

Que faire si un cas de Covid-19 est détecté parmi vos salariés ?

Le nouveau Protocole sanitaire en entreprise, publié par le ministère du Travail le 1^{er} septembre précise la procédure à appliquer si un salarié présente des symptômes de la Covid-19.

Rappel sur le port du masque : le port du masque grand public est dorénavant obligatoire au sein des entreprises dans les lieux collectifs clos. Au sein des librairies, tous les espaces sont concernés, la surface de vente mais également les réserves et les zones de réception. Le port du masque 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 et de la gestion des flux de personnes.

A - Le protocole de prise en charge d'un salarié symptomatique et de ses contacts rapprochés au sein de l'entreprise :

➤ **Isoler le salarié symptomatique**

Si un salarié se met à tousser, semble fiévreux, a des difficultés à parler, à avaler ou constate une perte du goût et de l'odorat, il doit immédiatement être placé dans une pièce dédiée et aérée. Il faut appliquer les gestes barrières, garder une distance de sécurité d'au moins un mètre avec elle avec port du masque chirurgical.

- Absence de signes de gravité

En l'absence de signes de gravité, il faut contacter le médecin du travail ou demander au salarié symptomatique de contacter son médecin traitant pour avis médical. Si l'absence de signes de gravité est confirmée, le retour à domicile du salarié doit être organisé en évitant les transports en commun.

- Présence de signes de gravité

En cas de signe de gravité (détresse respiratoire par exemple), il faut appeler le SAMU en composant le 15 en restant suffisamment proche de la personne afin de permettre au médecin de lui parler si nécessaire. Il faut présenter en quelques mots la situation (Covid-19, symptômes), donner son numéro de téléphone, préciser la localisation et les moyens d'accès. Si l'envoi des secours est décidé, il est recommandé de rester près de la personne afin de la surveiller et de rappeler le SAMU si de nouveaux symptômes importants se présentent.

Une fois la personne prise en charge, il faut informer l'ensemble du personnel de ce cas au sein de l'entreprise et identifier les « personnes contacts à risque » (cf. infra). Il est également recommandé de contacter le service de santé au travail et suivre ses consignes, y compris pour le nettoyage et la désinfection du poste de travail (bureau, matériel



Syndicat de la librairie française

informatique, téléphone, poignées de porte, interrupteurs, etc.) et le suivi des salariés ayant été en contact avec l'employé.

➤ **Identifier les cas contacts « à risque » et les isoler**

Si l'employé est bien atteint du Covid-19, le médecin en charge du malade et les plateformes de l'Assurance maladie se chargeront d'identifier et de prendre en charge les cas contacts (proches, salariés) et, parmi eux, ceux qui présentent des risques de contamination.

Les contacts évalués « à risque » seront placés en « quarantaine », c'est-à-dire isolés pendant 7 jours après la date du dernier contact avec le malade. Si aucun symptôme n'apparaît au bout de cette période, les salariés contacts à risque pourront reprendre le travail. Les salariés ayant été en contact avec la personne contaminée mais n'étant pas « à risque », selon les critères ci-dessous, ne sont pas isolés et peuvent continuer de travailler au sein de l'entreprise.

Quels sont les critères permettant de déterminer si d'autres salariés de la librairie sont des « personnes contacts à risque » devant être placés à l'isolement ?

- 1. Le contact avec la personne contaminée doit dater de moins de 48h à partir de l'apparition de ses symptômes et jusqu'à son isolement**
- 2. le contact avec la personne contaminée doit avoir eu lieu en l'absence de mesures de protection efficaces :**
 - a. séparation physique (vitre)**
 - b. masque chirurgical ou FFP2 porté par le cas ou le contact**
 - c. masque grand public fabriqué selon la norme Afnor ou équivalent porté par le cas et le contact.**
- 3. Contact à risque = personne :**
 - **Ayant partagé le même lieu de vie que le cas confirmé ou probable ;**
 - **Ayant eu un contact direct avec un cas, en face à face, à moins d'1 mètre, quelle que soit la durée (conversation, repas, accolade, embrassades...). En revanche, des personnes croisées dans l'espace public de manière fugace ne sont pas considérées comme des personnes contacts à risque ;**
 - **Ayant partagé un espace confiné (bureau ou salle de réunion, véhicule...) pendant au moins quinze minutes avec un cas ou étant resté en face à face avec un cas durant plusieurs épisodes de toux ou d'éternuement ;**



