



BUCHINGER & RUBIN  
— AVOCATS —

# MESURES DE PREVENTION DANS L'ENTREPRISE CONTRE LE COVID-19 - MASQUES

*Quelles mesures prendre au sein de l'entreprise pour protéger ceux qui y travaillent durant l'épidémie COVID-19 ? (télétravail, gestes barrières, contact avec les clients).*

## 1. QUELLES SONT LES RECOMMANDATIONS SANITAIRES POUR LES ENTREPRISES EN FRANCE ?

La principale recommandation pour les entreprises est de placer leurs salariés en télétravail autant que faire se peut et d'éviter les déplacements professionnels afin de limiter la propagation du virus.

Elles doivent également appliquer les mesures recommandées pour aménager les postes de travail notamment pour permettre une distance d'un mètre entre les salariés.

### **L'employeur doit :**

**réorganiser le ou les postes de travail** concerné(s) après analyse des risques, tout en privilégiant le télétravail ;

si le télétravail n'est pas possible, **faire en sorte que les salariés évitent les lieux** où se trouvent des personnes fragiles, toute sortie ou réunion (conférences, meetings, etc.) non indispensable, les contacts proches (cantine, ascenseurs, etc.).

- **consulter le comité social et économique en cas de modification importante de l'organisation du travail** (article [L. 2312-8](#) du Code du travail). Le recours à la visioconférence est encouragé si nécessaire pour éviter les contacts physiques et si l'urgence l'exige, l'employeur peut prendre des mesures conservatoires avant d'avoir procédé à la consultation du CSE.

La transmission du virus se fait par un « contact étroit » avec une personne déjà contaminée, par l'inhalation de gouttelettes infectieuses émises lors d'éternuements ou de toux par la personne contaminée.



BUCHINGER & RUBIN  
— AVOCATS —

### Il y a lieu dès lors de distinguer deux situations :

- lorsque les **contacts sont brefs**, les mesures « barrières », disponibles et actualisées sur le site <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>, notamment celles ayant trait au lavage très régulier des mains, permettent de préserver la santé des travailleurs et de leur entourage.
- lorsque les **contacts sont prolongés et proches**, notamment pour les postes de travail en contact avec le public, il y a lieu de compléter les mesures « barrières » par exemple par l'installation d'une zone de courtoisie d'un mètre ou d'écrans de protection, par le nettoyage des surfaces avec un produit approprié, ainsi que par le lavage fréquent des mains.

A ce jour en France, selon les recommandations de l'INRS, aucune mesure spécifique n'est à prendre concernant la ventilation mécanique des bâtiments de travail.

En cas de suspicion de risque ou de contamination, il convient de se référer aux recommandations du gouvernement disponibles et actualisées sur : [www.gouvernement.fr/info-coronavirus](http://www.gouvernement.fr/info-coronavirus).

## 2. QUE DOIT FAIRE L'EMPLOYEUR POUR ASSURER LA SECURITE ET LA SANTE DES SALARIES ?

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 prévoit que l'employeur doit prendre les mesures nécessaires « pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et morale des travailleurs » (article L. 4121-1). A ce titre, l'employeur peut être fondé à prendre des dispositions contraignantes pour assurer la protection de la santé du personnel après évaluation du risque de contagion dans l'entreprise.

En outre, aux termes de l'article [L. 4122-1](#) du Code du travail, « conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail. »



BUCHINGER & RUBIN  
— AVOCATS —

L'employeur doit veiller à l'adaptation constante de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances. Cette nouvelle évaluation doit être retranscrite dans le document unique d'évaluation des risques (DUER) qui doit être actualisé pour tenir compte des changements de circonstances. Les mesures de prévention qui découlent de l'actualisation du document unique d'évaluation des risques doivent être portées à la connaissance des salariés selon des modalités adaptées afin de permettre leur pleine application. Cette démarche est conduite selon une procédure faisant intervenir les instances représentatives du personnel (CSE) ainsi que le service de santé au travail.

