

Le point sur...

[Protocole national du ministère du travail pour assurer la sante et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de covid-19](#)

Le ministère du travail a publié le 31/08/2020 [le nouveau protocole national pour assurer la sante et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de covid-19](#), remplaçant le protocole national de déconfinement.

Ce protocole du ministère du Travail est structuré en 6 parties, complétées de 4 annexes :

1. Modalités de mise en œuvre des mesures de protection dans l'entreprise dans le cadre d'un dialogue social
2. Mesures de protection des salariés
3. Dispositifs de protection des salariés
4. Tests de dépistage
5. Protocole de prise en charge d'une personne symptomatique et de ses contacts rapprochés
6. Prise de température

Annexe 1 : Bonnes pratiques à promouvoir dans la gestion des flux de personnes

Annexe 2 : Nettoyage, désinfection et aération des locaux

Annexe 3 : Masques

Annexe 4 : Règles de port du masque dans les lieux collectifs clos.

Ce « point sur » présente une synthèse des nouvelles recommandations introduites par le protocole. Pour plus de détail, nous vous recommandons de le lire en entier.

A. Valeur juridique du protocole

Ce protocole n'est pas une loi, un décret, un arrêté ou une circulaire. Il ne faut donc pas le lire et l'appliquer comme tel. **Il s'agit d'un document d'orientation.** Si le protocole du ministère du Travail n'a pas de valeur juridique, en revanche, le [décret n° 2020-860 du 10 juillet 2020 modifié](#) (mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de Covid-19) s'impose à la population et aux entreprises. Ce décret a été signé par le Premier ministre et par 12 ministres, le ministre du Travail n'en fait pas partie. Le principe de prévention universel de lutte contre le virus y est formulé de la manière suivante :

« I. - Afin de ralentir la propagation du virus, les mesures d'hygiène définies en annexe 1 au présent décret et de distanciation sociale, incluant la distanciation physique d'au moins un mètre entre deux personnes, dites barrières, définies au niveau national, doivent être observées en tout lieu et en toute circonstance. »

B. Démarche à mettre en œuvre

Le protocole rappelle la démarche à appliquer :

- évaluation et analyse des risques professionnels,
- transcription de ces résultats dans le document unique d'évaluation des risques (DUER),
- définition de mesures de prévention adaptées en suivant les principes généraux de prévention.

C. Modalités de mise en œuvre des mesures de protection dans l'entreprise dans le cadre d'un dialogue social (partie I du protocole)

C.1 Dialogue social

Le dialogue social doit être un élément essentiel dans la mise en œuvre des mesures, car il permet trouver des solutions opérationnelles tout en renforçant la confiance de tous dans la capacité de l'entreprise à poursuivre l'activité en toute sécurité.

La nouvelle version du protocole ajoute que les mesures de protection concernant les salariés ou toute personne entrant sur le lieu de travail doivent être diffusées auprès des salariés par note de service après avoir fait l'objet d'une présentation au comité social et économique. Elles peuvent être intégrées dans le règlement intérieur de l'entreprise.

À notre sens, il convient de distinguer 2 situations :

- soit la note contient des obligations générales et permanentes auquel cas l'entreprise est tenue de respecter la procédure propre à la modification du règlement intérieur, le cas échéant dans l'urgence ;
- soit la note précise une obligation déjà existante dans le règlement intérieur auquel cas, elle peut être directement diffusée auprès des salariés, sans que la procédure modification du règlement intérieur ne soit appliquée.

Il est important que les principes généraux de prévention du Covid-19 figurent dans le règlement intérieur et ce, notamment, afin de permettre de lier juridiquement les salariés et de sécuriser les éventuelles sanctions qui pourraient être prononcées à l'égard de salariés récalcitrants.

C.2 Référent COVID-19

Le protocole prévoit toujours qu'un référent Covid-19 soit désigné dans toutes les entreprises ; il a pour mission d'assurer la mise en œuvre des mesures définies et l'information des salariés.

C.3 Information des salariés à contrat précaire

Le protocole attire l'attention sur l'importance de l'information des intérimaires, des saisonniers, des salariés en CDD sur les mesures de prévention mises en œuvre pour gérer le risque généré par la pandémie de COVID-19. Cette information est à intégrer à la formation à la sécurité renforcée.

