **S'informer quotidiennement des mesures imposées nationalement depuis des sources sûres (sites des ministères) :** <https://travail-emploi.gouv.fr/>

## **2.2 Poursuivre les activités essentielles et urgentes en s'assurant de la santé des salariés et des clients**

Le Code du travail impose à l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et la protection de la santé de son personnel. A ce titre, il doit :

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

L'évaluation des risques doit être régulièrement renouvelée en fonction du changement des circonstances.

Cette nouvelle évaluation doit être retranscrite dans le **Document Unique d'Evaluation**.

**Données particulières au risque COVID-19 dans le DUE :** on considère qu'un contact étroit avec une personne contaminée est nécessaire pour transmettre la maladie : même lieu de vie, contact direct à moins d'un mètre lors d'une toux, d'un éternuement ou discussion de plus de 15 minutes en l'absence de mesures de protection. Un des vecteurs privilégiés de la transmission du virus est le contact des mains non lavées. La combinaison de ces critères permettra d'identifier le risque et les mesures de prévention à mettre en œuvre.

Les mesures de prévention qui découlent de l'actualisation du Document Unique d'Evaluation des risques doivent être enfin portées à la connaissance des salariés selon des modalités adaptées afin de permettre leur pleine application.

Cette démarche peut être réalisée en concertation avec les salariés, le CSE ainsi que le Service de Santé au Travail.



Outre la mise à disposition des moyens techniques, administratifs et sanitaires, l'employeur doit d'assurer que les salariés, qui ne sont pas en télétravail, respectent scrupuleusement les consignes.

Pour cela, l'employeur peut :

- réaliser des visites régulières sur les sites / chantiers et vérifier que les activités ne s'opposent pas aux consignes de sécurité et ne génèrent pas une augmentation des autres risques. Pour les chantiers, il est important qu'un salarié ne soit pas seul, dans la mesure du possible.
- prendre quotidiennement des nouvelles des salariés en les questionnant aussi sur leur entourage afin qu'ils consultent si besoin des médecins et envisagent un arrêt pour protéger les autres salariés.
- s'assurer que les salariés disposent de moyens de transport et qu'ils privilégient les modes individuels.
- s'assurer que les salariés peuvent être facilement joignables et qu'ils puissent contacter tous les acteurs clés de l'entreprise.
- rappeler et montrer l'exemple des mesures « barrières »

**QUELLES MESURES L'EMPLOYEUR DOIT-IL PRENDRE POUR PROTÉGER LA SANTÉ DE SES SALARIÉS FACE AU VIRUS ?**



**Quelles mesures l'employeur doit-il prendre pour protéger la santé des salariés face au virus :**

[https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid19\\_obligations\\_employeur.pdf](https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid19_obligations_employeur.pdf)

### 3 – Anticiper et gérer l'arrêt total d'activité

Sur demande des autorités, problèmes techniques / approvisionnements / ventes ou si les dispositions du PCA ne permettent plus la sécurité des salariés / activités, il est alors nécessaire d'arrêter l'activité.

**Face à l'épidémie du COVID-19, le gouvernement a mis en place des mesures de soutien immédiates aux entreprises**

<https://www.economie.gouv.fr/coronavirus-soutien-entreprises>

[https://www.gouvernement.fr/sites/default/files/contenu/piece-jointe/2020/03/brochure\\_fiches\\_pratiques\\_sur\\_les\\_mesures\\_de\\_soutien.pdf](https://www.gouvernement.fr/sites/default/files/contenu/piece-jointe/2020/03/brochure_fiches_pratiques_sur_les_mesures_de_soutien.pdf)

#### 3.1 – Organiser l'arrêt de l'activité

Toutes les démarches sont abordées dans les chapitres précédents, il reste à organiser l'arrêt total :

- Sécuriser les accès à l'espace d'activité ;
- Couper les énergies non essentielles (eau, gaz, électricité) ;
- Retirer les matériels de valeur ou les sécuriser ;
- Protéger le SI (Serveurs,...), matériels informatiques et bureautique ;
- Prendre des dispositions pour les denrées / produits périssables ;
- Evacuer tous les déchets éventuellement contaminés ;
- Réaliser un nettoyage / désinfection renforcé des locaux et du matériel ;
- S'assurer que tous les collaborateurs peuvent être contactés facilement ;
- .....

#### 3.2 Communiquer sur l'arrêt de l'activité

Informé par tous les moyens (affichages, mails, site internet, ...) les clients, fournisseurs, sous-traitants... en leur communiquant les noms des personnes (et leurs coordonnées) à contacter en cas d'urgence.

## 4 – Assurer une reprise partielle en période de confinement

Une fois la date de fin de confinement annoncée par les autorités, il est temps de préparer la reprise durant le période de confinement.