**Suite au passage au stade 3 de l'épidémie, le télétravail devient la norme pour tous les postes qui le permettent.**

Si l'activité de l'entreprise ne le permet pas, l'employeur alors garantir la sécurité des salariés en repensant l'organisation du travail :

- ▶ Les règles de distanciation et les gestes barrière doivent impérativement être respectées ;
- ▶ Limiter au strict nécessaire les réunions. La plupart peuvent être organisées à distance. Les autres doivent être organisées dans le respect des règles de distanciation ;
- ▶ Limiter les regroupements de salariés dans des espaces réduits ;
- ▶ Les déplacements non indispensables doivent être annulés ou reportés ;
- ▶ L'organisation du travail doit être au maximum adaptée, par exemple mettre en place la rotation des équipes.

**En conséquence :**

- Le salarié doit se conformer aux instructions qui lui sont données par l'employeur en fonction de la situation de l'entreprise et de sa propre situation ;
- Il doit personnellement s'assurer de sa propre sécurité et de celle de ses collègues en respectant les consignes sanitaires qui sont données.

**L'employeur peut également, unilatéralement, si la situation le requiert :**

- Placer le salarié en télétravail ;
- Modifier les dates de congés déjà posés.



BUCHINGER & RUBIN  
— AVOCATS —

Plaquette : [Quelles mesures l'employeur doit-il prendre pour protéger la santé de ses salariés face au virus.](#)

À consulter également : [Coronavirus-COVID-19 - Fiches conseils métiers pour les salariés et les employeurs](#)

### **3. POURQUOI ET COMMENT ACTUALISER LE DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES ?**

L'actualisation du [document unique d'évaluation des risques](#) prévue à l'article [R. 4121-2](#) du Code du travail est nécessaire du fait de l'épidémie actuelle liée au virus COVID-19. Elle permet de prévoir les mesures de prévention et de protection adéquates dont, par exemple, la mise en sécurité des installations en mode dégradé si nécessaire. Naturellement, toute mesure le justifiant devra être répercutée vers les entreprises intervenant au sein de mon établissement dans le cadre de l'adaptation des plans de prévention qui devront également être mis à jour conformément aux dispositions de l'article [R. 4513-4](#) du Code du travail.

Certaines situations spécifiques doivent faire l'objet d'une attention particulière lors de l'actualisation de l'évaluation des risques. A cet égard l'actualisation de l'évaluation des risques visera particulièrement à identifier les situations de travail pour lesquelles les conditions de transmission du coronavirus COVID-19 peuvent se trouver réunies. On considère de ce point de vue qu'un contact étroit avec une personne contaminée est nécessaire pour transmettre la maladie : même lieu de vie, contact direct à moins d'un mètre lors d'une toux, d'un éternuement ou discussion de plus de 15 minutes en l'absence de mesures de protection. Un des vecteurs privilégiés de la transmission du virus est le contact des mains non lavées. La combinaison de ces critères permettra d'identifier le risque et les mesures de prévention à mettre en œuvre.

Il ne s'agit pas de traiter exclusivement les risques directement générés par l'activité professionnelle habituelle mais également d'anticiper les risques liés à l'épidémie de coronavirus COVID-19. Les risques nouveaux générés par le fonctionnement dégradé de l'entreprise (aménagement des locaux, réorganisation du travail, affectation sur un nouveau poste de travail, télétravail...) et ceux liés à l'exposition au virus impliquent d'actualiser le document unique d'évaluation des risques.



**4. L'EMPLOYEUR PEUT-IL IMPOSER LA PRISE DE TEMPERATURE DE SES SALARIES A L'ENTREE DE L'ENTREPRISE (VOIRE A TOUTE PERSONNE ENTRANT DANS L'ENTREPRISE) ?**

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

Le Haut Conseil de la santé publique rappelle, dans son avis du 28 avril 2020, que l'infection à SARS-CoV-2 peut être asymptomatique ou pauci symptomatique, et que la fièvre n'est pas toujours présente chez les malades. De plus, le portage viral peut débuter jusqu'à 2 jours avant le début des signes cliniques. La prise de température pour repérer une personne possiblement infectée serait donc faussement rassurante, le risque non négligeable étant de ne pas repérer des personnes infectées. Par ailleurs, des stratégies de contournement à ce contrôle sont possibles par la prise d'antipyrétiques.

