Point d'étape du 22 mai 2020 relatif au travail des gardiens et employés d'immeubles dans le cadre de la lutte contre la propagation du virus covid-19 réalisé par les organisations patronales

Mise à jour

Ce point d'étape remplace tout point d'étape antérieur. Il fait suite aux dernières modifications publiées par le Gouvernement à la date ci-dessus.

Préambule

Afin de permettre la poursuite de l'activité des gardiens et employés d'immeubles dans des conditions garantissant leur santé dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire, les organisations patronales représentatives de la branche des gardiens, concierges et employés d'immeubles se sont associées aux principales fédérations de syndics afin d'émettre des recommandations.

En effet, le nettoyage des parties communes et le service des déchets ménagers doivent être assurés dans les immeubles au regard des règles d'hygiène et de salubrité.

Par ailleurs, dans le cas général, l'activité des gardiens et employés d'immeubles n'est pas réduite à cause des mesures liées à la lutte contre la propagation du virus covid-19 : elle est adaptée.

Transmission du virus covid-19[1]

La maladie se transmet par ce qu'on appelle les gouttelettes : il s'agit de sécrétions invisibles qui sont projetées lors d'une discussion, d'éternuements ou en toussant. Les postillons correspondent aux gouttelettes visibles, mais la plupart des gouttelettes ne le sont pas.

Un contact étroit avec une personne malade est le principal mode de transmission de la maladie : notamment lorsqu'on habite ou travaille avec elle, qu'on a un contact direct à moins d'un mètre lors d'une discussion, d'une toux ou d'un éternuement, sans mesures de protection.

Le contact avec des mains non lavées ou des surfaces souillées par des gouttelettes est également à risque de contamination.

La maladie se transmet :

- par projection de gouttelettes (comme les postillons) contaminées par une personne porteuse : en toussant, éternuant ou en cas de contacts étroits en l'absence de mesures de protection (distance physique, mesures barrières, port du masque). Les gouttelettes contaminées sont inhalées par la personne saine, et déclenchent la maladie ;
- par contact direct physique (poignée de main, accolade, bise...) entre une personne porteuse et une personne saine. Le virus est ensuite transmis à la personne saine quand elle porte ses mains à la bouche ;
- par contact indirect, via des objets ou surfaces contaminées par une personne porteuse. Le virus est ensuite transmis à une personne saine qui manipule ces objets, quand elle porte ses mains à la bouche.

La meilleure des protections : les mesures barrières et les mesures de distanciation physique.

Les symptômes de la maladie figurent en annexe.

[1] Source : https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus, 22 mai 2020.

Mesures individuelles de protection : gestes barrières et distance sociale[2]

Le salarié doit être dûment informé par son employeur ou son représentant des gestes barrières à effectuer de manière obligatoire dans le cadre de son activité professionnelle :

1. Se laver très régulièrement les mains à l'eau et au savon ou utiliser une solution hydroalcoolique ;
2. Tousser ou éternuer dans son coude ou dans un mouchoir ;
3. Utiliser des mouchoirs à usage unique puis les jeter ;
4. Éviter de se toucher le visage ;
5. Respecter une distance d'au moins un mètre avec les autres ;
6. Saluer sans se serrer la main, arrêter les embrassades ;

L'illustration des gestes barrières à adopter et de la distance sociale préconisée figurent en annexe.

Dans tous les cas et quelles que soient les circonstances, le salarié doit respecter et faire respecter sur son lieu de travail une distance minimale d'un mètre entre lui et toute autre personne, y compris un collègue, l'employeur ou son représentant.

Aucune réunion n'est possible et seuls des contacts brefs, nécessaires à la réalisation des tâches à réaliser, sont possibles en respectant la distance minimale d'un mètre précitée.

En cas de rencontre fortuite dans les parties communes dont a la charge le salarié, celui-ci prendra toute mesure pour assurer cette distance minimale d'un mètre, au besoin en se déplaçant.

Il existe un numéro vert accessible en permanence pour répondre aux questions que pourrait se poser un salarié à titre personnel : 0 800 130 000.

