

# Salariés ou indépendants touchés par la Covid-19, cas contact, personnes vulnérables, garde d'enfant ... Que faire ?

Le 20/10/2020

Depuis plusieurs mois, nous devons faire face à de multiples situations engendrées par la pandémie : un salarié touché par la maladie du Covid-19, ou qui a les symptômes sur son lieu de travail, une personne qui a été en contact avec une personne malade, un salarié ou indépendant devant garder son enfant à domicile, un salarié ou travailleur indépendant vulnérable.

Vous trouverez ci-après **toutes les informations utiles** dans ces situations :

## Salariés qui ont des symptômes du Covid-19 au travail

En présence d'une personne symptomatique (notamment fièvre et/ou toux, difficulté respiratoire, à parler ou à avaler, perte du goût et de l'odorat, douleurs musculaires), **l'employeur doit réaliser les démarches suivantes** :

1. Le responsable de magasin (ou autre référent) isole la personne symptomatique dans une pièce dédiée et aérée en appliquant immédiatement les gestes barrière, garder une distance raisonnable avec elle (au moins 1 mètre) avec port d'un masque chirurgical\* (pour les deux personnes)
2. En l'absence de signe de gravité, contacter son médecin traitant pour avis médical. Si confirmation d'absence de signes de gravité, organiser son retour à domicile en évitant les transports en commun.
3. En cas de signe de gravité (ex. détresse respiratoire), ou en cas de doute, appeler le 15 (ou 112) en étant suffisamment proche de la personne afin de permettre au médecin de lui parler éventuellement - Si l'envoi des secours est décidé par le centre 15, organiser l'accueil des secours rester à proximité (en respectant la distance d'au moins 1 m) de la personne pour la surveiller le temps que les secours arrivent ; en cas d'éléments nouveaux importants, rappeler le Samu 15.
4. Après la prise en charge de la personne, prendre contact avec le service de médecine du travail et suivre ses consignes, y compris pour le nettoyage et la désinfection du poste de travail et le suivi des salariés ayant été en contact avec le cas.
5. Si le cas Covid est confirmé, l'identification et la prise en charge des contacts seront organisées par les acteurs du contact-tracing (médecin prenant en charge le cas et plateformes de l'Assurance maladie). Les contacts évalués «à risque» selon la définition de Santé publique France seront pris en charge (voir ci-après). En cas de survenue d'un cas avéré, le responsable du magasin/référent doit pouvoir faciliter l'identification des contacts par les autorités en charge du contact tracing.

-  \*A noter : toujours avoir un stock de masques chirurgicaux en magasin au cas où vous auriez un cas de salarié ayant des symptômes du Covid-19.

## Salariés qui ont été en contact avec un malade du Covid-19

- Qui peut être « cas contact » ?

Selon la définition de Santé publique France, les « **personnes contact** » sont :

- ✓ En l'absence de mesures de protection efficaces pendant toute la durée du contact :
  - masque chirurgical ou FFP2 porté par le cas ou le contact ;
  - ou masque grand public fabriqué selon la norme AFNOR ou équivalent porté par le cas et le contact ;
  - ou hygiaphone ou autre séparation physique (vitre)
- ✓ toute 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 (ex. conversation, repas, flirt, accolades, 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 personnel ...) pendant au moins 15 minutes avec un cas ou étant resté en face à face avec un cas durant plusieurs épisodes de toux ou d'éternuement

Au vu de la première partie de cette définition, la personne qui a été en contact avec un malade ne sera pas « cas contact » si :

- L'un des deux portait un masque chirurgical durant toute la période où elles ont été en contact
- Les deux personnes portaient un masque en tissu durant toute la période où elles ont été en contact

 **Si vous avez un doute sur la qualification de « cas contact », rapprochez-vous des services de l'assurance maladie, qui sont compétents à ce sujet.**

### EXEMPLES

- un client venu dans mon magasin est porteur du Covid-19. Ce client portait son masque durant sa venue dans le magasin, et les salariés de la boutique également. Les salariés ne seront pas considérés comme cas contact.
- Un livreur malade du Covid-19, porteur d'un masque, vient apporter un colis dans les locaux de l'entreprise, dans le bureau d'un salarié. Si ce dernier porte un masque, il ne sera pas considéré comme cas contact. S'il ne porte pas de masque et que le livreur porte un masque chirurgical,

il ne sera pas non plus cas contact. En revanche, si seul le livreur porte un masque et qu'il est en tissu, le salarié sera cas contact s'ils ont eu un contact en face à face de moins d'un mètre ou un contact de plus de 15 minutes.

- Le conjoint du gérant est testé positif : le conjoint sera considéré comme cas contact dès lors qu'il a partagé le même lieu de vie et ne s'est pas protégé de manière continue depuis le début de la contamination.
- Deux salariés, dont un testé positif, en pause à l'extérieur du magasin, n'ont pas porté leur masque et ont discuté ensemble pendant moins de 15 minutes mais à moins d'1 mètre de distance. Le collègue sera considéré comme cas contact.

- **Quelle est la marche à suivre pour le salarié qui est informé qu'il est un cas contact ?**

Le salarié est directement contacté par les équipes de l'assurance maladie comme quoi il a été contacté à risque avec une personne testée positive au virus.

Il doit s'isoler immédiatement même sans apparition de signes. L'assurance maladie lui envoie un arrêt de travail (pas besoin d'aller chez le médecin traitant) pour couvrir la période d'isolement. En principe, il est placé en isolement pendant une période de 7 jours (pendant 7 jours pleins à partir de la date du dernier contact avec le cas confirmé et réalisation d'un test au 7<sup>ème</sup> jour), sauf dans les situations particulières.