Toutefois, les entreprises, dans le cadre d'un ensemble de mesures de précaution, peuvent organiser un contrôle de la température des personnes entrant sur leur site. Dans le contexte actuel, ces mesures peuvent faire l'objet de la procédure relative à l'élaboration des notes de service valant adjonction au règlement intérieur prévue à l'article L. 1321-5 du code du travail qui autorise une application immédiate des obligations relatives à la santé et à la sécurité avec communication simultanée au secrétaire du comité social et économique, ainsi qu'à l'inspection du travail.

Elles doivent alors respecter les dispositions du code du travail, en particulier celles relatives au règlement intérieur, être proportionnées à l'objectif recherché et offrir toutes les garanties requises aux salariés concernés tant en matière d'information préalable, de préservation de la dignité, de conséquences à tirer pour l'accès au site, que d'absence de conservation des données. A cet égard, ces contrôles doivent être destinés à la seule vérification de la température à l'entrée d'un site au moyen d'un thermomètre (par exemple de type infrarouge sans contact), sans qu'aucune trace ne soit conservée, ni qu'aucune autre opération ne soit effectuée (relevés de ces températures, remontées d'informations, etc.).

Doivent être exclus :

- Les relevés obligatoires de températures de chaque employé ou visiteur dès lors qu'ils seraient enregistrés dans un traitement automatisé ou dans un registre papier ;
- Les opérations de captation automatisées de température au moyen d'outils tels que des caméras thermiques.



En tout état de cause, en l'état des prescriptions sanitaires des autorités publiques, le contrôle de température n'est pas recommandé et a fortiori n'a pas un caractère obligatoire et le salarié est en droit de le refuser. Si l'employeur, devant ce refus, ne laisse pas le salarié accéder à son poste, il peut être tenu de lui verser le salaire correspondant à la journée de travail perdue.

#### **5. QUELLES MESURES DOIVENT ETRE PRISES SI LE SALARIE EST AFFECTE A UN POSTE EN CONTACT AVEC LE PUBLIC ?**

Le Code du travail prévoit que l'employeur doit prendre les mesures nécessaires « pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et morale des travailleurs » ([article L. 4121-1 du Code du travail](#)). A ce titre, l'employeur peut être fondé à prendre des dispositions contraignantes pour assurer la protection de la santé du personnel après évaluation du risque de contagion dans l'entreprise.

La transmission du virus se fait par un « contact étroit » avec une personne déjà contaminée, par l'inhalation de gouttelettes infectieuses émises lors d'éternuements ou de toux par la personne contaminée.

#### **Il y a lieu dès lors de distinguer deux situations :**

- Lorsque les **contacts sont brefs**, les mesures « barrières », disponibles et actualisées sur le site <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>, notamment celles ayant trait au lavage très régulier des mains, permettent de préserver la santé des travailleurs et de leur entourage.
- Lorsque les **contacts sont prolongés et proches**, notamment pour les postes de travail en contact avec le public, il y a lieu de compléter les mesures « barrières » par exemple par l'installation d'une zone de courtoisie d'un mètre ou d'écrans de protection, par le nettoyage des surfaces avec un produit approprié, ainsi que par le lavage fréquent des mains.  
En outre, le salarié doit mettre en œuvre les recommandations qui sont formulées dans le cadre de l'article L. 4122-1 du code du travail qui dispose que « conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail. »

Dans ces conditions, dès lors que sont mises en œuvre, tant par l'employeur que par les salariés, les recommandations du gouvernement - disponibles et actualisées sur la page suivante : <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus> - la seule circonstance que d'être affecté à l'accueil du public et pour des contacts prolongés et proches ne suffit pas, sous



réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux, à considérer que le salarié justifie d'un motif raisonnable pour exercer son droit de retrait.

6. **QUE PEUT FAIRE UN SALARIE QUAND LE RESPECT DES GESTES BARRIERE EST COMPLIQUE ET QU'IL NE PEUT PAS TELETRAVAILLER ?**

Le salarié doit en discuter avec l'employeur, le cas échéant via les représentants du personnel, pour adapter l'organisation du travail aux prescriptions sanitaires.

