

FLASH INFO SPÉCIAL SOCIAL POUR VENIR EN AIDE AUX ENTREPRISES EN DIFFICULTÉ

SOMMAIRE

- 1 AIDE A L'EMBAUCHE TRAVAILLEUR HANDICAPÉ (Décret 2020-1223 du 6 octobre 2020) p. 3**
- 2 EMPLOIS FRANCS : PROLONGATION DU DISPOSITIF ET MAJORATION DE L'AIDE (Décret 2020-1278 du 21 octobre 2020) p. 3**
- 3 RÉDUCTION DE COTISATIONS ET AIDES AU PAIEMENT URSSAF p. 4**
- 4 ÉPIDEMIE COVID-19 : INCIDENCES DU RECONFINEMENT À COMPTER DU 30 OCTOBRE 2020 p. 7**
- 5 COVID-19 : GUIDE DES BONNES PRATIQUES p. 15**
- 6 INDEMNISATION DES ARRÊTS DE TRAVAIL PAR LA SÉCURITÉ SOCIALE : LE POINT p. 15**

- 7 CHÔMAGE PARTIEL DES PERSONNES VULNÉRABLES (Conseil d'État 15 octobre 2020) p. 15**
- 8 CRÉATION COMPTE AT MP (Accident du travail-maladie professionnelle) p. 17**
- 9 ACTIVITÉ PARTIELLE : RÈGLES APPLICABLES JUSQU'AU 31 DÉCEMBRE 2020 (Décret 2020-1319 du 30 octobre 2020) p. 18**

1 AIDE À L'EMBAUCHE TRAVAILLEUR HANDICAPÉ (Décret 2020-1223 du 6 octobre 2020)

Une aide de 4000 € au plus est accordée en cas d'embauche d'un salarié ayant une reconnaissance de travailleur handicapé, en CDI ou CDD d'au moins 3 mois.

La rémunération doit être inférieure à 2 SMIC (20.30 € de l'heure).

Le salarié ne doit avoir appartenu aux effectifs de l'employeur à compter du 1^{er} septembre 2020.

L'aide s'applique aux embauches réalisées à compter du 1^{er} septembre 2020 jusqu'au 28 février 2021.

L'employeur doit être à jour de ses obligations sociales et fiscales, ne pas bénéficier d'une autre aide de l'Etat et ne pas avoir procédé depuis le 1^{er} janvier 2020 à un licenciement économique sur le poste concerné.

2 EMPLOIS FRANCS : PROLONGATION DU DISPOSITIF ET MAJORATION DE L'AIDE (Décret 2020-1278 du 21 octobre 2020)

Un décret du 21 octobre 2020 confirme la prolongation du dispositif "emplois francs" jusqu'au **31 décembre 2021**.

Sous conditions, les employeurs peuvent bénéficier d'une aide au titre des contrats conclus pour l'embauche de personnes résidant dans l'un **des quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV)**, sans restriction géographique depuis le 1^{er} janvier 2020.

Sous réserve de cette condition de résidence (appréciée à la date de conclusion du contrat de travail), le dispositif vise :

- les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle Emploi en catégorie 1, 2, 3, 6, 7 ou 8 ;
- les adhérents à un contrat de sécurisation professionnelle ;

- les jeunes suivis par une mission locale qui ne sont pas inscrits en tant que demandeurs d'emploi.

Le montant de l'aide accordée, pour un salarié à temps plein, est fixé ainsi :

- embauche en CDI : **5 000 €/an pendant 3 ans**, soit un montant maximum de 15 000 € ;
- embauche en CDD d'au moins 6 mois : **2 500 €/an pendant 2 ans**, soit un montant maximum de 5 000 €.

Une **majoration des montants** versés pour l'embauche de **jeunes de moins de 26 ans** pour les **contrats signés du 15 octobre 2020 au 31 janvier 2021 inclus est accordée**.

Le montant de l'aide financière versée au titre du recrutement d'un salarié de moins de 26 ans en emploi franc à temps complet est égal, en base temps plein, à :

- pour un recrutement en CDI : **7 000 € la première année**, puis 5 000 € les années suivantes, dans la limite de 3 ans (soit jusqu'à 17 000 € sur 3 ans) ;
- pour un recrutement en CDD d'au moins 6 mois : **5 500 € la première année**, puis 2 500 € l'année suivante (soit jusqu'à 8 000 € sur 2 ans maximum).

L'âge du salarié recruté doit s'apprécier à la date de signature du contrat de travail.

Cette aide n'est pas cumulable avec l'aide exceptionnelle à l'embauche en contrat de professionnalisation.

Pour déterminer si le salarié réside dans un QPV : <https://sig.ville.gouv.fr/>

3 RÉDUCTION DE COTISATIONS ET AIDES AU PAIEMENT URSSAF

EXONÉRATION DE COTISATIONS ET AIDE AU PAIEMENT DES COTISATIONS URSSAF EN 2020

- Qui est concerné ?

Les entreprises et associations de moins de 250 salariés concernées relèvent :

- > des secteurs particulièrement affectés par les conséquences économiques et financières de la propagation de l'épidémie de Covid-19 (hôtellerie, restauration, tourisme, événementiel, sport, culture, transport de passagers...).
- > des secteurs dont l'activité est étroitement liée à celle des secteurs précités (viticulture, pêche, blanchisserie...) et qui ont connu une très forte baisse de leur chiffre d'affaires (au moins 80 % sur la période du 15 mars au 15 mai 2020, ou baisse de 30% entre le 15 mars et le 15 mai 2020 par rapport à l'année 2019).

L'exonération concerne la période du 1^{er} février au 31 mai 2020.

Les entreprises ou associations de moins de 10 salariés

L'exonération concerne la période du 1^{er} février au 30 avril 2020.

Les entreprises concernées sont celles accueillant du public, qui ont fait l'objet d'une fermeture administrative et ne relèvent pas des secteurs d'activité de l'hôtellerie, de la restauration, du tourisme, de l'événementiel, du sport, de la culture, du transport de passagers, de la viticulture, de la pêche, de la blanchisserie...

- **Quelles sont les cotisations exonérées ?**

Ce sont les cotisations patronales de Sécurité sociale, cotisations d'assurance-chômage, contribution de solidarité pour l'autonomie, contribution au fonds national d'aide au logement, après application de la réduction générale de cotisations.

Si l'employeur reste redevable de cotisations sociales même en tenant compte des aides mises en place depuis le début de la crise, l'Urssaf lui adressera, au plus tard le 30 novembre, un plan de règlement amiable de la dette à payer, en plusieurs échéances. Pour les dettes concernant les cotisations de retraite complémentaire Agirc-Arrco, la caisse de retraite vous adressera également une proposition de plan d'apurement.

- **Quelle est l'aide au paiement ?**

L'aide au paiement est égale à 20 % de la rémunération retenue comme assiette de l'exonération, c'est-à-dire celle soumise aux cotisations de Sécurité sociale.

Elle est imputable sur l'ensemble des sommes dues aux organismes de recouvrement au titre de l'année 2020, après application de l'exonération et de toute autre exonération totale ou partielle applicable.

L'entreprise doit calculer et déclarer le montant de cette aide (20 % des salaires versés

pendant la période sur laquelle s'applique l'exonération de cotisations patronales, soit trois ou quatre mois selon les secteurs).

Elle est imputée sur les échéances reportées, puis le reliquat est déduit sur les échéances à venir dues au titre de l'année 2020.

L'employeur calculera et déclarera le montant de cette aide en une fois, en DSN, **au plus tard le 30 novembre 2020.**

L'activité partielle déclarée par les employeurs devra cependant être régularisée.

L'entreprise devra également être à jour de ses déclarations pour les périodes d'emploi antérieures au 1^{er} janvier 2020.

Attention : le montant de l'aide au paiement ne peut être supérieur aux montants de cotisations et contributions éligibles dues sur l'année 2020.

La mesure d'aide au paiement des cotisations est cumulable avec la nouvelle exonération de cotisations.

Cependant, le montant total des aides perçues par l'entreprise ne peut excéder 800 000 €.