Management et communication

Le salarié doit avoir les coordonnées téléphoniques et l'adresse de courriel de l'employeur ou de son représentant dont il dépend.

Un soin particulier doit être porté au lien avec le salarié isolé à son poste de travail. Des points réguliers sont à prévoir pour l'écouter, prendre connaissance des difficultés éprouvées pour l'application des consignes lors de son activité de travail, s'enquérir de l'absence de symptômes, rappeler les précautions à prendre et l'importance des équipements de protection individuelle, etc.

Outre les échanges de courriels professionnels, il appartient à l'employeur ou son représentant, lui-même en télétravail le cas échéant, de prendre contact téléphoniquement régulièrement avec le salarié pendant ses heures de travail. La fréquence de ces contacts est à adapter en fonctions des circonstances.

Seuls des entretiens physiques absolument indispensables et ne pouvant être différés sont envisageables, dans le respect des gestes barrières et de distance sociale.

Organisation générale du travail

Les tâches confiées aux gardiens et employés d'immeubles sont pour la plupart des activités essentielles, à savoir celles qui concourent à l'entretien, l'hygiène et la salubrité des immeubles où ils travaillent et celles qui relèvent des services indispensables aux habitants tels que le service du courrier où encore l'accueil des préposés des entreprises extérieures qui interviennent pour des urgences.

Ces tâches et ces services font l'objet de consignes décrites ci-après.

Au vu du nombre très réduit de salariés par immeuble, souvent réduit à un seul salarié, et des usages en vigueur dans la profession de gardien et d'employé d'immeuble, l'employeur ou son représentant

[2] Source : https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus, 22 mai 2020.

ne doit pas nécessairement créer une structure particulière avec cellule de crise ou référent covid-19. Les relations, adaptées comme indiqué dans le paragraphe précédent, entre le salarié et l'employeur ou de son représentant dont il dépend suffisent pour gérer le quotidien et les différentes situations particulières qui peuvent se présenter.

Déplacements professionnels

Avant de quitter le domicile

Le salarié ne peut quitter son domicile que s'il ne présente pas de symptômes de la maladie (décrits en annexe) et s'il ne vit pas avec un cas covid-19.

S'il présente des symptômes ou s'il vit avec un cas covid-19, les consignes à appliquer figurent plus loin.

Lors du déplacement entre le domicile et le lieu de travail

La charge de l'hygiène de l'immeuble ou celle du service des déchets ménagers étant considérée comme une activité ne pouvant pas être différée, l'employeur ou son représentant doit établir et faire parvenir au salarié les documents requis par les autorités compétentes afin de pouvoir justifier ses déplacements[3].

Le salarié doit être dûment informé que ce justificatif de déplacement professionnel doit être présenté aux forces de police habilitées à contrôler les déplacements et qu'il ne peut être utilisé que dans le cadre des déplacements professionnels correspondants.

À la prise de poste

Le salarié vérifie l'absence de tout attroupement de personnes qui l'empêcherait de respecter la distance d'un mètre minimum par rapport à toute personne.

Il vérifie également que ses équipements de protection individuels (décrits ci-après) et son matériel professionnel soient en place. Il se lave les mains à l'eau et au savon ou utilise un gel hydroalcoolique.

À la fin du travail

Le salarié remet en place ses équipements de protection individuels (décrits ci-après) et son matériel professionnel dans un local ou mobilier non accessible aux habitants et visiteurs.

La désinfection des équipements de protection individuels est décrite ci-après. Celle du matériel professionnel habituel des gardiens et employés d'immeubles peut être effectuée avec de l'eau de Javel diluée sur un papier ou un chiffon.

Avant de quitter l'immeuble, le salarié doit se laver les mains à l'eau et au savon ou avec un gel hydroalcoolique.

Cas particulier des gardiens d'immeubles logés

Les consignes ci-dessus s'appliquent aux gardiens d'immeubles logés, étant précisé toutefois qu'ils n'ont pas de déplacements à assurer à l'extérieur de l'ensemble immobilier dont ils ont la charge.

Déplacements privés

Pour tout déplacement personnel, le salarié doit se conformer aux consignes générales en vigueur.

