



# COVID-19 & RH

Quels impacts pratiques  
pour les professionnel·les RH ?

2ème édition  
MAJ du 15/01/2021

# DEUXIÈME VAGUE DU COVID-19 : LES DRH RESTENT MOBILISÉ-ES

Les annonces faites par le président de la République conduisent une nouvelle fois l'ensemble des DRH à assumer avec encore plus de force et de **professionnalisme** leur rôle dans ce contexte exceptionnel.

Leur engagement constant pour assurer à la fois la protection des collaborateurs et le fonctionnement de leur organisation, fonde leur action au quotidien. Dans la situation actuelle, les entreprises sont les mieux placées pour s'organiser au plus près du terrain dans le cadre d'un **dialogue social responsable**.

La **santé des salariés**, l'**emploi** ainsi que la **compétitivité** des entreprises restent nos principales préoccupations. Aussi, l'ANDRH appelle aux renforcements des mesures. Nous rentrons dans une phase nouvelle et nous croyons à l'ANDRH que c'est un **acte citoyen** de le répandre le plus possible même si on sait que le télétravail plein temps peut poser des difficultés d'isolement et de difficulté pour certains collaborateurs.

Nous connaissons les risques associés à cette généralisation et les DRH ont démontré leurs **capacités à les gérer avec éthique et responsabilité**.

L'association poursuit sa **mobilisation pour accompagner tous les acteurs RH** et continue de se tenir à la disposition des Autorités pour porter la voix de ses 5 000 adhérents confrontés chaque jour à cette situation exceptionnelle.



[CP] - Deuxième vague du Covid 19 - Les DRH restent mobilisés



Interventions de l'ANDRH dans la presse

# SOMMAIRE

## QUELS NOUVEAUX IMPACTS RH ? PAGES 4-6



Rappel des mesures RH et différentes situations pour les salariés

4

Focus sur les établissements "non essentiels" et ressources utiles

5

## RECOURIR À L'ACTIVITÉ PARTIELLE PAGES 6-7

Rappel du dispositif exceptionnel

6

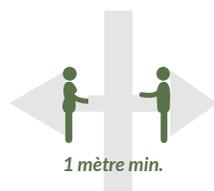
Ressources officielles et liens utiles

7

## ASSURER LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DES SALARIÉ-ES PAGES 8-10

Mesures générales et rappel des obligations de l'employeur

8



Recourir "massivement" au télétravail et mettre en place les mesures en présentiel

9



Rappel sur le droit de retrait

10

## GÉRER ET SUIVRE LES PERSONNES À RISQUE, LES CAS CONTACT, ET LES PERSONNES SYMPTOMATIQUES PAGES 11-13

Concernant les personnes à risque de forme grave de covid-19

11



Concernant les cas "contact" et les personnes symptomatiques ou testées positives

12-13

Focus sur la protection des données personnelles

14-15

# COVID-19 & RH

## Quels (nouveaux) impacts RH ?

Suite aux annonces du Premier ministre du 14 janvier 2021, un **couvre-feu** sera étendu sur l'ensemble du territoire à partir du samedi 16 janvier 2021 pendant 15 jours au minimum. Le **télétravail** reste préconisé dans la mesure du possible.

Ce mémo ANDRH recense les **mesures** que les **professionnel·les RH** peuvent ou doivent mettre en place ainsi que les **dispositifs** qui peuvent leur être utiles.

## OBJECTIFS

- **Limiter l'affluence et la concentration des personnes ainsi que les contacts physiques (et donc du virus)**
- **Assurer la santé et la sécurité du personnel**

## MESURES GÉNÉRALES (À PARTIR DU 16 JANVIER 2021)

### Pour les employeurs et/ou les collaborateurs



Référent covid-19 obligatoire



DUER, PCA, procédure de prise en charge des personnes symptomatiques....



Prolongation du dispositif exceptionnel d'activité partielle



Télétravail à 100% + limitation des déplacements



Port du masque obligatoire (espace clos) + gestes barrière



Communication & information renforcées



Réunions en visio-conférence



Attestation pour les déplacements en soirée (18h->6h)



Aménagement des horaires

## QUID DES ÉTABLISSEMENTS RECEVANT DU PUBLIC

### Et des établissements scolaires ?



Ouverture des établissements scolaires avec application d'un protocole sanitaire renforcé. Alternance de présentiel et distanciel pour les lycées.

Pour les universités et établissements de l'enseignement supérieur, les cours devront s'effectuer à distance avec des adaptations à partir du 25 janvier 2021.



