

Pour toutes questions, nous contacter par courriel à l'adresse : federationdesgrandsvinsdebordeaux@fgvb.fr

16 mars 2022

Les dernières informations ajoutées figurent en caractères bleus :

Suppression du port du masque en intérieur, du passe vaccinal et du protocole sanitaire en entreprise

VITICULTURE : LES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT **SUITE A L'EPIDEMIE DE COVID19**

- Protection des salariés et des employeurs -

Les services de l'Etat insistent sur le respect scrupuleux des mesures sanitaires par tous, ainsi que sur les préconisations à suivre pour les employeurs afin de respecter les obligations en matière de santé et de sécurité au travail.

Rappel des gestes barrières pour préserver votre santé et celle de votre entourage :

- se laver les mains très régulièrement ;
- tousser ou éternuer dans son coude ou dans un mouchoir à usage unique ;
- porter un masque jetable ou lavable ;
- rester à distance des autres et limiter les contacts (éviter les rassemblements, saluer sans se serrer la main, arrêter les embrassades) ;
- aérer régulièrement chaque pièce de vie.

<https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/>

<https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/protection-des-travailleurs/>

Recours à une entreprise de travaux agricoles

Si vous avez recours à une entreprise de travaux agricoles, vous devez impérativement vous assurer que celle-ci applique les mesures de prévention afin de vous protéger, vous et vos propres salariés.

Cela vaut pour les déplacements des salariés de ces entreprises (principe : de préférence une seule personne par véhicule, deux personnes au plus, l'une à l'avant, l'autre à l'arrière du côté opposé), comme pour l'utilisation du matériel qui doit être désinfecté avant chaque changement d'utilisateur.

Il convient de respecter les mesures de sécurité à la vigne comme au chai.

Il faut aussi éviter les attroupements en bordure de parcelle, comme les repas pris en commun.

Mesures préventives

Outre les mesures de prévention rappelées dans le document du gouvernement, voici un exemple de mesure « barrière » de bon sens que vous pouvez mettre en œuvre :

Pour l'usage des sécateurs, prévoir une désinfection systématique après chaque journée de travail ou affecter un sécateur à chaque salarié pour la durée des travaux de taille.

La MSA a mis à disposition des fiches préventives concernant :

- 1/ Les gestes barrières
- 2/ L'organisation du travail
- 3/ L'organisation des espaces

https://www.msa.fr/lfy/employeur/coronavirus-consignes?p_p_id=56_INSTANCE_eeQuwqirlwAi&p_p_lifecycle=0&p_p_state=normal&p_p_mode=view&p_p_col_id=column-1&p_p_col_count=1&_56_INSTANCE_eeQuwqirlwAi_read_more=3

Accueil des saisonniers

Les équipes Santé-sécurité au travail de la MSA ont mis en place des outils afin d'accompagner les exploitants agricoles dans l'objectif d'éviter toute propagation de la Covid-19 lors de l'accueil de travailleurs saisonniers. Ainsi, la MSA propose des aides aux :

- diagnostics de prévention ;
- préconisations d'organisation ;
- démarches pour embaucher des saisonniers étrangers ;
- acquisitions d'équipements collectifs.

<https://ssa.msa.fr/covid-19-la-msa-vous-accompagne-dans-lemploi-de-travailleurs-saisonniers/>

Conseils et bonnes pratiques au travail

Depuis le 28 février, le port du masque n'est plus obligatoire dans les lieux clos (entreprises, écoles, administrations, services publics, magasins...) ; à l'exception toutefois des transports collectifs de voyageurs et les établissements de santé.

Salariés comme visiteurs ne sont donc pas tenus de porter le masque, mais peuvent le porter s'ils le souhaitent.

Le passé vaccinal, qui était requis pour les visiteurs participant à certaines activités oenotouristiques, est supprimé à compter du 14 mars, rendant de facto l'accès à ces activités libre et possible pour tous les publics. Pour rappel, les jauges limitant le nombre de visiteurs ne s'appliquaient déjà plus.

Le protocole sanitaire en entreprise cesse de s'appliquer à la même date du 14 mars. Il sera remplacé par un bref guide des « mesures de prévention des risques de contamination au Covid-19 hors situation épidémique ». Il est recommandé de continuer à appliquer les gestes barrières (lavage des mains, nettoyage et aération des locaux). L'employeur doit accorder une importance particulière aux salariés vulnérables.