Ce sont les règles d'indemnisation maladie qui s'appliquent au salarié pendant l'isolement.

Plus de précisions sur :

[file:///C:/Users/FDCF/AppData/Local/Temp/CORONAVIRUS\\_fiche\\_Personne\\_Contact\\_220920.pdf](file:///C:/Users/FDCF/AppData/Local/Temp/CORONAVIRUS_fiche_Personne_Contact_220920.pdf)

- **Quelle est la marche à suivre pour l'employeur en cas de cas contact client ou salarié ?**

L'employeur doit avoir mis en place au préalable un certain nombre de **règles dans le cadre du déconfinement**, des mesures de protection collectives et individuelles, permettant d'éviter au maximum chaque risque identifié, et donc notamment la contamination des salariés et des clients, en s'appuyant sur les réglementations publiées par l'Etat (voir notre « kit de déconfinement » sur le site de la FDCF).

Si ces règles sont bien appliquées, au vu de la définition des cas contact, les salariés qui seraient en contact du salarié ou client contaminé, ne seront pas considérés contacts dans un magasin où les personnes doivent porter le masque de manière constante.

D'où le véritable intérêt pour l'employeur de **contrôler de manière régulière le respect des règles de protection collective et individuelle par les clients et les salariés dans le magasin et les locaux de travail**, pour éviter toute situation de mise en isolement.

L'employeur se doit de **prévenir ses salariés concernés** qu'un de leurs collègues ou autres intervenants a été testé positivement au Covid-19. Il peut inciter le salarié malade à divulguer son identité, mais ne pourra pas l'y obliger.

Il aura également comme obligation (indiquée également lorsqu'un salarié est malade dans le magasin) de **faciliter l'identification des contacts par les autorités en charge du contact tracing**.

Ce seront ensuite aux **équipes de l'assurance maladie** de **vérifier individuellement auprès des salariés et personnes qui ont été en contact avec le malade** s'ils entrent dans la définition de cas contact, et s'ils doivent donc à ce titre, être placés en isolement.

## Salariés / indépendants qui doivent garder leur enfant

Depuis le 1er septembre, les assurés peuvent à nouveau bénéficier de l'indemnisation de l'activité partielle. Seuls sont concernés les parents d'enfants de moins de 16 ans ou d'enfants handicapés sans limite d'âge.

- **Pour les salariés**

Les salariés doivent fournir à leur employeur un justificatif attestant de la fermeture de l'établissement/classe/section selon les cas (fourni par l'établissement scolaire ou à défaut par la municipalité) ou un document de l'Assurance Maladie attestant que leur enfant est considéré comme un cas contact à risque et fait l'objet d'une mesure d'isolement à ce titre. Le salarié remettra également à l'employeur une attestation sur l'honneur précisant qu'il est le seul des 2 parents à bénéficier d'un arrêt de travail pour les jours concernés. L'employeur procédera alors à la déclaration d'activité partielle.

- **Pour les indépendants**

En cas d'impossibilité de télétravailler, pour bénéficier d'un arrêt de travail, le travailleur non salarié doit fournir un justificatif attestant de la fermeture de l'établissement/classe/section selon les cas (fourni par l'établissement scolaire ou à défaut par la municipalité).

La déclaration doit être faite sur le site [declare.ameli.fr](https://declare.ameli.fr) avec possibilité de déclarer les arrêts de manière rétroactive sauf si l'enfant est identifié comme cas contact à risque ; dans ce cas,, il n'a pas besoin de faire sa demande via le téléservice : l'Assurance Maladie délivrera l'arrêt de travail dans le cadre des opérations de contact tracing.

## Pour les salariés/ indépendants vulnérables

Pour les salariés/ indépendants vulnérables, c'est-à-dire présentant un risque de développer une forme sévère de la maladie, la situation évolue au 1er septembre 2020.

Il n'est plus possible d'utiliser le site [declare.ameli.fr](http://declare.ameli.fr) pour déclarer un arrêt de travail à compter de cette date.

Désormais, seuls les salariés/indépendants les plus vulnérables qui se trouvent dans l'une des 4 situations médicales suivantes peuvent demander à leur médecin traitant ou à un médecin de ville un certificat d'isolement (à remettre à leur employeur pour les salariés) :

- ✓ la personne souffre d'un cancer évolutif sous traitement (hors hormonothérapie) ;
- ✓ la personne est atteinte d'une immunodépression congénitale ou acquise :
  - médicamenteuse (chimiothérapie anti-cancéreuse, traitement immunodépresseur, biothérapie et/ou corticothérapie à dose immunosuppressive),
  - infection à VIH non contrôlée ou avec CD4 < 200/mm<sup>3</sup>,
  - consécutive à une greffe d'organe solide ou de cellules souches hématopoïétiques,
  - liée à une hémopathie maligne en cours de traitement ;
- ✓ la personne âgée de 65 ans ou plus souffre d'un diabète associé à une obésité ou à des complications micro ou macrovasculaires ;
- ✓ la personne est dialysée ou présente une insuffisance rénale chronique sévère.

À noter : si la personne salariée bénéficiait d'un certificat d'isolement avant le 1<sup>er</sup> septembre et se trouve dans l'un des 4 cas ci-dessus, elle doit demander un nouveau certificat d'isolement à son médecin.

## Les salariés/indépendants cohabitant avec une personne dite vulnérable

À compter du 1<sup>er</sup> septembre 2020, les salariés/indépendants cohabitant avec une personne dite vulnérable **ne peuvent plus bénéficier** d'un arrêt de travail dérogatoire indemnisé.