Les services publics et les commerces sont maintenus ouverts au public avec application d'un protocole sanitaire.

Salles de sport, musées, restaurants restent fermés au public (décret du 15 décembre 2020).

+ d'informations

## QUELLES SPÉCIFICITÉS POUR LE SECTEUR PUBLIC ?

### Hors établissements médicaux

Les services publics amenés à recevoir du public sont maintenus ouverts et le plan blanc a été déclenché.

La Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) a mis à disposition diverses ressources notamment un **questions/réponses** à destination des agents du secteur public et de leurs employeurs ainsi qu'un **guide du travail mixte** (télétravail + travail en présentiel).



QUESTIONS/RÉPONSES  
DGAFP



GUIDE TÉLÉTRAVAIL &  
TRAVAIL EN PRÉSENTIEL



LA PAGE DÉDIÉE  
AU COVID-19

## RESSOURCES OFFICIELLES ET LIENS UTILES



PAGE D'INFORMATION  
DU GOUVERNEMENT



PROTOCOLE NATIONAL  
ENTREPRISES



ATTESTATIONS  
DÉPLACEMENTS PROS



APPLICATION  
"TOUS ANTICOVID"



PLAN D'ACTION COVID-  
19 (OIRA.EU)



OUTILS DE PRÉVENTION  
FRANCE SANTÉ PUBLIQUE



FOIRE AUX QUESTIONS  
INRS



LE TRAVAIL PAR TEMPS  
D'INCERTITUDE (ANACT)

# COVID-19 & RH

## Comment recourir à l'activité partielle ?



Prolongation  
du dispositif  
annoncée

Certaines modalités du **dispositif exceptionnel d'activité partielle** ont été prolongées suite à la mise en place du nouveau confinement. Les annonces et évolutions réglementaires étant nombreuses, une vigilance particulière doit être portée pour s'assurer des dispositions applicables en fonction des dates.

Ce mémo ANDRH porte sur les **cas éligibles au dispositif exceptionnel** en vigueur jusqu'au 31/12/2020. A noter que des décrets sont attendus et qu'une prise en charge des congés payés a été annoncée sous certaines conditions (CP du ministère du Travail du 02/12/2020).

## LE DISPOSITIF EXCEPTIONNEL, EN BREF



### Jusqu'au 31/12/2020

- Prorogation des dispositions en vigueur possible en fonction de l'évolution de la situation sanitaire
- Réunion organisée avec les partenaires sociaux le 13/11/2020



### Situations éligibles

- **Fermeture administrative** des commerces ou ERP "non essentiels" >> sinistre, circonstances exceptionnelles
- **Procédure particulière pour les personnes "vulnérables"** qui ne peuvent pas télétravailler ou travailler sur site avec aménagements adaptés.



### Suspension du contrat de travail

- Réduction du temps de travail
- et/ou **cessation temporaire d'une unité ou de l'entreprise**
- S'impose aux salarié-es



### Demande sous 30 jours

- Soit jusqu'au 30/11/2020 pour une fermeture depuis le 01/11/2020
- **Délai de réponse** de l'administration sous 15 jours (silence = acceptation)



### Engagements en terme d'emploi

- **Non obligatoires** par rapport au régime de droit commun
- Même pour un renouvellement de demande



### Avis du CSE\*

- Pour les entreprises de 50 salarié-es et +
- Préalablement lorsque c'est possible
- **A transmettre 2 mois au plus tard à la Direccte**

\* Sauf pour les personnes vulnérables placées en activité partielle



### Indemnité pour les salarié-es

- 70 % de sa rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés.
- Dans la limite de 4,5 fois le taux horaire du Smic.



### Remboursement par l'État

- 60 % de la rémunération brute (70 % pour les secteurs "protégés" jusqu'au 31/12/2020) dans la limite de 4,5 fois le taux horaire du Smic.
- Minimum de 7,23 €/ heure.

*Sauf dispositions conventionnelles plus favorables*

## TEXTES APPLICABLES

### Textes de base

- Loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19
- Ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle (modifiée plusieurs fois)
- Décret n° 2020-325 du 25 mars 2020 relatif à l'activité partielle (modifié plusieurs fois)

### Derniers décrets "spécifiques"

- **Commerces et ERP faisant l'objet d'une fermeture administrative**  
Décret n° 2020-1310 du 29 octobre 2020
- **Secteurs protégés :**  
Décret n° 2020-1123 du 10 septembre 2020  
Décret n° 2020-810 du 29 juin 2020
- **Personnes "vulnérables" :**  
Décret n° 2020-1365 du 10 novembre 2020



Attention  
aux arnaques en ligne !