Le salarié peut consulter le **document** rappelant les [obligations des employeurs en matière de protection de la santé des travailleurs](#). Ces informations peuvent, dans certains secteurs, être complétées par la branche professionnelle qui proposera un guide spécifique aux différents métiers. En cas de méconnaissance persistante de ces consignes, le salarié et ses représentants peuvent prendre contact avec l'inspecteur du travail du secteur. Ses coordonnées doivent être affichées dans l'entreprise. Elles sont aussi disponibles sur le site de la [Direccte](#) de la région concernée.

7. **JE SUIS TRAVAILLEUR FRONTALIER EN ALLEMAGNE, AU LUXEMBOURG ET EN SUISSE. QUE SE PASSE-T-IL SI MON EMPLOYEUR ME DEMANDE DE NE PAS ME RENDRE SUR MON LIEU DE TRAVAIL ET DE RESTER DANS MON ETAT DE RESIDENCE, A TITRE PREVENTIF ?**

L'employeur peut appliquer des mesures de prévention. Dans ce cas, le salaire sera intégralement maintenu.

D'une façon générale, le contrat de travail est maintenu et le salarié frontalier bénéficie des droits et protections qui en découlent, comme les autres salariés.

8. **QUE FAIRE SI UN SALARIE PRESENTE DES SYMPTOMES ?**

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.



BUCHINGER & RUBIN  
— AVOCATS —

En cas de suspicion, il convient de consulter le site [www.gouvernement.fr/info-coronavirus](http://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, doit contacter le 15.

#### **9. QUE FAIRE SI UN SALARIE EST ASYMPTOMATIQUE MAIS EST CONSIDERE COMME ETANT « CAS CONTACT ETROIT » ?**

Le haut conseil de la santé publique (HCSP) définit le cas contact étroit de la manière suivante :

« Un contact étroit est une personne qui, à partir de 24h précédant l'apparition des symptômes d'un cas confirmé, a partagé le même lieu de vie (par exemple : famille, même chambre) ou a eu un contact direct avec lui, en face à face, à moins d'1 mètre du cas ou pendant plus de 15 minutes, lors d'une discussion ; flirt ; amis intimes ; voisins de classe ou de bureau ; voisins du cas dans un moyen de transport de manière prolongée ; personne prodiguant des soins à un cas confirmé ou personnel de laboratoire manipulant des prélèvements biologiques d'un cas confirmé, en l'absence de moyens de protection adéquats ».

Les personnes répondant à cette définition doivent prendre contact avec leur employeur pour envisager avec lui les modalités de télétravail qui pourraient être mises en place.

En l'absence de solution de télétravail, elles prennent contact avec leur médecin traitant qui pourra prescrire un arrêt de travail s'il l'estime nécessaire.

Dans le cas où le médecin établit un arrêt de travail en ligne, il remet à l'assuré le volet 3 et l'assuré l'adresse à son employeur (cf. annexe 1 sur la prescription dématérialisée d'arrêt de travail).

Dans le cas où le médecin établit un arrêt de travail papier, il remet à l'assuré l'ensemble des volets et ce dernier envoie les volets 1 et 2 de son avis d'arrêt de travail à sa caisse d'assurance maladie et le volet 3 à son employeur. Cette procédure peut être réalisée par voie de téléconsultation auquel cas le médecin adresse le volet 3 (employeur) à l'assuré (par mail ou courrier) afin que celui-ci puisse le communiquer à son employeur.



## **10. QUELLES MESURES DOIVENT ETRE PRISES PAR L'EMPLOYEUR SI UN SALARIE EST CONTAMINE ?**

Le Code du travail prévoit que l'employeur doit prendre les mesures nécessaires « pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et morale des travailleurs » (article [L. 4121-1](#) du Code du travail). A ce titre, l'employeur peut être fondé à prendre des dispositions contraignantes pour assurer la protection de la santé du personnel après évaluation du risque de contagion dans l'entreprise. 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.

**Si l'un des salariés est dépisté positif au COVID-19, alors l'employeur doit :**

- ▶ Renvoyer de suite le salarié contaminé à son domicile avec un masque et lui demander d'appeler son médecin de traitant ;
- ▶ Informer les autres salariés d'un cas possible d'infection afin qu'ils soient vigilants à l'apparition éventuelle de symptômes et qu'ils restent à domicile si c'est le cas. Il n'y a pas lieu de faire un suivi particulier des cas contacts.

