



**SERVICE SOCIAL** (Circ. 8077)

Le 30 mars 2020

N° 41/2020

**Guide de bonnes pratiques pour la  
sécurisation de l'activité économique et la  
protection de la santé et la sécurité des  
travailleurs dans le contexte de  
pandémie du COVID-19**

Vous trouverez, ci-joint, le guide reprenant les indications du MEDEF. Dans ce guide Il y a des références aux secteurs essentiels au maintien de la vie sociale (ces secteurs seront déterminés par textes réglementaires à venir).

---

## **Guide reprenant les indications du MEDEF**

Le présent guide est proposé à titre indicatif.

Il revient à chaque entreprise en fonction de sa situation spécifique de définir des mesures de prévention spécifiques en fonction de son évaluation des risques face à la pandémie du COVID-19.

Cette proposition de guide se base notamment sur les préconisations à date du gouvernement et des autorités sanitaires ; il a par conséquent vocation à évoluer.

Notre pays traverse actuellement une crise sanitaire sans précédent, en raison de la pandémie de COVID-19. Afin d'endiguer cette pandémie sur le territoire français, le gouvernement a pris des mesures exceptionnelles, concernant notamment les règles de santé et de sécurité applicables à l'ensemble de la population et, par conséquent, aux acteurs économiques.

Ces mesures ont un impact sur la vie économique et sociale de notre pays. Toutefois, elles n'ont pas pour objet de suspendre systématiquement l'activité des entreprises, mais seulement les activités des établissements visés expressément par une interdiction d'ouverture. Pour ces dernières, et pour les entreprises qui subissent une baisse d'activité, les conditions de recours au dispositif d'activité partielle sont largement améliorées et simplifiées.

Pour surmonter cette crise sanitaire d'une ampleur inédite, il est vital pour notre économie, le maintien et le développement de l'emploi que toutes les autres entreprises poursuivent leur activité, avec le souci de protéger la santé et la sécurité des salariés, sans recourir systématiquement au chômage partiel dès lors que leur activité peut être maintenue.

Pour ce faire, un dialogue social de qualité doit être privilégié afin de permettre la continuité des activités (le cas échéant, dans le cadre de plans de continuité d'activités) et par conséquent la mise en place des moyens de protection adaptés pour les travailleurs, conformément aux préconisations édictées par les pouvoirs publics et le présent guide de bonnes pratiques.

Toutes ces dispositions sont primordiales pour sauvegarder les conditions de continuité et de relance de l'économie au terme de la crise.

Pour ce faire, conformément aux préconisations des pouvoirs publics, le recours au télétravail doit être organisé pour tous les salariés dont l'emploi le permet <sup>1</sup>. Par ailleurs, les salariés dont l'emploi ne permet pas le télétravail, et dont le maintien en activité est impossible (notamment les parents d'enfant de moins de 16 ans, les salariés fragiles tel que défini par la réglementation, les salariés visés par une mesure de quarantaine, etc.), peuvent bénéficier d'un arrêt de travail à titre exceptionnel, dans les conditions prévues par le gouvernement.

Pour tous les autres salariés des entreprises dont l'activité perdure, il est impératif qu'ils puissent se rendre sur leur lieu de travail dans des conditions de sécurité adaptées à la situation exceptionnelle que nous traversons.

---

<sup>1</sup>**Au-delà des pratiques habituelles relevant du télétravail, l'employeur peut rappeler, sur la base des préconisations gouvernementales, les codes de conduite citoyenne à tous ses salariés pour les aider à gérer les risques à domicile, afin de lutter contre la propagation du COVID-19.**

Dans ce contexte, il est nécessaire de réaffirmer les principes fondamentaux qui doivent prévaloir pour maintenir la vie économique du pays, dans le respect des conditions d'hygiène et de sécurité indispensables pour les salariés et visant à limiter la propagation du COVID-19. Ces principes reposent sur les dispositions légales et réglementaires, ainsi que l'ensemble des mesures adoptées par les pouvoirs publics et qui ont vocation à évoluer très régulièrement.

Dans cette période de crise sanitaire, le présent guide de bonnes pratiques a donc pour objet de rappeler les principes fondamentaux qui doivent présider à l'organisation de l'activité et des relations de travail pour les emplois ne permettant pas le recours au télétravail.

