

ALERTE N°221 DU 27 OCTOBRE 2020

COMMENT RÉAGIR EN PRÉSENCE D'UN « CAS CONTACT »

La dégradation de la situation sanitaire liée à l'épidémie de la Covid-19 ces dernières semaines a notamment eu pour conséquence une recrudescence du nombre de salariés déclarés « cas contact » dans les associations.

Nous vous proposons un rappel de la conduite à tenir en cas de survenance d'un « cas contact » dans votre association.

- **Qu'est-ce qu'un « cas contact » ?**

Un « cas contact » est une personne ayant été en contact avec une personne porteuse de la Covid-19 dans l'une des situations suivantes :

- face à face à moins d'un mètre et sans masque ou autre protection efficace (embrassade, poignée de main, etc.) ;
- plus de 15 minutes, dans un lieu clos, à moins d'un mètre et sans masque (repas, pause, conversation, etc.) ;
- échanges de matériel ou d'objet non désinfecté ;
- lieu de vie partagé.

Seul un contact direct avec une personne infectée permet d'être considéré comme « cas contact ». Le « cas contact » d'un « cas contact » n'en est pas un. Il doit donc continuer à se présenter sur son lieu de travail.

En outre, pour pouvoir être considéré comme « cas contact », il faut en avoir été informé par l'Assurance maladie.

- **Que doit faire un salarié lorsqu'il apprend qu'il est « cas contact » ?**

Le salarié, dès lors qu'il a été déclaré « cas contact » par l'Assurance maladie, doit rester isolé pendant une période de 7 jours, qui débute à compter du dernier contact avec la personne testée positive.

Ce n'est qu'à compter du 7^{ème} jour d'isolement qu'il sera invité à se faire tester afin de savoir s'il est lui-même atteint par le virus (sauf si des symptômes apparaissent avant le terme de ce délai de 7 jours, auquel cas un test peut être effectué immédiatement).

Dès que le salarié est déclaré « cas contact », il doit immédiatement en informer son employeur et ne plus se présenter sur son lieu de travail pendant toute la période d'isolement.

Son employeur pourra décider de faire télétravailler le salarié pendant la période d'isolement. Si le télétravail est impossible compte tenu des fonctions exercées par le salarié, ce dernier pourra bénéficier d'un arrêt de travail.

- **Comment réagir lorsque l'un de ses salariés est déclaré « cas contact » ?**

→ **Le positionnement à tenir à l'égard du salarié « cas contact »**

ALERTE JURIDIQUE PSL

Dès lors que l'employeur a connaissance de la situation, il doit inviter son salarié à ne plus se présenter sur son lieu de travail. S'il le souhaite, l'employeur pourra lui demander de télétravailler durant sa période d'isolement. Cette décision relève du pouvoir de direction de l'employeur et le salarié ne pourra s'y opposer.

Dans l'hypothèse où le télétravail serait impossible, l'employeur doit informer le salarié de sa faculté de bénéficier d'un arrêt de travail et lui préciser qu'il ne pourra revenir sur son lieu de travail que si le test qu'il sera amené à effectuer est négatif.

→ Le positionnement à tenir l'égard des autres salariés de l'association

Face à la panique que peut engendrer ce type de situation dans l'association, l'employeur doit avant tout rassurer ses salariés. En effet, il est important de rappeler aux salariés qu'un « cas contact » n'est pas nécessairement porteur du virus et que les mesures sanitaires mises en place dans l'association (distanciation sociale, port du masque, désinfection des locaux et du matériel, etc.) sont censées permettre d'éviter toute contamination au sein de l'association.

Au besoin, les mesures sanitaires mises en place dans l'association peuvent être renforcées (réduire au maximum le contact entre les salariés, les allers et venues dans les parties communes, privilégier le télétravail, etc.).

Enfin, il peut également être judicieux de rappeler aux salariés qu'il ne leur est pas nécessaire de se faire tester tant que le salarié déclaré « cas contact » n'a pas été testé positif (sauf si des symptômes apparaissent, auquel cas un test peut être effectué immédiatement).