REMISE PARTIELLE DE DETTES

Les entreprises ou associations de moins de 250 salariés, qui ne bénéficient pas des exonérations ou de l'aide au paiement, peuvent être éligibles à la remise partielle des dettes dans le cadre de plans d'apurement.

Cette remise partielle des dettes s'applique sur la période du 1^{er} février au 31 mai 2020, pour les cotisations et contributions patronales dues au titre des périodes d'activité, dans des conditions qui seront fixées par décret.

Les entreprises éligibles à la remise partielle des dettes doivent justifier d'une baisse d'au moins 50 % de leur chiffre d'affaires, par rapport à la même période en 2019.

Attention : le bénéfice de cette remise partielle est conditionné au paiement de la totalité des cotisations et contributions salariales.

Le délai pour déclarer en DSN ces exonérations de charges est porté au 30 novembre 2020.

AIDE FORFAITAIRE POUR LES TRAVAILLEURS NON SALARIÉS ET MANDATAIRES SOCIAUX (NON TITULAIRES D'UN CONTRAT DE TRAVAIL) - article 8 du décret 2020-1103 du 1^{er} septembre 2020

> 2 400 € pour les mandataires sociaux dont l'activité relève des **secteurs S1** (secteurs du tourisme, de l'hôtellerie, de la restauration, du sport de la culture, du transport aérien et de l'événementiel) et **S1 bis** (secteurs d'activités qui dépendent de celle des secteurs 1 et qui ont subi une très forte baisse de chiffre d'affaires;

> 1 800 € pour les mandataires sociaux dont l'activité relève des **secteurs S2** (autres secteurs d'activité impliquant l'accueil du public et dont l'activité a été interrompue du fait de la propagation du Covid-19 à l'exclusion des fermetures volontaires).

Seuls les mandataires rémunérés pendant la période de crise sanitaire peuvent bénéficier de l'aide au paiement. Ainsi un mandataire rémunéré à partir septembre ne serait pas éligible.

4 ÉPIDÉMIE COVID-19 : INCIDENCES DU RECONFINEMENT À COMPTER DU 30 OCTOBRE 2020

RÉGLEMENTATION DES ÉTABLISSEMENTS ET ACTIVITÉS ACCUEILLANT DU PUBLIC (Décret 2020-1310 du 29 octobre 2020)

Les établissements suivants peuvent accueillir du public pour (article 28) :

- Les services publics, sous réserve des interdictions prévues par le présent décret;
- L'accueil des populations vulnérables et la distribution de produits de première nécessité pour des publics en situation de précarité;
- La vente par automates et autres commerces de détail hors magasin, éventaires ou marchés non classés ailleurs;
- Les activités des agences de placement de main-d'oeuvre;
- Les activités des agences de travail temporaire;
- Les services funéraires;
- Les cliniques vétérinaires et cliniques des écoles vétérinaires;
- Les laboratoires d'analyse;

- Les refuges et fourrières;
- Les services de transports;
- L'organisation d'épreuves de concours ou d'examens;
- L'accueil d'enfants scolarisés et de ceux bénéficiant d'un mode d'accueil (article L. 227-4 du code de l'action sociale et des familles) dans des conditions identiques;
- L'activité des services de rencontre (article D. 216-1 du code de l'action sociale et des familles) ainsi que des services de médiation familiale;
- L'organisation d'activités de soutien à la parentalité relevant notamment des dispositifs suivants: lieux d'accueil enfants parents, contrats locaux d'accompagnement scolaire et réseaux d'écoute, d'appui et d'accompagnement des parents;
- L'activité des établissements d'information, de consultation et de conseil conjugal (article R. 2311-1 du code de la santé publique).

Le préfet de département est habilité à interdire, à restreindre ou à réglementer, par des mesures réglementaires ou individuelles, les activités précitées qui ne sont pas interdites.

Commerces restaurants et débits de boisson et hébergements (article 37) :

Article 37.I :

Les magasins de vente, relevant de la catégorie M, ne peuvent accueillir du public que pour leurs activités de livraison et de retrait de commandes ou les activités suivantes :

- Entretien, réparation et contrôle technique de véhicules automobiles, de véhicules, engins et matériels agricoles;
- Commerce d'équipements automobiles;
- Commerce et réparation de motocycles et cycles;
- Fourniture nécessaire aux exploitations agricoles;
- Commerce de détail de produits surgelés;

- Commerce d'alimentation générale;
- Supérettes;
- Supermarchés;
- Magasins multi-commerces;
- Hypermarchés;
- Commerce de détail de fruits et légumes en magasin spécialisé;
- Commerce de détail de viandes et de produits à base de viande en magasin spécialisé;
- Commerce de détail de poissons, crustacés et mollusques en magasin spécialisé;
- Commerce de détail de pain, pâtisserie et confiserie en magasin spécialisé;
- Commerce de détail de boissons en magasin spécialisé;
- Autres commerces de détail alimentaires en magasin spécialisé;
- Commerce de détail de carburants et combustibles en magasin spécialisé, boutiques associées à ces commerces pour la vente de denrées alimentaires à emporter, hors produits alcoolisés, et équipements sanitaires ouverts aux usagers de la route;
- Commerce de détail d'équipements de l'information et de la communication en magasin spécialisé;
- Commerce de détail d'ordinateurs, d'unités périphériques et de logiciels en magasin spécialisé;
- Commerce de détail de matériels de télécommunication en magasin spécialisé;
- Commerce de détail de matériaux de construction, quincaillerie, peintures et verres en magasin spécialisé;
- Commerce de détail de textiles en magasin spécialisé;

- Commerce de détail de journaux et papeterie en magasin spécialisé;
- Commerce de détail de produits pharmaceutiques en magasin spécialisé;
- Commerce de détail d'articles médicaux et orthopédiques en magasin spécialisé;
- Commerces de détail d'optique;
- Commerces de graines, engrais, animaux de compagnie et aliments pour ces animaux en magasin spécialisé;
- Commerce de détail alimentaire sur éventaires sous réserve, lorsqu'ils sont installés sur un marché, des dispositions de l'article 38;
- Commerce de détail de produits à base de tabac, cigarettes électroniques, matériels et dispositifs de vapotage en magasin spécialisé;
- Location et location-bail de véhicules automobiles;
- Location et location-bail d'autres machines, équipements et biens;
- Location et location-bail de machines et équipements agricoles;
- Location et location-bail de machines et équipements pour la construction;
- Réparation d'ordinateurs et de biens personnels et domestiques;
- Réparation d'ordinateurs et d'équipements de communication;
- Réparation d'ordinateurs et d'équipements périphériques;
- Réparation d'équipements de communication;
- Blanchisserie-teinturerie;
- Blanchisserie-teinturerie de gros;
- Blanchisserie-teinturerie de détail;

- Activités financières et d'assurance;
- Commerce de gros.

Article 37 II :

Les centres commerciaux, relevant de la catégorie M, ne peuvent accueillir du public que pour les activités mentionnées à l'article 37.I ci-dessus. Ils ne peuvent accueillir un nombre de personnes supérieur à celui permettant de réserver à chacune une surface de 4 m²

Article 38 :

Seuls les commerces alimentaires ou proposant la vente de graines, semences et plants d'espèces fruitières ou légumières sont autorisés dans les marchés ouverts ou couverts.

Article 39 :

Les établissements à vocation commerciale destinés à des expositions, des foires-expositions ou des salons ayant un caractère temporaire, relevant du type T ne peuvent accueillir du public.

Article 40 :

Les établissements figurant ci-après ne peuvent accueillir du public :

- Établissements de type N: Restaurants et débits de boisson;
- Établissements de type EF: Etablissements flottants pour leur activité de restauration et de débit de boisson;
- Établissements de type OA: Restaurants d'altitude;
- Établissements de type O: Hôtels, pour les espaces dédiés aux activités de restauration et de débit de boisson.

Par dérogation, ces établissements peuvent continuer à accueillir du public pour leurs activités de livraison et de vente à emporter, le room service des restaurants et bars d'hôtels et la restauration collective sous contrat.