Ces principes s'articulent autour de deux enjeux majeurs :

1. les mesures, consignes et recommandations adaptées au lieu de travail ;
2. l'organisation adaptée du travail, du temps de travail et du dialogue social.

## **1. MESURES, CONSIGNES ET RECOMMANDATIONS ADAPTEES AU LIEU DE TRAVAIL**

La période pandémique actuelle bouleverse de fait les organisations du travail. Les exigences de protection sanitaire nécessitent des adaptations, et l'engagement de chacun. L'organisation générale de l'entreprise doit faciliter cette adaptation.

Le présent guide énonce les règles à suivre par l'employeur et les salariés en matière d'hygiène, de sécurité sur le lieu de travail dans le contexte exceptionnel que nous connaissons, et visant à limiter la propagation du COVID-19 en reprenant les consignes de l'État.

Dans cette période exceptionnelle de crise liée au COVID-19, l'État prend les mesures d'ordre public qui s'imposent en matière sanitaire : ce sont donc ces consignes que les entreprises doivent suivre et mettre en œuvre.

Pour ce faire, l'employeur doit donc réévaluer ses risques. Il doit concrètement passer en revue les circonstances dans lesquelles les salariés peuvent être exposés au virus et mettre en œuvre les mesures nécessaires pour lutter contre la propagation du virus :

- télétravail ;
- organisation du travail (règles de distances sociales) ;
- équipements (écrans, etc.) ;
- information ;
- sensibilisation et consignes de travail.

Le risque sanitaire n'élimine pas les autres risques professionnels, il les masque temporairement, ce qui peut les rendre plus dangereux. Le risque de contamination peut générer des inquiétudes particulières au sein de l'entreprise. Il convient donc d'accompagner les salariés pour qu'ils puissent réaliser leur travail dans les meilleures conditions possibles, et ainsi participer développement économique et social du pays.

## **1.1. INFORMATION SUR LES « GESTES BARRIERES » ET LES REGLES DE DISTANCIATION**

L'entreprise, par les méthodes les plus appropriées et les plus efficaces, informe tous les salariés et toute personne extérieure qui entre dans l'entreprise des comportements à adopter et des consignes à respecter ; elle met à disposition par tous les moyens et/ou en affichant à l'entrée et dans les endroits les plus visibles des locaux de l'entreprise, les informations communiquées par le gouvernement et les autorités sanitaires, et précise leur application dans l'entreprise. Elle s'assure de la mise à jour des informations au fur et à mesure de l'évolution de la pandémie. Les salariés doivent respecter ces recommandations pendant leur travail.

Par ailleurs, l'entreprise peut organiser, en lien avec les instances représentatives du personnel le cas échéant, des réunions spécifiques avec les salariés, dans les conditions de sécurité adaptées, afin d'échanger sur la mise œuvre des règles sanitaires exceptionnelles et sur leur éventuelle évolution. Pour ce faire, il peut être utile d'identifier un « référent COVID-19 » au sein de l'entreprise, notamment lorsque celle-ci est de taille importante.

## **1.2. CONDITIONS D'ACCES ET DE CIRCULATION DANS L'ENTREPRISE**

D'une manière générale, l'accès à l'entreprise ne peut pas être possible pour les personnes présentant des symptômes manifestes liés au COVID-19.

Pour ce faire, chaque salarié doit s'assurer, avant de se rendre sur son lieu de travail, qu'il ne présente pas de manière manifeste de symptômes du COVID-19, et tout particulièrement de fièvre. Une vérification par prise de température est alors conseillée. Dans le cas de symptômes manifestes, il prévient son employeur, par tout moyen à sa convenance ; il doit en outre rester chez lui et appeler son médecin traitant ou le 15 selon son état.

L'échelonnement des entrées/sorties est organisé afin d'éviter au maximum les contacts dans les espaces communs (notamment les entrées, les vestiaires, les lieux de restauration, les sanitaires). Dans la mesure du possible, il est nécessaire de prévoir une porte d'entrée et une porte de sortie différente de ces locaux.

