

## COVID-19

# Sécuriser le maintien / la reprise d'activités

Actualisée le 6 mai 2020

Afin de vous accompagner dans l'actualisation de vos processus et documents associés de santé et sécurité au travail dans le cadre de la crise du coronavirus, cette note reprend dans une première partie les dispositions légales relatives à l'obligation générale de l'employeur d'assurer la santé et la sécurité de ses salariés au travail, mises en perspective face au risque Covid-19.

La deuxième partie vous propose une méthode accessible et des documents types afin de réaliser au sein de votre structure la formalisation d'un plan de continuité de l'activité (PCA), l'évaluation des risques et la mise en œuvre de mesures adaptées et l'actualisation / la mise en place de votre document unique (*partie et modèle en cours de finalisation*).

La troisième partie fait office de « bibliothèque » et vous propose un ensemble de documents utiles afin d'appuyer / d'alimenter utilement votre démarche. Elle sera complétée au fil de l'eau.

Ce document est conçu comme une démarche collaborative : nous vous invitons donc à nous faire remonter toutes les informations et retours qui permettront de l'alimenter et de l'améliorer.

## Sommaire

<b>Fiche 1 : Obligations légales .....</b>	<b>3</b>
Dispositions du code du travail .....	3
Principe .....	3
Mise en œuvre .....	3
Obligation associée des salariés .....	3
Application dans le cadre de l'intermédiation .....	4
Responsabilité pénale de l'employeur / risques encourus .....	4
Application dans le cadre de l'épidémie de Covid-19 .....	6
Spécificité du Covid-19 : risque biologique de groupe II .....	6
Recommandations du Ministère du Travail .....	7
Jurisprudence .....	7
Synthèse : Les mesures de santé et de sécurité au travail à prendre face au Covid-19 .....	8
<b>Fiche 2 : Mise en œuvre pratique .....</b>	<b>12</b>
Outil # 1 - Plan de continuité de l'activité (PCA) .....	12
Outil # 2 - Tableau de bord : évaluer les risques, définir et mettre en œuvre les mesures de prévention et de protection adaptées .....	12
Outil # 3 - Mettre à jour et actualiser le DUERP .....	13
<b>Fiche 3 : Ressources utiles .....</b>	<b>14</b>
Outils de pilotage .....	14
Mesures générales de prévention et de protection .....	15
EPI .....	16
Informations transversales .....	16
Masques .....	16
Gels hydroalcooliques (GHA) .....	17
Gants .....	17
Surblouses .....	17
Produits désinfectants .....	18
Formations / information des salariés .....	18
Services de santé au travail .....	18
Ressources sectorielles .....	18
BTP .....	18
Jardin / espaces verts / maraîchage .....	19
Services à la personne .....	20

## Fiche 1 : Obligations légales

### Dispositions du code du travail

#### Principe

Aux termes de l'article L4121-1 du Code du travail, 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 ». Il doit en outre veiller à « **l'adaptation de ces mesures** pour tenir compte du changement de circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes ».

L'employeur n'est donc pas tenu de garantir l'absence de toute exposition des salariés aux risques mais de les éviter au maximum et, s'ils ne peuvent être évités, de les évaluer régulièrement et de prendre ensuite toutes les mesures utiles pour protéger les travailleurs exposés. **Il ne s'agit pas d'une obligation de résultat pour l'employeur mais d'une obligation de moyen.**

Les dispositions du code du travail ont été complétées par des décisions de la Cour de cassation qui précise que l'obligation qui incombe à l'employeur est une **obligation de moyen renforcée**. Cela signifie qu'en cas de litige avec un travailleur, c'est à l'employeur de prouver qu'il n'a pas commis de faute et qu'il doit pour ce faire démontrer qu'il a bien mis en œuvre les mesures nécessaires à la préservation de la santé et de la sécurité de ses salariés (Cour de cassation, arrêt de la Chambre sociale du 25 novembre 2015)

#### Mise en œuvre

Les **principes généraux de prévention** dans le cadre de cette obligation sont prévus par l'article L.4121-2 du Code du Travail : (1) éviter les risques ; (2) évaluer les risques qui ne peuvent être évités ; (3) combattre les risques à la source ; (4) adapter le travail à l'homme, notamment pour limiter les effets sur la santé du travail monotone et du travail cadencé ; (5) tenir compte de l'état d'évolution de la technique ; (6) remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas ou moins dangereux ; (7) planifier la prévention en y intégrant la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants ; (8) prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ; (9) donner les instructions appropriées aux travailleurs

Les articles L.4121-3 et R.4121-1 précisent que l'évaluation des risques et les mesures prises en conséquence doivent être intégrées dans un **document unique d'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs**. Ce document doit notamment comporter un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement et doit faire l'objet d'une mise à jour régulière.

La mise en œuvre de cette obligation par l'employeur peut être résumée de la façon suivante :

1. Evaluer les risques
2. Adapter l'organisation générale du travail au sein de l'entreprise
3. Prendre des mesures spécifiques pour les situations particulières
4. Mettre à jour le document unique
5. Consulter le CSE
6. Diffuser aux salariés les mesures de prévention

#### Obligation associée des salariés

Le code du travail précise que chaque salarié est acteur de sa propre protection. Il doit ainsi « prendre soin, en fonction de sa formation et de ses possibilités, de sa santé et sécurité ainsi que celles des

autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail » (art. L4122-1 du Code du travail).

Il est donc **tenu de respecter les instructions transmises par l'employeur en termes de sécurité et santé au travail**. Ces dernières doivent être intégrées au règlement intérieur lorsque l'employeur est tenu d'en élaborer un (soit pour les entreprises de 20 salariés et plus). En cas de non-respect de ces instructions, la responsabilité du salarié pourra être engagée, sans que cela n'exonère nécessairement l'employeur de sa propre responsabilité.

Les instructions transmises par l'employeur aux travailleurs doivent préciser, 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 doivent être adaptées à la nature des tâches à accomplir. **L'employeur doit être en mesure de prouver qu'il a effectivement informé les travailleurs de ces instructions et de leurs éventuelles évolutions.**

### Application dans le cadre de l'intermédiation

L'article L. 1251-21 du Code du travail dispose que « pendant la durée de la mission, l'entreprise utilisatrice est responsable des conditions d'exécution du travail, telles qu'elles sont déterminées par les dispositions légales et conventionnelles applicables au lieu de travail ». Autrement dit, l'utilisateur doit veiller à ce que les travailleurs intérimaires bénéficient des mêmes règles protectrices que celles appliquées à ses propres salariés. **La responsabilité principale** en termes de santé et de sécurité au travail du salarié repose donc à titre principal sur **l'entreprise utilisatrice**.

