



Evaluation et prévention du risque professionnel de contamination à la COVID-19

Document mis à jour le 25 février 2021

1. Introduction

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.

Le risque de contamination des salariés et personnels à la COVID-19 doit, à ce titre, être évalué et intégré au document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).

Au sein de ce document doivent également être identifiées les actions visant à réduire au maximum les risques de contagion sur le lieu de travail ou à l'occasion du travail par des mesures telles que des actions de prévention, des actions d'information et de formation ainsi que la mise en place de moyens adaptés, conformément aux instructions des pouvoirs publics.

2. Rappel : le Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)

Le DUERP est prévu par le Code du travail

Le DUERP est une obligation légale. Il est prévu par l'article R 4121-1 du Code du travail. En tant qu'employeur, vous êtes responsable de ce document, même si vous pouvez en déléguer la réalisation pratique à un tiers.

En effet, en tant qu'employeur, la loi vous impose d'évaluer les risques qui existent dans votre entreprise en matière de santé et de sécurité des salariés et de mettre en place des actions visant à réduire les risques présents au sein de votre établissement. Pour cela, vous devez **établir et tenir à jour un document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)**.

Le document unique d'évaluation des risques professionnels :

- Présente les résultats de **l'évaluation des risques** pour la santé et la sécurité des salariés de votre établissement ;
- Comprend un **inventaire** des risques identifiés au sein de chaque unité de travail ;
- Représente le **point de départ** de la démarche de prévention de votre établissement, puisqu'il sert de base pour définir les plans d'actions intégrant les **actions de prévention, d'information et de formation ainsi que la mise en place de moyens adaptés**.

3. Actualisation du Document unique d'évaluation des risques professionnels face au risque COVID-19

Le Document unique d'évaluation des risques professionnels est un document vivant qui doit être mis à jour :

- Au moins une fois par an ;
- Lors de toute décision d'aménagement portant modification des conditions de travail ou impactant la santé ou la sécurité des salariés ;
- Lors de l'apparition d'une information supplémentaire portant sur l'évaluation d'un risque au sein d'une unité de travail.

L'épidémie de la COVID-19 rend nécessaire la mise à jour du DUERP. Il convient notamment de :

- Intégrer dans le DUERP les risques liés à la COVID-19 (risque de transmission du virus ; risques liés à la nouvelle organisation du travail (télétravail) ; risques psychosociaux etc.) et les situations de travail impactées ;
- Prévoir des mesures de prévention et de protection permettant d'éviter la propagation de l'épidémie dans l'entreprise et la contamination des collaborateurs.

L'actualisation du Document unique d'évaluation des risques permet de prévoir les mesures de prévention et de protection au regard des risques de contamination au virus SARS-CoV-2.

Il convient d'identifier et de quantifier à la fois :

- Les risques générés par l'activité professionnelle habituelle ;
- Les risques générés par le fonctionnement dégradé de l'entreprise.

Exemples :

- Le nombre de salariés sur site est limité pendant les périodes de confinement et de fermeture administrative. A ce titre, certains salariés exercent des missions qui ne leur incombent habituellement pas. Il est nécessaire d'identifier les conditions spécifiques de ces activités susceptibles de générer des risques et de mettre en place des plans de prévention spécifiques (aménagement des locaux, réorganisation du travail, affectation sur un nouveau

poste de travail, plan de formation, aménagements ergonomiques...).

- Les risques inhérents à la mise en place de personnels en télétravail doivent être intégrés et gérés lors de l'actualisation du document.

En complément, toute mesure le justifiant devra être répercutée vers les **entreprises intervenant au sein de votre établissement** dans le cadre de l'adaptation des **plans de prévention** qui devront également être mis à jour conformément aux dispositions de l'article R. 4513-4 du Code du travail.

4. Canevas pour l'évaluation et la prévention du risque professionnel de contamination à la COVID-19 (à annexer au DUERP)

1. Identification des situations de travail à risque

Le virus est présent dans les liquides biologiques. Il se transmet par les gouttelettes (sécrétions projetées invisibles lors d'une discussion, d'éternuements ou de la toux), par les mains, les contacts avec le nez, la bouche, les yeux... Les situations de travail à risque sont celles où les conditions de transmission du virus sont réunies : contacts brefs, prolongés ou rapprochés, en l'absence du port du masque, à moins d'un mètre avec du public et entre les salariés.

Le virus peut également survivre quelques heures sur les surfaces inertes.

CONTACTS ENTRE SALARIES

	Unités de travail concernées	Nombre de salariés concernés
- A moins d'1 m avec le port du masque		
- A moins d'1 m sans le port du masque		
- A plus d'1 m avec le port du masque		
- A plus d'1 m avec le port du masque		

CONTACTS AVEC LE PUBLIC

	Unités de travail concernées	Nombre de salariés concernés
- Contacts brefs (moins de 15 min) avec le port du masque		
- Contacts prolongés (plus de 15 minutes) avec le port du masque		

2. Mesures de prévention organisationnelles

Les mesures organisationnelles en lien avec les recommandations nationales :

Il convient de se référer au ***Protocole National pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de COVID-19*** du Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion.