**Une reprise efficace est une reprise bien anticipée et planifiée.**

Toutefois, au moment de la reprise, le virus ne sera pas totalement éradiqué et il sera nécessaire de conserver / déployer les règles sanitaires définies dans le PCA.

### ► **Définir quelles seront les premières tâches à réaliser :**

- Identifier les clients et les commandes prioritaires ;
- Lister toutes les tâches à réaliser, les hiérarchiser et les attribuer ;
- Réaliser des **feuilles de journée** pour les premiers jours pour identifier et estimer la charge de travail et les moyens à mettre en œuvre. Ces feuilles de journée permettront de checker, lors de la reprise, les tâches réalisées et les problèmes rencontrés.

*Exemple de feuille de journée*

DATE :

Site / Chantier :

Taches à réaliser par ordre de priorité	Qui	Moyens nécessaires	Etat réalisation	Commentaires
1			<input type="checkbox"/> Réalisé <input type="checkbox"/> Partiellement Réalisé <input type="checkbox"/> Non réalisé	
2				
3				
...				

### ► **S'assurer de la mise à disposition des moyens pour le jour J :**

- Se rendre sur le(s) site(s) d'activité afin d'identifier et traiter les éventuelles problématiques survenues depuis la fermeture de l'activité (dégradation des installations, vols, voiries impraticables, ...) ;
- Assurer la disponibilité des fournitures et du matériel nécessaire dès le premier jour ;
- Etablir pour chaque site / chantier, une **checklist** dédiée en intégrant les produits / protections pour les salariés ;
- Vérifier (ou réaliser) le nettoyage / désinfection des locaux et du matériel et l'évacuation des déchets ;
- S'assurer des conditions d'accueil des clients et des salariés pour :
  - l'organisation pour accueillir du public en respectant les règles de distanciation,
  - la température des locaux,
  - Etc ...
- Garantir la disponibilité des moyens nécessaires pour la mise en œuvre des mesures barrières et la décontamination des surfaces /locaux.

- **S'assurer de la reprise des salariés en préservant leur santé**
  - Evaluer les membres du personnel disponibles et en bonne santé ;
  - S'assurer que les salariés disponibles possèdent les compétences et les habilitations nécessaires pour les activités qui reprennent ;
  - S'assurer que les collaborateurs disposent de moyens de transport en privilégiant les modes individuels ;
  - Informer les salariés (et le CSE) des conditions de reprise mais aussi des risques et des mesures de prévention spécifiques qu'ils devront strictement respecter.
- **Coordonner la reprise avec les fournisseurs et sous-traitants** en spécifiant les conditions / priorités de cette reprise en intégrant les règles sanitaires à respecter.
- **Informers les clients** des conditions de reprise.
- **Continuer à s'informer quotidiennement des mesures imposées nationalement depuis des sources sûres** <https://travail-emploi.gouv.fr/>.

## 5 – Anticiper la reprise hors période de confinement

Le confinement levé, la reprise d'activité est possible. Toutefois, le virus ne sera pas totalement éradiqué et il sera nécessaire de conserver / déployer les règles sanitaires énoncées dans le PCA. Toutes les actions planifiées au chapitre 4 sont alors à déployer.

- **S'assurer de la reprise des salariés en préservant leur santé**
  - Réaliser les démarches pour lever le chômage partiel des salariés concernés ;
  - Rappeler aux salariés (et CSE) les conditions de reprise mais aussi les risques et les mesures de prévention spécifiques qu'ils devront strictement respecter pour leur protection et celle de leurs proches ;
  - Informer le médecin du travail de la reprise et des conditions sanitaires ;
  - Etablir des justificatifs de déplacement professionnel si l'État le demande ;
  - Prendre régulièrement des nouvelles des salariés :
    - En activité pour s'assurer de leur santé ;
    - En arrêt pour identifier leur capacité à reprendre et ainsi ajuster les feuilles de journée et le « dispatching » des activités.
- **Réaliser les premières tâches planifiées sur les feuilles de journée**
  - S'assurer que les tâches planifiées sont réalisées et bien « calibrées » par rapport au contexte ;
  - Mettre en place auprès des équipes une remontée d'informations quotidienne des activités afin d'identifier et de traiter les situations à risque qui n'ont pas été anticipées ;
  - Reporter certaines tâches quand les conditions de sécurité ne sont plus remplies ;
  - Ajuster les feuilles des journées suivantes en fonction du réalisé, des contraintes et des situations à risque qui n'ont pas été anticipées.
- **S'assurer que les moyens soient vraiment disponibles et accessibles** sur la base des checklists préétablies (chapitre 4) et réaliser les ajustements nécessaires ;
- **S'assurer du respect des règles sanitaires** en montrant l'exemple (salariés, fournisseurs et sous-traitants) ;
- **Informers les clients** des conditions de reprise en les ajustant au regard des évolutions ;
- **Continuer à s'informer quotidiennement des mesures imposées nationalement depuis des sources sûres** <https://travail-emploi.gouv.fr/>.