**Cependant**, si un salarié intérimaire est victime d'un accident du travail, le **dirigeant de la société d'intérim ou de l'association intermédiaire peut également voir sa responsabilité engagée, au titre de la responsabilité pénale de droit commun, si une faute peut lui être reprochée**. En effet, en droit pénal général, la responsabilité pénale est cumulative.

### Responsabilité pénale de l'employeur / risques encourus

La responsabilité pénale de l'employeur en cas de non-respect de l'obligation de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs relève d'une combinaison des dispositions du Code du Travail, du Code pénal et du Code de la Santé publique.

#### ❖ Quand peut être engagée la responsabilité de l'employeur ?

La responsabilité de l'employeur peut être engagée

- > Lorsqu'une **atteinte à la santé et à la sécurité** d'un ou plusieurs salariés a eu lieu (réalisation d'un risque)
- > **En amont, de manière préventive**, dès lors que la santé et la sécurité des salariés au travail sont mises en cause, soit par les salariés eux-mêmes, soit par les services de l'inspection du travail

#### ❖ Qui peut engager la responsabilité de l'employeur ?

**L'inspection du travail**, les **salariés** placés sous la responsabilité de l'employeur (salariés permanents, salariés temporaires, salariés mis à disposition), les **ayants droits du salarié** (notamment en cas de décès)

#### ❖ Comment est examinée la responsabilité de l'employeur ?

Comme vu précédemment, l'employeur est tenu à une obligation de moyen renforcée. En cas de litige, il lui revient de prouver qu'il n'a pas commis de faute et doit pour ce faire **démontrer qu'il a bien mis en œuvre les mesures nécessaires à la préservation de la santé et de la sécurité de ses salariés**.

La responsabilité de l'employeur est alors **évaluée au cas par cas, au regard de plusieurs critères** qui doivent être pris en compte dans l'évaluation des risques et les mesures de prévention adoptées en conséquence : nature des activités du salarié et niveau d'exposition aux risques, compétences et expérience du salarié, étendue des mesures prises par l'employeur notamment en termes de formation, d'information, d'organisation du travail, d'instructions délivrées à la chaîne hiérarchique. Ces **mesures** doivent le cas échéant être **réactualisées en fonction de l'évolution de la situation dans l'entreprise et des instructions des pouvoirs publics**. Dans le cadre de la crise du Coronavirus et en

vertu du Code de la Santé publique, le juge se référera notamment aux préconisations du Ministère de la Santé.

La responsabilité pénale de l'employeur peut être engagée à deux titres :

- > Le **non-respect des obligations spécifiques** relatives à la santé et la sécurité prévues par le Code du travail
- > Les **dispositions générales du Code pénal** relatives à la mise en danger de la vie d'autrui, aux violences involontaires et à l'homicide involontaire

#### ❖ Quelles sont les sanctions encourues ?

Pour le **non-respect des dispositions du Code du travail**, les sanctions sont prévues aux articles L4741-1 à L4741-8 du Code du travail :

- > Non-respect de l'obligation prévue par l'article L4121-1 du Code du Travail : **amende de 10 000 € + obligation d'affichage et de publicité de la condamnation / en cas de récidive : 30 000 € et 1 an de prison + interdiction d'exercer certaines fonctions** pour une durée maximale de 5 ans pour la personne physique auteure de l'infraction
- > Non-respect des mesures prises par la DIRECCTE en application de ces dispositions du Code du travail : **amende de 3 750 €**
- > Non-respect des mesures prises par l'agent de l'Inspection du travail en cas de contrôle : **amende de 3 750 € et 1 an de prison**

Pour la **violation des dispositions du Code pénal**, les sanctions sont les suivantes :

- > Mise en danger de la vie d'autrui : **1 an de prison et 15 000 € d'amende**
- > Violences involontaires : **2 ans de prison et 30 000 € d'amende**
- > Homicide involontaire : **3 ans de prison et 45 000 € d'amende** / en cas de violation manifestement délibérée d'une obligation particulière de prudence ou de sécurité : **5 ans de prison et 75 000 € d'amende**

Toute action au pénal peut et est généralement accompagnée d'une **action en responsabilité civile** de la part des personnes victimes des comportements condamnés dans le cadre du procès pénal. Cela signifie qu'en plus de l'amende, si l'employeur est condamné, il devra également indemniser les dommages physiques, moraux et matériels causés au salarié ou à ses ayant-droits.

Enfin, afin de s'assurer que l'employeur s'acquittera suite à sa condamnation de ses obligations, le juge peut indiquer dans son jugement les mesures que l'employeur est tenu de prendre pour remédier à la situation, fixer un délai pour la réalisation de ses mesures et prévoir le paiement d'une **astreinte journalière** si l'employeur ne s'est pas conformé à ses obligations à l'expiration de ce délai.

#### ❖ Qui peut être condamné ?

A titre principal, c'est **l'entreprise / la structure employeuse** (personne morale) qui porte la responsabilité pénale et civile en matière de santé et de sécurité au travail.

Cependant, la **responsabilité de personnes physiques** peut également être engagée dans certains cas :

- > Le **dirigeant de la structure** : sa responsabilité pénale peut être engagée en même temps que celle de la structure dès lors qu'il a commis une faute personnelle à l'origine directe du dommage ou qu'il a commis une négligence grave dans son obligation de contrôle du salarié qui a commis le fait à l'origine du dommage
- > Le **salarié** : sa responsabilité pénale ne peut être engagée pour la violation des obligations fixées par le Code du travail en matière de santé et de sécurité au travail mais cette violation peut et doit, en fonction de la gravité des faits commis, donner lieu à des sanctions disciplinaires – en revanche, la responsabilité pénale du salarié peut être engagée dès lors que les faits reprochés sont suffisamment grave pour caractériser une violation des dispositions du Code pénale relatives à la mise en danger d'autrui, les violences ou l'homicide involontaire

## Application dans le cadre de l'épidémie de Covid-19

### Spécificité du Covid-19 : risque biologique de groupe II

#### ❖ Qualification du risque

L'article R4421-3 du Code du travail classent les agents biologiques en 4 groupes, en fonction de l'importance du risque d'infection qu'ils présentent :