Des appels  
téléphoniques et/ou e-  
mails frauduleux visant à  
escroquer les entreprises  
ayant des salariés en  
activité partielle,  
circulent actuellement.

# POINTS DE VIGILANCE

## Liste "covid-19" des salarié-es pouvant être placés en activité partielle

- Salarié-es en CDI ou CDD, temps plein ou partiel, non soumis à un forfait
  - Travailleurs temporaires (sous conditions)
  - Salarié-es en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation
  - Salarié-es au forfait en heures/jours en cas de fermeture totale de l'entreprise
- +
- Salarié-es au forfait en heures/jours
  - Salarié-es VRP "multicartes"
  - Titulaires d'un CDI en portage salarial
  - Salariés CDI intérimaires
  - Personnel navigant
  - Intermittents du spectacle et mannequins
  - Salariés à domicile rémunérés à la tâche
  - Cadres-dirigeants sous conditions
  - ...

## Anticiper les contrôles

### Justificatifs à conserver

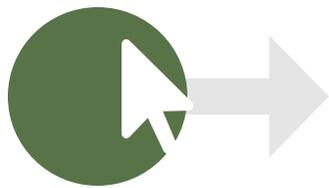
- Liés à l'entreprise : Kbis, code APE, CCN applicables, arrêté de fermeture correspondant...
- Concernant les postes de travail : fiches de poste, état du stock informatique, bons de commande des EPL...
- Liés aux modalités de calcul de l'indemnité versée (copie des bulletins de paie, heures/jours travaillés ou non travaillés...)
- Situations particulières : certificat d'isolement, recommandation du médecin du travail...

### Autres spécificités

- Modalités spécifiques de l'assiette et de calcul de l'indemnité à verser aux salarié-es concerné-es
- Prise en compte des heures supplémentaires structurelles sous conditions
- Maintien de la protection sociale complémentaire pendant la durée de l'état d'urgence sanitaire
- Individualisation possibles sous conditions.

# PROCÉDURE DE DEMANDE D'AUTORISATION + ALLOCATION

## En cas de fermeture administrative + salarié-es à risque de forme grave de covid-19



Information des salarié-es +  
Demande d'autorisation à la Direccte sous 30 jours

<https://activitepartielle.emploi.gouv.fr>

Délai de réponse sous 15 jours (silence = acceptation)



Information-consultation CSE (≥50 salarié-es) si fermeture administrative

+

Avis à transmettre sous 2 mois à la Direccte



Paiement de l'indemnité aux salarié-es concerné-es à la date habituelle

+

Mentions spécifiques dans le bulletin de salaire



Demande d'allocation à effectuer chaque mois sur le portail dédié

<https://activitepartielle.emploi.gouv.fr>

Paiement sous 12 jours en moyenne par l'Agence de service et de paiement (ASP)

## Quelles informations sont demandées ?

### LORS DE LA DEMANDE AUPRÈS DE LA DIRECCTE

- Motif de recours (circonstances exceptionnelles + coronavirus) ;
- Circonstances détaillées et la situation économique à l'origine de la demande ;
- Période prévisible de sous-emploi ;
- Nombre de salarié-es concerné-es ;
- Nombre d'heures chômées prévisionnelles.

### AU MOMENT DE LA DEMANDE D'ALLOCATION

Pour chaque salarié-e :

- les heures hebdomadaires réellement travaillées (ou assimilées, telles que les congés, les arrêts maladie pour motif de coronavirus, etc.)
- et les heures hebdomadaires réellement chômées.

*Déclarer des heures qui auraient été travaillées en heures chômées constitue une fraude et est assimilé à du travail illégal.*

## POUR ALLER PLUS LOIN



Q/R ACTIVITÉ PARTIELLE  
DU MINISTÈRE



MÉMO ANDRH  
APLD & RH



MÉMO ANDRH  
FNE-FORMATION



# COVID-19 & RH

## Assurer la sécurité ainsi que la santé physique et morale des salarié·es

Retour du recours massif au télétravail, port du masque, règles sanitaires à appliquer...  
Le **protocole national pour les entreprises** recense des recommandations et des bonnes pratiques en application de l'obligation générale de prévention et de sécurité de l'employeur. Ce dernier a été mis à jour le 11 janvier 2021.