Les fournisseurs externes, les entreprises extérieures et les sous-traitants qui accèdent aux locaux de l'entreprise doivent respecter les règles sanitaires spécifiques édictées et mises en œuvre par l'employeur, afin de prévenir toute propagation du COVID-19. Pour ce faire, l'accès aux points d'eau pour se laver les mains leur est indiqué.

L'accès aux espaces communs doit être limité au maximum, et conditionné au respect d'une distance de sécurité d'un mètre entre les personnes qui les occupent.

Des mesures spécifiques doivent être prévues pour la livraison et réception du courrier, des colis et autres marchandises, comme par exemple :

- approvisionner les livreurs en gel hydroalcoolique pour se nettoyer les mains entre chaque livraison ;
- livraison avec dépose au sol en présence du client, sans remise en main propre ;
- ...

### **1.3. CONSIGNES D'HYGIENE PERSONNELLE**

Il est obligatoire que les personnes présentes dans l'entreprise prennent toutes les précautions d'hygiène. Il est recommandé de se laver fréquemment les mains avec de l'eau et du savon, ou du gel hydroalcoolique, au moins à chaque pause, selon les préconisations des autorités sanitaires.

Pour ce faire, l'entreprise met à disposition des agents nettoyants adaptés. Si, selon le secteur d'activité, des consignes supplémentaires sont prévues dans le document unique d'évaluation des risques professionnelles, elles continuent à être respectées.

### **1.4. NETTOYAGE ET ASSAINISSEMENT DES LIEUX DE TRAVAIL**

L'entreprise assure le nettoyage quotidien des locaux, des environnements (accès aux locaux, etc.), des postes de travail et des espaces communs, conformément aux préconisations des pouvoirs publics, avec une attention particulière aux surfaces telles que les poignées de porte, les rampes, les sanitaires, les équipements communs, etc. Dans cet objectif, l'entreprise met également à disposition des salariés les agents nettoyants nécessaires et disponibles.

Le nettoyage et la désinfection périodique des postes de travail avec des produits appropriés doivent être garantis dans les locaux de l'entreprise régulièrement aérés.

L'entreprise procède à des opérations spécifiques de nettoyage et de désinfection, en fonction de l'évolution des exigences sanitaires ou des cas avérés de COVID-19, particulièrement quand les locaux sont ouverts au public.

Les mesures spécifiques 2 suivantes doivent être appliquées pour le nettoyage :

- l'équipement du personnel d'entretien : blouse à usage unique et gants de ménage ;
- le lavage et la désinfection humide sont à privilégier :
  - 1) nettoyer avec un bandeau de lavage à usage unique imprégné d'un produit détergent,
  - 2) rincer à l'eau du réseau d'eau potable avec un autre bandeau de lavage à usage unique,
  - 3) laisser le temps de sécher,
  - 4) désinfecter à l'eau de javel diluée avec un nouveau bandeau de lavage à usage unique ;
- recours à la filière d'élimination classique pour les déchets potentiellement contaminés.

A la suite de la découverte de la présence d'une personne atteinte de COVID-19 à l'intérieur des locaux de l'entreprise, des mesures particulières sont à mettre en œuvre (voir point 1.8).

### **1.5. EQUIPEMENTS DE PROTECTION INDIVIDUELLE VISANT À LUTTER CONTRE LA PROPAGATION DU COVID-19**

Les salariés qui, dans l'exercice de leurs fonctions, sont habituellement dotés d'équipements de protection individuelle (EPI), doivent continuer à en bénéficier.

Dans les conditions définies par le gouvernement et les autorités sanitaires, les salariés exposés dans le cadre de leurs fonctions à un risque de contamination au COVID-19 sont dotés d'équipements de protection individuelle spécifiques et adaptés.

L'entreprise s'assure de la distribution des équipements disponibles. Les salariés ont l'obligation de porter les équipements fournis par l'entreprise.

#### **1.6. ORGANISATION ADAPTEE DU TRAVAIL DANS L'ENTREPRISE ET CONDUITE A TENIR EN CAS D'UNE SITUATION ACCIDENTELLE**

Dans la mesure du possible, les entreprises mettent en place un plan de roulement pour les salariés dans le but de réduire au maximum les contacts et de créer des équipes autonomes, distincts et reconnaissables.