- > Groupe 1 : agents biologiques non susceptibles de provoquer une maladie chez l'homme
- > Groupe 2 : agents biologiques pouvant provoquer une maladie chez l'homme et constituer un danger pour les travailleurs, dont la propagation dans la collectivité est peu probable et pour lesquels il existe généralement une prophylaxie (ensemble de mesures préventives) et/ou un traitement efficace
- > Groupe 3 : agents biologiques pouvant provoquer une maladie grave chez l'homme et constituer un danger sérieux pour les travailleurs, dont la propagation dans la collectivité est possible, mais pour lesquels il existe généralement une prophylaxie et/ou un traitement efficace
- > Groupe 4 : agents biologiques qui provoquent des maladies graves chez l'homme et constituent un danger sérieux pour les travailleurs, dont le risque de propagation dans la collectivité est élevé et pour lesquels il n'existe généralement ni prophylaxie ni traitement efficace

Selon le Gouvernement, le Covid-19 doit être considéré comme un agent biologique pathogène de groupe II. Le Ministère du Travail précise qu'au regard de l'article R4421-1 et suivants du Code du travail, les travailleurs qui peuvent être considérés comme exposés au risque biologique sont les suivants :

- > Les professionnels systématiquement exposés au risque de contamination du virus du fait de la nature de leur activité habituelle (ex : professionnels de santé et de secours)
- > Les travailleurs dont les fonctions les exposent à un risque spécifique quand bien même l'activité de leur entreprise n'impliquerait pas normalement l'utilisation délibérée d'un agent biologique (ex : travailleurs des secteurs de soins, de l'aide à domicile ou des services à la personne dès lors que leurs tâches impliquent des contacts de moins d'un mètre avec des personnes potentiellement contaminées)

Attention néanmoins, dans son ordonnance en référé du 03 avril 2020 « Association ADAR Flandres Métropole », le Tribunal judiciaire de Lille retient pour une entreprise de services à la personne la qualification du Covid-19 en risque biologique de groupe 3 ou 4. Les mesures de prévention à mettre en œuvre sont donc selon ce juge les plus contraignantes dans ce domaine (voir cette [synthèse de l'INRS](#)).

→ Nous vous transmettons dans les meilleurs délais des informations complémentaires et documents utiles relatifs à cette question.

#### ❖ Conséquences pour l'employeur

Les règles applicables en termes de santé et sécurité au travail en cas de risque biologique sont définies par les articles R. 4421-1 à R. 4427-5 du Code du travail. Dans le contexte de l'épidémie de Covid-19, les mesures adaptées qui en découlent doivent être mises en œuvre pour les 2 catégories de salariés soumises au risque identifiées par le Ministère du Travail et mentionnées ci-dessus. L'évaluation et la prévention des risques doivent être adaptées de la façon suivante :

- > **Evaluation des risques** : lorsque l'évaluation a révélé un risque d'exposition, les mesures de prévention consistent en premier lieu à éviter le risque. Si ce n'est pas techniquement possible, elles visent à réduire le risque. Elles consistent notamment à : (1) limiter le nombre de travailleurs exposés ; (2) définir des méthodes de travail et des mesures visant à éviter ou réduire le risque de dissémination d'agents biologiques ; (3) Faire respecter les mesures d'hygiène ; (4) Mettre en œuvre des procédés permettant d'effectuer en toute sécurité, le tri, la collecte et le transport des déchets
- > **Information et formation des salariés** : Les travailleurs exposés à des agents biologiques doivent être informés et formés sur les risques pour la santé et les prescriptions en matière



d'hygiène, sur les précautions à prendre pour éviter l'exposition, sur le port et l'utilisation des équipements et des vêtements de protection individuelle, sur les modalités de tri, de collecte, de stockage, de transport et d'élimination des déchets, sur les mesures à prendre pour prévenir ou pallier les incidents et sur la procédure à suivre en cas d'accident. La [formation à la sécurité est dispensée avant que les travailleurs exercent une activité impliquant un contact avec les agents biologiques](#). Elle est [renouvelée régulièrement et adaptée à l'évolution des risques](#) et aux modifications techniques (articles R. 4425-1 à R. 4425-7 du Code du travail).

- > **Suivi de l'état de santé des salariés :** Les modalités du suivi individuel de l'état de santé des salariés, et en particulier ce ceux affectés à des postes de travail susceptibles d'exposer à des agents biologiques varient en fonction de la catégorie des agents biologiques auxquels les salariés sont exposés. Les salariés exposés à des agents biologiques du groupe 2 font l'objet d'une [visite d'information et de prévention](#) (VIP) réalisée par un professionnel de santé, c'est-à-dire, le médecin du travail ou bien, sous son autorité, le collaborateur médecin, l'interne en médecine du travail ou l'infirmier. Cette VIP initiale doit être réalisée avant l'affectation au poste. A l'issue de cette visite, le professionnel de santé délivre une [attestation de suivi au travailleur et à l'employeur](#). Les femmes enceintes, allaitantes ou venant d'accoucher sont orientées sans délai, ou, à tout moment si elles le souhaitent, vers le médecin du travail. La VIP est ensuite [renouvelée selon une périodicité fixée par le médecin du travail](#), en prenant en compte les conditions de travail, l'âge et l'état de santé du salarié, ainsi que les risques auxquels il est exposé, sans que le délai entre deux visites, ne puisse toutefois excéder 5 ans.

### Recommandations du Ministère du Travail

Dans le cadre de l'épidémie de Covid-19, la [responsabilité de l'employeur est évaluée au cas par cas, au regard de plusieurs critères qui doivent être pris en compte dans l'évaluation des risques et les mesures de prévention adoptées en conséquence](#) : nature des activités du salarié et niveau d'exposition aux risques, compétences et expérience du salarié, étendue des mesures prises par l'employeur notamment en termes de formation, d'information, d'organisation du travail, d'instructions délivrées à la chaîne hiérarchique. Ces mesures doivent le cas échéant être réactualisées en fonction de l'évolution de la situation dans l'entreprise et des instructions des pouvoirs publics.

L'employeur est tenu 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
- > Déterminer en fonction de cette évaluation les mesures de prévention les plus pertinentes
- > Associer les représentants du personnel à ce travail
- > Solliciter lorsque cela est possible le service de médecine du travail pour conseil et recommandations
- > Respecter et faire respecter les gestes barrière et règles de distanciation recommandés par les autorités sanitaires

Le Ministère du travail précise que, dans le contexte d'une épidémie telle que le coronavirus, l'employeur qui ne peut mettre en [télétravail](#) ses salariés mais qui met à leur disposition des [moyens de protection](#) tels que savons, gels hydro alcooliques et tout autre moyen recommandé par les pouvoirs publics, qui les [informe régulièrement et de façon actualisée](#) sur la prévention des risques de contamination (rappel des gestes barrière et de distanciation) en [adaptant leur formation à la situation de l'entreprise et à la nature des postes occupés](#) (fiches métier disponibles sur le site du Ministère du travail) ne devrait pas, sous réserve de l'appréciation souveraine des juges, encourir de sanctions pénales.