<https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/article/guide-repere-des-mesures-de-prevention-des-risques-de-contamination-au-covid-19>

Rappel des règles d'isolement:

<https://www.service-public.fr/particuliers/actualites/A15400>

ADULTE		
	POSITIF	CAS CONTACT
Avec schéma vaccinal complet	Isolement : 7 jours pleins après début symptômes ou test positif Réaliser un test antigénique ou PCR le 5ème jour : - si test négatif et absence symptômes depuis 48h, l'isolement peut être arrêté au bout de 5 jours ; - si test positif ou en l'absence de test, isolement à poursuivre jusqu'au 7 ^e jour (sans nouveau test à réaliser à la sortie de l'isolement).	Plus d'obligation d'isolement. Test antigénique ou PCR immédiat : - si test positif, s'isoler immédiatement ; - si test négatif, autotest à J+2 puis à J+4 après le dernier contact avec la personne positive : si l'un est positif, à confirmer par un test antigénique ou PCR.
Non vacciné ou avec schéma vaccinal incomplet	Isolement : 10 jours pleins après début symptômes ou test positif Réaliser un test antigénique ou PCR le 7ème jour : - si test négatif et absence symptômes depuis 48h, l'isolement peut être arrêté au bout de 7 jours ; - si test positif ou absence de test, isolement à poursuivre jusqu'au 10 ^e jour (sans nouveau test à réaliser à la sortie de l'isolement).	Isolement : 7 jours pleins après le dernier contact avec la personne positive. Pour sortir de l'isolement, réaliser un test antigénique ou PCRT, et avoir un résultat négatif. Si le test est positif, isolement de 10 jours après la date du test positif.
ENFANT de moins de 12 ans		
	POSITIF	CAS CONTACT
Vacciné ou non vacciné	Isolement : 7 jours pleins après début symptômes ou test positif Réaliser un test antigénique ou PCR le 5ème jour : - si test négatif et absence symptômes depuis 48h, l'isolement peut être arrêté au bout de 5 jours ; - si test positif ou en l'absence de test, isolement à poursuivre jusqu'au 7 ^e jour (sans nouveau test à réaliser à la sortie de l'isolement).	Pas d'isolement. Trois Autotests à J0, J+2 puis à J+4 Si cas positif déclaré dans une classe, les autres enfants pourront rester en classe jusqu'à la fin de la journée. Une seule attestation parentale sur l'honneur est nécessaire pour le retour en classe, dès le premier autotest négatif.

Autres documents utiles :

- le guide du gouvernement concernant le pass sanitaire :

<https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus/pass-sanitaire>

- le guide du Ministère du travail concernant le pass sanitaire :

<https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/questions-reponses-par-theme/article/obligation-de-vaccination-ou-de-detener-un-pass-sanitaire-pour-certaines#15>

- le guide du Ministère du Travail sur la vaccination et le pass sanitaire au travail :

[https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/protection-des-travailleurs/vaccination-pass-sanitaire-au-travail?xtor=ES-29-\[BIE_274_20210902\]-20210902-\[https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/protection-des-travailleurs/vaccination-pass-sanitaire-au-travail\]](https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/protection-des-travailleurs/vaccination-pass-sanitaire-au-travail?xtor=ES-29-[BIE_274_20210902]-20210902-[https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/protection-des-travailleurs/vaccination-pass-sanitaire-au-travail])

Pass sanitaire = schéma vaccinal complet, ou test négatif de moins de 24h, ou attestation rétablissement d'au moins 11 jours et de moins de 6 mois.

Accompagnement de la MSA : aide prévention Covid (APCOVID)

L'employeur doit mettre en place des mesures de prévention et d'organisation du travail, afin de protéger les salariés sur leur lieu de travail et éviter toute propagation du coronavirus.

Le site <https://ssa.msa.fr> (santé sécurité en agriculture) permet de retrouver, dans un espace unique, tous les conseils de la MSA pour limiter les risques de contamination par le coronavirus. Ces contenus pédagogiques ont été réalisés par des experts en santé et sécurité au travail en lien avec des professionnels de santé et des actifs agricoles ; avec des conseils de prévention et les consignes sanitaires par filière (fiches pratiques, vidéos sur gestes barrières, informations sur les aides méthodologiques et financières...).

Un dispositif « Aide Prévention Covid »

Afin d'accompagner financièrement les structures agricoles fortement impactées, la MSA met en place un dispositif de prévention Covid, sous la forme d'une aide. Cette subvention couvre la prise en charge du matériel d'hygiène et de sécurité pour la mise en place des mesures de prévention et des mesures barrières, sur le lieu de travail.

Qui peut bénéficier de l'aide prévention Covid ?

Vous pouvez bénéficier de l'aide prévention Covid, si vous êtes affiliés à la MSA, en tant qu'exploitant agricole ou responsable d'une entreprise de moins de 50 salariés. En Gironde: une attention toute particulière sera portée aux exploitants en difficulté financière et pour les entreprises de moins de 10 ETP sur l'année en cours connaissant des difficultés financières ou économiques.

Quelles sont les dépenses prises en charge ?