Article 41 :

Sauf lorsqu'ils constituent pour les personnes qui y vivent un domicile régulier, les établissements suivants ne peuvent accueillir de public :

- Les auberges collectives;
- Les résidences de tourisme;
- Les villages résidentiels de tourisme;
- Les villages de vacances et maisons familiales de vacances;
- Les terrains de camping et de caravanage.

Les établissements thermaux ne peuvent accueillir du public.

Les établissements suivants ne peuvent accueillir du public :

- Établissements de type X: Etablissements sportifs couverts;
- Établissements de type PA: Etablissements de plein air.

Par dérogation, les établissements sportifs de plein air peuvent continuer à accueillir du public pour:

- l'activité des sportifs professionnels et de haut niveau;
- les groupes scolaires et périscolaires et les activités sportives participant à la formation universitaire;
- les activités physiques des personnes munies d'une prescription médicale ou présentant un handicap reconnu par la maison départementale des personnes handicapées;
- les formations continues ou des entraînements obligatoires pour le maintien des compétences professionnelles;
- les événements indispensables à la gestion d'une crise de sécurité civile ou publique et à la continuité de la vie de la Nation;

- les assemblées délibérantes des collectivités et leurs groupements et les réunions des personnes morales ayant un caractère obligatoire;
- l'accueil des populations vulnérables et la distribution de produits de première nécessité pour des publics en situation de précarité;
- l'organisation de dépistages sanitaires, collectes de produits sanguins et actions de vaccination.

Les hippodromes ne peuvent recevoir que les seules personnes nécessaires à l'organisation de courses de chevaux et en l'absence de tout public.

Les établissements d'activité physiques et sportives ne peuvent accueillir du public.

Les établissements figurant ci-après ne peuvent accueillir du public:

Établissements de type L : Salles d'auditions, de conférences, de réunions, de spectacles ou à usage multiple, sauf pour :

- les salles d'audience des juridictions;
- les crématoriums et les chambres funéraires;
- l'activité des artistes professionnels;
- les Chapiteaux, tentes et structures;
- Établissements de type P : Salles de danse et salles de jeux;
- Établissements de type Y : Musées, salles destinées à recevoir des expositions à vocation culturelle (scientifique, technique ou artistique, etc.), ayant un caractère temporaire;
- Établissements de type S: Bibliothèques, centres de documentation.

[PROTOCOLE NATIONAL POUR ASSURER LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DES SALARIÉS EN ENTREPRISE FACE À L'ÉPIDÉMIE DE COVID-19 \(ACTUALISÉ LE 29 OCTOBRE 2020\)](#)

- **Modalités de l'exercice de l'activité professionnelle**

Le télétravail n'est pas une option.

Le protocole sanitaire est actualisé et prend en compte les considérations liées au confinement.

Le temps de travail effectué en télétravail est porté à 100% pour les salariés qui peuvent effectuer l'ensemble de leurs tâches à distance. Dans les autres cas, l'organisation du travail doit permettre de réduire les déplacements domicile-travail et d'aménager le temps de présence en entreprise pour l'exécution des tâches qui ne peuvent être réalisées en télétravail, pour réduire les interactions sociales.

Pour les activités qui ne peuvent 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.

Le port du masque grand public, est systématique au sein des entreprises dans les lieux collectifs clos. Il est associé au respect d'une distance physique d'au moins un mètre entre les personnes, de l'hygiène des mains, des gestes barrières, ainsi que du nettoyage, de la ventilation, de l'aération des locaux, de la mise en oeuvre d'une politique de prévention et de la gestion des flux de personnes. Des adaptations sont prévues pour les salariés travaillant dans un bureau individuel, dans des ateliers, en extérieur...

L'employeur est invité à mettre en place des plans de circulation incitatifs visant à fluidifier plutôt qu'à ralentir.

L'employeur peut définir une « jauge » précisant le nombre de personnes pouvant être présentes simultanément dans un même espace (salariés, clients, prestataires, fournisseurs...) dans le respect des règles de distanciation physique, en fonction de l'architecture et des dimensions des locaux.

D'autres recommandations sont prévues concernant les équipements de protection individuelle, les tests de dépistage ainsi que la prise en charge d'une personne symptomatique.

- **Mesures Exceptionnelles URSSAF (communiqué de presse Acoess du 30 octobre 2020)**

Les employeurs peuvent reporter tout ou partie du paiement de leurs cotisations salariales et patronales pour les échéances des 5 et 15 novembre 2020. Les déclarations doivent néanmoins être déposées aux dates prévues. Le report de cotisations Urssaf vaut également pour les cotisations de retraite complémentaire.

Le bénéfice de cette mesure est conditionné au remplissage en ligne d'une demande préalable de report. En l'absence de réponse sous 48h, la demande est réputée acceptée.

Les cotisations qui ne seront pas payées sont automatiquement reportées.

L'Urssaf contactera ultérieurement les employeurs pour leur proposer un plan d'apurement de leurs dettes. Aucune pénalité ni majoration de retard ne sera appliquée. Attention, il est rappelé que les entreprises qui le peuvent doivent s'abstenir de formuler une telle demande afin de continuer à participer au financement de la solidarité nationale.

5 COVID-19 : GUIDE DES BONNES PRATIQUES

Le Ministère du travail publie des guides des bonnes pratiques destinés aux employeurs et aux salariés (document ci-après).

Nous vous invitons à transmettre l'exemplaire destiné aux salariés à l'ensemble de votre personnel.

6 INDEMNISATION DES ARRÊTS DE TRAVAIL PAR LA SÉCURITÉ SOCIALE : LE POINT

Une synthèse ci-après récapitule les différents cas et les modalités d'indemnisation par la sécurité sociale : arrêt de travail classique, personne testée positif au Covid-19 et les cas contact.

7 CHÔMAGE PARTIEL DES PERSONNES VULNÉRABLES (Conseil d'État 15 octobre 2020)

Les salariés les plus vulnérables peuvent être placés en activité partielle sur prescription médicale. Le dispositif de chômage partiel a pris fin le 31 août 2020 pour les salariés partageant le même domicile qu'une personne vulnérable.

Jusqu'à la parution éventuelle d'un nouveau texte, les anciennes dispositions s'appliquent à nouveau. Une personne est donc considérée comme vulnérable si elle se trouve dans l'une des situations suivantes :

- Être âgé de 65 ans et plus ;
- Avoir des antécédents (ATCD) cardiovasculaires : hypertension artérielle compliquée (avec complications cardiaques, rénales et vasculo-cérébrales), ATCD d'accident vasculaire cérébral ou de coronaropathie, de chirurgie cardiaque, insuffisance cardiaque stade NYHA III ou IV ;

- Avoir un diabète non équilibré ou présentant des complications ;
- Présenter une pathologie chronique respiratoire susceptible de décompenser lors d'une infection virale : broncho pneumopathie obstructive, asthme sévère, fibrose pulmonaire, syndrome d'apnées du sommeil, mucoviscidose notamment ;
- Présenter une insuffisance rénale chronique dialysée ;
- Être atteint de cancer évolutif sous traitement (hors hormonothérapie) ;
- Présenter une obésité (indice de masse corporelle (IMC) > 30 kg/m²) ;
- Être atteint de cirrhose au stade B du score de Child Pugh au moins ;
- Présenter un syndrome drépanocytaire majeur ou ayant un antécédent de splénectomie ;
- Être au troisième trimestre de la grossesse.

> Être atteint d'une immunodépression congénitale ou acquise :

médicamenteuse : chimiothérapie anticancéreuse, traitement immunosuppresseur, biothérapie et/ou corticothérapie à dose immunosuppressive ;

- > infection à VIH non contrôlée ou avec des CD4 < 200/mm³ ;
- > consécutive à une greffe d'organe solide ou de cellules souches hématopoïétiques ;
- > liée à une hémopathie maligne en cours de traitement.