### Jurisprudence

[4 affaires](#) ont d'ores et déjà été portées devant les juges en ce qui concerne la crise du Covid-19 et l'obligation de santé et de sécurité au travail de l'employeur, dans le cadre de procédures de saisie du juge en urgence (référés) :

- > Tribunal judiciaire de Paris – ordonnance du 09 avril 2020 - défenseur : La Poste
- > Tribunal judiciaire de Lille – ordonnance du 03 avril 2020 - défenseur : Association ADAR Flandres Métropole

- > Tribunal judiciaire de Lille – ordonnance du 14 avril 2020 - Défenseur : Carrefour Market
- > Tribunal judiciaire de Nanterre – ordonnance du 14 avril 2020 / Cour d'appel de Versailles – arrêt du 24 avril 2020 - défenseur : Amazon

Ces décisions donnent une **première indication précieuse** sur la façon dont les juges se positionnent sur l'obligation de l'employeur en matière de santé et sécurité au travail, dans le cadre de l'épidémie de Covid-19. Elles **ne constituent pas une version définitive du droit applicable** puisqu'elles sont susceptibles d'appel voire de recours devant la Cour de cassation.

→ Une **synthèse des points de vigilance** et de l'analyse des juges issue de ces 4 affaires vous sera communiquée dans les jours qui viennent.

## Synthèse : Les mesures de santé et de sécurité au travail à prendre face au Covid-19

### 1. Connaître les risques actuels de l'épidémie pour apporter des réponses adaptées

Afin d'évaluer au mieux les risques et de prendre les mesures les plus adaptées, se tenir informé de la situation sanitaire et des recommandations des pouvoirs publics, et adapter si nécessaire les mesures mises en place :

- > Étendue de l'épidémie – point épidémiologique quotidien : <https://www.santepublique.fr>
- > Recommandations du Gouvernement : <https://www.gouvernement.fr/infocoronavirus>
- > Recommandations spécifiques du Ministère du Travail : <https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/protoger-les-travailleurs/>
- > Veille de l'ANACT : <https://www.anact.fr/coronavirus-covid-19-preserver-la-sante-au-plus-pres-des-evolutions-du-travail>

### 2. Mettre en œuvre les mesures de protection des salariés par l'employeur

#### a. Définir les mesures de prévention et de protection adaptées

Évaluer les situations de risques de contamination par unité de travail et par type de poste et définir les mesures de prévention et de protection, en se référant notamment aux consignes du Ministère du travail et au Ministère de la santé

Associer autant que possible les services de santé au travail à ce processus

#### b. Consulter le CSE / les représentants des salariés

Pour les entreprises qui sont tenues de mettre en place un CSE (dès lors que l'effectif consécutif de l'entreprise sur 12 mois atteint les 11 salariés), ce dernier doit être consulté dès lors que les mesures prises entraînent une modification importante de l'organisation du travail

L'obligation de consultation du CSE est assouplie en cas d'urgence avec la possibilité pour l'employeur de mettre en place des mesures conservatoires avant de consulter le CSE – Cette consultation doit ensuite avoir lieu dans les meilleurs délais.

Dans le contexte de crise du Covid-19, les modalités techniques de consultation du CSE ont été assouplies avec la possibilité de recourir à la visioconférence, à la conférence téléphonique ou à la conférence par messagerie instantanée, dès lors que l'identification et la participation de chacun des membres (dont anonymat du vote) sont respectées > [détails](#)

Il est par ailleurs conseillé de manière plus générale d'associer au maximum les représentants des salariés voire les salariés eux-mêmes dans le processus d'évaluation et de prévention des risques

#### c. Diffuser aux salariés des mesures de prévention

L'information doit être diffusée largement aux salariés par tout type de support, en s'assurant que la communication est adaptée à la compréhension des salariés (attention aux problématiques d'illettrisme, de compréhension restreinte de la



langue française, adapter en fonction du niveau de compétence, du niveau de formation aux questions de santé et sécurité et du niveau de responsabilité au sein de la structure)

Doivent être rappelées (1) les mesures d'hygiène et les gestes barrière pour tous les salariés ; (2) la responsabilité de chacun de prendre soin de sa santé et de s'adresser à un médecin en cas de doute ; (3) les mesures de prévention renforcées pour les salariés soumis à un risque particulier de contamination

L'employeur doit former les salariés aux moyens de prévention mis en place dans l'entreprise et s'assurer qu'ils sont respectés

#### d. Favoriser largement le télétravail

Le Ministère du Travail a indiqué que le télétravail devait être l'organisation de principe du travail dès lors que la présence du salarié sur le lieu de travail n'est pas indispensable au fonctionnement de l'entreprise

Ressources :

- > <https://www.service-public.fr/particuliers/actualites/A13720>
- > <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/en-bref-comment-mettre-en-oeuvre-le-teletravail-simplement>
- > <http://www.inrs.fr/risques/teletravail-situation-exceptionnelle/ce-qu-il-faut-retenir.html>

#### e. Soumettre les déplacements professionnels aux conditions strictes recommandées

La principale recommandation sanitaire est d'éviter tout déplacement professionnel – les déplacements professionnels qui ne peuvent être évités doivent pour le moment faire l'objet d'un justificatif établi par l'employeur visant (1) le trajet habituel entre domicile et lieu de travail ou les déplacements entre les différents lieux de travail lorsque la nature des fonctions l'exige ; (2) les déplacements de nature professionnelle qui ne peuvent être différés

L'employeur détermine la durée de validité du justificatif, en tenant compte de l'organisation du travail mise en place ainsi que des périodes de congés ou de repos ; l'employeur doit prendre soin de bien indiquer tous les lieux d'exercice de l'activité du salarié, sauf si la nature même de cette activité, qui doit être scrupuleusement renseignée, ne permet pas de les connaître à l'avance. Le modèle de justificatif professionnel est disponible sur le site du Ministère de l'Intérieur et peut être reproduit sur papier libre

Tout déplacement professionnel ne répondant pas à ces critères peut être puni d'une amende de 135€ puis, en cas de récidive, de 200€ à 3 750€ d'amende assortie d'une peine de 6 mois de prison et d'une peine de TIG

