



DOSSIER PLAN D'ACTION COVID-19 et LIVRET D'INFORMATION RENFORCEE (Entreprises, associations, commerçants, organismes divers)

Depuis plusieurs mois la France est durement touchée par une pandémie sans précédent avec l'apparition du Coronavirus appelé Covid-19.

La pandémie virale touche tous les pans de la population, et notamment les salariés des Entreprises.

Le télétravail devient la règle pour toutes les fonctions qui peuvent l'être, cinq jours sur cinq.

Les commerces de non première nécessité, et les ERP qui ne peuvent pas maintenir leur activité, doivent également anticiper pour être prêts au moment où ils pourront rouvrir au public.

A ce titre une [circulaire ministérielle du 19 Mars 2020](#) précise que les entreprises doivent prendre **toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et la santé de leurs salariés**.

Vous trouverez ci-dessous un extrait de cette circulaire où il est rappelé à maintes reprises, les obligations auxquelles doivent se conformer toutes les structures (entreprises, associations, commerçants, organismes divers).

La circulaire ministérielle **rappelle notamment que le Document Unique d'Evaluation des Risques doit être mis à jour** en intégrant le risque lié à cette pandémie.

Dans ce contexte nous sommes en capacité de répondre à cette exigence de façon précise et exhaustive en vous proposant notre prestation le « **Plan d'action COVID-19** » accompagné d'un « **Livret d'information renforcée** ».

Celui-ci est quasiment un « document unique pandémie » à part entière qui doit être annexé à votre Document Unique actuel. Il se compose d'une trentaine de pages.

Ce dernier sera personnalisé par nos services afin qu'il soit adapté au mieux à votre structure.

Trois annexes l'accompagneront :

- Inventaire des surfaces fréquemment touchées par les personnes
- Organisation et méthodologie du nettoyage des locaux afin de prévenir au mieux les risques dans le contexte actuel
- Calcul du nombre maximum de salarié(s) et de client(s) en fonction des ([conformément au Protocole National Santé Sécurité des salariés du 29 janvier 2021](#)).

Notre prestation intègre la **fourniture d'affichages et attestations spécial Covid-19**.

Le protocole sanitaire précise que les employeurs doivent accorder une attention toute particulière à leurs salariés y compris aux travailleurs détachés, aux travailleurs saisonniers ainsi qu'aux intérimaires et titulaires de contrat de courte durée de façon à s'assurer qu'ils ont une connaissance des modes de propagation du virus, des gestes barrière, des mesures de distanciation physique et des dispositifs de protection de la santé des salariés mis en œuvre au sein de l'Entreprise.

Pour répondre à cette demande, il peut être préconisé de remettre à **tous les salariés un Livret d'information renforcée Covid-19**.

Nous vous offrons dans le cadre de cette prestation, une « **Charte Vie Quotidienne Covid-19** » pour vous, votre famille, vos amis, vos salariés que vous pourrez distribuer de façon massive à votre entourage afin qu'ils puissent se sensibiliser à une multitude de gestes barrières et prévention non intuitives au quotidien.

CIRCULAIRE DU MINISTERE DU TRAVAIL COVID-19 VERSION DU 19 MARS 2020 (EXTRAITS)

Que dois-je faire pour assurer la sécurité et la santé de mon personnel ?

Une situation d'épidémie impose une vigilance toute particulière dans l'intérêt des salariés et des entreprises. La présence des salariés nécessaires au fonctionnement de l'entreprise sera largement fonction de la capacité de l'entreprise à répondre aux inquiétudes des salariés et des assurances qui leur seront données d'être correctement protégés contre les risques spécifiques liés au virus (notamment les salariés en contact avec le public).

Le code du travail impose à l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et la protection de la santé de son personnel. A ce titre, il doit procéder à une évaluation du risque professionnel.

Cette évaluation doit être renouvelée en raison de l'épidémie pour réduire au maximum les risques de contagion sur le lieu de travail ou à l'occasion du travail par des mesures telles que des actions de prévention, des actions d'information et de formation ainsi que la mise en place de moyens adaptés, conformément aux instructions des pouvoirs publics.

L'employeur doit veiller à leur adaptation constante pour tenir compte du changement des circonstances.

Cette nouvelle évaluation doit être retranscrite dans le Document Unique d'évaluation des risques qui doit être actualisé pour tenir compte des changements de circonstances.

PROTOCOLE NATIONAL POUR ASSURER LA SANTE ET LA SECURITE DES SALARIES EN ENTREPRISE DU 29 JANVIER 2021

[Le protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise](#) face à l'épidémie de COVID-19 actualise le dernier du 13 novembre 2020. Il est applicable depuis le 30 janvier 2021.

Dans le cadre des nouvelles mesures pour réduire les contacts et les déplacements sur le territoire national, le **télétravail doit devenir la règle dès que cette modalité de travail est compatible avec les missions exercées.**

Sur les recommandations du Haut Conseil de la santé publique (HCSP), publiées le 28 août 2020, relatif à la transmission du virus par aérosols, le port du masque est systématique dans tous les lieux collectifs clos.

Celui-ci précise deux cas pouvant faire l'objet d'une dérogation au port du masque sous certaines conditions.

Il permet par ailleurs un assouplissement dans le cas des bureaux partagés, notamment les open-space également sous certaines conditions.

Par ailleurs, certains métiers dont la nature même rend incompatible le port du masque pourront justifier de travaux particuliers afin de définir un cadre adapté.

Télétravail et Covid-19

Lorsque l'activité le permet, le **temps de travail est porté à 100% en télétravail**. Dans les autres cas, il faudra aménager différemment le temps de présence afin de réduire les déplacements domicile-travail et limiter ainsi les interactions sociales.

Enfin, si en temps normal le télétravail ne peut être mis en place que sur la base du volontariat du salarié, il **peut être imposé par l'emploi en cas de circonstances exceptionnelles**, comme une menace épidémique (cf. [article L1222-11](#) du Code du Travail).

La mise en œuvre du télétravail dans ce cadre ne nécessite aucun formalisme particulier.