- La mise en place du dispositif d'activité partielle au sein de l'entreprise ;
- Privilégier le télétravail des collaborateurs lorsque cela est possible ;
 - Mise à disposition des outils de travail nécessaires à la réalisation des missions à distance ;
 - Maintien du contact pour chacun des collaborateurs télétravaillant par téléphone, par mail et/ou visio-conférence ;

Lorsque la mise en place du télétravail est impossible, l'employeur doit mettre en place des mesures de protection renforcées pour le travail en présentiel (bureau individuel ou limitation du risque ; vigilance particulière quant au respect des gestes barrière et du port du masque de type chirurgical ; absence, ou à défaut, limitation du partage du poste de travail et nettoyage et désinfection de ce dernier ; mise à disposition de masques de type chirurgical etc.).

- Les réunions en présentiel sont, autant que possible, supprimées avec recours aux visioconférences et au téléphone. Si quelques réunions sont indispensables, leur fréquence, durée et nombre de participants doivent être limités avec application des mesures-barrière.
- Les moments de convivialité réunissant les salariés en présentiel dans le cadre professionnel sont suspendus.

- Pour les activités qui ne peuvent pas être réalisées en télétravail, l'employeur organise systématiquement un lissage des horaires de départ et d'arrivée du salarié afin de limiter l'affluence aux heures de pointe.

Modification de l'organisation pour les unités de travail suivantes (à compléter le cas échéant) :

-
-
-
-

3. Mesures de prévention techniques

La continuité de l'activité dans un contexte de circulation du virus est assurée par le respect de l'ensemble des règles d'hygiène et de distanciation physique. Ces mesures ont un rôle essentiel pour réduire au maximum le risque en supprimant les circonstances d'exposition ; elles doivent être la règle et l'employeur doit procéder aux aménagements nécessaires pour assurer leur respect optimal.

Protections collectives (non exhaustives) :

- Limiter le risque d'affluence, de croisement (flux de personnes) et de concentration (densité) des personnes afin de faciliter le respect des règles de distanciation.
- Barrières physiques : démarcations des espaces de travail, espacement des postes de travail, mise en place de plaques plexi ou toute autre dispositif de séparation entre collaborateurs.
- Les salariés n'utilisent pas à plusieurs un même poste informatique. A défaut, le matériel partagé est désinfecté entre chaque personne.
- Les réunions en audio ou visioconférence doivent être privilégiées et les réunions en présentiel rester l'exception.
- En matière de restauration collective, les entreprises doivent définir l'organisation pratique permettant de respecter les mesures de prévention recommandées par les autorités sanitaires et gouvernementales.

- Nettoyer fréquemment les surfaces avec lesquelles plusieurs salariés peuvent être en contact (mobilier, boutons de commandes de machines, poignées de portes, rampes d'escalier, boutons d'ascenseur...) avec une solution active contre le virus SARS-CoV-2.

Protections individuelles et gestes barrière (non exhaustives) :

- Le **port du masque** (soit de catégorie 1, soit chirurgical) est systématique au sein des entreprises dans les lieux collectifs clos. Il est associé aux autres mesures barrières.
- Le respect d'une **distanciation physique** d'au moins un mètre entre chaque personne ;
 - o Porter la distanciation à 2 mètres lorsque le masque ne peut être porté ou dans les espaces de restauration collective, ainsi que dans les espaces extérieurs
- L'hygiène des mains (se laver régulièrement les mains à l'eau et au savon ou par une friction hydroalcoolique) ;
- Se couvrir systématiquement le nez et la bouche en toussant ou en éternuant dans son coude ;
- Se moucher dans un mouchoir à usage unique à éliminer immédiatement dans une poubelle à ouverture non-manuelle ;
- Eviter de se toucher le visage, en particulier le nez, la bouche et les yeux ou de toucher son masque ;
- Ne pas se serrer les mains ou s'embrasser pour se saluer, ne pas faire d'accolade ;
- Aérer régulièrement les pièces fermées ou s'assurer d'un apport d'air neuf adéquat par le système de ventilation régulièrement vérifié et conforme à la réglementation ;
- Nettoyer régulièrement avec un produit actif sur le virus SARS-CoV-2 les objets manipulés et les surfaces, y compris les sanitaires.

Modification des préventions techniques pour les unités de travail suivantes (à compléter le cas échéant) :

-
-
-
-

4. Conduite à tenir en cas de contamination d'un salarié

1. Gestion des cas symptomatiques et protocole de prise en charge

En cas de survenue d'un cas avéré, le référent doit pouvoir faciliter l'identification des contacts par les autorités en charge du contact tracing, via la réalisation d'une matrice en s'appuyant sur les déclarations du salarié concerné et son historique d'activité dans l'entreprise.

Quand le collaborateur n'est pas présent sur le site :

- S'il présente des symptômes, il doit prévenir l'exploitant afin ne pas se rendre sur son lieu de travail. Il doit s'isoler, consulter un médecin sans délai afin de se faire dépister sur prescription. Il en va de même pour les personnes ayant été en contact rapproché.