- > [Modèle de justificatif de déplacement professionnel](#)

#### f. Prendre des mesures particulières pour les postes exigeant des contacts

Le Ministère du travail distingue deux situations :

- > Lorsque les contacts sont brefs, les mesures « barrières » et règles de distanciation permettent de préserver la santé des salariés et celle de l'entourage
- > Lorsque les contacts sont prolongés et proches, les mesures « barrières » doivent être complétées avec des mesures renforcées (installation d'une zone de courtoisie d'un mètre, nettoyage des surfaces avec un produit approprié, lavage fréquent des mains)

#### g. Rappel des droit et obligations des salariés

Dès lors que l'employeur respecte l'ensemble de ses obligations et met en place les mesures de préventions adéquates, l'exercice du droit de retrait par le salarié ; l'existence de la pandémie grippale ne suffit pas en soi à justifier l'exercice de ce droit Le salarié a par ailleurs, en complément de celle de l'employeur, l'obligation de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de

sa sécurité au travail et de celle des personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail ; il doit se conformer aux instructions qui lui sont données par son employeur ; à défaut, il peut faire l'objet d'une sanction disciplinaire allant jusqu'au licenciement pour faute grave et, sous certaines conditions, sa responsabilité pénale peut être engagée

### 3. Mise à jour du Document unique

Tout employeur doit, afin de respecter son obligation de sécurité et de protection de la santé de ses salariés, procéder à une évaluation des risques professionnels, formalisée dans un [document unique dédié](#). Ce document doit désormais [intégrer le risque « Covid-19 »](#) et doit être actualisé en cas d'évolutions des recommandations sanitaires des pouvoirs publics. Il doit à la fois intégrer le [risque sanitaire](#) lié à l'épidémie, les [RPS associés](#), ainsi que les [éventuels nouveaux risques induits](#) par le fonctionnement dégradé / adapté de l'entreprise. [Ne pas avoir de DUER est considéré par le juge comme une faute inexcusable de l'employeur](#).

Dans le cadre de la crise du Covid-19, la Direction générale du Travail a indiqué aux services d'inspection du travail que [les circonstances justifient la prise en compte d'un délai de la formalisation ou la réévaluation du document unique](#), dès lors que les mesures de prévention effectives ont été mises en œuvre par l'employeur ; cette recommandation ne dispense pas néanmoins de réaliser cette formalisation / réévaluation du document unique dans les meilleurs délais.

### 4. Définir les mesures à prendre en cas de contamination d'un salarié ou en cas de risque sérieux de contamination

Des mesures spécifiques doivent être prévues et mises en œuvre le cas échéant en cas de contamination d'un salarié ou en cas de risque sérieux de contamination, en suivant les recommandations du Ministère du Travail dans la [partie dédiée de son Questions / Réponses relatif au Covid-19](#)

### 5. Organiser la gestion des arrêts de travail « covid-19 »

Pour rappel, deux types d'arrêt de travail spécifiques peuvent être délivrés dans le cadre de l'épidémie de Covid-19 :

- > Les arrêts de travail d'ordre sanitaire : arrêt de travail pour les personnes dites « fragiles », arrêt de travail pour la personne qui vit avec une personne fragile, arrêt de travail pour les salariés identifiés comme cas à haut risque, arrêt de travail pour le salarié gardant un enfant qui fait l'objet d'une période d'isolement
- > Les arrêts de travail pour le salarié gardant son enfant en raison de la fermeture de l'établissement scolaire

Ces arrêts de travail sont mis en œuvre lorsque le télétravail ne peut être mis en place pour le salarié concerné. Les conditions de recours à ces arrêts de travail sont par ailleurs susceptibles d'évoluer dans les semaines qui viennent en fonction des mesures mises en œuvre par le Gouvernement pour la sortie progressive du confinement général de la population et en fonction de l'évolution de l'épidémie.

- > [Page dédiée du Ministère du travail](#)

⇒ Documents et informations utiles

- > « [Sécurité et santé des travailleurs : les obligations générales de l'employeur et sa responsabilité](#) » - Page dédiée du Ministère du Travail
- > « [Covid-19 et monde du travail](#) » - modalités d'organisation préconisées par le Ministère du travail (communiqué de presse du 16 03 2020)
- > « [Coronavirus : les mesures de santé et sécurité au travail à prendre](#) » - note des Editions législatives (MAJ 24 03 2020)
- > « [Covid-19 : un risque majeur à intégrer dans le document unique et à prévenir au quotidien](#) » - analyse juridique publiée sur le site AlterSécurité
- > « [Risques biologiques – Réglementation](#) » - page dédiée de l'INRS

## Fiche 2 : Mise en œuvre pratique

L'objectif de cette partie est de vous proposer un processus et des outils associés afin de réaliser de la façon la plus efficace possible votre mise en conformité en termes de santé et de sécurité au travail dans le contexte de l'épidémie Covid-19.

Pour mettre en œuvre son action de prévention en matière de santé sécurité au travail, la SIAE doit suivre les étapes suivantes :

- > Inscrire sa démarche dans la logique du Plan de continuité de l'activité
- > Evaluer les risques
- > Définir et formaliser les mesures de prévention
- > Informer / former les salariés
- > Mettre à jour et actualiser régulièrement le DUERP
- > Associer les représentants des salariés et les services de santé au travail (tout au long de la démarche, autant que faire se peut)

### Outil # 1 - Plan de continuité de l'activité (PCA)

Ce tableau Excel reprend les **5 grandes étapes de mise en œuvre du PCA** telles que préconisées notamment par le CMAIC (service de santé au travail du Département du Calvados). Son **objectif** est de permettre une **formalisation rapide du PCA mis en œuvre par la structure dans le cadre de l'épidémie COVID-19** et de s'assurer de n'avoir oublié aucun des éléments importants.

**Attention :** la démarche d'établissement d'un PCA est habituellement plus détaillée que celle proposée par cet outil. Dans une optique de moyen et de long terme d'établissement d'un PCA, la structure peut se référer aux [documents ressources répertoriés dans la fiche 3](#) de ce document.