L'aide prévention Covid versée par la MSA a pour objectif d'aider les entreprises et exploitants fortement impactés, à financer les achats effectués qui concernent les mesures de prévention et de protection collectives durables permettant de limiter l'exposition des travailleurs (salariés, chefs d'entreprise ou d'exploitation) au risque biologique Covid-19 et aux risques professionnels, ainsi qu'à l'amélioration des conditions de réalisation du travail. **Le montant de cette aide peut aller jusqu'à 1000 € HT.** Des justificatifs vous seront demandés.

A titre d'exemple, ces mesures peuvent concerner les équipements suivants : lave mains, parois en plexiglass, systèmes d'ouverture automatique de portes ou dispositifs « sans contact », signalétique, affichage, construction modulaire...

Par contre, les équipements de protection individuelle (gants ou tout type de masques) et les consommables (gel hydro-alcoolique, savons, lingettes) ne sont pas éligibles.

Depuis le 1er septembre 2020, est éligible à l'Aide Prévention Covid tout achat de masques à usage médical (normés EN 14683), masques de protection respiratoire (normés EN 149) ou masques barrières (référéncés AFNOR Spec S76-001), à condition d'avoir déjà ou prochainement bénéficié de cette aide pour financer une mesure de prévention et de protection collective contre Covid-19.

Seuls seront pris en compte les achats effectués entre le 17 mars 2020 et le 30 novembre 2021.

<https://gironde.msa.fr/lfy/employeur/coronavirus-consignes>

Contactez le service SST de la MSA Gironde

par mail : prp.blf@msa33.msa.fr; par téléphone au 05.56.01.97.71 ou au 05.56.01.97.52

En cas d'infection d'un salarié

Lorsqu'un salarié est contaminé (cas confirmé), l'employeur doit procéder au nettoyage des locaux. Le Covid-19 pouvant probablement survivre 3 h sur des surfaces sèches, il est préconisé de respecter un délai de latence avant de faire effectuer le nettoyage des sols et surfaces.

Les personnes en charge de cette tâche doivent être équipées d'une blouse à usage unique et de gants de ménage. Quant au port de masque de protection respiratoire, il n'est pas nécessaire.

Les sols et surfaces sont nettoyés au détergent avec un bandeau de lavage à usage unique, puis rincés à l'eau avec un nouveau bandeau de lavage. Une fois secs, ils sont désinfectés à l'eau de javel diluée avec un dernier bandeau de lavage. Les déchets issus de cette opération suivent la filière d'élimination classique.

Lorsque l'employeur suspecte un de ses salariés d'être atteint du virus (fièvre, signes respiratoires de type toux et essoufflement), il consulte le site dédié du Gouvernement (<https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>) et incite le salarié d'en faire de même. En cas de risque identifié ou de doute sérieux, le salarié concerné, ou si ce n'est pas possible, l'employeur doit appeler le 15.

Salariés identifiés comme cas contact à haut risque

L'employeur informé que son salarié a été en contact avec une personne infectée, doit réorganiser son poste de travail pendant 7 jours en privilégiant le télétravail.

En principe, ce mode d'organisation du travail nécessite l'accord du salarié et de l'employeur. Cependant, en cas de risque épidémique, pour assurer la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés, il est possible d'y recourir sans l'accord des salariés. Dans ce cas, la mise en place du télétravail ne nécessite aucun formalisme.

Si le télétravail n'est pas possible, l'employeur fera en sorte que le salarié évite notamment les contacts proches (cantine, ascenseur...), les lieux où se trouvent les personnes fragiles et les sorties ou réunions non indispensables.

Autres options :

- l'employeur peut déplacer des congés déjà posés par le salarié pour couvrir la période de 14 jours, mais il ne peut imposer des congés à un salarié qui n'en avait pas posé ;
- mobiliser les jours de RTT dits "à la libre disposition de l'employeur" : dans ce cas, l'employeur doit respecter le délai de prévenance prévu par l'accord collectif de réduction du temps de travail.

Si ni le télétravail ni la prise d'un congé ne sont possibles, l'employeur peut demander à son salarié de rester à son domicile. La personne peut alors se rapprocher du médecin de l'Agence Régionale de Santé pour demander un arrêt de travail spécifique. Si ce dernier n'a pas été délivré et que l'employeur demande à son salarié de ne pas se présenter sur son lieu de travail, la rémunération du salarié est maintenue et son absence est assimilée à une période normalement travaillée.

Arrêt de travail lié à un déplacement à l'étranger pour motif impérieux

<https://gironde.msa.fr/lfy/web/msa-gironde/covid-19-arret-travail-deplacement-imperieux>

Des restrictions à l'entrée du territoire ont été mises en œuvre : toute personne arrivant sur le sol français depuis l'étranger doit s'isoler sur une période de 7 jours et effectuer un test de dépistage de la Covid-19 à l'issue de cette période.