### RECOMMANDATIONS GÉNÉRALES



#### Recourir "massivement" au télétravail

- Pour l'ensemble des postes et activités éligibles
- Modalités à fixer par l'employeur dans un dialogue social de proximité
- Prévention de l'isolement et maintien du collectif à prendre en compte (présentiel possible 1j/semaine pour les salariés volontaires)



#### Limitier l'affluence et la concentration de personnes

- Limiter les réunions au strict nécessaire, privilégier les dispositifs de réunion à distance
- Éviter les regroupements non nécessaires
- Annuler ou reporter les déplacements non indispensables.
- Adapter l'organisation de travail au maximum (rotation des équipes, aménagement des horaires...).



#### Respecter les gestes barrières

- Port du masque obligatoire & fourniture
- Se laver régulièrement les mains, mise à disposition de gel hydroalcoolique
- Éternuer ou tousser dans le pli de son coude ou un mouchoir
- Utiliser un mouchoir à usage unique et le jeter
- Saluer sans se serrer la main, éviter les embrassades



#### Communiquer, informer et rassurer

- Notes de services, document unique d'évaluation des risques, etc.
- Affichage, rappels réguliers sur les mesures et dispositifs mis en place
- Associer l'ensemble des acteurs (représentants du personnel, médecine du Travail, référent covid, managers, salariés...)
- Accompagner pour maintenir le lien collectif et l'engagement des salarié·es
- Informer sur l'application "Tous AntiCovid"

### DÉMARCHE POUR IDENTIFIER, ÉVALUER LES RISQUES & LES PRÉVENIR pour l'ensemble des équipes sur site et en télétravail

Le renforcement du protocole sanitaire et le retour d'un recours "massif" au télétravail peut amener à mettre à jour son document d'évaluation des risques ainsi que les protocoles mis en place au niveau des entreprises (gestion et suivi des cas contacts ou en cas de contaminations).

Points de vigilance pour les personnes vulnérables ou plus à risques ainsi les personnes en situation de handicap.

Lire aussi "Hausse des violences conjugales, comment agir en tant que RH ?

Le Covid-19 et les RH d'après



Mettre à jour  
du DUER et  
des protocoles  
si nécessaire



Intégrer  
la prévention  
des RPS dans la  
démarche



Ne pas négliger  
le risque  
d'isolement

# RECOURIR "MASSIVEMENT" AU TÉLÉTRAVAIL

## pour les postes et activités éligibles

Dans le contexte actuel, le recours "massif" au télétravail constitue une **mesure sanitaire** pour limiter les contaminations.

Afin de prendre en compte les **risques d'isolement** et de **maintenir le collectif**, il appartient à l'employeur d'en fixer les modalités dans le cadre d'un **dialogue social de proximité**.

Un accompagnement d'une **organisation mixte télétravail + travail** est à prévoir notamment dans les structures où le 100 % télétravail n'est pas possible.

Télétravail confiné  
≠ télétravail normal

Cadrer et fixer les modalités  
du télétravail/présentiel

Maintenir le lien collectif  
et prévenir l'isolement

## Quelles bonnes pratiques pour maintenir le lien et prévenir les risques d'isolement ?

- Clarifier le cadre, communiquer régulièrement et accompagner les managers
- Mettre en place des rituels et permettre moments informels d'échanges à distance
- Favoriser les retours et les échanges avec les salarié·es
- Prévoir la possibilité à titre exceptionnel de travailler sur site avec roulement pour les salarié·es demandeur·ses (dans le strict respect des mesures sanitaires sur site en lien avec la médecine du travail + attestation)
- ...

## Pour aller plus loin

- Fiche-conseils du Ministère de l'Anact et du Ministère du Travail
- Les ressources de l'ANACT sur le télétravail et le travail à distance
- Le guide de la DGAFP "Télétravail et travail en présentiel"
- Les conseils de la Cnil pour mettre en place le télétravail
- Le mémo ANDRH "Télétravail & confinement"
- Le kit pratique ANDRH pour mettre en place le télétravail

## LIMITER L'AFFLUENCE ET LA CONCENTRATION

### Des personnes travaillant / présentes sur site

Lorsque le travail à distance n'est pas possible et l'activité peut être maintenue, l'employeur est tenu de mettre en œuvre les **mesures de distanciation sociale** et les **gestes barrières** en application du protocole national et des mesures prévues dans son DUER.

Les **restaurants collectifs d'entreprise** peuvent rester ouverts à condition de respecter le protocole sanitaire. Une **fiche pratique** a été publiée par le ministère du Travail et l'Assurance Maladie.

Une **attestation** doit également être remise aux salariés pour justifier leurs déplacements domicile-travail.