Le coronavirus pouvant probablement survivre de quelques heures à quelques jours sur des surfaces sèches, en cas de contamination, les mesures suivantes devront être prises :

- ▶ Equipement des personnes en charge du nettoyage des sols et surfaces avec port d'une blouse à usage unique et de gants de ménage (le port d'un masque de protection respiratoire n'est pas nécessaire du fait de l'absence d'aérosolisation par les sols et surfaces) ;
- ▶ Entretien des sols, privilégier une stratégie de lavage-désinfection humide de sorte que :
  - o les sols et surfaces soient nettoyés avec un bandeau de lavage à usage unique imprégné d'un produit détergent ;
  - o les sols et surfaces soient ensuite rincés à l'eau du réseau d'eau potable avec un autre bandeau de lavage à usage unique ;
  - o un temps de séchage suffisant de ces sols et surfaces soit laissé ;
  - o les sols et surfaces doivent être désinfectés avec de l'eau de javel diluée avec un bandeau de lavage à usage unique différent des deux précédents.
- ▶ Les déchets produits par la personne contaminée suivent la filière d'élimination classique.



BUCHINGER & RUBIN  
— AVOCATS —

## **11. L'ENTREPRISE DOIT-ELLE FERMER S'IL Y A EU DES CAS CONFIRMES ?**

Consultez le document rappelant les [obligations des employeurs en matière de protection de la santé des travailleurs](#).

Parmi ces obligations, figurent notamment, outre la nécessité d'assurer le respect des gestes barrière, la nécessité d'informer les salariés susceptibles d'avoir été en contact avec un personnel contaminé, la nécessité de prendre toute mesure d'organisation adaptée et de faire procéder sans délai à un nettoyage approprié des surfaces concernées par le risque de contamination.

Ainsi, les espaces de travail occupés par les personnes infectées ou suspectées de l'être doivent être nettoyés selon un [protocole précis](#).

Enfin, il est recommandé à l'employeur d'associer si possible son service de santé au travail afin d'obtenir des recommandations au plus près de sa situation et de se rapprocher des représentants du personnel. Il n'y a donc pas d'obligation de fermeture mais obligation pour l'employeur de mettre en place les mesures qui ont été définies par les autorités.

## **12. PEUT-ON TRAVAILLER EN USINE MALGRE LE CONFINEMENT ?**

Oui, dès lors que les prescriptions sanitaires diffusées par le gouvernement sont respectées, et notamment l'application stricte des « gestes barrières » tels qu'une distance de plus d'un mètre entre collègues en toute circonstance, le lavage très réguliers des mains avec du savon ou du gel hydro-alcoolique, etc.

Consulter à ce propos notre article « [Quelles mesures l'employeur doit-il prendre pour protéger la sante de ses salariés face au virus ?](#) ».

## **13. QUELS SONT LES DIFFERENTS TYPES DE MASQUE ?**

- **Masque de protection respiratoire FFP1, 2 ou 3** : il s'agit d'équipement de protection individuelle, répondant à des exigences européennes de sécurité et de santé et qui sont conformes à la norme NF EN 149 : 2001. Ce type de masque protège le porteur du masque contre l'inhalation de particules en suspension dans l'air qui pourraient contenir des agents infectieux (et a fortiori de gouttelettes de plus grosse taille). Il en existe plusieurs types : FFP1



BUCHINGER & RUBIN  
— AVOCATS —

(filtration de 80 % des aérosols), FFP2 (filtration de 94 % des aérosols) et FFP3 (filtration de 99 % des aérosols).

- **Masque à usage médical (dit « masque chirurgical »)** : il s'agit d'un dispositif médical répondant à des exigences européennes de sécurité et de santé et qui sont conformes à la norme NF EN 14683. En évitant la projection de gouttelettes émises par le porteur du masque, ce type de masque limite la contamination de l'environnement extérieur et des autres personnes. Il en existe plusieurs types : type I, type II et IIR. Les types II et IIR sont destinés à un usage en chirurgie.
- **Masques alternatifs à usage non sanitaires, dits « masques barrières »**, développés dans le cadre de l'épidémie de Covid-19. Les autorités travaillent avec les industriels du textile pour développer des masques qui, en complément des gestes barrières et des mesures de distanciation sociale, peuvent aider à l'exercice de certaines activités professionnelles en dehors du domaine médical. Deux nouvelles catégories de masques barrières ont ainsi été définies sur la base des avis de l'Agence nationale de sécurité du médicament et des produits de santé (ANSM) avec des spécifications adaptées :

o **Catégorie 1** : masques individuels à usage des professionnels en contact avec le public. Ces masques seront destinés à être proposés à des personnels affectés à des postes ou missions comportant un contact régulier avec le public (hôtesses et hôtes de caisses, agents des forces de l'ordre, ...). Ils filtrent 90% des particules émises par le porteur.

