



POINTS DE VIGILANCE SUR LES PRECAUTIONS A PRENDRE DANS LES ENTREPRISES DE TRANSFORMATIONS DES VIANDES FACE A L'EPIDEMIE DE COVID-19

22 février 2021

La situation des abattoirs, et plus généralement des entreprises de l'industrie des produits carnés, face au SARS-CoV-2, fait l'objet d'une attention particulière.

La lutte contre les regroupements de cas (clusters) au sein des entreprises fait partie intégrante de la stratégie de lutte contre l'épidémie de SARS-CoV-2.

Les risques de transmission du SARS-CoV-2 dans ce secteur sont multi-factoriels : conditions environnementales de température et d'humidité, promiscuité, cadences de travail, recours important à la sous-traitance, à l'intérim, salariés logés en hébergements collectifs, etc.

Le présent « Points de vigilance » remplace la fiche conseils métier « *travail dans un abattoir : quelles précautions prendre contre la COVID-19 ?* ». Il complète le [protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de COVID-19, publiés sur le site internet du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion](#).

1/ Mesures de prévention renforcées pour éviter les situations favorisant la propagation du virus en entreprise :

➤ Adapter les postes de travail sur la chaîne de production et éviter la promiscuité des salariés en :

❖ Organisant les postes de travail de manière à respecter une distance d'au moins un mètre entre les salariés et en évitant autant que possible le face-à-face ;

❖ Plaçant des écrans de protection (dépassant la hauteur du visage) entre chaque personne, lorsque les salariés sont à une distance inférieure à un mètre ;

❖ Organisant le travail pour permettre notamment le nettoyage des matériels communs utilisés en cours de production et faciliter le respect des gestes barrières par les salariés ;

❖ Evitant autant que possible de partager les outils et équipements (notamment les couteaux) ou en prévoyant un nettoyage régulier des outils et équipements en cours de production. A défaut, diminuer la cadence de travail pour permettre le nettoyage/désinfection régulier des matériels communs utilisés en cours de production.

➤ Fournir ou prendre en charge des masques adaptés au travail à réaliser.

- soit un masque chirurgical, conservant mieux ses performances en atmosphère humide que le masque grand public ;



- soit un masque grand public à 90% de filtration (catégorie 1), présentant l'inconvénient de retenir plus facilement l'humidité donc étant plus vite saturé ce qui diminue sa respirabilité et détériorant ses performances de filtration.

Dans tous les cas, le port du masque doit s'intégrer dans les mesures retenues dans le cadre de l'évaluation des risques. Il vient compléter le respect des mesures barrières, de l'hygiène des mains et de la distanciation physique. Quand le port du masque est impossible, la distanciation doit être de deux mètres. Le masque doit être changé toutes les quatre heures, au moins toutes les deux heures en ambiance humide, ou lorsqu'il est humide.

L'ajustement est recommandé pour permettre de choisir le modèle et la taille du masque adaptés à la morphologie du visage de chaque personne, lorsque cela est possible. A chaque mise en place du masque, le salarié doit contrôler l'étanchéité au visage. La durée de port du masque doit être conforme à celle prévue par sa notice d'utilisation.

➤ Augmenter l'apport d'air neuf dans les locaux. Il est également recommandé, après consultation et avis des services vétérinaires, pour la prévention des risques biologiques dans les filières viandes, de proscrire le recyclage de l'air dans les zones à risques biologiques, telles que la réception des animaux, l'abattage, l'éviscération, la boyauderie... S'agissant des douches, les employeurs veilleront, dans la mesure du possible et en fonction des contraintes structurelles des infrastructures, au renouvellement de l'air neuf dans le local des douches, et à l'étalement de leur utilisation pour les personnels des services concernés (poste de saignée,...).

➤ Ne pas pratiquer de communications "à l'oreille" entre collègues (souvent pratiquées en raison de l'environnement bruyant) et développer de nouveaux modes de communication (par gestes ou par écrit). L'encadrement veillera à la transmission des informations préalablement à la prise de poste.

➤ Nettoyer les surfaces contaminées avec un produit contenant un tensioactif puis les désinfecter avec un produit virucide répondant à la norme NF EN 14476 actif sur les virus enveloppés, en respectant un plan de nettoyage précisant :

❖ les surfaces à traiter : poignées de portes, interrupteurs, parois des écrans de protection, outils communs, pistolet d'abattage ou « matador » et couteaux, clavier d'ordinateur, téléphone ;

❖ la périodicité : à chaque changement d'équipe ou fin de poste ;

❖ le mode opératoire : en respectant strictement les indications du fournisseur du produit (concentration, matériel d'application, technique d'application et temps de contact, protection des viandes si risque de contact avec le produit).