**Nouveau !**  
Informez sur  
l'application  
"Tous Anti-covid"



Aménager les horaires  
et gérer les flux / plans de  
circulation



Prévoir les mesures  
complémentaires  
pour les restaurants  
d'entreprise



Jauge indicative  
de 4 m<sup>2</sup> / personne  
dans les espaces clos



# RAPPEL SUR LE DROIT DE RETRAIT

## Uniquement en cas de danger grave et imminent

### GÉNÉRALITÉS



#### DANGER GRAVE

**menace pour la vie ou la santé du salarié**

#### ET IMMINENT

**immédiat ou dans un délai proche**



#### RETRAIT DU SALARIÉ

**qui peut quitter son poste de travail ou de refuser de s'y installer sans l'accord de son employeur**

Aucune retenue sur salaire, ni sanction ne peut être exercé à l'encontre du salarié qui a effectué son droit de retrait (sauf abus).



#### EN CAS DE LITIGE

**la légitimité du droit de retrait reste soumise à l'appréciation des juges au cas par cas**



### DÉFINITION DU DROIT DE RETRAIT

Dans une situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, le salarié peut alerter son employeur et exercer son droit de retrait (art. L. 4131-1 du code du Travail).

### EXEMPLES DE SITUATION OÙ UN SALARIÉ POURRAIT EXERCER SON DROIT DE RETRAIT

- Demande de déplacement dans une zone à risque sans motif impératif
- Absence totale de mesure de prévention et de protection

### QU'EN EST-IL EN CAS DE PANDÉMIE ?

#### Extrait du Q/R du Ministère du Travail

"Dans le contexte actuel, dans la mesure où l'employeur a mis en œuvre les dispositions prévues par le Code du travail et les recommandations nationales (<https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>) visant à protéger la santé et à assurer la sécurité de son personnel, qu'il a informé et préparé son personnel, notamment dans le cadre des institutions représentatives du personnel, le droit individuel de retrait ne peut en principe pas trouver à s'exercer.

L'appréciation des éléments pouvant faire penser que le maintien au poste de travail présente un **danger grave et imminent** relève, le cas échéant, du juge qui vérifie le caractère raisonnable du motif.

**Aucune sanction ou retenue sur salaire ne peut être appliquée du fait de l'exercice légitime du droit de retrait.** L'employeur ne peut demander au travailleur qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent.

A contrario, si l'exercice de ce droit est manifestement abusif, une retenue sur salaire pour inexécution du contrat de travail peut être effectuée. L'exercice non fondé de ce droit ne caractérise pas l'existence d'une faute grave, mais peut constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement. Ces dispositions s'exercent le cas échéant sous le contrôle du juge."

Source : Q/R du Ministère du Travail

### QUELLES BONNES PRATIQUES ?



**S'assurer des mesures de prévention mises en place et de l'application des recommandations sanitaires**



**Être à l'écoute du ou des salariés concernés**



**Ne pas oublier le dialogue social et associer vos IRP**



### QUEL RÔLE POUR LE CSE ?

Un membre du CSE, qui constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un salarié, **en alerte immédiatement l'employeur ou son représentant** (art. L. 4131-2 du Code du Travail).

Ce dernier consigne cet avis par écrit sur un registre prévu à cet effet (art. D. 4132-1 du Code du Travail).

Une **réunion (par visioconférence)** peut également être demandée par les représentants du personnel.



### TEXTES DE RÉFÉRENCE

Articles L4131-1 et s. du Code du Travail

Article D4132-1 et s. du Code du Travail

CIRCULAIRE DGT 2009/16 du 3 juillet 2009 relative à la pandémie grippale et complétant la circulaire DGT n°2007/18 du 18 décembre 2007

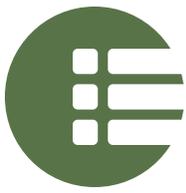
# COVID-19 & RH

## Gérer et suivre les personnes à risque, les cas contact et personnes symptomatiques

La prévention de l'épidémie de covid-19 implique également des **procédures spécifiques** pour gérer et suivre les personnes à risque de forme grave de covid-19, les cas contacts ainsi que les personnes symptomatiques.

Concernant les personnes présentant certains symptômes sur le lieu de travail, cette procédure est expressément prévue dans le **protocole national pour les entreprises** ainsi que le **guide de bonnes pratiques** mis à disposition par le ministère du Travail.