[3] Ceux-ci diffèrent d'une région à l'autre. En Île-de-France, l'utilisation des transports en commun à certaines heures impose de pouvoir présenter une attestation de l'employeur détaillant notamment les heures d'arrivée et de départ du lieu de travail, disponible à https://www.prefectures-regions.gouv.fr/ile-de-france/content/download/69435/451646/file/attestation%20professionnelle%20IDF_2020.05.12_PDF.pdf.

Équipements de protection individuelle

Les équipements individuels de protection habituels sont à utiliser, notamment des gants ménagers en fonction des tâches à réaliser.

Il appartient à l'employeur ou son représentant de s'assurer de leur existence en nombre suffisant et de leur état tandis que le salarié doit avertir l'employeur suffisamment tôt des besoins de renouvellement.

L'employeur ou son représentant doit en outre s'assurer que les consignes d'utilisation soient connues du salarié.

La désinfection des gants s'effectue en se lavant les mains gantées avec de l'eau et du savon puis en les mettant à sécher. L'eau de Javel n'est pas recommandée, car elle détruit la matière des gants.

Les gants jetables ne sont pas recommandés, car ils se déchirent facilement et apportent une fausse impression de sécurité[4].

Port du masque

La direction générale des entreprises (DGE) et la direction générale du travail (DGT) ont publié sur internet un questions-réponses sur les masques de protection, mis à jour le 8 mai 2020.

Les masques autres que les masques FFP (réservés au personnel soignant) ne sont pas des équipements de protection individuelle.

Ces masques dits « grand public » constituent un complément aux gestes barrières et à la distanciation sociale obligatoires. Ce n'est que si ceux-ci ne peuvent pas être garantis qu'il appartient alors à l'employeur ou son représentant d'imposer le port du masque[5], nécessairement homologué[6] et fourni par l'employeur ou son représentant en quantité adaptée. L'entretien ou les frais d'entretien des masques (homologués) lavables sont à la charge de l'employeur ou de son représentant.

Dans le cas où le port du masque n'est pas rendu obligatoire par l'employeur ou son représentant sur le lieu de travail, celui-ci peut cependant décider de mettre à disposition des gardiens et employés d'immeubles des masques « grand public » ou de leur en rembourser l'achat sur justificatif, dans des limites définies, sans prise en charge de leur entretien éventuel.

Dans tous les cas, il doit être rappelé par l'employeur ou son représentant que le masque n'est qu'un complément aux gestes barrières et à la distanciation sociale obligatoires.

L'utilisation de transports en commun sur le trajet entre le domicile et le lieu de travail peut donner lieu à l'obligation du port d'un masque par les voyageurs. L'employeur n'a toutefois pas l'obligation de fournir un masque au salarié pour ces trajets qui ne constituent pas du temps de travail

Tâches et services essentiels devant être assurés

Point essentiel

Le déconfinement ne signifie nullement le retour à une situation antérieure telle qu'elle existait : dans tous les cas le respect des gestes barrières et la distanciation sociale restent obligatoires, en toute circonstance.

Cela peut donner lieu à des aménagements selon les particularités locales, telles que, par exemple, des marquages au sol ou des parois transparentes.

---

[4] Source (impression de sécurité) : protocole national de déconfinement du ministère du Travail du 3 mai 2020.

[5] Source : protocole national de déconfinement du ministère du Travail du 3 mai 2020.

[6] Les masques faits maison ne l'étant pas, ils ne sont pas utilisables dans le cadre du port obligatoire du masque sur le lieu de travail.

Nettoyages des parties et équipements communs

L'employeur ou son représentant doit dûment informer le salarié des consignes à respecter.

Il est en particulier impératif que le salarié porte des gants de ménage et qu'il se lave soigneusement les mains après le nettoyage.

La stratégie de nettoyage des sols et surfaces doit être un lavage-désinfection humide en privilégiant l'emploi de bandeaux de lavage à usage unique : détergent, rinçage puis eau de javel diluée.

Il devra être apporté un soin tout particulier à la désinfection fréquente des éléments sensibles que sont notamment les poignées, barres, rampes, sonnettes, digicodes et boîtes aux lettres.