L'employeur doit favoriser le télétravail. Si le télétravail est impossible :

- soit des mesures de protection complémentaires doivent être prises pour travailler en présentiel : mise à disposition de masques chirurgicaux par l'entreprise, hygiène rigoureuse des mains, aménagement du poste de travail : bureau dédié ou limitation du risque (par exemple, installation d'un écran de protection) ;
- soit le salarié est placé en chômage partiel. Le salarié devra alors remettre à son employeur un certificat d'isolement établi par son médecin.

8 CRÉATION COMPTE AT MP (Accident du travail-maladie professionnelle)

Les entreprises vont progressivement recevoir la notification de leur taux AT/MP par voie dématérialisée à la place du courrier papier envoyé en début de chaque année. Pour cela, il leur suffit de s'abonner à ce service, disponible dans leur compte AT/MP sur le site net-entreprises.fr).

La notification du taux AT/MP dématérialisée a la même valeur juridique que le courrier et l'accusé de réception papier. L'abonnement à ce service est gratuit et permet de sécuriser le taux applicable dès les paies de janvier.

La notification dématérialisée est obligatoire depuis le 1^{er} janvier 2020 pour les entreprises dont l'effectif est supérieur à 149 salariés.

Elle devient obligatoire pour les entreprises d'au moins 10 salariés à partir du 1^{er} janvier 2021. Pour remplir cette obligation il suffit, pour chaque entreprise, d'ouvrir un compte AT/MP avant le 1^{er} décembre 2020.

Pour créer le compte AT/MP, vous devez vous connecter sur NET-ENTREPRISES-FR et faire votre demande. L'ouverture de votre compte se fera dans un délai maximal de 24 heures.

Sanctions (arrêté 30 décembre 2019) :

L'absence d'adhésion au téléservice : « Compte AT/MP » entraîne l'application d'une pénalité :

1° En ce qui concerne les entreprises dont l'effectif est inférieur à 20 salariés ou assimilés, de 0,5 % du plafond mensuel de sécurité sociale en vigueur, arrondi à l'euro supérieur, par salarié ou assimilé compris dans les effectifs des établissements de l'entreprise pour lesquels l'absence d'adhésion est constatée (18 € par salarié) ;

2° En ce qui concerne les entreprises dont l'effectif est au moins égal à 20 et inférieur à 150 salariés ou assimilés, de 1 % du plafond mensuel de sécurité sociale en vigueur, arrondi à l'euro supérieur, par salarié ou assimilé compris dans les effectifs des établissements de l'entreprise pour lesquels l'absence d'adhésion est constatée (34 € par salarié) ;

3° En ce qui concerne les entreprises dont l'effectif est au moins égal à 150 salariés ou assimilés, de 1,5 % du plafond mensuel de sécurité sociale en vigueur, arrondi à l'euro supérieur, par salarié ou assimilé compris dans les effectifs des établissements de l'entreprise pour lesquels l'absence d'adhésion est constatée (51 € par salarié).

Cette pénalité est due au titre de chaque année ou, à défaut, au titre de chaque fraction d'année durant laquelle l'absence d'adhésion au téléservice : « Compte AT/MP » est constatée.

9 ACTIVITÉ PARTIELLE : RÈGLES APPLICABLES JUSQU'AU 31 DÉCEMBRE 2020 (Décret 2020-1319 du 30 octobre 2020)

Un décret entérine le report de la réforme de l'activité partielle qui devait avoir lieu au 1^{er} novembre.

Sont ainsi maintenues les règles d'indemnisation actuellement en vigueur et ce jusqu'au **31 décembre 2020**.

Pour rappel, l'indemnisation du salarié est égale à 70 % de son salaire brut de référence avec un plancher de 8.03 € de l'heure.

La prise en charge de l'État est au même niveau (soit 70% de la rémunération brute horaire avec un plafonnement de la rémunération du salarié à 4,5 smic) pour les employeurs :

- Dont l'activité principale dépend des secteurs dits particulièrement touchés (annexe 1 du décret du 29 juin 2020)
- ou de ceux dont l'activité principale dépend de ces secteurs (annexe 2 du décret du 29 juin 2020) sous réserve de justifier d'une perte de chiffre d'affaire d'au moins 80 % sur la période du 15 mars au 15 mai 2020
- pour lesquels leur activité est interrompue **partiellement ou totalement** du fait de la propagation de l'épidémie en application d'une obligation légale ou réglementaire ou d'une décision administrative.

Pour les employeurs n'entrant pas dans ces catégories, la prise en charge de l'État est de 60 % du salaire brut de référence retenu pour le calcul de l'indemnité due au salarié dans la limite de 4,5 smic précité.

Soulignons que ce décret modifie l'annexe 1 précitée ainsi que l'annexe 2.

Sont intégrés dans l'annexe 1 :

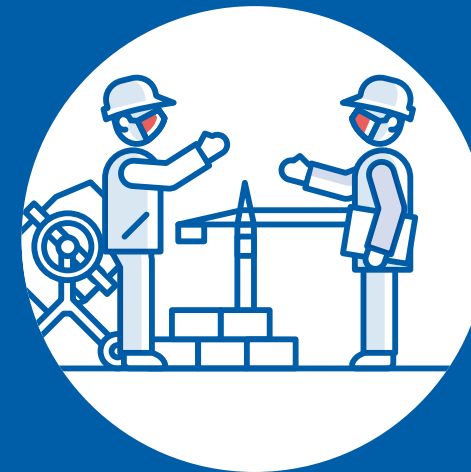
- le secteur du conseil et assistance opérationnelle apportées aux entreprises et autres organisations de distribution de films cinématographiques en matière de relations publiques et de communication. Par ailleurs, la mention du secteur « Cars et bus touristiques » est remplacée par les mentions : « Transports routiers réguliers de voyageurs et Autres transports routiers de voyageurs ».

Sont intégrés à l'annexe 2 les secteurs suivants :

- Commerce de détail en magasin situé dans une zone touristique internationale mentionnée à l'article L. 3132-24 du code du travail, à l'exception du commerce alimentaire ou à prédominance alimentaire, du commerce d'automobiles, de motocycles, de carburants, de charbons et combustibles, d'équipements du foyer, d'articles médicaux et orthopédiques et de fleurs, plantes, graines, engrais, animaux de compagnie et aliments pour ces animaux ;
- Tourisme de savoir-faire : entreprises réalisant des ventes directement sur leur site de production aux visiteurs et qui ont obtenu le label : "entreprise du patrimoine vivant" ou qui sont titulaires de la marque d'État "Qualité Tourisme™" au titre de la visite d'entreprise ou qui utilisent des savoirs faire inscrits sur la liste représentative du patrimoine culturel immatériel de l'humanité prévue par la convention pour la sauvegarde du patrimoine culturel immatériel adoptée à Paris le 17 octobre 2003, dans la catégorie des "savoir-faire liés à l'artisanat traditionnel" ;
- Activités de sécurité privée ;
- Nettoyage courant des bâtiments ;
- Autres activités de nettoyage des bâtiments et nettoyage industriel.

COVID-19 : CONSEILS ET BONNES PRATIQUES POUR L'EMPLOYEUR

CORONAVIRUS



Ce que je dois faire

Ce que je peux faire en plus

Ce que je ne peux pas faire

SOMMAIRE

Évaluer le risque sanitaire avec les salariés et leurs représentants	3
Prendre les mesures de protection des salariés	5
Réagir en cas de contamination d'un salarié	12
Prendre les mesures nécessaires en cas de cluster	14
Index	16
L'essentiel en 5 points clefs	17

Ce document a été rédigé à partir du Protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de COVID-19 actualisé au 16 octobre, disponible sur travail-emploi.gouv.fr

ÉVALUER LE RISQUE SANITAIRE AVEC LES SALARIÉS ET LEURS REPRÉSENTANTS

En tant qu'employeur, je suis responsable de la santé et de la sécurité de toute personne travaillant dans mon entreprise. A ce titre, face à l'épidémie de Covid-19, je dois adapter les mesures de prévention des risques professionnels pour intégrer le risque de contamination.