### POUR LES PERSONNES À RISQUE DE FORME GRAVE DE COVID-19



#### Qui est concerné-e ?

- Critères fixés par le HSCP (Haut conseil de la santé publique).
- 11 critères prenant en compte par exemple l'âge, l'état de santé, certaines affections de longue durée...
- Certificat du médecin traitant ou de ville à fournir à l'employeur.
- Nouveau décret n°2020-1365 du 10 novembre 2020



#### Quelle(s) mesure(s) mettre en place ?

- Télétravail à privilégier en priorité.
- A défaut :
  - Mise à disposition de masques chirurgicaux pour les trajets en transport en commun et pour le travail sur site.
  - Et renforcement des mesures de prévention en lien avec la médecine du travail (ex. bureau dédié, écran de protection, horaires...).



#### Sinon, est-il (toujours) possible de recourir au dispositif d'activité partielle ?

- En cas d'impossibilité de télétravail ET d'aménager le poste si maintien du travail sur site : recours à l'activité partielle. Si désaccord sur les mesures mises en place, la médecine du travail doit être saisie et le salarié, placé en activité partielle en attendant (à partir du 12/11/2020).
- Certificat d'isolement du médecin traitant ou de ville à conserver en vue d'un contrôle de la Direccte.



#### Qu'en est-il du secret médical ?

- Solliciter la médecine du travail pour définir les mesures individuelles qui peuvent être mises en place.
- Le certificat médical fourni n'a pas à mentionner le critère : les échanges entre le médecin du travail et le médecin de l'intéressé-e sur l'état de santé sont couverts par le secret médical.



#### Et pour les salarié-es aidant-es ou habitant avec un personne vulnérable ?

- Pas de mesures légales ou réglementaires prévues à date.
- Pour rappel :
  - Fin des arrêts de travail dérogatoires pour les salarié-es habitant avec un proche vulnérable depuis le 1er septembre 2020.
  - Sauf pour le personnel médical travaillant dans un établissement de santé et médico-social, les arrêts de travail sont établis par la médecine du travail ou la médecine de ville en l'absence de médecin du travail.



#### LISTE DES CRITÈRES RETENUS PAR LE HSCP

- 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 kgm<sup>2</sup>) ;
- 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 [...].

Pour retrouver la liste des critères fixés par le HSCP, cliquez ici

## POUR LES SALARIÉ-ES "CAS CONTACT"

### Lorsque le télétravail n'est pas possible

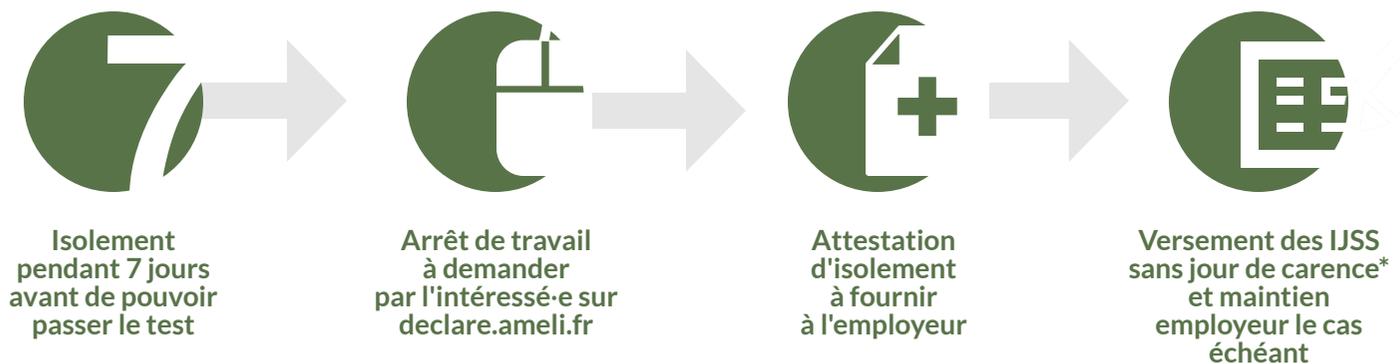
Pour rappel, sont considérées comme "cas contact", les personnes qui ont été directement en contact, sans mesure de protection, avec une personne testée positive au Covid-19.

Identifiées par un médecin travail ou directement par l'Assurance maladie, ces dernières doivent effectuer un test PCR et s'isoler pendant 7 jours avant de pouvoir le passer. Si le télétravail n'est pas possible, une attestation valant arrêt de travail peut être délivré via la plateforme [declare.ameli.fr](https://declare.ameli.fr). Si le test est négatif, la personne pourra retourner travailler.

A noter :

- Pas de cumul possible avec l'activité partielle.
- Une personne en contact avec un cas contact n'est pas considérée comme un cas contact.