Les cabines d'ascenseur avec leurs portes, boîtes à boutons ainsi que boutons d'appel sur les paliers font partie des éléments sensibles à désinfecter fréquemment.

Service des déchets ménagers

L'employeur ou son représentant doit dûment informer le salarié des consignes à respecter.

Il est en particulier impératif que le salarié porte ses gants de protection habituels et qu'il se lave soigneusement les mains après les manipulations et nettoyages.

Il est rappelé qu'il n'est pas dans les attributions du salarié de vérifier le respect des consignes de tri sélectif par les habitants.

Service du courrier

L'employeur ou son représentant doit dûment informer le salarié des consignes à respecter.

Il est en particulier impératif que le salarié se lave soigneusement les mains après toute manipulation.

Les règles de distance sociale sont impératives et en aucun cas un courrier ou un colis ne peut être donné de la main à la main : selon la configuration des lieux qui peut varier, l'employeur ou son représentant organise la réception et la garde, puis la remise, la distribution ou le portage à domicile du courrier et des colis de manière à ce que le salarié ne soit pas à moins d'un mètre de toute personne.

Il peut par exemple être mis en place une remise sans contact : le salarié, éventuellement prévenu à distance par téléphone ou interphone, dépose le courrier ou le colis puis se retire avant que le destinataire n'en prenne livraison.

En aucun cas le salarié ne pénètre dans une partie privative, même s'il doit assurer le service de courrier porté.

Accueil et contact avec d'autres personnes

L'employeur ou son représentant doit dûment informer le salarié des consignes à respecter. Si le salarié doit s'abstenir de tout contact sans respecter les règles de distance sociale et en particulier de communiquer directement sans besoin impératif avec qui que ce soit, il doit cependant pouvoir assurer, si cela est prévu dans ses tâches contractuelles, l'accueil des habitants et des préposés des entreprises extérieures.

Les contacts doivent être brefs et limités au strict nécessaire, dans le respect des règles de distance sociale.

En particulier les livraisons que le salarié doit réceptionner (courrier et colis, mais aussi matériels et fournitures nécessaires à lui-même ou à des équipements communs) doivent être organisées sans contact direct avec le livreur qui dépose sa livraison en respectant une distance minimale d'un mètre entre le salarié et lui. Aucune signature ne peut être exigée du salarié : au besoin le livreur transcrit le nom du salarié, la date et l'heure sur le bordereau de livraison. Le lavage des mains après manipulation des objets livrés est impératif.

Les gardiens et employés d'immeubles qui auraient à gérer directement les demandes d'intervention avec les prestataires devant intervenir dans l'immeuble doivent recevoir de l'employeur ou son

représentant les consignes à appliquer, en particulier la liste des prestataires disponibles selon les interventions.

Tâches diverses

Toutes les autres tâches peuvent être réalisées selon les principes édictés précédemment, les règles de distance sociale restant primordiales.

Les tâches essentielles diverses devant continuer d'être assurées, dans la mesure où elles sont contractuelles, sont la surveillance générale, la surveillance des équipements communs, l'affichage ou la transmission des notes et documents adressés par l'employeur ou son représentant, la tenue d'un cahier dit de conciergerie, la perception des loyers et la permanence de jour (et de nuit le cas échéant).

Modifications des tâches

Si cela s'avère nécessaire, l'employeur ou son représentant peut diminuer la fréquence de certaines tâches et augmenter celles d'autres tâches dans les conditions prévues par la convention collective.

La diminution générale des tâches amenant à une activité partielle n'est pas envisagée sauf exception.

Logement de fonction et loge de jour

À titre professionnel, en aucun cas un salarié ne doit recevoir qui que ce soit dans son logement de fonction, en dehors des personnes qui vivent habituellement avec lui.

S'il existe une loge de jour, son accès n'est autorisé qu'au seul salarié qui y travaille.

Dans tous les cas, le gardien doit exiger une distance d'un mètre minimum entre la porte et la personne qui se présente à lui avant de l'ouvrir.

L'employeur ou son représentant doit dûment informer le salarié des consignes à respecter.