Les **5 étapes de mise en œuvre** sont les suivantes :

- (1) Définir l'organisation du PCA - Mise en place d'une cellule de prévention et d'observation "COVID-19"
- (2) Déterminer les conséquences possibles du COVID-19 sur l'activité de la structure
- (3) Adopter une organisation du travail adaptée à la crise
- (4) Mettre en œuvre les moyens de prévention, de protection et d'information en situation de pandémie
- (5) Organiser la reprise d'activité

[→ Télécharger le tableau](#)

### Outil # 2 - Tableau de bord : évaluer les risques, définir et mettre en œuvre les mesures de prévention et de protection adaptées

Ce tableau de bord sous format Excel doit vous permettre d'identifier les situations à risques et les mesures préventives mises en œuvre / à mettre en œuvre pour l'ensemble de votre structure. Nous l'avons organisé en 6 onglets :

- (6) Notice explicative
- (7) Organisation des locaux
- (8) Salariés permanents – administratifs et associés

- (9) Salariés permanents – encadrants techniques (à reproduire pour chaque type d'activité de production)
- (10) Salariés en parcours – intermédiation
- (11) Salariés en parcours – activité de production (à reproduire pour chaque type d'activité de production)

→ [Télécharger le tableau](#)

Des ressources et documents utiles sont disponibles dans la fiche 3 de ce document afin de vous aider dans votre démarche, sur les thèmes suivants : [Evaluation des risques](#) / [Mesures générales de prévention face au Covid-19](#) / [Cas suspects, cas contacts et cas confirmés](#) / [Risques psychosociaux](#) / [Télétravail](#) / [Transport – livraison](#) / [Activités d'accueil et de conseils](#) / [Exemples de protocoles et de fiches d'informations](#) / [EPI](#) / [informations par secteur d'activité](#)

### Outil # 3 - Mettre à jour et actualiser le DUERP

*Nous vous proposerons dans les meilleurs délais un ou plusieurs outils afin d'intégrer l'ensemble des éléments ainsi défini dans le document unique d'évaluation des risques professionnels, que vous ayez déjà un document existant afin de l'actualiser ou qu'il soit nécessaire pour vous d'en mettre un en place.*

Ressources utiles répertoriés dans la fiche 3 : [DUERP](#) / [Veille et actualisation de l'évaluation des risques](#)

## Fiche 3 : Ressources utiles

### Outils de pilotage

#### Plan de continuité d'activité (PCA)

Notice « Covid-19 – Plan de continuité d'activité » - notice CMAIC (service SST Département 14) > [lien](#)

Fiche conseil « Plan de continuité d'activité (PCA) » > ISTF (service de santé au travail) > [lien](#)

« Coronavirus : comment combiner continuité de l'activité et protection des travailleurs ? » - article de l'ANACT sur le PCA (MAJ 23 03 2020) > [lien](#)

Guide « Le plan de continuité de l'activité » - CNEA (MAJ 04 2020) > [lien](#)

Fiche conseil « Aide à la rédaction d'un plan de continuité des activités » > [lien](#)

Dossier « Coronavirus et conditions de travail » - ANACT > [lien](#)

Fiche technique « Préparer et organiser sa reprise d'activités dans le cadre du COVID-19 » - réseau INAE (MAJ 27 04 2020) > [lien](#)

Webinaire La France, une chance du 16/04 « Préparer – anticiper la reprise » - compte-rendu > [lien](#)

Guide de survie des associations en période de confinement – Kocito Association > [lien](#)

#### Evaluation des risques

Plaquette « Quelles mesures doit prendre l'employeur pour protéger ses salariés » - Ministère du travail > [lien](#)

Coronavirus - Covid-19 : préserver la santé au plus près des évolutions du travail – ANACT > [lien](#)

Focus juridique « Obligations des employeurs et des salariés en période de pandémie » - INRS > [lien](#)

Questionnaire et grille d'analyse des risques liés au Covid-19 – SantraPlus (service de santé au travail interentreprises) > [lien](#)

Guide d'aide à l'élaboration du document unique – SIST VO (service de santé au travail) > grilles d'analyse des risques (hors covid-19) > [lien](#)

Fiche pratique « Comment intégrer le risque de pandémie au document unique » > ISTF (service de santé au travail) > [lien](#)

Fiche conseil « Plan de prévention des entreprises » (intervention d'entreprises extérieures et/ou co-activités) > ISTF (service de santé au travail) > [lien](#)

Fiche pratique « Prévention des risques - Santé et conditions de travail » - INAE (MAJ 27 04 2020) > [lien](#)

Guide pratique « AI : mise à disposition sur des postes à risques » - note Coorace (MAJ 2010) > [lien](#) (accès via extranet adhérents)

Guide pratique « AI : mise à disposition pour réaliser des travaux dangereux » - note Coorace (MAJ 2008) > [lien](#) (accès via extranet adhérents)

« Coronavirus : concilier obligation de sécurité de l'employeur et respect de la vie privée du salarié » - article Dalloz (28 03 2020) > [lien](#)

#### Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)

« Déclarer et évaluer les risques » - page dédiée au DUERP de l'Assurance Maladie Professionnels > [lien](#)



Notice « Covid-19 – Mise à jour du DUERP » - notice CMAIC (service SST Département 14) > [lien](#)  
Guide « Document Unique d'Evaluation des Risques : Information et Règlementation » - petite-entreprise.net > [lien](#)  
Fiche pratique « Le Document unique » - SIST VO (service de santé au travail) > [lien](#)  
Guide d'aide à l'élaboration du document unique – SIST VO (service de santé au travail) > [lien](#)  
Exemple d'annexe de DUERP intégrant le risque COVID-19 (adhérent Coorace Occitanie) > [lien](#)

#### Veille et actualisation

Étendue de l'épidémie – point épidémiologique quotidien > [lien](#)  
Recommandations du Gouvernement > [lien](#)  
Recommandations spécifiques du Ministère du Travail > [lien](#)  
Veille de l'ANACT > [lien](#)  
Épidémie Coronavirus (Covid-19) : ce qu'il faut savoir – servicepublic.fr > [lien](#)  
Covid-19 : les textes publiés au Journal officiel – ViePublique.fr (actualisé au fil de l'eau) > [lien](#)

### Mesures générales de prévention et de protection

#### Mesures générales de prévention et de protection face au Covid-19

Fiches conseils métiers et guides pour les salariés et les employeurs – Ministère du Travail > [lien](#)  
Fiche prévention « Covid-19, tabac et autres produits inhalés » - ISTF (service de santé au travail) > [lien](#)  
Organiser les lieux de travail dans le contexte du coronavirus – Recommandations de l'OMS (en anglais) > [lien](#)  
Fiche « Conseils aux entreprises pour la restauration sur le lieu de travail, les salles de pauses, les réfectoires » - ISTF (service de santé au travail) > [lien](#)  
Fiche conseil « Gérer le décès d'un collaborateur pendant la période de confinement COVID 19 » - ISTF (service de santé au travail) > [lien](#)  
Vidéos relatives aux gestes sanitaires – APOGEES > [lien](#)  
Vidéo « Coronavirus – comment bien se laver les mains » - France 5 – Le Magazine de la Santé > [lien](#)