Une situation accidentelle humaine ou matérielle provoque généralement un regroupement de personnes pour porter secours ou éviter des conséquences encore plus graves. Ce rassemblement de proximité peut être dangereux dans le contexte de l'épidémie de COVID-19 en multipliant les interactions entre individus.

Dans la mesure du possible, les secouristes du travail et les managers veillent à ce que chacun reste à son poste pour éviter une situation de risque accru.

#### **1.7. DEPLACEMENTS INTERNES, REUNIONS, EVENEMENTS INTERNES ET FORMATION**

Les déplacements à l'intérieur du site de l'entreprise doivent être limités au nécessaire et conformes aux instructions de l'entreprise.

Les réunions en présentiel ne sont pas recommandées. Si elles sont caractérisées par la nécessité et l'urgence, s'il est impossible de se connecter à distance, la participation doit être réduite au maximum et, dans tous les cas, la distance interpersonnelle doit être garantie.

#### **1.8. GESTION D'UNE PERSONNE SYMPTOMATIQUE DANS L'ENTREPRISE**

Si une personne présente dans l'entreprise développe les symptômes identifiés par les autorités sanitaires comme liés à la pandémie de COVID-19, elle doit immédiatement le signaler à l'employeur, qui renvoie le salarié à son domicile avec pour consigne de contacter son médecin traitant, selon les indications des autorités sanitaires.

Conformément aux préconisations du gouvernement, en cas de symptômes graves, l'employeur doit contacter le 15.

Les représentants du personnel sont informés de cette situation. En l'absence de tels représentants, l'employeur informe les salariés.

Il convient également de nettoyer immédiatement les espaces de travail du salarié concerné.

## **1.9. PERMANENCE DE LA MEDECINE DU TRAVAIL**

L'employeur et le salarié doivent continuer à pouvoir bénéficier d'un contact avec les services de santé au travail : suivi de l'état de santé des salariés et relai des mesures de prévention tels que prévu dans l'instruction DGT-SST-COVID 19 du 17 mars 2020. Il définit les conditions pour les contacter, et met à disposition ses coordonnées.

Les services de santé au travail et le médecin du travail ont un rôle de conseil et d'accompagnement de l'entreprise (employeur, salariés et leurs représentants) dans les mesures à mettre en place à titre individuel ou collectif.

## **2. UNE ORGANISATION DU TRAVAIL, DU TEMPS DE TRAVAIL ET DU DIALOGUE SOCIAL ADAPTÉE**

Au vu des circonstances exceptionnelles, il est nécessaire d'adapter temporairement les règles relatives à l'organisation du travail, la durée du travail et au dialogue social pour permettre aux entreprises et aux travailleurs de faire face à d'importantes fluctuations d'activité générées par la crise sanitaire. Cela doit permettre notamment de faire face aux besoins induits par cette crise, de maintenir autant que possible l'activité économique, et de préserver l'emploi.

Les différents secteurs professionnels peuvent être confrontés pour les uns à une sur-sollicitation et une suractivité dans la période, notamment les secteurs essentiels au maintien d'une vie sociale et pour les autres à une sous-activité voire un arrêt total de celle-ci sur décision des pouvoirs publics. Les adaptations devront tenir compte de ces différentes situations et par conséquent des différents secteurs d'activité, et des risques auxquels sont exposés les salariés dont l'emploi ne permet pas le recours au télétravail. Ces situations sont à croiser avec un taux d'absentéisme qui peut être conséquent et un déficit de compétences (lié à cet absentéisme) préjudiciable à l'activité de l'entreprise : pour y remédier, les employeurs peuvent recourir aux dispositifs existants ou spécifiquement mis en œuvre, permettant l'adaptation de l'entreprise à la situation.

Il est nécessaire que ces adaptations fassent l'objet d'un dialogue social de qualité entre les employeurs et les organisations syndicales, les représentants des salariés et les institutions représentatives du personnel dans les branches, ou les entreprises, ou, le cas échéant, au niveau des commissions paritaires régionales, pour tenir compte des réalités économiques et sociales de leur mise en œuvre.

Ces adaptations peuvent notamment concerner :

- les règles de fixation des congés ;
- les règles relatives aux durées de travail ;
- les règles relatives aux repos ;
- les règles relatives aux heures supplémentaires ,
- les règles relatives à l'information et à la consultation du CSE, notamment pour faciliter les consultations moins formelles et plus rapides.