Affichage

L'employeur ou son représentant peut (faire) afficher les consignes à respecter par les habitants, visiteurs et préposés des entreprises extérieures aux fins d'assurer la protection de la santé du salarié. L'illustration des gestes barrières et de distance sociale figure en annexe.

Incidents particuliers

Non-respect des gestes barrières et de la distanciation sociale par les habitants

Il n'appartient pas au gardien ou à l'employé d'immeuble de contraindre des personnes à respecter un règlement, car il n'a pas de pouvoir de police et il n'est pas un vigile. S'il décèle des comportements à risques, il peut, tout en restant à plus d'un mètre de toute personne, rappeler la réglementation.

S'il estime que sa santé ou sa sécurité est menacée par le comportement des personnes incriminées, il se retire.

Dans tous les cas il prévient l'employeur ou son représentant dont il dépend. C'est à ce dernier qu'il revient de prendre les mesures adaptées (décision de mise en place d'un balisage adapté, décision de fermeture d'une partie commune si cela est possible, appel aux forces de police ou de gendarmerie en cas de trouble manifeste, etc.).

Suspicion par l'employeur de contamination du salarié

En l'état actuel des connaissances, les symptômes principaux de l'infection respiratoire provoquée par le coronavirus covid-19 sont la fièvre et des signes respiratoires de type toux ou essoufflement.

En cas de suspicion, il convient de consulter le site www.gouvernement.fr/info-coronavirus et de renvoyer le salarié à son domicile pour qu'il appelle son médecin.

En cas de symptômes graves, l'employeur ou son représentant doit contacter le 15.

Cas covid-19 parmi les habitants

Il s'agit d'un cas avéré dans l'immeuble. Le salarié n'a aucune action particulière à mener, s'agissant d'un habitant malade dans une partie privative.

Ni la désinfection des parties privatives ni la désinfection générale des parties communes ne peut être demandée au salarié, lequel va toutefois accorder une attention toute particulière à la désinfection fréquente des éléments sensibles que sont notamment les poignées, barres, rampes, sonnettes, digicodes et boîtes aux lettres, sans omettre les cabines d'ascenseur avec leurs portes, boîtes à boutons ainsi que boutons d'appel sur les paliers[7].

Ni le salarié ni l'employeur ou son représentant n'ont à informer les autres habitants d'un événement privé.

Maladie et arrêt de travail du salarié

Mesures en cas de maladie du salarié due au virus covid-19

Le salarié est placé en arrêt pour maladie par son médecin traitant, le médecin du travail ou le praticien hospitalier. Le contrat de travail est suspendu et les droits à indemnisation du salarié sont ceux prévus en cas d'arrêt pour maladie.

Ni le salarié ni l'employeur ou son représentant n'ont à informer les habitants de la maladie elle-même.

En revanche, son remplacement doit être organisé et les modalités du remplacement doivent être affichées pour en informer les habitants et assurer la quiétude du salarié, notamment s'il s'agit d'un gardien logé dans l'immeuble.

Le remplaçant, même s'il s'agit du préposé d'une société de ménage, doit être informé de la nécessité d'accorder une attention toute particulière à la désinfection fréquente des éléments sensibles que sont notamment les poignées, barres, rampes, sonnettes, digicodes et boîtes aux lettres, sans omettre les cabines d'ascenseur avec leurs portes, boîtes à boutons ainsi que boutons d'appel sur les paliers[8].

Mesures en cas de confinement individuel

Le salarié identifié nominativement comme un cas contact par l'agence régionale de santé (ARS) peut être contraint à respecter une période d'isolement. Celle-ci s'impose au salarié et à l'employeur.

Le salarié bénéficie à titre dérogatoire d'un arrêt de travail en application des dispositions du décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020. Le contrat de travail est suspendu et les droits à indemnisation du salarié sont identiques à ceux prévus en cas d'arrêt pour maladie dès le premier jour d'arrêt, sans délai de carence.

Indemnisation des arrêts de travail

Le décret n° 2020-434 du 16 avril 2020 supprime tout délai de carence pour tous les arrêts de travail postérieurs au 23 mars 2020 et supprime également la limite des douze mois pour le calcul de la durée d'indemnisation de l'arrêt par l'employeur.