Syndicat de la librairie française

Les critères 1, 2 et 3 sont cumulatifs. C'est-à-dire qu'il faut que le critère 1 + l'un des critères 2 et l'un des critères 3 soient remplis pour qu'une personne soit considérée comme « cas contact à risque ». Par exemple :

- l'un de vos salariés a déjeuné avec la personne infectée, à une distance de moins d'un mètre dans les 48h précédant l'apparition de ses symptômes ou de son isolement : ce salarié sera considéré comme « personne contact à risque » et placé à l'isolement durant sept jours. Si ce déjeuner est antérieur, ce salarié ne sera pas considéré comme « personne contact à risque » ;
- l'un de vos salariés a travaillé à moins d'un mètre de la personne infectée mais l'une et l'autre portaient un masque « grand public » durant toute la durée de ce contact : le salarié n'est pas considéré comme « contact à risque » ;

Seules les personnes contacts à risque font l'objet d'un appel, d'une information sur la conduite à tenir (isolement...) et d'un suivi de la part des autorités sanitaires.

Pas de fermeture de l'entreprise : les recommandations du ministère du Travail et des autorités de santé n'évoquent pas la nécessité de fermer l'entreprise après la détection d'un cas de contamination parmi les salariés. Seuls les « personnes contacts à risque » seront arrêtées (« quarantaine »). Le reste de l'équipe peut continuer de travailler.

Pas de campagnes de dépistage

Concernant les tests de dépistage, le protocole sanitaire précise qu'« *il n'est pas du rôle des entreprises d'organiser des campagnes de dépistage virologique pour leurs salariés* ». Elles peuvent uniquement être menées sur décision des autorités sanitaires. De même, un contrôle de la température des salariés et visiteurs à l'entrée des établissements n'est pas recommandé et ne peut avoir de caractère obligatoire. Le salarié est ainsi en droit de le refuser et il ne peut pas être sanctionné. Si l'employeur lui refuse l'accès à l'entreprise, il devra lui verser le salaire correspondant à la journée de travail perdue.

Le ministère de la Santé conseille, en revanche, à toute personne de mesurer elle-même sa température en cas de sensation de fièvre ou plus généralement d'auto-surveiller l'apparition de symptômes évocateurs de Covid-19.

Comment sont pris en charge les salariés « contacts à risque » isolés ?

Les salariés isolés sont suivis par l'Assurance maladie et bénéficient d'un arrêt de travail. [Plus de détails ici.](#)

B - Responsabilité de l'employeur - Droit de retrait

La responsabilité de l'employeur peut-elle être engagée si l'un de ses salariés contracte le COVID 19 ? Quelles sont les règles générales à l'exercice du droit de retrait ?

➤ **La responsabilité de l'employeur peut-elle être engagée si l'un de ses salariés contracte le COVID 19 ?**

Aux termes de la loi, « l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels, des actions d'information et de formation, la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés » et il doit veiller à « l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes ».

Ainsi, il n'incombe pas à l'employeur de garantir l'absence de toute exposition des salariés à des risques mais de les éviter le plus possible et s'ils ne peuvent être évités, de les évaluer régulièrement en fonction notamment des recommandations du gouvernement, afin de prendre ensuite toutes les mesures utiles pour protéger les travailleurs exposés.

C'est au regard de ce cadre que doivent être définies les obligations respectives des employeurs mais aussi des salariés.