Elles concernent les personnes :

- arrivant en France métropolitaine (ou Guadeloupe, la Réunion, Guyane, Martinique, Mayotte, Saint-Martin, Saint-Barthélemy ou Saint-Pierre-et-Miquelon), en provenance d'un pays étranger par transport maritime ou aérien ;
- se déplaçant par transport terrestre à destination de la Guyane en provenance du Brésil ;
- se déplaçant depuis Mayotte, la Guyane ou la Réunion vers tout autre point du territoire national.

Nb : la mesure d'isolement ne s'applique pas aux personnes arrivant sur le territoire métropolitain en provenance d'un pays de l'Union Européenne, d'Andorre, d'Islande, du Liechtenstein, de Monaco, de Norvège, de Saint-Marin, du Saint-Siège ou de Suisse.

Des dérogations sont néanmoins possibles pour motif impérieux (d'ordre personnel ou familial, de santé relevant de l'urgence, ou professionnel) ne pouvant être différé. **Les salariés et non-salariés agricoles se trouvant dans cette situation et ne pouvant télétravailler peuvent bénéficier d'un arrêt de travail couvrant la durée de leur isolement : cet arrêt de travail pourra être établi après obtention des résultats du test pour une période de 9 jours maximum (7 jours d'isolement + éventuel délai d'obtention du résultat du test).**

Ce nouveau dispositif est entré en vigueur le 22 février 2021 : il concerne les personnes relevant du régime agricole et disposant d'un contrat de travail en France.

https://forms.office.com/Pages/ResponsePage.aspx?id=qNz8uJ_rYkwbZga6IAO2qTLWNEIj1IsZnE7A_O7LdUNVYwSVkzUVJXQ1Y4Wk5ROUdKTTBHNjc5QiQIQCN0PWcu

Les déclarations effectuées n'entraînent pas une indemnisation automatique, la MSA pouvant demander des informations complémentaires.

Démarches employeur

L'employeur doit demander un arrêt de travail couvrant la période d'isolement obligatoire (demande à effectuer à la fin de l'isolement de la personne concernée).

Déplacement pour **motif professionnel** : l'employeur doit conserver un justificatif du déplacement du salarié ou stagiaire, en vue d'un éventuel contrôle.

Déplacement pour **motif personnel, familial ou de santé relevant de l'urgence**, le salarié ou stagiaire doit transmettre à l'employeur une copie de son attestation de déplacement signée.

Démarches exploitant

L'exploitant revenant en France depuis l'étranger doit immédiatement s'isoler sur une période de 7 jours et effectuer un test de dépistage de la Covid-19. Il peut :

- soit demander un arrêt de travail pour la durée de sa période d'isolement obligatoire (demande à effectuer à la fin de son isolement) ;
- soit demander une allocation dérogatoire de remplacement.

Pour bénéficier d'une allocation dérogatoire de remplacement

https://gironde.msa.fr/lfy/exploitant/coronavirus-mesures?p_p_id=56_INSTANCE_NrBedWyaoT5k&p_p_lifecycle=0&p_p_state=normal&p_p_mode=view&p_p_col_id=column-1&p_p_col_count=1&_56_INSTANCE_NrBedWyaoT5k_read_more=3

Actualisation du document unique d'évaluation des risques

Le document unique d'évaluation des risques doit être actualisé dans des délais raisonnables afin de minimiser les possibilités de contagion sur le lieu de travail ou à l'occasion du travail. Pour ce faire, l'employeur doit identifier les situations de travail pour lesquelles les conditions de transmission du virus peuvent se trouver réunies. Il ne s'agit pas seulement de traiter exclusivement des risques directement générés par l'activité professionnelle habituelle, mais également d'anticiper les risques liés à l'épidémie. L'évaluation doit être faite en tenant compte des modalités de contamination et de la notion de contact étroit.

L'employeur doit prévoir des mesures telles que des actions de prévention et de protection, d'information et de formation, ainsi que la mise en place de moyens adaptés.

Pour tenir compte du changement des circonstances, l'employeur doit veiller à l'adaptation constante de son document unique d'évaluation des risques.

Par ailleurs, si nécessaire, toute mesure doit être répercutée vers les entreprises intervenant au sein de l'établissement dans le cadre de l'adaptation des plans de prévention, qui devront également être mis à jour.

Les mesures de prévention qui découlent de l'actualisation du document unique 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 le CSE et le service de santé au travail.

Se conformer aux instructions de l'employeur

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.

Ainsi, tout salarié doit:

- se conformer aux instructions de son employeur (organisation du travail modifiée, télétravail imposé, déplacement reporté) en fonction de la situation de l'entreprise et de sa propre situation;
- assurer sa propre sécurité et celle de ses collègues en respectant les consignes sanitaires qui sont données.