# ANNEXE 1

## Note relative à la prise de température des salariés

Version 16 mars 2020 DGT

Le ministère des Solidarités et de la Santé recommande, à ce stade de l'épidémie, aux personnes se trouvant ou revenant d'une zone où circule le virus, de surveiller leur température 2 fois par jour et de surveiller l'apparition de symptômes d'infection respiratoire (toux, difficultés à respirer...) ([https://solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/recommandations\\_suivi\\_temperature.pdf](https://solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/recommandations_suivi_temperature.pdf)).

Une personne asymptomatique peut néanmoins être contagieuse. Seuls les tests diagnostiques permettent d'établir une contamination au COVID-19. Il s'agit d'un test de biologie spécifique du Coronavirus COVID-19.

Dans le cadre de la diffusion des mesures de prévention, l'employeur a la possibilité de rappeler à ses salariés qui reviennent ou qui se trouvent dans une zone où circule le virus de prendre leur température deux fois par jour et de surveiller l'apparition de symptômes d'infection respiratoire (toux, difficulté à respirer...). En l'absence de symptômes, les salariés peuvent continuer à travailler normalement.

Au-delà de ce rappel, la prise de température quotidienne de tous les individus à l'entrée d'une entreprise, quelle que soit son activité et sans considération des missions et conditions de travail des salariés, est manifestement excessive au regard de sa fréquence et de sa généralité. Elle ne correspond pas aux recommandations du gouvernement.

Le code du travail interdit, en effet, d'apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions, qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché<sup>1</sup>.

Cette protection fondamentale doit cependant être articulée avec les principes généraux de prévention également posés par le code du travail<sup>2</sup>. Il n'est donc pas exclu que certaines situations très particulières (opérateur d'importance vitale, EHPAD...) puissent justifier la mise en place d'un dispositif visant à s'assurer que les individus ne présentent pas de signe de fièvre. Pour ces activités sensibles, et en cas de suspicion fondée sur des éléments objectifs, l'employeur face à un salarié qui refuse de prendre sa température alors que les conditions préservant sa dignité sont réunies est en droit de lui refuser l'accès de l'entreprise.

Dans ce cas, la mise en œuvre de telles mesures relève des dispositions du règlement intérieur (articles L. 1321-1 du code du travail) de sorte qu'elles doivent être justifiées par la nature de la tâche à accomplir, être proportionnées au but recherché et respecter la procédure d'élaboration du règlement intérieur.

Toutefois, dans le contexte actuel et au regard de l'urgence à les mettre en place, elles peuvent faire l'objet de la procédure relative à l'élaboration des notes de service valant adjonction au règlement intérieur prévue à l'article L. 1321-5 du code du travail qui autorise une application immédiate des obligations relatives à la santé et à la sécurité avec communication simultanée au secrétaire du comité social et économique ainsi qu'à l'inspection du travail.

S'agissant de la pertinence d'un tel dispositif, il peut être relevé que :

- cette mesure n'atteint que partiellement l'objectif visé, puisque la température n'est pas systématiquement observée pour le Covid-19, d'une part, et qu'elle peut témoigner d'une autre infection, d'autre part;
- sa mise en œuvre doit être appréciée en fonction de la nature de l'activité de l'entreprise et de la tâche à accomplir par les salariés concernés.  
Ainsi, en raison des tâches confiées aux salariés et des conditions d'exécution du travail, la contamination doit présenter un risque particulièrement grave pour les personnes. Tel est par exemple le cas du personnel soignant dans les EHPAD qui se trouve en contact rapproché avec les personnes âgées qui constituent une population particulièrement fragiles face au Covid-19 ;
- la prise de température doit s'intégrer dans un arsenal cohérent de mesures de précaution. Les autres mesures de prévention telles que le rappel des mesures « barrières », la limitation des réunions, le respect des distances entre les individus, le cas échéant la fourniture de matériels de protection, de gel hydro alcoolique, la mise en place de télétravail lorsque cela est possible etc..., doivent avoir été mises en œuvre et il doit être démontré qu'elles ne suffisent pas à écarter le risque.
- Que des garanties doivent être données aux salariés, notamment :
  - La prise de mesure dans des conditions préservant la dignité des salariés,
  - Une information préalable sur la norme de température admise,
  - Une information préalable sur les suites données au dépassement de cette norme : éviction de l'entreprise, précisions sur les démarches à accomplir par le salarié conséquences sur sa rémunération, absence de collecte des données de température par l'employeur,
  - Les conséquences d'un refus pour le salarié.
- De la bonne information du salarié (RI, note de service, affichage, diffusion internet).