Ce que je dois faire



- **Evaluer les risques** en passant en revue les circonstances dans lesquelles les salariés et toute personne travaillant ou intervenant dans l'entreprise peuvent être exposés au virus. Je peux me faire aider ou accompagner par le service de santé au travail dont je dépends, ma caisse régionale de l'Assurance Maladie – Risques professionnels (Carsat, Cramif en Ile-de-France ou CGSS en outre-mer) ou l'Aract (www.anact.fr).

- **Mettre à jour le document unique d'évaluation des risques (DUER)** de l'entreprise ou en rédiger un. Intégrer dans le DUER les mesures nécessaires pour éviter au maximum le risque de contamination :
 - information et sensibilisation,
 - organisation du télétravail,
 - réorganisation du travail et des flux pour respecter les règles de distanciation,
 - gestion et suivi des installations d'aération/ventilation,
 - moyens de protection (masques, écrans de séparation des postes de travail...),
 - nettoyage et désinfection des locaux.



- **Rédiger**, avec le concours de mon service de santé au travail, **une procédure de prise en charge rapide des personnes symptomatiques** (cf. "Réagir en cas de contamination").



Pour mettre à jour mon DUER, je peux me faire accompagner par le service de santé au travail et utiliser l'application en ligne "[Plan d'actions Covid-19](#)" développée par l'INRS et l'Assurance Maladie – Risques professionnels.

ÉVALUER LE RISQUE SANITAIRE AVEC LES SALARIÉS ET LEURS REPRÉSENTANTS

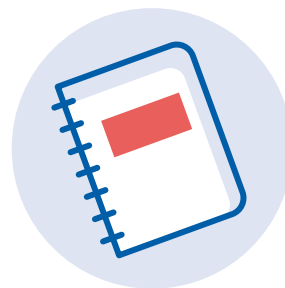
Ce que je dois faire



- **Dialoguer avec les représentants du personnel (CSE), les salariés et le service de santé au travail** pour mieux identifier les risques selon les postes de travail et pour faciliter l'appropriation par tous des mesures de prévention.
- **Désigner un référent Covid pour veiller à la mise en œuvre des mesures de prévention** et l'information des salariés et toute personne travaillant dans mon entreprise (stagiaire, intérimaire...). Dans les petites entreprises, je peux être ce référent en tant qu'employeur.



- **Inform** les salariés, mais aussi les prestataires et tout tiers intervenant dans l'entreprise (intérimaires, clients, fournisseurs, visiteurs...) des mesures de prévention liées à la Covid-19 et de la conduite à tenir en cas de symptômes ou de contagion.
Établir des protocoles d'accueil et plans de prévention pour les intervenants extérieurs.
Veiller à l'accessibilité des consignes sanitaires à tous les types de handicaps.



- **Porter une attention particulière aux travailleurs détachés, saisonniers, intérimaires et titulaires de contrat court** pour s'assurer qu'ils connaissent les modes de transmission du virus, respectent les gestes barrières et la distanciation physique ainsi que les mesures de prévention mises en place dans l'entreprise. Des supports d'information sont disponibles en différentes langues sur www.santepubliquefrance.fr. L'information et la formation sur le risque Covid-19 doivent être délivrées dans une langue comprise par les salariés.

Ce que je peux faire en plus

- **Modifier le règlement intérieur (entreprises de plus de 50 salariés) ou diffuser une note de service** pour rendre obligatoire le port du masque. L'inscription dans le règlement ou une note de service permet d'informer les salariés et de prendre des mesures disciplinaires à l'égard d'un salarié ignorant l'obligation.
La modification du règlement intérieur en urgence peut se faire par adjonction d'une note de service. J'en informe également le CSE et l'inspection du travail.

PRENDRE LES MESURES DE PROTECTION DES SALARIÉS

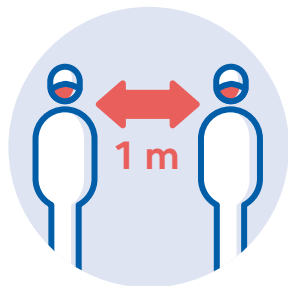
En tant qu'employeur, je dois privilégier les mesures organisationnelles et de protection collective et veiller au respect des gestes barrières et des mesures d'hygiène.

Ce que je dois faire

- **Adapter les horaires**, si l'entreprise est dans une zone soumise à couvre feu, de façon à lisser les pics de fréquentation dans les transports en commun et éviter que les salariés arrivent tous en même temps. Je peux aussi le faire si je ne suis pas dans une zone de couvre feu.



- **Veiller au respect des gestes barrières et des mesures d'hygiène** : je dois m'assurer que les gestes barrières sont respectés partout et à tout moment dans l'entreprise (services administratifs, ateliers, salle de repos ou de restauration, vestiaires, pauses, temps de convivialité, réunions...) et que les locaux sont bien équipés de savon, gel hydro-alcoolique, essuie-main jetables et poubelles spécifiques.



- **Veiller à la distanciation physique** : chaque collaborateur doit disposer d'un espace suffisant pour pouvoir respecter la distanciation d'un mètre minimum par rapport à une autre personne (collègue, client...). Les circulations doivent être revues pour éviter les croisements entre personnes. Je dois prendre en compte les personnes présentant un handicap.



- **Développer le télétravail quand les postes s'y prêtent**. Cela permet de limiter l'affluence dans les transports en commun et la densité de salariés dans les lieux de travail habituels. Dans les zones soumises à couvre-feu, fixer, dans le dialogue avec les salariés et leurs représentants un nombre minimum de jours de télétravail par semaine. Le télétravail peut faire l'objet d'un accord d'entreprise, d'une charte ou d'un simple accord entre l'employeur et les salariés concernés. Les salariés en télétravail conservent leurs droits (tickets restaurants, par exemple).



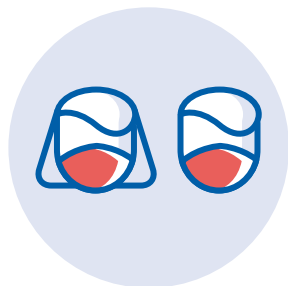
- **Mettre en place des séparations de types écrans transparents pour les postes** en contact avec le public ou sur certains postes de travail (comptoirs d'accueil, caisses, open-space...).



Des jauges peuvent être définies et affichées pour limiter le nombre de personnes présentes en même temps au même endroit. La jauge indicative d'une personne pour au moins 4 m² facilite le respect de la distanciation d'un mètre minimum.

PRENDRE LES MESURES DE PROTECTION DES SALARIÉS

Ce que je dois faire



- **Systematiser le port du masque dans tous les lieux collectifs clos** : espaces ou bureaux partagés ou collectifs, couloirs, salles de réunions, véhicules transportant plusieurs personnes... Le salarié travaillant seul dans son bureau peut enlever son masque.
- **Veiller au port du masque par tous**, employés et public, dans les établissements recevant du public.



- **M'approvisionner en masques**, de préférence de catégorie grand public (+ d'info et liste de fabricants sur www.entreprises.gouv.fr). Ils sont à ma charge en tant qu'employeur.
- **Veiller au port du masque à l'extérieur quand le respect de la distanciation** d'un mètre entre les personnes n'est pas possible ou quand il est localement obligatoire (arrêté préfectoral...).



Le masque ne remplace pas les autres gestes barrières. Un salarié refusant le port du masque tel que prescrit par note de service ou dans le règlement intérieur, s'expose à des mesures disciplinaires. Le dialogue et la pédagogie sont à privilégier.



Les travailleurs en ateliers peuvent retirer leur masque à condition que les locaux soient correctement ventilés ou aérés, que les travailleurs soient peu nombreux et éloignés et portent une visière.



Le masque de protection contre la Covid-19 ne remplace pas les masques contre les risques biologiques ou chimiques qui doivent être utilisés habituellement par les travailleurs exposés à d'autres risques spécifiques.



L'obligation du port du masque a été aménagée pour certains métiers très spécifiques. Liste complète et conditions sur travail-emploi.gouv.fr

PRENDRE LES MESURES DE PROTECTION DES SALARIÉS

A quelles conditions puis-je autoriser les salariés à retirer momentanément leur masque ?

