



Conformément à son obligation de santé et de sécurité, le protocole sanitaire en entreprise met à charge de l'employeur plusieurs mesures visant à prendre en charge les salariés atteints ou non par le Covid 19.

La fourniture des EPI constitue une prise en charge spéciale décrite dans une fiche à part (voir fiche sur les EPI).

Quels salarié-e-s ?

Tous les salarié-e-s doivent être pris-es en charge et informé-e-s des protocoles mis en place dans l'entreprise pour limiter la propagation du virus.

Le protocole sanitaire recommande aux entreprises d'accorder une attention particulière :

- **aux travailleur-euse-s détaché-e-s, aux travailleur-euse-s saisonnier-e-s ainsi qu'aux intérimaires et titulaires de contrat de courte durée** de façon à s'assurer qu'ils ont une connaissance des gestes barrière et des procédures en vigueur dans l'entreprise.

Les salarié-e-s intérimaires doivent aussi recevoir des EPI (soit fourni par l'entreprise utilisatrice, soit par l'entreprise de travail temporaire si un accord existe, voir Article L1251-23 du Code du travail).

Le protocole recommande aux employeurs de diffuser les vidéos et fiches métiers, traduites en différentes langues, disponibles sur le site du ministère du travail.

- **aux travailleur-euse-s à risques de formes graves de Covid-19** : privilégier le télétravail et si ce n'est pas possible mettre en place des mesures de protection renforcées (par exemple : bureau individuel,...).



A noter, le chômage partiel pour les travailleurs vulnérable existe toujours bien que les critères de vulnérabilité aient été réduit fin août 2020 (voir notre fiche sur le sujet).

Prise de Température

Un contrôle de température à l'entrée des établissements/structures n'est pas recommandé mais le ministère des Solidarités et de la Santé conseille à toute personne de mesurer elle-même sa température à son domicile en cas de sensation de fièvre et plus généralement d'auto-surveiller l'apparition de symptômes évocateurs de Covid-19.

L'employeur peut proposer une prise de température à l'arrivée sur le lieu de travail, mais il ne peut pas l'obliger.

Le protocole précise bien que si l'employeur ne laisse pas le-la salarié-e accéder à son poste de travail en raison d'un refus de prise de température, il est tenu de lui verser le salaire pour le temps non travaillé.

Test de dépistage

Le protocole encourage les employeurs d'inciter les salarié·e·s présentant des symptômes à quitter leur poste et à se faire dépister.

Des campagnes de dépistage peuvent être menées auprès des salarié·e·s sur décision des autorités sanitaires. En revanche, il n'est pas du rôle des entreprises d'organiser des campagnes de dépistage virologique pour leurs salariés.

Réaction face à un salarié présentant des symptômes

En présence d'une personne symptomatique (notamment fièvre et/ou toux, difficulté respiratoire, à parler ou à avaler, perte du goût et de l'odorat), la prise en charge repose sur :

- l'isolement :

Isoler la personne symptomatique dans une pièce dédiée et aérée en appliquant immédiatement les gestes barrière, garder une distance raisonnable avec elle (au moins 1 mètre) avec port d'un masque chirurgical

- la protection :

Mobiliser le professionnel de santé dédié de l'établissement, un sauveteur/secouriste du travail formé au risque Covid ou le référent Covid, selon l'organisation locale. Lui fournir un masque avant son intervention.

- la recherche de signes de gravité :

En l'absence de signe de gravité, contacter le médecin du travail ou demander à la personne de contacter son médecin traitant pour avis médical. Si confirmation d'absence de signes de gravité, organiser son retour à domicile en évitant les transports en commun. En cas de signe de gravité (ex. détresse respiratoire), appeler le SAMU.

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

Contrairement aux salarié·e·s, la communication gouvernementale n'évoque pas de sanctions pour les employeurs qui ne respecteraient pas les recommandations du protocole. Dans ce cas nous encourageons les travailleur·euse·s à se rapprocher : de l'inspection du travail et/ou du syndicat pour des conseils sur l'exercice éventuel du "droit de retrait" (voir notre fiche). Nous encourageons les équipes syndicales à utiliser les compétences HSCT du CSE et si besoin du "droit d'alerte" dont ils disposent (voir notre fiche).

#COVID-19

tu n'es pas isolé·e !

Besoin d'infos sur tes droits ?
Besoin de conseils ou d'un appui
syndical face à l'employeur ?

On répond à tes questions !



www.cnt-so.org

rubrique "Nous contacter"

✉ contact@cnt-so.org

cnt.so

☎ 09 87 53 87 56

Une équipe de militant·e·s
syndicaux et de juristes te
répondra !