➤ Proscrire le nettoyage des surfaces à jet d'eau haute pression en cours de production, car cette pratique peut remettre en suspension dans l'air ambiant les micro-organismes présents sur les surfaces. Cette opération ne peut être réalisée que par des équipes spécialisées et uniquement en l'absence de personnel de production



- Prévoir des temps de pause suffisants pour permettre la prise en compte du lavage des mains et du changement d'équipements de protection individuelle.
- Respecter les mesures de distanciation physique, dans les locaux de restauration et les vestiaires, en gérant les flux de personnes, en créant des entrées et sorties séparées... Modifier l'organisation du travail pour limiter le nombre de personne en pause simultanément et rappeler les règles d'aménagement des salles de pause et des vestiaires (aération, marquage, condamnation de certaines places...).
- Mettre en place un contrôle régulier et efficace du bon respect des mesures de prévention par le personnel, notamment dans les vestiaires et salles de pause ; prévoir, dans le règlement intérieur ou une note de service des sanctions adaptées et proportionnées pour les salariés ne respectant pas les consignes.

2/ Mesures générales concernant l'ensemble des secteurs d'activités concernés

Information et formation des salariés :

L'entreprise doit informer et former régulièrement les travailleurs sur la prévention des risques de contamination, en adaptant leur formation à la situation de l'entreprise et à la nature des postes occupés.

Cette information et formation passent notamment par :

- L'affichage des consignes de prévention générales contre le SARS-CoV-2 et des mesures de prévention spécifiques à l'entreprise, dans un lieu facilement accessible (par exemple entrées et sorties de l'établissement, vestiaires, badgeuse le cas échéant, restaurant d'entreprise ou cafétéria) ; ces consignes et mesures de prévention spécifiques peuvent également faire l'objet d'une note d'informations communiquée en même temps que le bulletin de salaire.
- La délivrance aux salariés, intérimaires et salariés de prestataires extérieurs (ouvriers de production et personnels de nettoyage) d'une information et d'une formation portant sur le risque SARS-CoV-2 et sur les mesures de prévention mises en place. L'employeur est responsable de la délivrance de cette information et de cette formation, en collaboration avec le service de santé au travail et les préventeurs de l'entreprise lorsqu'ils existent. En cas de



recours à des travailleurs intérimaires, l'information doit être délivrée par l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice et la formation par l'entreprise utilisatrice. L'information et la formation sur le risque Covid-19 et les mesures de prévention prises doivent être délivrées dans une langue comprise par les salariés. Il est fortement recommandé de s'assurer que les consignes sont bien intégrées.

➤ L'information des salariés sur leurs droits s'ils sont cas confirmés de Covid-19 ou cas contact à risque : arrêt de travail délivré par un médecin et modalités d'indemnisation : indemnités journalières (IJ) de la Sécurité sociale et les indemnités complémentaires versées par l'employeur sans jour de carence ; mise en place du télétravail pour les travailleurs cas contact à risque dont le poste le permet.

➤ Demander aux salariés cas confirmés et cas contacts d'informer l'entreprise afin de limiter la chaîne des contaminations.

Hébergements collectifs :

Les conditions d'hébergement collectif sont un facteur de risque de contamination. Dans ce cas, il convient donc de respecter les obligations relatives aux conditions d'hébergement dans le contexte du SARS-CoV-2, et notamment :

➤ L'obligation de déclaration d'hébergement collectif de travailleurs lorsque celui-ci est organisé par l'employeur, adressée :

- à la préfecture ;
- à l'inspecteur du travail du lieu où est situé le local d'hébergement.

➤ Les règles d'hébergement collectif doivent être conformes aux mesures de prévention de lutte contre la propagation du SARS-CoV-2 notamment en termes de distanciation physique et de mise en place des gestes barrière. L'obligation pour l'employeur de garantir la santé et la sécurité de travailleurs prévue à l'article L.4121-1 du code du travail impose de prendre en compte ces obligations y compris dans le cadre de l'hébergement ;

L'obligation de vigilance des maîtres d'ouvrages et des donneurs d'ordre, s'exerce aussi à l'égard du respect par le sous-traitant direct ou indirect des règles relatives à la santé et sécurité du travail, et donc de celles relatives à l'hébergement.