Sauf si vous êtes dans une zone soumise au couvre feu, vous pouvez autoriser vos salariés à retirer temporairement leur masque dans les espaces partagés clos, de type "open-space" ou bureau collectif, dès lors que, selon la circulation du virus, les règles et conditions ci-contre sont mises en œuvre.

Le taux d'incidence est publié sur :
- solidarites-sante.gouv.fr
- geodes.santepubliquefrance.fr

Choisir des indicateurs :
> COVID 19
> Données de laboratoires SI-DEP à partir du 13/05
> Taux d'incidence (choix : quotidien, hebdomadaire...)

CIRCULATION DU VIRUS

Incidence inférieure ou égale à **10 pour 100 000** habitants

Incidence comprise entre **11 et 50 pour 100 000** habitants

Incidence supérieure à **50 pour 100 000** habitants

Mesures à mettre en place pour pouvoir retirer temporairement le masque, selon les zones

- ● ● Distance d'au moins un mètre
 - ● ● Ventilation ou aération efficace
 - ● ● Ecrans de protection
 - ● ● Port de visières
 - ● ● Référent Covid et procédure en cas de symptômes
-
- ● Espace de grand volume
 - ● Extraction d'air haute
-
- 4 m² au moins par personne

PRENDRE LES MESURES DE PROTECTION DES SALARIÉS

Ce que je dois faire

- **Utiliser les autres moyens de protection individuelle** quand les gestes barrières et les mesures de protection collective sont impossibles

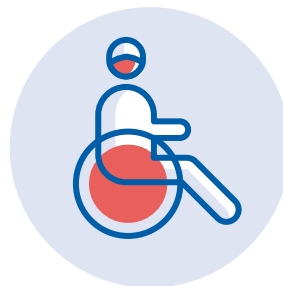


- **Les visières et les lunettes** protègent le visage et/ou les yeux. Elles peuvent être utilisées en complément du masque quand plusieurs personnes sont proches sans qu'un dispositif de séparation ne soit possible. Elles doivent être nettoyées par un produit virucide après chaque utilisation.

- **Sur-blouses et charlottes** sont utiles quand il y a un risque de contact avec des surfaces ou objets contaminés.



- **Les gants ne sont pas recommandés** pour se protéger de la Covid-19. Préférer le lavage régulier des mains. Si les gants sont nécessaires pour se protéger d'un autre risque, ne pas porter ses mains gantées au visage. Laver ou jeter les gants utilisés.



• **Solliciter l'Agefiph** (www.agefiph.fr) pour des conseils quand aux équipements de prévention adaptés aux personnes en situations de handicap : masques transparents facilitant la lecture labiale par les personnes malentendantes...



• **Assurer le nettoyage des espaces, surfaces et outils de travail au moins tous les jours et à chaque rotation** sur le poste de travail ; y compris dans les vestiaires, sanitaires et lieux d'hébergement.

• **Désinfecter régulièrement avec un produit virucide**, les objets manipulés.

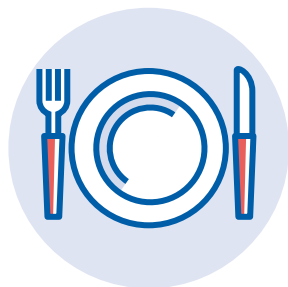
• **M'assurer que les conditions de ventilation ou aération** des locaux sont fonctionnelles et conformes à la réglementation.

• **Aérer les espaces de travail et d'accueil du public** pendant 15 minutes toutes les 3 heures. A défaut, la ventilation devra permettre un apport d'air neuf adapté au volume des locaux et au nombre de personnes présentes.

• **Éliminer les déchets** susceptibles d'être contaminés dans des poubelles à ouverture non manuelle.

PRENDRE LES MESURES DE PROTECTION DES SALARIÉS

Ce que je dois faire



- **Veiller au respect des consignes sanitaires dans le restaurant d'entreprise.**
 - L'espace, les circulations et les plages d'ouverture doivent être réorganisés pour éviter une forte densité.
 - Respecter la distance d'un mètre entre chacun dans les files d'attente comme à table et éviter que les personnes se croisent.
 - Les comptoirs et caisses sont équipés d'écrans de protection.
 - Les locaux et surfaces sont désinfectés et aérés régulièrement.
 - Éviter la manipulation de couverts, carafes, salières, panières. etc., par plusieurs personnes.
 - Les offres en vrac (panières, salad bar...) doivent être supprimées.
 - Les personnes doivent se laver les mains en entrant dans le restaurant et en le quittant.
 - Ils ne peuvent retirer leur masque qu'une fois attablés.
 - Ils ne doivent pas se placer face à face.
 - Privilégier de déjeuner avec les personnes avec qui on travaille dans la journée plutôt qu'avec d'autres.

Les personnes à risques de forme grave de Covid-19

- **Les personnes de plus de 65 ans ou atteintes d'une maladie chronique** ou fragilisant leur système immunitaire, les femmes enceintes au 3^e trimestre de leur grossesse, risquent de développer une forme grave de Covid 19 en cas de contamination.



Dans ces cas, je dois :

- **privilégier, quand c'est possible leur télétravail.** De même pour les personnes vivant avec quelqu'un qui risque de développer une forme grave de Covid-19 ;
 - **solliciter le service de santé au travail pour préparer leur retour en présentiel** et étudier un aménagement de leur poste (bureau seul, écran de protection...), si le télétravail n'est pas possible ;
 - **leur fournir des masques chirurgicaux à porter au travail** et lors de leurs déplacements domicile-travail ou professionnels dans les transports en commun. Le masque doit être changé toutes les 4 heures et quand il est souillé ou mouillé.
- **Les personnes atteintes d'une pathologie lourde** (cancer, immunodépression, diabète et obésité ou complications vasculaires et plus de 65 ans, insuffisance rénale sévère), peuvent être placées en activité partielle après recommandation médicale, faute de pouvoir télétravailler.

PRENDRE LES MESURES DE PROTECTION DES SALARIÉS

Ce que je peux faire en plus



- **Encourager le télétravail quand c'est possible, notamment dans les zones de circulation actives du virus (même si il n'y a pas de couvre feu),** pour limiter l'affluence dans les transports en commun et réduire la densité de travailleurs dans l'entreprise.

- **Assouplir les horaires de travail (même si je ne suis pas dans une zone de couvre feu)** pour éviter que tous les salariés n'arrivent et ne partent en même temps, de façon à fluidifier les flux.



- **Réorganiser les espaces et temps de travail** pour limiter le nombre de personnes présentes simultanément dans un même lieu. Vérifier que la nouvelle organisation n'affecte pas l'aménagement technique ou organisationnel des salariés en situation de handicap.



- **Inviter les salariés à mesurer leur température** en cas de sensation de fièvre, avant de partir travailler. Plus généralement, leur demander d'être vigilants, de consulter un médecin et au besoin de rester chez eux en cas de symptômes.

- **Organiser un contrôle de la température à l'entrée de l'entreprise.** S'agissant de données de santé, le contrôle systématique de la température ne peut avoir de caractère obligatoire. Il ne peut pas être automatisé (caméra thermique...). Les données recueillies ne peuvent pas être enregistrées et conservées.

PRENDRE LES MESURES DE PROTECTION DES SALARIÉS



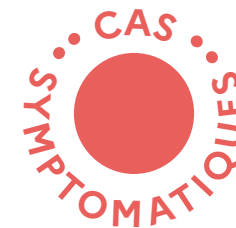
Ce que je peux faire en plus

- **Doter individuellement chaque salarié des équipements et outils de travail** nécessaires pour éviter leur utilisation par plusieurs personnes.
- **Privilégier les chambres individuelles pour l'hébergement des travailleurs saisonniers et détachés.** Organiser les espaces communs pour éviter les contacts rapprochés et assurer nettoyage et désinfection réguliers de ces espaces, si j'assure aussi l'hébergement des travailleurs (saisonniers...).
- **M'organiser pour être en mesure d'aider les autorités sanitaires à identifier les personnes ayant été en contact** professionnel (collègues, clients, prestataires...) avec un éventuel salarié contaminé. Au besoin, je peux mettre en place un registre des présents, mais je ne peux pas traiter des données ayant trait à la santé.