Ces adaptations, prises conformément aux dispositions édictées dans le cadre de la loi relative à « l'urgence pour faire face à l'épidémie du COVID-19 », auront cours sur un temps réduit correspondant à la gestion de la crise sanitaire.

Une commission de suivi associant les représentants des salariés pourra être mise en place, et se réunira autant que la situation sociale et économique le justifiera, afin de suivre les évolutions et d'anticiper ainsi la reprise.

---



# ANNEXE 1

## COVID-19 : RÉPERTOIRE DES DOCUMENTS UTILES PUBLIÉS PAR LES POUVOIRS PUBLICS À DATE DU 26 MARS 2020 (LIEN INTERNET)

### > LES DOCUMENTS PUBLIÉS PAR LE GOUVERNEMENT

- **Mesures à prendre par l'employeur pour protéger la santé de ses salariés**
- **Questions/réponses pour les entreprises et les salariés**
- **Questions/réponses sur l'activité partielle** : précise les nouvelles règles applicables aux demandes d'indemnisation qui ont été déposées au titre des heures chômées à compter du 1<sup>er</sup> mars 2020.
- **Contact des DIRECCTE par région**
- **Questions/réponses apprentissage**
- **Questions/réponses sur les déplacements**
- **Mesures exceptionnelles prises par les réseaux des Urssaf et des services des impôts des entreprises** : communiqué de presse mentionnant diverses démarches et liens utiles.
- **Entreprises : les mesures de soutien et les contacts**
- **Les réponses du gouvernement aux difficultés rencontrées par les indépendants (dont les micro-entrepreneurs)**
- **FAQ Entreprises**

### > LIENS UTILES

- Sites internet des services de santé au travail, de l'INRS et des CARSAT
- **Ensemble d'informations sur la crise du COVID-19** (établissements fermés et ouverts/numéros utiles/espaces pour les professionnels : salariés, chefs d'entreprises, aides aux entreprises etc.).
- **Aides aux entreprises**
- Demande en ligne d'activité partielle
- Attestation individuelle de déplacement
- Attestation de l'employeur

### > PRINCIPAUX TEXTES PUBLIÉS AU JOURNAL OFFICIEL

- **Décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020** permettant de bénéficier d'un arrêt de travail sans jour de carence et d'une prise en charge au titre des indemnités journalières de sécurité sociale + isolement pendant 14 jours prescrite par le médecin de l'Agence régionale de santé
- **Décret n° 2020-193 du 4 mars 2020** relatif à l'application sans délais de carence de l'indemnité complémentaire conventionnelle ou légale.
- **Décret n° 2020-227 du 9 mars 2020** : IJ pour les parents d'un enfant de moins de seize ans faisant lui-même l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction et de maintien à domicile.
- **Arrêté du 14 mars 2020 portant diverses mesures relatives à la lutte contre la propagation du virus COVID-19** : mesures concernant la fermeture de divers établissements, l'interdiction des rassemblements, réunions etc.
- **Arrêté du 15 mars 2020 complétant l'arrêté du 14 mars 2020 portant diverses mesures relatives à la lutte contre la propagation du virus covid-19** : précisions sur la liste des établissements et activités concernés et le régime qui leur est applicable en fonction de leurs spécificités (liste des établissements qui restent ouverts).
- **Décret n° 2020-260 du 16 mars 2020** : réglementation des déplacements.

- **Loi n° 2020-290 du 23 mars 2020** d'urgence pour faire face à l'épidémie de COVID-19
- **Ordonnance n° 2020-322 du 25 mars 2020** adaptant temporairement les conditions et modalités d'attribution de l'indemnité complémentaire prévue à l'article L. 1226-1 du code du travail et modifiant, à titre exceptionnel, les dates limites et les modalités de versement des sommes versées au titre de l'intéressement et de la participation
- **Ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020** portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos
- **Ordonnance n° 2020-324 du 25 mars 2020** portant mesures d'urgence en matière de revenus de remplacement mentionnés à l'article L. 5421 2 du code du travail
- **Décret n° 2020-325 du 25 mars 2020** relatif à l'activité partielle