Dans tous les cas, conformément aux recommandations de la CNIL (<https://www.cnil.fr/fr/coronavirus-covid-19-les-rappels-de-la-cnil-sur-la-collecte-de-donnees-personnelles>), les employeurs doivent s'abstenir de collecter de manière systématique et généralisée, ou au travers d'enquêtes et demandes individuelles, des informations relatives à la recherche d'éventuels symptômes présentés par un employé/agent et ses proches. Il n'est donc pas possible de mettre en œuvre, par

<sup>1</sup> Articles L. 1121-1 et L. 1321-3 du code du travail

<sup>2</sup> Articles L. 4121-1 et suivants relatif aux obligations de l'employeur et L. 4122-1 relatif aux obligations de travailleurs.

exemple des relevés obligatoires des températures corporelles de chaque employé/agent/visiteur à adresser quotidiennement à sa hiérarchie.

Proposition de QR
-------------------

**Puis-je imposer la prise de température à mes salariés à l'entrée de l'entreprise (voire à toute personne entrant dans l'entreprise) ?**

La prise de température est une mesure préventive qui vise à écarter du milieu de travail des salariés qui auraient de la fièvre, dans la crainte d'une contamination.

Le ministère des Solidarités et de la Santé recommande à ce stade de l'épidémie, pour les personnes se trouvant ou revenant d'une zone où circule le virus, de surveiller leur température 2 fois par jour et l'apparition de symptômes d'infection respiratoire (toux, difficultés à respirer...) ([https://solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/recommandations\\_suivi\\_temperature.pdf](https://solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/recommandations_suivi_temperature.pdf)).

Dans le cadre de la diffusion des mesures de préventions, l'employeur peut rappeler à ses salariés qui reviennent, qui se trouvent dans une zone de circulation active du virus ou qui ont fréquenté des personnes contaminées de prendre leur température deux fois par jour et de surveiller l'apparition de symptômes d'infection respiratoire (toux, difficulté à respirer...). En l'absence de symptômes, les salariés peuvent continuer à travailler normalement.

La prise de température quotidienne de tous les individus à l'entrée d'une entreprise ne correspond pas aux recommandations du gouvernement. En effet, cette mesure n'atteint, prise seule, que partiellement l'objectif visé, puisque la température n'est pas systématiquement observée pour le Covid-19, d'une part, et qu'elle peut témoigner d'une autre infection, d'autre part.

Ce n'est que par exception que certaines entreprises justifiant d'un intérêt particulier (activité absolument indispensable au fonctionnement du pays par exemple, risque majeur en cas de contamination) - et dans le cadre d'un dispositif d'ensemble de mesures de précaution - peuvent mettre en œuvre un contrôle systématique de la température des personnes entrant sur leur site.

Dans le contexte actuel et au regard de l'urgence à les mettre en place, ces mesures peuvent faire l'objet de la procédure relative à l'élaboration des notes de service valant adjonction au règlement intérieur prévue à l'article L. 1321-5 du code du travail qui autorise une application immédiate des obligations relatives à la santé et à la sécurité avec communication simultanée au secrétaire du comité social et économique ainsi qu'à l'inspection du travail.

Elles doivent alors respecter les dispositions du code du travail, en particulier celles relatives au règlement, être proportionnées à l'objectif recherché et offrir toutes les garanties requises aux salariés concernés tant en matière d'information préalable, de conservation des données que des conséquences à tirer pour l'accès au site.

En outre, des garanties doivent être données aux salariés, notamment :

- o la prise de mesure dans des conditions préservant la dignité des salariés,
- o une information préalable sur ce dispositif (RI, note de service, affichage, diffusion internet), en particulier sur la norme de température admise et sur les suites données au dépassement de cette norme : éviction de l'entreprise, précisions sur les démarches à accomplir par le salarié, conséquences sur sa rémunération, absence de collecte des données de température par l'employeur,
- o les conséquences d'un refus pour le salarié.

Sous ces conditions, l'employeur face à un salarié qui refuse la prise de sa température est en droit de lui refuser l'accès de l'entreprise.

## ANNEXE 2



**GOUVERNEMENT**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

DOSSIER  
DE PRESSE

# **Présentation des 25 premières ordonnances prises en application de la loi d'urgence pour faire face à l'épidémie de COVID-19**

25 mars 2020

<https://www.gouvernement.fr/partage/11467-presentation-des-25-premieres-ordonnances-prises-en-application-de-la-loi-d-urgence-pour-faire-face>