Ce que je ne peux pas faire

- **Imposer la prise de température ou un test de dépistage des salariés** et les sanctionner s'ils refusent.
- **Imposer au salarié de m'informer du résultat du test**, conserver les éventuels résultats. Le test est un acte médical soumis au consentement de la personne testée. Je ne peux pas collecter les données de santé de mes salariés.

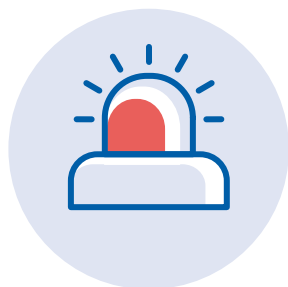
RÉAGIR EN CAS DE CONTAMINATION D'UN SALARIÉ



Tous les acteurs de l'entreprise sont invités à coopérer avec les autorités sanitaires pour faciliter le "contact tracing" et lutter contre la progression de l'épidémie.

Ce que je dois faire

- **Isoler toute personne symptomatique** dans une pièce dédiée et aérée. Rester à un mètre minimum d'elle et porter un masque chirurgical. Mobiliser le professionnel de santé de l'établissement, un sauveteur/secouriste du travail formé au risque Covid-19 ou le référent Covid. Lui fournir un masque avant son intervention.
- **Prendre contact avec mon service de santé au travail** après la prise en charge par les secours de la personne présentant des symptômes. Suivre ses consignes pour le nettoyage et la désinfection du poste de travail et le suivi des salariés ayant été en contact avec elle.
- **En l'absence de signe de gravité, contacter le médecin du travail ou demander à la personne de contacter son médecin.** Organiser son retour à domicile en évitant les transports en commun (lui fournir sinon un masque chirurgical).
- **Isoler et inviter toute personne ayant été en contact rapproché sans masque avec une personne présentant une Covid-19, à rester ou rentrer chez elle, à consulter un médecin sans délai et se faire dépister et s'isoler dans l'attente des résultats.**



- **En cas de signe de gravité (détresse respiratoire...), appeler le SAMU :** composer le 15 en étant suffisamment proche de la personne afin de permettre au médecin de lui parler. Présenter en quelques mots la situation, donner son numéro de téléphone, préciser la localisation. Suivre les indications de l'assistant de régulation. Le cas échéant, organiser l'accueil des secours, rester à proximité de la personne le temps que les secours arrivent. Rappeler le SAMU en cas d'éléments nouveaux importants.

RÉAGIR EN CAS DE CONTAMINATION D'UN SALARIÉ



Qu'est-ce qu'un cas contact rapproché ?

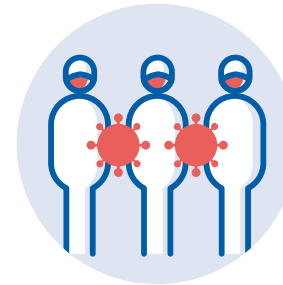
C'est un contact avec une personne porteuse de la Covid-19 qui a lieu dans les cas suivants :

- en face à face à moins d'un mètre (embrassade, poignée de main...) et sans masque ou autre protection efficace.
- plus de 15 minutes, dans un lieu clos, à moins d'un mètre et sans masque : repas ou pause, conversation...
- à l'occasion d'échange de matériel ou d'objet non désinfecté ;
- en partageant le même lieu de vie.

Le cas contact d'un cas contact n'est pas un cas contact. Les cas contact doivent rester isolés pendant 7 jours après le dernier contact avec la personne testée positive et effectuer un test le 7^e jour. Faute de pouvoir télétravailler, ils sont placés en arrêt travail par l'Assurance Maladie, qui leur délivre un arrêt de travail sans jour de carence. Cet arrêt de travail est rétroactif.

Ce que je peux faire en plus

- **Rappeler aux salariés les recommandations des autorités sanitaires et des branches professionnelles** (protocole national, fiches métiers, guides des branches disponibles sur travail-emploi.gouv.fr.)
- **Appliquer les conseils et utiliser les outils** proposés par l'Assurance maladie - Risques professionnels (ameli.fr/entreprise) et l'INRS (inrs.fr)



- **Collaborer avec les autorités sanitaires pour le "contact tracing"** (l'identification des personnes ayant été en contact avec la personne malade) ou pour l'organisation d'une campagne de dépistage en cas de cluster. Les contacts évalués "à risque" seront pris en charge et isolés 7 jours puis dépistés par les autorités de santé.

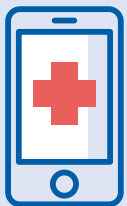
Ce que je ne peux pas faire

- **Établir un fichier des personnes contaminées et des cas contact.** Seules les autorités de santé peuvent le faire.
- **Exiger un certificat médical** avant qu'un salarié reprenne le travail à la fin de son arrêt maladie.

PRENDRE LES MESURES NÉCESSAIRES EN CAS DE CLUSTER

L'apparition de cluster, c'est-à-dire le diagnostic de plus de 3 contaminations sur 7 jours dans mon entreprise, nécessite la coopération de tous pour enrayer la progression de l'épidémie.

Ce que je dois faire



- **Alerter l'Agence régionale de santé (www.ars.sante.fr) et l'inspection du travail** et suivre leurs consignes.

- **Consulter mon service de santé au travail pour être accompagné** dans l'évaluation et la mise en œuvre de mesures de prévention renforcées : information, formation, équipements de protection, désinfection, réorganisation du travail...

Le médecin du travail peut engager un dialogue avec les salariés dans le cadre de leur suivi individuel et réaliser ou prescrire des examens complémentaires.

- **Nettoyer et désinfecter les locaux** selon les préconisations des autorités sanitaires et du service de santé au travail. Consulter au besoin l'annexe 2 du protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise sur travail-emploi.gouv.fr.

- **Informez le CSE du cluster**, dans le respect de l'anonymat des personnes concernées, et des mesures envisagées en urgence. L'associer à la réflexion quant à leur mise en œuvre.

- **Mettez à jour le document unique d'évaluation des risques (DUER)** en y intégrant les mesures nécessaires pour éviter ou limiter au maximum la contamination. Je peux me faire accompagner par le service de santé au travail et utiliser l'application "[Plan d'actions Covid-19](http://www.ameli.fr/entreprise)" accessible depuis www.ameli.fr/entreprise.



- **Informez l'ensemble des salariés** sur la prévention des risques de contamination : affichage des consignes générales et mesures de prévention, note d'information jointe au bulletin de salaire... Leur rappeler qu'en cas de contamination, ils bénéficient d'un arrêt de travail indemnisé.

- **Rappeler et au besoin former** l'ensemble de mes salariés aux mesures et gestes de prévention selon la situation de l'entreprise et la nature du poste occupé.

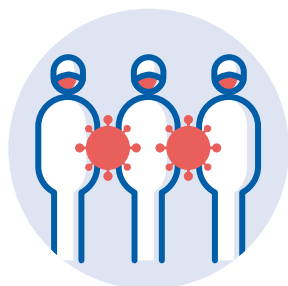
PRENDRE LES MESURES NÉCESSAIRES EN CAS DE CLUSTER

Ce que je peux faire en plus



- **Rappeler aux salariés les recommandations** des autorités sanitaires et des branches professionnelles (protocole national, fiches métiers, guides des branches professionnelles disponibles sur travail-emploi.gouv.fr).

- **Appliquer les conseils et utiliser les outils** proposés par l'Assurance maladie - Risques professionnels (ameli.fr/entreprise) et l'INRS (inrs.fr).



- **Collaborer avec les autorités sanitaires pour le "contact tracing"** (l'identification des personnes ayant été en contact avec la personne malade) ou pour l'organisation d'une campagne de dépistage.

Les contacts identifiés comment ayant pu être contaminés seront pris en charge et placés en isolement pendant 7 jours par les autorités de santé. Dans ce cadre, je peux en tant qu'employeur, inviter, mais sans l'imposer, mes salariés à m'informer du résultat de leur test.