Quand le collaborateur est présent sur le site :

- En présence d'une personne symptomatique (notamment fièvre et/ou toux, difficulté respiratoire, à parler ou à avaler, perte du goût et/ou de l'odorat), il doit immédiatement prévenir son employeur et la prise en charge repose sur :
 - o L'isolement.
 - o La protection.
 - o La recherche de signes de gravité.

Il convient dès lors :

- D'isoler la personne symptomatique dans une pièce dédiée et aérée en appliquant immédiatement les gestes barrière.
- De maintenir la distanciation requise avec elle.
- De lui faire porter un masque chirurgical.

En fonction de l'organisation du site, mobiliser le professionnel de santé dédié du site, un sauveteur/secouriste du travail formé au risque COVID-19 ou le référent-sécurité COVID-19, et lui fournir un masque chirurgical avant son intervention.

En l'absence de signe de gravité, contacter le médecin du travail ou demander à la personne de prendre l'attache de son médecin traitant pour avis médical.

En cas de confirmation d'absence de signes de gravité, organiser son retour à domicile en évitant les transports en commun.

En cas de signes de gravité comme par exemple une détresse respiratoire, composer le 15.

- Se présenter, présenter en quelques mots la situation, communiquer son numéro de téléphone, préciser la localisation et les moyens d'accès ; l'assistant de régulation mettra en relation avec un médecin et donnera la conduite à tenir, en demandant souvent de parler à la personne ou de l'entendre respirer.
- Si l'envoi des secours est décidé par le centre 15, organiser l'accueil des secours, rester à proximité tout en respectant la distanciation physique en vigueur avec la personne pour la surveiller le temps que les secours arrivent ; en cas d'aggravation de la situation, rappeler le 15.

Après la prise en charge de la personne, prendre contact avec le service de santé au travail et appliquer ses consignes, y compris pour le nettoyage du poste de travail et le suivi des personnes ayant été en contact.

Si le cas Covid est confirmé, l'identification et la prise en charge des contacts seront organisées par les acteurs du contact-tracing (médecin prenant en charge le cas et plateformes de l'Assurance maladie). Les contacts évalués « à risque » seront pris en charge et placés en isolement.

2. [Gestion des cas contacts en entreprise](#)

En cas de survenue d'un cas avéré, il est recommandé d'isoler et d'inviter toute personne ayant été en contact rapproché sans masque avec la personne symptomatique, à rester ou rentrer chez elle, à consulter un médecin sans délai et se faire dépister et s'isoler dans l'attente des résultats.

Pour plus de précisions sur le protocole de prise en charge, il est recommandé de se référer à la fiche « COVID-19 : Gestion des cas contacts au travail » du Ministère du Travail, de l'emploi et de l'insertion.

5. Information interne

L'employeur doit informer les salariés sur les facteurs de risque et sensibiliser aux gestes barrière.

Modèles d'affichages et de communication interne disponibles sur :
<https://www.santepubliquefrance.fr>

Mode d'information et de sensibilisation des salariés :

- S'il existe, information du CSE par téléphone, mail ou visioconférence
- Affichages à l'accueil, dans les zones de travail, vestiaires, salles de pause, toilettes...
- Information du médecin du travail des mesures prises.

ANNEXE

(A afficher afin que chaque personne concernée soit informée)

Les employeurs doivent accorder une attention toute particulière :

- Aux travailleurs détachés, saisonniers ainsi qu'aux intérimaires et titulaires de contrat de courte durée de façon à s'assurer qu'ils ont une connaissance des modes de propagation du virus, des gestes barrière, des mesures de distanciation physique et des dispositifs de protection de la santé des salariés mis en œuvre au sein de l'entreprise équivalente à celle des autres salariés.
- Aux « personnes vulnérables » identifiées comme étant à risque de formes graves de COVID-19.

Sont notamment concernées :

- Les personnes âgées de 65 ans et plus,
- Les personnes ayant des antécédents cardiovasculaires, celles ayant un diabète non équilibré, celles en obésité, celles étant atteintes d'une immunodépression congénitale ou acquise, celles atteintes d'une maladie complexe ou d'une maladie rare.
- Les femmes au troisième trimestre de leur grossesses.

Lorsque l'employeur a connaissance de ces situations, il doit :

- Organiser leur télétravail quand c'est possible ;
- En cas d'impossibilité, mettre en place les mesures de protection renforcées du travail en présentiel.

Lorsque l'employeur ne peut pas remplir ces conditions de protection, il place le salarié en situation d'activité partielle sur la base d'un certificat médical remis par ce dernier.

Lorsque le salarié est en désaccord sur l'appréciation portée par l'employeur sur la mise en œuvre des mesures de protection renforcées, il peut saisir le médecin du travail qui se prononce en recourant, le cas échéant, à l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail. Dans l'attente de l'avis du médecin du travail, le salarié est placé en activité partielle.