*Voir aussi la nouvelle fiche "Covid-19 : gestion des cas contact en entreprise" du ministère du Travail et de l'Assurance maladie.*



*\*En attente de l'adoption du projet de loi pour la période à partir du 10/10/2020.*



*Voir aussi procédure de prise en charge des cas symptomatiques ou testés positifs au covid-19 (page 13)*

## RESSOURCES OFFICIELLES ET LIENS UTILES



**FICHE PERSONNE CONTACT FSP**



**PROTOCOLE NATIONAL ENTREPRISES**



**RECOMMANDATIONS CNIL**



**APPLICATION "TOUS ANTICOID"**

## POUR LES SALARIÉ·ES PRÉSENTANT DES SYMPTÔMES

Un protocole adapté de prise en charge doit être élaboré en lien avec la médecine du travail afin de définir la procédure à appliquer lorsque qu'un ou une salarié présente certains symptômes (fièvre et/ou toux, difficulté respiratoire, à parler ou à avaler, perte du goût et de l'odorat).

Cette procédure est prévue par le **protocole national pour les entreprises** depuis la mise à jour du 30 août 2020. Attention au respect du secret médical et de la protection des données des personnes concernées.



### Rédaction d'un protocole en lien avec la médecine du travail (5 étapes clés + vigilance accrue pour le respect des gestes barrières pendant la procédure)



### Isoler la personne présentant des symptômes

- Symptômes : fièvre et/ou toux, difficulté respiratoire, à parler ou à avaler, perte du goût et de l'odorat.
- Salle ou local dédié qui puisse être aéré à déterminer.



### Mobiliser le référent ad hoc

- Désigner un référent en fonction de votre organisation interne.
- Ex. : Professionnel·le de santé dédié de l'établissement, un·e sauveteur/secouriste du travail formé·e au risque Covid, le référent Covid...



### Rechercher des signes de gravité (difficultés respiratoires notamment)

- En cas de signes de gravité : contacter le Samu (15) et suivre les instructions.
- En l'absence de signes de gravité :
  - Contacter le médecin du travail ou le médecin traitant de la personne avec son accord.
  - Organiser le retour à domicile en évitant les transports en commun.



### Procéder au nettoyage et à la désinfection du poste de travail

- Prévenir le médecin du travail si ce n'est pas déjà fait.
- Identifier les éventuels salarié·es cas contact (voisins de bureau/réunion, contact direct, en face à face, à moins d'1 mètre ou pendant plus de 15 minutes...)



### Et si le test de la personne présentant des symptômes est positif ?

- Prise en charge du tracing par le médecin qui a pris en charge le cas avec la plateforme de l'Assurance maladie.
- Appui possible sur la liste des cas contacts potentiel élaborée par le référent covid.
- Voir aussi procédure pour les cas contact en page 12.

#### EXEMPLE DE MESSAGE POUR INFORMER LE PERSONNEL

Un de vos collègues vient d'être testé positif au coronavirus [...]. Par ailleurs, la Direction contactera toute personne identifiée comme ayant été à proximité du collaborateur testé positif au coronavirus afin de lui indiquer les directives à suivre.

Pour rappel, avoir croisé une personne ne suffit pas, il est rappelé que la transmission du virus se fait par un « contact étroit » avec une personne déjà contaminée, notamment par l'émission de gouttelettes infectieuses lors d'éternuements ou de toux qui pénètrent dans les voies respiratoires.

En attendant le ménage complet est mis en place dans le bureau et les sanitaires.

Extrait [DOC] Webinar ANDRH / Fromont Briens

# COVID-19 & RH

## Focus protection des données personnelles et de la vie privée des salarié·es

L'obligation de santé et de sécurité de l'employeur qui s'applique à l'égard du covid-19, n'autorise pas la collecte et le traitement des données sensibles de son personnel ou au non-respect de sa vie privée.

Suivi des cas contacts, prise de température dans les locaux, campagne de tests antigéniques, recours au télétravail... La Cnil a été amenée à se prononcer ou effectuer des rappels qui concernent les entreprises.

Nous vous proposons ainsi une **synthèse de pratiques RH et actions** qui peuvent ou non être mises en place sous forme de tableaux.