Il incombe à l'employeur dans la situation actuelle de :

- procéder à l'évaluation des risques encourus sur les lieux de travail qui ne peuvent être évités en fonction de la nature du travail à effectuer.
A ce titre, il est nécessaire de mettre à jour le document unique d'évaluation des risques ([info sur le site du SLF](#)) ;
- déterminer, en fonction de cette évaluation les mesures de prévention les plus pertinentes ;
- associer à ce travail les représentants du personnel ;
- solliciter lorsque cela est possible le service de médecine du travail qui a pour mission de conseiller les employeurs, les travailleurs et leurs représentants et, à ce titre, de préconiser toute information utile sur les mesures de protection efficaces, la mise en oeuvre des « gestes barrière » ;
- respecter et faire respecter les gestes barrière recommandés par les autorités sanitaires.

La responsabilité de l'employeur pour méconnaissance de cette obligation spécifique de prévention des risques professionnels peut être recherchée en amont de toute atteinte à l'intégrité physique ou mentale du travailleur, comme en raison d'une telle atteinte avec la survenance d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.



Quelle que soit la situation, le respect de cette obligation spécifique ou au contraire sa méconnaissance ne sont pas présumés (sauf rares exceptions) et doivent faire l'objet d'une démonstration, en cas de litige.

Face à la pandémie, la responsabilité de l'employeur est évaluée au cas par cas, au regard de plusieurs critères : nature des activités du salarié et son niveau d'exposition aux risques, compétences de l'intéressé, expérience, étendue des mesures prises par l'employeur, notamment en termes de formation et d'information, d'organisation du travail, d'instructions délivrées à la chaîne hiérarchique. Ces mesures doivent, le cas échéant, être réactualisées en fonction de l'évolution de la situation dans l'entreprise mais aussi des instructions des pouvoirs publics. En cas d'infection au virus, s'il est pris en charge au titre d'un accident du travail par la sécurité sociale, une éventuelle faute inexcusable de l'employeur qui ouvre droit à une réparation intégrale du préjudice ne peut être retenue que s'il est démontré que celui-ci avait conscience du danger auquel était exposé le salarié et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver.

Le législateur précise également que chaque salarié est acteur de sa propre protection puisqu'il doit, « prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et sécurité ainsi que celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail ». Il incombe donc ainsi au salarié au regard du risque de contamination d'assurer sa propre protection, en respectant par exemple « les gestes barrière », celle de ses collègues et celle aussi des tiers évoluant dans leur environnement immédiat de travail.

[Lire l'article plus détaillé à propos de la responsabilité de l'employeur et ses obligations](#)

➤ **Quelles sont les règles générales relatives à l'exercice du droit de retrait ?**

Dans quelles conditions un salarié peut-il exercer son droit de retrait ?

En vertu des articles L. 4131-1 et suivants du Code du travail, un travailleur peut se retirer d'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. Il doit alerter l'employeur de cette situation. Il s'agit d'un droit individuel et subjectif.

Il convient de souligner que le droit de retrait vise une situation particulière de travail et non une situation générale de pandémie.

Le droit de retrait doit être exercé de telle manière qu'il ne puisse créer pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent (article L. 4132-1 du Code du travail). Cela implique que le retrait ne peut s'effectuer si le risque concerne des personnes extérieures à l'entreprise, notamment des usagers (circulaire DRT n° 93/15 du 26 mars 1993).

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](#) visant à protéger la



Syndicat de la librairie française

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.

Que peut faire l'employeur s'il estime que l'exercice du droit de retrait est abusif ?

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.

Qu'est-ce qu'un danger grave et imminent ?

L'appréciation se fait au cas par cas. Peut être considéré comme « grave » tout danger susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée et comme « imminent », tout danger susceptible de se réaliser brutalement dans un délai rapproché.

Rappel : [retrouvez ici les repères sur les conditions sanitaires pour l'organisation de la librairie et l'accueil du public, publiés par le SLF lors du déconfinement](#)