➤ Il appartient à l'employeur d'organiser l'utilisation des espaces communs de manière à éviter les contacts rapprochés et assurer le nettoyage et la désinfection de ces espaces ;



- Les conditions d'hébergement collectif impliquent que les salariés hébergés sur un même site entretiennent des contacts très souvent évalués « à risque » (chambres et sanitaires partagés, cuisines et salles de restauration communes, etc.).
- Dès la détection d'un cas, tous les travailleurs contact à risque hébergés sur le même site doivent donc être placés en isolement pendant 10 jours (au sein d'un hébergement mis à disposition par l'employeur, et à défaut au sein d'un hébergement proposé par la cellule territoriale d'appui à l'isolement, avec prescription d'un arrêt de travail par la plateforme territoriale de l'Assurance maladie lorsque le télétravail est impossible) afin d'éviter la propagation du virus au sein de l'établissement.
- Afin de pouvoir garantir le respect de ces mesures de prévention indispensables pour lutter contre la propagation du virus, il y a lieu de privilégier les hébergements en chambre individuelle.
- Les situations d'hébergement collectif induisent fréquemment le co-voiturage : respecter des mesures barrières lors du covoiturage (pour les véhicules légers deux passagers sont admis à l'arrière du véhicule, et aucun passager directement à côté du conducteur, friction des mains au gel hydro-alcoolique avant d'entrer dans le véhicule...), porter des masques à 90 % de filtration (catégorie 1) ou chirurgicaux et désinfecter les véhicules.

Stratégie sanitaire pour les cas symptomatiques et confirmés

- Situation des salariés ressentant des symptômes du SARS-CoV-2 :

La précarité de l'emploi de certains salariés peut générer des comportements à risque, comme travailler alors qu'ils sont malades, pour éviter toute perte de revenus.

Il est donc d'autant plus nécessaire de disposer d'une procédure « conduite à tenir si une personne présente sur le lieu de travail des symptômes évoquant ceux du SARS-COV-2 » prévoyant notamment :

- ❖ En l'absence de symptômes graves, de renvoyer le salarié à son domicile pour qu'il s'isole, et lui indiquer de contacter son médecin ;
- ❖ En cas de symptômes graves (difficultés respiratoires...), de contacter le 15, directement par l'entreprise ;
- ❖ De prendre en charge le salarié et de l'isoler dans un local sur le lieu de travail, dans l'attente de sa prise en charge médicale.

(En cas de suspicion, il convient de consulter le site www.gouvernement.fr/info-coronavirus).

- Situation des salariés cas confirmés (test positif dans le cadre du contact-tracing et/ou dans le cadre de dépistages ciblés) et des personnes contacts à risque :



L'objectif est de maîtriser les chaînes de contamination :

❖ Eviction et isolement des cas confirmés, qu'ils soient symptomatiques ou asymptomatiques (mesures d'isolement en milieu professionnel, dans l'attente de la prise en charge d'une assistance médicale d'urgence si nécessaire, mais également dans les hébergements collectifs pour les salariés concernés) ; respecter la durée de l'arrêt de travail prescrit par le médecin (a minima 10 jours après la date de début des signes pour les cas symptomatiques, avec absence de fièvre au 10^{ème} jour, sinon l'isolement est prolongé au moins 48 h après la disparition de la fièvre ; pour les cas asymptomatiques isolement de 10 jours à compter de la date du prélèvement positif). La reprise d'activité à l'issue de la période d'isolement nécessite le port du masque chirurgical pendant 10 jours et le strict respect des mesures barrières ;

❖ Eviction et quarantaine des personnes contacts identifiées à risque (pendant une période de 10 jours à partir de la date du dernier contact avec le cas confirmé, avec réalisation d'un test à J+10 et levée de la quarantaine seulement si le résultat est négatif) ; La reprise d'activité à l'issue de la période de quarantaine nécessite le port du masque pendant 10 jours et le strict respect des mesures barrière ; NB : le travail d'investigation des personnes contacts à risque autour des cas confirmés nécessite une implication forte de l'employeur en lien avec les pouvoirs publics et les autorités locales (notamment ARS, CPAM, DIRECCTE, DDCSPP et service de santé au travail) ;

❖ Renforcement des moyens de prévention collective et individuelle, en particulier les gestes barrières et le port du masque.

Dans l'ensemble de ces cas, l'entreprise doit informer son service de santé au travail, le service vétérinaire d'inspection ainsi que ses entreprises de travail temporaire et entreprises prestataires le cas échéant, qui devront informer leur service de santé au travail.