- **S'assurer que les cas contact** (lire page 13) ont bien été contactés par l'Assurance maladie pour qu'elles restent isolées, consultent un médecin et se fassent dépistées.

- **Renforcer le télétravail** quand il est possible.
- **Sanctionner le refus du port du masque.** Si le port est inscrit au règlement intérieur, je peux envisager une procédure disciplinaire en cas de refus du salarié. Je privilégie d'abord le dialogue et la pédagogie.

Ce que je ne peux pas faire

- **Diffuser les noms** des personnes contaminées.
- **Imposer un test de dépistage** aux salariés ou les sanctionner s'ils refusent.
- **Imposer au salarié de m'informer du résultat du test**, conserver les éventuels résultats. Le test est un acte médical soumis au consentement de la personne testée.
- **Obliger un salarié à venir travailler** alors qu'un test s'est révélé positif.
- **Conserver ou traiter** les données récoltées.

INDEX

Aération	3 - 7 - 9	Jauge	5
Atelier	5 - 6	Lunettes	9
Bureaux (partagés)	6	Masque	3 - 8 - 6 - 9 - 10 - 12 - 15
Cluster	13 - 14 - 15	Nettoyage	3 - 9 - 11 - 12
Contagion	4	Open-space	5 - 7
Contact (cas) (rapproché)	13 - 15	Protection (mesures de)	3 - 5 - 6 - 7 - 9 - 10 - 14
Contact (à risque de forme grave de Covid)	13 - 15	Référent (covid)	4 - 7 - 12
Contact tracing	12 - 13 - 15	Restaurant d'entreprise	9
CSE	4 - 10 - 14	Sanction (disciplinaire)	11 - 15
Désinfection	3 - 11 - 12 - 14	Symptômes (personne ayant des)	4 - 12
Distanciation	3 - 4 - 5 - 6	Télétravail	3 - 5 - 9 - 10 - 13 - 15
DUER	3 - 14	Test	11 - 15
Epi (équipements de protection individuelle)	9	Température (contrôle de)	10 - 11
Evaluation des risques	3 - 14	Visières	7 - 9
Gants	9	Vulnérables (personnes)	15
Handicap (personnes présentant un)	4 - 5 - 9 - 10		

L'ESSENTIEL EN 5 POINTS CLEFS



1 / Évaluer le risque de contamination et adapter les mesures de prévention en conséquence



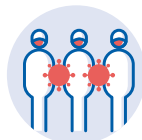
2 / Informer et sensibiliser mes salariés



3/ Mettre en place les mesures de prévention



4/ Isoler les salariés symptomatiques et les cas contact



5/ Faciliter l'identification des cas contact par les autorités sanitaires

POUR ALLER PLUS LOIN EN FONCTION DE VOTRE SECTEUR D'ACTIVITÉ CONSULTEZ ET UTILISEZ :



Les fiches métiers et guides des branches professionnelles publiés sur travail-emploi.gouv.fr



Les outils et solutions de prévention des risques professionnels dans le contexte sanitaire proposés par l'Assurance Maladie – Risques professionnels, sur www.ameli.fr/entreprise.

Ce document est susceptible d'être actualisé en fonction de l'évolution de la situation sanitaire. Restez informé en consultant régulièrement travail-emploi.gouv.fr, code.travail.gouv.fr ou ameli.fr/entreprise



Le dispositif COVID

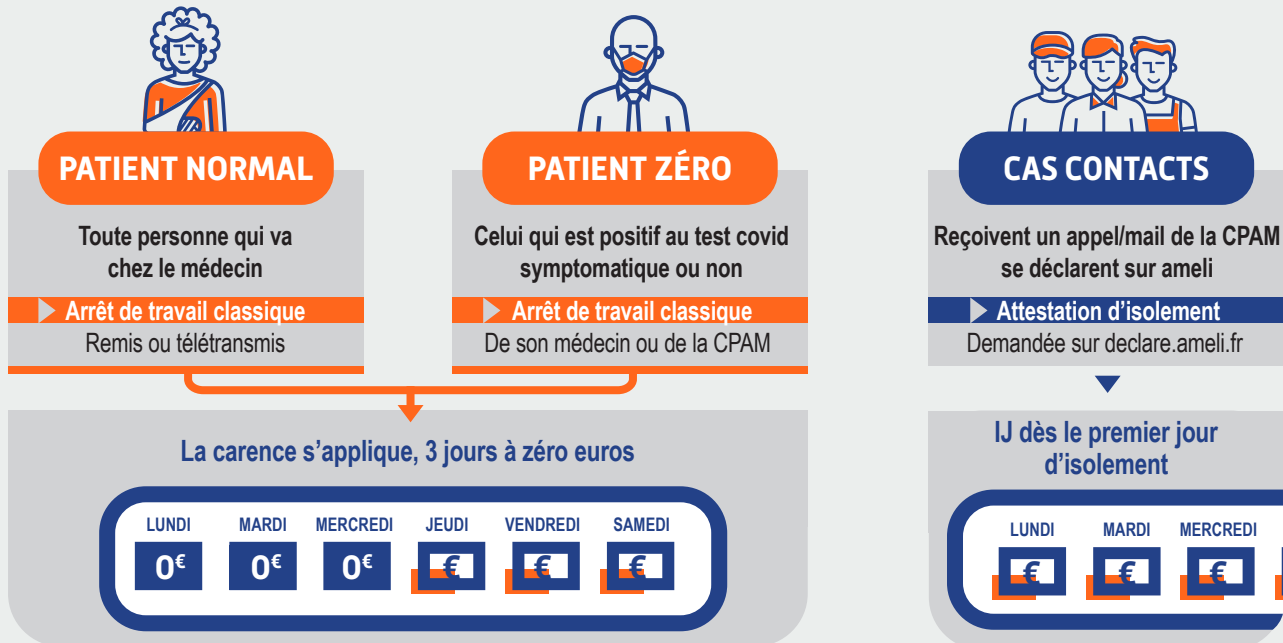


En tant qu'employeur, vous souhaitez savoir si la carence s'applique pour vos salariés absents.

■ CARENCE OU PAS CARENCE ?

Toutes ces absences se gèrent en DSN avec le motif « maladie », ou sur net-E.

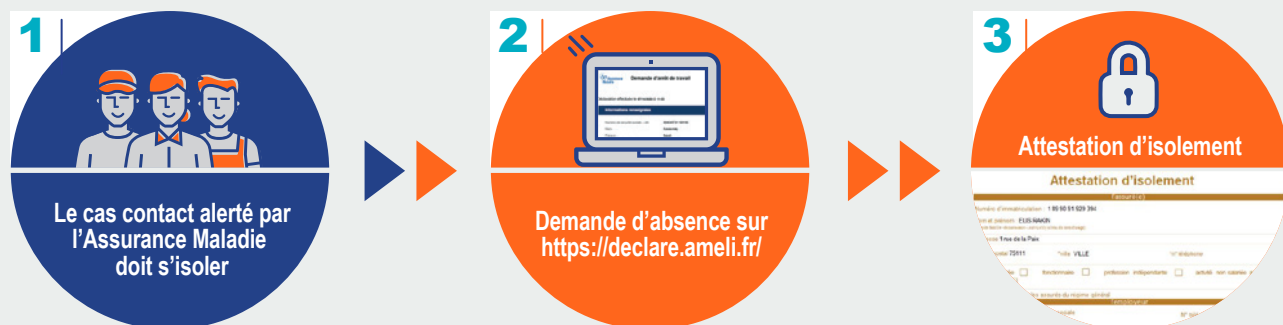
La distinction de la situation de votre salarié permet de savoir si la carence s'appliquera ou non.



■ LES DIFFÉRENTS TYPES D'ABSENCE

Dès qu'il s'agit d'un arrêt de travail, la carence s'applique.

Seule l'attestation d'isolement permet de percevoir une IJ dès le premier jour.



Contact tracing : La CPAM alerte les patients zéro et les cas contact 7 jours sur 7, par e-mail, SMS, téléphone ou dans le compte ameli.fr.

3679

Service gratuit
+ prix appel