Les modalités d'indemnisations figurent sur le site du ministère du Travail[9].

---

[7] Il ne s'agit que d'éléments ayant pu être contaminés occasionnellement, tandis que les parties privatives le sont avec une concentration de virus pouvant être élevée au départ de l'habitant malade puisqu'il y vivait.

[8] Il ne s'agit que d'éléments ayant pu être contaminés occasionnellement, le salarié ne vivant pas dans les parties communes.

[9] https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/les-absences-pour-maladie-et-conges-pour-evenements-familiaux/article/l-indemnisation-legale-des-absences-pour-maladie-ou-accident

Cas particulier du salarié vulnérable ou contraint de garder ses enfants

Un certain nombre de salariés sont considérés comme présentant un risque élevé et doivent impérativement rester à leur domicile. La liste des salariés concernés figure en annexe.

D'autres salariés peuvent être contraints de rester à leur domicile pour garder un ou plusieurs de leurs enfants de moins de seize ans du fait de la fermeture des établissements scolaires.

Depuis le 1er mai 2020, ces salariés doivent être placés à titre dérogatoire en activité partielle (anciennement appelé chômage partiel) au titre de l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020.

C'est alors l'employeur qui paie le salarié puis qui se fait indemniser par l'État dans les conditions réglementaires en vigueur[10].

L'activité partielle étant nécessairement basée sur un montant horaire servant au calcul de l'indemnité payée au salarié et de l'allocation remboursée à l'employeur, la question de son application aux gardiens d'immeubles exclus de toute référence horaire a été posée au ministère du Travail[11].

Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat

L'ordonnance n° 2020-385 du 1er avril 2020 modifiant la date limite et les conditions de versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat a assoupli les règles liées à son versement. Désormais, cette prime, exonérée de charges sociales et d'impôts sur le revenu pour les salariés rémunérés jusqu'à 3 fois le SMIC, peut être versée sans condition de l'existence d'un accord d'intéressement jusqu'à un montant de 1 000 € maximum[12].

Elle doit être versée avant le 31 août 2020 et l'initiative appartient au seul employeur, par voie d'accord ou sur décision unilatérale.

La prime peut être modulée en fonction de la rémunération, du niveau de classification, des conditions de travail liées à l'épidémie de covid-19, de la quotité de travail contractuelle et de la durée de présence pendant l'année écoulée.

Les organisations patronales précisent que la prime est du ressort de chaque copropriété individuellement ou au niveau de chaque employeur pour ce qui est des entreprises publiques locales.

Dans un syndicat de copropriétaires, le syndic est contraint, par l'article 31 du décret 67-223 du 17 mars 1967, d'appliquer les textes en vigueur en matière de gestion du personnel et il n'a pas le pouvoir de décider d'une prime, tandis que le conseil syndical n'a aucun pouvoir de décision (sauf si l'assemblée générale lui a délégué un budget spécifiquement pour cela).

Seule l'assemblée générale a le pouvoir de décider d'une prime.

Or, il est très incertain actuellement de pouvoir réunir une assemblée générale en juin ou juillet afin de décider du versement d'une prime exonérée de charges sociales et d'impôts pour le 31 août 2020 au plus tard, ce qui empêcherait d'attribuer cette prime alors que certains gardiens et employés d'immeubles ont fait leur travail à la grande satisfaction des copropriétaires, dans des conditions difficiles.

---

[10] https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/proteger-les-travailleurs-les-emplois-les-savoir-faire-et-les-competences/proteger-les-emplois/chomage-partiel-activite-partielle/article/les-arrets-de-travail-derogatoires-basculent-en-activite-partielle-au-1er-mai

[11] Il a été demandé au ministère du Travail de préciser par décret, comme il l'a déjà fait pour bon nombre de salariés avec des contrats de travail atypiques, que 10 000 unités de valeur d'un gardien d'immeuble de catégorie B correspondait à 151,67 heures.

[12] L'existence d'un accord d'intéressement permet de porter le montant de la prime à 2 000 €.