o **Catégorie 2** : masques de protection à visée collective pour protéger l'ensemble d'un groupe portant ces masques. Ces masques sont destinés à l'usage d'individus ayant des contacts occasionnels avec d'autres personnes dans le cadre professionnel. Ce masque pourra être porté par l'ensemble des individus d'un sous-groupe (entreprise, service) lorsque le poste ou les conditions de travail le nécessitent. Ils filtrent 70% des particules émises par le porteur.

Attention : les masques « fait maison » ou « do it yourself » ne sont en règle générale ni normés, ni testés, et ne présentent pas les mêmes performances.

**Dans tous les cas le port d'un masque complète les gestes barrières mais ne les remplace pas.**



#### **14. QUELS MASQUES UTILISER DANS LE CAS OU DES TRAVAUX NE PERMETTENT PAS LE RESPECT DE LA DISTANCE PRECONISEE PAR LES GESTES BARRIERES ?**

Dans le cas où certains travaux réalisés dans le cadre d'une activité professionnelle ne permettent pas le respect de la distance préconisée par les gestes barrières, et après qu'une analyse du poste ait conclu sur ce fait, la préconisation d'utilisation de masque est la suivante pour le portage de charges ou de tout type d'opération nécessitant le travail de plusieurs opérateurs à proximité immédiate les uns des autres :

- Utilisation pour chacun des travailleurs d'un masque barrière de catégorie 1 ayant un niveau de filtration minimal de 90 à 95 % (exclusion des masques barrière de catégorie 2 avec une efficacité de filtration de 70 à 80 %). Si disponible, l'utilisation d'un masque FFP1 peut être également utilisé.
- En cas d'effort intense, envisager le changement du port du masque alternatif avant le terme des 4 heures d'utilisation, ou en cas d'inconfort lié au port. Dans ce dernier cas, il faut privilégier l'utilisation d'un masque FFP1, dont la portabilité fait l'objet de tests dans la norme.

Dans le cas d'un travail de plusieurs opérateurs dans un environnement confiné sans ventilation, le port du masque FFP1 devra être privilégié.

**Dans tous les cas le port d'un masque complète les gestes barrières mais ne les remplace pas.**

#### **15. PUIS-JE RECOURIR A DES MASQUES DONT LA DATE DE PEREMPTION EST DEPASSEE ?**

Pour parer à l'urgence sanitaire, le Ministère du Travail autorise l'utilisation des masques FFP2 dont la date de péremption n'excède pas 24 mois et qui doivent impérativement respecter les consignes cumulatives suivantes :

- 1- Les masques doivent avoir été stockés dans les conditions de conservation conformes à celles prévues par le fabricant ou le distributeur ;
- 2- Avant leur utilisation, les masques devront avoir fait l'objet de 4 tests successifs :

- vérifier l'intégrité des conditionnements par contrôle visuel ;
- vérifier l'apparence (couleur d'origine) du masque par contrôle visuel ;
- vérifier la solidité des élastiques et de la barrette nasale de maintien du masque ;
- réaliser un essai d'ajustement du masque sur le visage.



BUCHINGER & RUBIN  
— AVOCATS —

► **En règle générale à la fin d'un arrêt de travail le salarié retourne au travail sans nouvel avis médical. Avec la Covid-19, le principe reste-t-il le même ?**

Une reprise du travail est possible 8 jours après le début des symptômes ET 48h après disparition de tout signe clinique. Un avis médical n'est pas nécessaire pour un retour à l'emploi si les critères de guérison clinique sont bien remplis. Toutefois, il paraît sage de laisser à l'appréciation du clinicien la possibilité de cet avis, notamment s'il juge que le patient sera peu compliant ou en cas de demande de ce dernier.