### SOURCES & LIENS UTILES

Rappel général de la Cnil du 23 septembre 2020

Questions / réponses de la Cnil sur le télétravail

## GESTION DES CAS CONTACTS ET/OU POSITIFS AINSI QUE SALARIÉ·ES "VULNÉRABLES"



Obligation de santé et de sécurité de l'employeur + mesures de prévention



Pas de collecte de données de santé de l'ensemble des salariés par l'employeur (compétences des autorités sanitaires)



Compétence exclusive des SST pour proposer des aménagements individualisés des conditions de travail

### CE QU'IL NE FAUT PAS FAIRE

#### SALARIÉ·ES SUSCEPTIBLES DE DÉVELOPPER UNE FORME GRAVE DE COVID-19

- Demander un certificat médical précisant le critère du risque / la pathologie du salarié concerné.
- Tenir un registre nominatifs des salariés concernés.
- ...

#### CAS CONTACT OU CAS POSITIFS

- Communiquer sur le ou les noms des salariés concernés au reste du personnel.
- Demander un certificat médical ou les résultats (négatifs ou positifs) d'un test PCR ou antigénique.
- Demander à un salarié en télétravail ou qui n'est pas en contact avec d'autres salariés s'il est positif au covid.
- Tenir un fichier nominatif des cas contacts ou positifs (et personnes rencontrées).
- ...

### CE QU'IL FAUT FAIRE

- Demander un certificat d'isolement établi par le médecin traitant ou de ville de l'intéressé
- Se rapprocher du médecin du travail pour définir les aménagements individualisés possibles sur le poste de travail de l'intéressé.
- ...

- Demander les arrêts de travail le cas échéant.
- Communiquer sur la présence d'un cas positif sans mentionner son nom
- Encourager à l'utilisation de l'application "Tous anti covid"
- Mettre en place un registre de présence
- Mise en place d'une matrice des contacts en entreprise par le référent covid en lien avec la médecine du travail pour les cas avérés.
- ...

## TESTS DE DÉPISTAGES & PRISES DE TEMPÉRATURE

### Interdiction des questionnaires de santé organisés par l'employeur



Tests de dépistage ou de prise de températures possibles sous conditions



Pour les salariés volontaires et pas de sanction en cas de refus



Ni demande de résultats ni conservation ou enregistrement des données

#### CE QU'IL NE FAUT PAS FAIRE

##### TEST DE DÉPISTAGE, ET PRISE DE TEMPÉRATURE...

- Organiser des campagnes de dépistage sans le concours des autorités sanitaires ou des personnes habilitées (médecin, infirmière, ...)
- Sanctionner le refus aux tests de dépistage et prise de température ou de répondre à des questionnaires de santé administrés par l'employeur.
- Demander les résultats des salariés et a fortiori de tenir un fichier nominatif
- Utiliser des caméras thermiques à l'entrée des locaux
- ...

#### CE QU'IL FAUT FAIRE

- Inciter les salariés à la plus grande vigilance et prendre régulièrement leur température à domicile (sans leur demander les résultats)
- Informer de manière transparente sur la prise de température ou le déroulement des tests
- Demander l'accord préalable du salarié pour les tests de dépistage ou prise de température (en cas de refus, aucune sanction disciplinaire)
- ...

## TÉLÉTRAVAIL & CONTRÔLE DE L'ACTIVITÉ PAR L'EMPLOYEUR



Contrôle possible de l'activité du salarié dans le cadre du pouvoir de direction de l'employeur



Pas d'utilisation d'outil de surveillance permanente des salariés



Pas d'obligation pour le salarié d'activer sa caméra lors des visio-conférences

#### CE QU'IL NE FAUT PAS FAIRE

##### CONTRÔLE DE L'ACTIVITÉ EN TÉLÉTRAVAIL, VISIO-CONFÉRENCES ...

- Surveillance constante du salarié (enregistrement vidéo, audio, keylogger, partage d'écran permanent...)
- Imposer systématiquement l'activation de la caméra lors des visio-conférences.
- Imposer l'usage de matériel ou d'outil personnel pour télétravailler (BYOD)
- ...

#### CE QU'IL FAUT FAIRE

- Adapter les méthodes d'encadrement et de management
- Informer et sensibiliser sur le travail à distance et la prévention des RPS
- Justifier, le cas échéant, de l'activation de la caméra lors des visioconférence
- Fournir le matériel informatiques et outils ad hoc (sous réserves des stock) et sensibiliser à la cybersécurité.
- ...



Créée en 1947, l'ANDRH est une association loi 1901 au service des professionnels des ressources humaines représentant les entreprises et organisations de tous secteurs d'activité et de toutes tailles, publiques et privées, nationales et internationales. Avec plus de 5 000 membres rassemblé.e.s dans 70 groupes locaux, elle est la plus grande communauté de professionnel.le.s de la fonction RH en France.

Rejoignez-nous sur [www.andrh.fr](http://www.andrh.fr) !