#### Cas suspects, cas contacts et cas confirmés

Application d'autodiagnostic et d'orientation pour les personnes qui pensent être atteintes du COVID-19 ou présenter des symptômes > [lien](#)  
Fiche conseil « Contact avec une personne infectée » - ISTF (service de santé au travail) > [lien](#)  
« Guidance on cleaning rooms/facilities following a suspected, probable or confirmed case of COVID-19 » - Recommandations en anglais du Ministère de la Santé néozélandais > [lien](#)

#### Risques psycho-sociaux

« Employeurs, salariés, représentants du personnel etc. : comment préserver la santé psychologique des travailleurs en période de crise sanitaire COVID 19 » - fiche de la FFPP > [lien](#)  
Fiche conseil « Prévenir les Risques Psycho-sociaux en période de crise épidémique » > ISTF (service de santé au travail) > [lien](#)

## Télétravail

« Télétravail : quelles conditions de mise en place ? » - servicepublic.fr > [lien](#)

« Télétravail : comment se prémunir d'éventuels risques ? » - servicepublic.fr > [lien](#)

« En bref | Comment mettre en œuvre le télétravail simplement ? » - Ministère du travail > [lien](#)

Dossier « Le télétravail en situation exceptionnelle » - INRS > [lien](#)

Kit pour associer télétravail et qualité de vie au travail (QVT) – ANACT > [lien](#)

Fiche conseil « Employeur : Télétravail » - ISTF (service de santé au travail) > [lien](#)

Fiche conseil aux salariés « Télétravail » - ISTF (service de santé au travail) > [lien](#)

Note Coorace Normandie relative aux modalités de mise en œuvre du télétravail > [lien](#)

## Transport / livraisons

Fiche conseil « Transports » - ISTF (service de santé au travail) > [lien](#)

Fiche conseil « agro-alimentaire » (dont livraison / réception) - ISTF (service de santé au travail) > [lien](#)

Transport / Logistique – Guide des bonnes pratiques > [lien](#)

## Activités d'accueil et de conseil

Fiche conseil « Activités financières » (organisation travail en bureau) - ISTF (service de santé au travail) > [lien](#)

Fiche conseil « Vente en boutiques » (organisation accueil public) - ISTF (service de santé au travail) > [lien](#)

## Exemples de protocole et fiches d'information

Exemple de fiche d'information aux salariés sur les gestes barrière et règles de sécurité / de distanciation liées au COVID-19 (modèle Coorace PACA) > [lien](#)

## EPI

### Informations transversales

#### Informations techniques

Approvisionnement en gels hydro alcooliques, surblouses et visières – page dédiée de la Direction générale des entreprises > [lien](#)

« Can a Mask Protect Me? Putting Homemade Masks in the Hierarchy of Controls » - article en anglais sur l'efficacité du masque comme mesure de protection et sur la hiérarchie des règles et équipements de protection à mettre en œuvre – Johns Hopkins Bloomberg School of Public Health > [lien](#)

## Masques

#### Informations techniques

« Covid-19 : Les informations relatives aux masques grand public » – Direction générale des entreprises > [lien](#)

FAQ relative aux masques – Ministère du Travail > [lien](#)

Logigramme « Choisir son masque » - DIRECCTE Centre Val de Loire > [lien](#)

Guide AFNOR – « Masques barrières : Guide d'exigences minimales, de méthodes d'essais, de confection et d'usage » (MAJ 28 04 2020) > [lien](#)

Prévention BTP - Fiche conseil « Coronavirus, aide au choix d'un masque de qualité pour se protéger » > [lien](#)

Fiche conseil « Port du masque chirurgical » - ISTF (service de santé au travail) > [lien](#)

Informations sur le projet Résilience – Ministère de l'économie et des finances (MAJ 20 03 2020) > [lien](#)

« To mask or not to mask: Modeling the potential for face mask use by the general public to curtail the COVID-19 pandemic » - article en anglais sur l'efficacité du masque comme mesure de protection > [lien](#)

#### Accès fournisseurs

Liste des fournisseurs de masque alternatifs – Ministère de l'économie > [lien](#)

Opération Résilience – informations commande transmises par le fournisseur début avril > [lien](#)

Savoir faire ensemble – fabrication de masques par la filière mode et luxe > [lien](#)

Commande chez Cdiscount Pro de masques à usage unique – livraison en 48h > [lien](#)

### Gels hydroalcooliques (GHA)

#### Informations techniques

Approvisionnement en gel hydroalcoolique – Direction générale des entreprises > [lien](#)

#### Accès fournisseurs

Fabricants de GHA recensés par le pôle Cosmetic Valley.> [lien](#)

### Gants

#### Informations techniques

Fiche conseil « Mise et retrait des gants » - ISTF (service de santé au travail) > [lien](#)

#### Accès fournisseurs

### Surblouses

#### Informations techniques

Approvisionnement en gels hydro alcooliques, surblouses et visières – page dédiée de la Direction générale des entreprises > [lien](#)

#### Accès fournisseurs

« Savoir faire ensemble » – fabrication de surblouses par la filière mode et luxe > [lien](#)

## Produits désinfectants

### Informations techniques

Fiche conseil « Dilution Eau de javel » - ISTF (service de santé au travail) > [lien](#)

### Accès fournisseurs

-

## Formations / information des salariés

*Documentation à venir : notices et exemples de document d'informations aux salariés, notice relative aux formations spécifiques et liens vers les ressources utiles*

## Services de santé au travail

*Des contacts sont en cours avec les différents services de santé au travail de Normandie – nous intégrerons ici toutes les informations utiles dans les meilleurs délais*

## Ressources sectorielles

### BTP

Des outils ont été rapidement mis en place dans ce secteur, dès le début de la crise, afin de maintenir l'activité tout en assurant la sécurité des salariés. Ces outils sont issus des pourparlers entre les syndicats du secteur et le Gouvernement dans les jours qui ont suivi le confinement.

