



Nouveau Protocole National du 31 août 2020

3 septembre 2020 (complément de notre [précédent flash du 25 août 2020](#))

La nouvelle version du Protocole National confirme la systématisation de l'obligation de port du masque en entreprise et revient sur les mesures de protection des salariés devant être mises en place par l'employeur.

L'objectif annoncé dans l'intitulé même du Protocole est « *d'assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de covid-19* », vaste programme dans le cadre duquel l'employeur devra déterminer les mesures à instaurer en adéquation avec son fonctionnement.

Quelles sont les modalités de mise en place des mesures de protection ?

Le protocole insiste sur le caractère essentiel du **dialogue social** dans la mise en œuvre des mesures dans l'entreprise. L'employeur doit **associer les représentants du personnel et les représentants syndicaux**, afin de « *faciliter la déclinaison des mesures* » en fonction de la réalité de l'activité de l'entreprise, de sa situation géographique et de la situation épidémiologique.

L'**ensemble du personnel** doit, par ailleurs, être dûment informé et concerté au sein de chaque unité de travail. L'objectif annoncé est de permettre d'identifier les solutions opérationnelles et de s'assurer la confiance de tous dans la capacité de l'entreprise à poursuivre l'activité en toute sécurité. Le protocole doit être décliné pour être retailé sur mesure pour l'entreprise.

Il importera d'informer et de **consulter le CSE et de diffuser la note de service auprès du personnel**.

Cette note doit, à notre sens, être considérée comme une annexe au Règlement Intérieur (applicable à effet immédiat) et répondre aux formalités de dépôt et de publicité de droit commun.

De plus, bien que ce sujet ne soit pas clairement abordé par le Protocole, le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP)

devra être amendé afin de tenir compte des nouvelles mesures mises en place et notamment de l'obligation de port du masque.

Un référent covid-19 doit être désigné (le référent peut être le chef d'entreprise dans les petites structures).

A quelles populations et à quelles situations spécifiques l'employeur doit-il porter une attention particulière ?

L'employeur doit s'assurer de la parfaite connaissance des mesures par l'ensemble du personnel et, dans ce cadre, veiller à ce que les **salariés non permanents** soient impliqués. Il s'agit notamment des salariés en contrats à durée déterminée, des saisonniers, des intérimaires ou encore des salariés détachés. Le protocole rappelle, dans ce cadre, que **l'obligation de vigilance** pesant sur l'employeur en sa qualité de maître d'ouvrage ou de donneur d'ordre vise le respect par le sous-traitant des règles relatives à la santé et la sécurité au travail.

Par ailleurs, s'agissant des salariés « *à risques de formes graves de covid-19* », selon la définition du Haut Conseil de la Santé Publique (HCSP), ou vivant au domicile de personnes à risques, le télétravail est une solution à privilégier, sur demande des salariés concernés.

Qu'en est-il du télétravail désormais ?

Hormis les cas de populations à risques, les salariés ont vocation à exercer leur activité « *sur site ou en télétravail* ». Le protocole rappelle que **le télétravail reste une pratique recommandée**.

Les autorités sanitaires, en concertation avec les partenaires sociaux, se réservent la possibilité d'encourager les employeurs à recourir plus largement au télétravail, en fonction des indicateurs sanitaires.

Pour les entreprises poursuivant, pour le moins partiellement, le recours au télétravail, nous recommandons vivement de définir un cadre et de prévoir les modalités d'exercice de l'activité professionnelle à domicile.

Quelles sont les mesures prônées par le protocole ?

Les mesures d'hygiène et de distanciation physique demeurent. L'employeur peut définir (et alors afficher) une « jauge » spécifique par espace de travail. Un paramétrage de la jauge à au moins 4 m² est recommandé.

La nouvelle mesure de protection imposée par le protocole est le **port du masque en entreprise**. Ce masque est un masque « *grand public de préférence réutilisable* » devant respecter les normes, en particulier les performances en matière de postillon. A noter qu'en cas de prise en charge d'un personnel symptomatique, le port du masque chirurgical s'impose.

Seules de rares exceptions à cette obligation de port du masque sont prévues : hormis le cas des bureaux individuels, des aménagements peuvent

être effectués, on peut citer le cas des ateliers (sous réserve d'une ventilation/ aération fonctionnelles conformes, d'un nombre de personnes présentes restreint et d'une grande distanciation).

Le **retrait temporaire du masque** durant la journée peut être autorisé, à condition de respecter des règles liées à la circulation d'air, à l'existence d'écrans de protection entre les postes de travail, de mise à disposition de visières. Les conditions diffèrent selon que l'entreprise se situe dans une zone de circulation faible ou non du virus. Ainsi, dans une zone rouge, telles que l'Île de France, Bordeaux et la région PACA actuellement, il conviendra, en plus des dispositions précitées, que les locaux bénéficient d'une ventilation mécanique et qu'un espace de 4 m² soit garanti aux personnes.

Le masque est ainsi clairement présenté comme un équipement de protection individuelle dont la fourniture incombe à l'employeur dans le cadre de sa responsabilité en matière de santé et de sécurité du personnel, **le masque devenu obligatoire sera à la charge de l'employeur**.

Grant Thornton Société d'Avocats reste à votre disposition pour tout complément d'information.

Contact



Cécile Didolot

Avocat – Directeur
E: CDidolot@avocats-gt.com
T: +33 1 41 16 27 06

Grant Thornton Société d'Avocats

29, rue du Pont
92200 – Neuilly-sur-Seine, France
www.avocats-gt.com

À propos de Grant Thornton Société d'Avocats

Grant Thornton Société d'Avocats accompagne ses clients dans toutes leurs opérations stratégiques, que ce soit dans un contexte national ou international, grâce à une expertise pluridisciplinaire reconnue dans tous les domaines du droit des affaires.

Grant Thornton Société d'Avocats est membre de Grant Thornton International Limited, organisation mondiale d'Audit et de Conseil, présente dans plus de 130 pays avec plus de 56 000 collaborateurs.