C'est pourquoi il est possible d'envisager, au sein de chaque copropriété qui le souhaite, une décision anticipée du syndic, sur avis nécessairement positif du conseil syndical, sur le montant et les conditions d'attribution de la prime « covid-19 », décision qui serait entérinée ensuite par l'assemblée générale.

Évolution de la situation

Les présentes recommandations peuvent être modifiées selon les consignes gouvernementales en fonction de l'évolution de la situation sanitaire.

Signataires

Les présentes recommandations doivent permettre la poursuite des activités des gardiens et des employés d'immeubles dans les immeubles tout en protégeant la santé des salariés.

Il appartient à chaque employeur ou à son représentant de déterminer les consignes précises à appliquer en fonction des particularités locales.

Fait à Paris, le 22 mai 2020

Annexes

Symptômes de la maladie

Source : https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus, 22 mai 2020

Le COVID-19 peut se manifester par :

- la fièvre ou la sensation de fièvre (frissons, chaud-froid) ;
- la toux ;
- des maux de tête, courbatures, une fatigue inhabituelle ;
- une perte brutale de l'odorat (sans obstruction nasale), une disparition totale du goût, ou une diarrhée ;
- dans les formes plus graves : difficultés respiratoires pouvant mener jusqu'à une hospitalisation en réanimation voire au décès.

Gestes barrières à adopter et distance sociale préconisée

Source : https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus, 22 mai 2020

Luttons ensemble contre le Covid-19

Se laver régulièrement les mains ou utiliser une solution hydro-alcoolique

Tousser ou éternuer dans son coude ou dans son mouchoir

Se moucher dans un mouchoir à usage unique puis le jeter

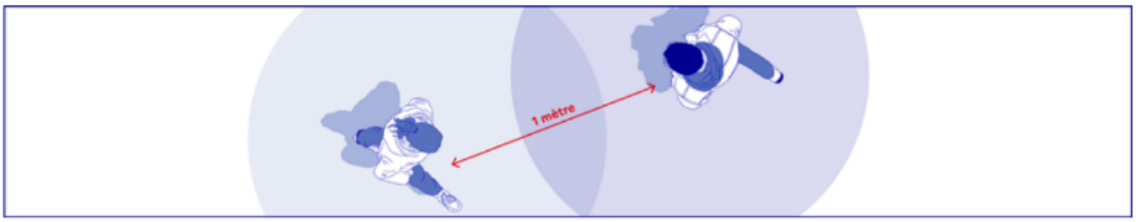
Éviter de se toucher le visage

Respecter une distance d'au moins un mètre avec les autres

Saluer sans serrer la main et arrêter les embrassades

En l'absence de traitement, la meilleure des protections pour vous et pour vos proches est, en permanence, **le respect des mesures barrières et de la distanciation physique**. En complément, **portez un masque quand la distance d'un mètre ne peut pas être respectée**.

La distance physique



Pour tenir la maladie à distance, restez à plus d'un mètre de distance les uns des autres.

Salariés considérés vulnérables au covid-19

Décret n° 2020-521 du 5 mai 2020 définissant les critères permettant d'identifier les salariés vulnérables présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2 et pouvant être placés en activité partielle au titre de l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020

La vulnérabilité mentionnée au I de l'article 20 de la loi du 25 avril 2020 susvisée répond à l'un des critères suivants :

1. Être âgé de 65 ans et plus ;
2. 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 ;
3. Avoir un diabète non équilibré ou présentant des complications ;
4. 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) ;
5. Présenter une insuffisance rénale chronique dialysée ;
6. Être atteint de cancer évolutif sous traitement (hors hormonothérapie) ;
7. Présenter une obésité (indice de masse corporelle (IMC) > 30 kgm2) ;
8. Être atteint d'une immunodépression congénitale ou acquise :
   - médicamenteuse : chimiothérapie anti cancéreuse, 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 ;
9. Être atteint de cirrhose au stade B du score de Child Pugh au moins ;
10. Présenter un syndrome drépanocytaire majeur ou ayant un antécédent de splénectomie ;
11. Être au troisième trimestre de la grossesse.