### Documents de Prévention BTP / OPP BTP

#### Pilotage

Guide de préconisations de sécurité sanitaire pour la continuité des activités de la construction en période d'épidémie de Coronavirus Covid-19 > [lien](#)

Fiche conseil « Aide à la rédaction d'un plan de continuité des activités » > [lien](#)

Covid-19–Aide à la mise à jour du document unique et plan d'action > [lien](#)

Fiche « Le Document unique d'évaluation des risques » > [lien](#)

#### Protocoles

Fiche conseil « Aide à l'organisation du briefing d'équipe sanitaire en 7 étapes du quotidien » > [lien](#)

Fiche check-list « Aide à la préparation d'activité de chantier en période d'épidémie de Covid-19-CLIENTS » > [lien](#)

Fiche check-list « Aide à la préparation d'activité de chantier en période d'épidémie de Covid-19-FOURNISSEURS » > [lien](#)

Fiche conseil « Aide à la sécurisation dans le cadre d'un arrêt provisoire de vos chantiers » > [lien](#)

Fiche conseil « Protocole d'intervention chez un particulier » > [lien](#)

Fiche conseil « Protocole d'intervention chez un particulier à risque de santé élevé » > [lien](#)

Fiche conseil « Protocole d'intervention chez un particulier malade du Covid-19 » > [lien](#)

Affiche « Coronavirus – Que faire en présence d'une personne malade ou soupçonnée de l'être » > [lien](#)

Auto-diagnostic travailleur « Questionnaire sur l'état de santé du salarié » > [lien](#) (*attention : ce document est avant tout destiné à guider le salarié dans l'évaluation de son propre état de santé – en aucun cas il ne doit être transmis de façon écrite et les données ne doivent être collectées par l'employeur, pour des raisons de protection des données et de respect de la vie privée*)

Fiche conseil « Coronavirus – Les salariés à risque élevé » > [lien](#)

#### EPI et mesures de protection

Fiche conseil « Coronavirus, aide au choix d'un masque de qualité pour se protéger » > [lien](#)

Affiche « Coronavirus – Porter efficacement son masque pour se protéger dans l'atelier et sur le chantier du BTP » > [lien](#)

Affiche « Coronavirus – Adopter les réflexes pour se protéger dans les bases vie et bungalows de chantier du BTP » > [lien](#)

Affiche « Coronavirus – Adopter les réflexes pour se protéger dans les bureaux, dépôts, ateliers du BTP » > [lien](#)

Affiche « Coronavirus – Des consignes de nettoyage pour se protéger » > [lien](#)

Affiche « Coronavirus – Se déplacer en sécurité pour se protéger dans les véhicules et les engins du BTP » > [lien](#)

Affiche « Coronavirus – Les bons gestes pour se protéger sur le chantier et dans l'atelier du BTP » > [lien](#)

Affiche « Coronavirus – Se laver les mains pour se protéger dans l'atelier ou sur le chantier du BTP » > [lien](#)

Affiche « Coronavirus – Se protéger pour intervenir chez un particulier malade du Covid-19 » > [lien](#)

Affiche « Coronavirus – Se protéger pour intervenir chez un particulier à risque » > [lien](#)

#### Jardin / espaces verts / maraîchage

Les documents numérotés sont disponibles dans le fichier zippé en cliquant [sur ce lien](#)

##### Pilotage

01 Aide à la mise à jour du DUER – Espaces verts

##### Protocoles

01 Protocole d'intervention chez les particuliers

02 Questionnaire préalable avec le client particulier

03 Affiche : « Coronavirus, que faire en présence d'une personne malade ou soupçonnée de l'être »

04 Outil d'autodiagnostic : « Questionnaire sur l'état de santé du salarié »

05 Affiche : « Coronavirus – Les salariés à risque élevé »

##### Attestation et documents d'information

01 Exemple d'attestation de remise des documents d'information individuelle et des EPI

02 Exemple de Guide d'information à l'attention des salariés en parcours

##### Fiches métiers du Ministère du Travail

Fiche "Travail sur un chantier de jardins ou d'espaces verts" | [Télécharger la fiche](#)

Fiche "Travail dans le maraîchage" | [Télécharger la fiche](#)

Fiche "Travail circuit court - amap - vente à la ferme" | [Télécharger la fiche](#)

Fiche "Activités agricoles" | [Télécharger la fiche](#)

Fiche "Chantiers de travaux agricoles" | [Télécharger la fiche](#)

Fiche "Travail saisonnier" | [Télécharger la fiche](#)

Fiche "Activité viticole et/ou de vinification" | [Télécharger la fiche](#)

Fiche "Travail dans la conchyliculture et la mytiliculture" | [Télécharger la fiche](#)

Fiche "Travail dans l'intérim" | [Télécharger la fiche](#)

Fiche "Personnels de bureau rattachés à la production" | [Télécharger la fiche](#)

Fiche "Gestion des locaux communs et vestiaires" | [Télécharger la fiche](#)

## Services à la personne

Les documents numérotés sont disponibles dans le fichier zippé en cliquant [sur ce lien](#)

### Pilotage

01 Recommandations pour la prévention des risques professionnels dans les structures de l'aide à domicile en période de pandémie Covid 19 (document CROCT Bretagne)

02 Avis relatif aux personnes à risque de forme grave de Covid-19 et aux mesures barrières spécifiques à ces publics (Haut Conseil de la Santé publique)

### Protocoles

03 Actions pour les personnes âgées en établissement ou à domicile (CCAS de Dreux)

Fiche conseil « Livraison de repas » - ISTF (service de santé au travail) > [lien](#)

Fiche conseil « Gardiens d'immeuble » - ISTF (service de santé au travail) > [lien](#)

Fiche conseil « Entreprises du nettoyage » - ISTF (service de santé au travail) > [lien](#)

Fiche conseil « Aide à domicile » - ISTF (service de santé au travail) > [lien](#)

Fiche conseil « Agent de sécurité » - ISTF (service de santé au travail) > [lien](#)

Fiche conseil « Prise en charge à domicile d'un patient atteint de Covid-19 » - Institut Pasteur > [lien](#)

### Jurisprudence

04 Tribunal judiciaire de Lille – ordonnance du 03 avril 2020 - défenseur : Association ADAR Flandres Métropole

### Fiches métiers du Ministère du Travail

Fiche "Aide à domicile" | [Télécharger la fiche](#)

Fiche "Prestataire d'entretien de locaux" | [Télécharger la fiche](#)

Fiche "Travail dans le dépannage - Intervention à domicile" | [Télécharger la fiche](#)

Fiche "Taxi ou conducteur de VTC" | [Télécharger la fiche](#)

Fiche "Chauffeur Livreur" | [Télécharger la fiche](#)

Fiche "Travail dans l'intérim" | [Télécharger la fiche](#)

Fiche "Personnels de bureau rattachés à la production" | [Télécharger la fiche](#)