C.4 Salariés vulnérables

Le protocole prévoit également que les employeurs doivent porter une attention particulière aux salariés vulnérables. En effet, Le décret n°2020-1098 du 29 août 2020 fixe, d'une part, la fin du dispositif exceptionnel d'activité partielle applicable aux salariés partageant le domicile d'une personne vulnérable au 31/08/2020 et, d'autre part, restreint la liste des salariés vulnérables. Sont désormais considérés comme vulnérables les salariés répondant à l'un des critères visés ci-dessous et pour lesquels un médecin estime qu'ils présentent un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2, les plaçant dans l'impossibilité de continuer à travailler :

1. Être atteint de cancer évolutif sous traitement (hors hormonothérapie)
2. Être atteint d'une immunodépression congénitale ou acquise
 - médicamenteuse : chimiothérapie anticancéreuse, traitement immunosuppresseur, biothérapie et/ou corticothérapie à dose immunosuppressive
 - infection à VIH non contrôlée ou avec des CD4 < 200/mm3
 - consécutive à une greffe d'organe solide ou de cellules souches hématopoïétiques

- liée à une hémopathie maligne en cours de traitement
- 3. Être âgé de 65 ans ou plus et avoir un diabète, associé à une obésité ou des complications micro ou macrovasculaires
- 4. Être dialysé ou présenter une insuffisance rénale chronique sévère.

En conséquence, à compter du 1er septembre 2020, les salariés considérés comme vulnérables, au regard des dispositions visées ci-dessus, et qui présentent à leur employeur un certificat établi par un médecin sont placées en position d'activité partielle.

Par conséquent, les salariés qui étaient considérés comme vulnérables au titre du [décret du 5 mai 2020](#), mais qui ne le sont plus au titre du décret du 29 août 2020, doivent revenir au travail.

Pour autant, l'employeur n'est pas censé les connaître et n'a pas le droit de conduire des investigations sur l'état de santé du salarié. C'est pourquoi le protocole précise que, dans ce cas, le télétravail doit être favorisé, sur demande des intéressés. Le protocole étend cette règle aux personnes qui vivent au domicile d'une personne à risque de forme grave de Covid-19. L'employeur n'a aucun moyen de savoir si l'un de ses salariés est dans cette situation, sauf attestation médicale. Lorsque le télétravail ne peut pas être accordé aux salariés vulnérables, le protocole précise qu'il convient d'assortir le travail en présentiel de mesures de protection complémentaires dans des conditions de sécurité renforcées :

- mise à disposition d'un masque chirurgical par l'entreprise au travailleur, qui devra le porter sur les lieux de travail et dans les transports en commun lors des trajets domicile-travail et en déplacements professionnels ;
- vigilance particulière de ce travailleur quant à l'hygiène régulière des mains ;
- aménagement du poste de travail : bureau dédié ou limitation du risque (exemple : écran de protection complémentaire au port du masque).

A cet effet, nous vous recommandons d'organiser une visite de reprise avec le médecin du travail.

D. Mesures de protection des salariés (partie II du protocole)

Le protocole aborde ici les mesures d'hygiène et de distanciation physique, le port du masque, la prévention des risques de contamination manu-portée et quelques autres situations ou points de vigilance.

D.1 Mesures d'hygiène et de distanciation physique

Le télétravail reste une pratique recommandée. La continuité de l'activité dans un contexte de circulation du virus est assurée par le respect de l'ensemble des règles d'hygiène et de distanciation physique.

Le protocole reprend le principe de la distanciation sociale (réglementairement un mètre) et demande à l'entreprise d'organiser les flux en mettant en place un plan de circulation.

C'est à l'entreprise de définir le nombre maximal de personnes pouvant être présentes dans ses locaux. Le protocole évoque la jauge de 4 m², à titre indicatif.

Des dispositifs de séparation entre salariés ou entre salariés et autres personnes présentes sur le lieu de travail (clients, prestataires) de type écrans transparents peuvent être mis en place par l'employeur pour certains postes de travail (exemples : accueil, open-space).

D.2 Port du masque

L'objet principal du nouveau protocole est la prévention de la diffusion du virus par aérosol. Le protocole a été établi à partir de l'avis du HSCP (Haut Conseil de la Santé Publique) du 28/08/2020, lequel n'est malheureusement pas disponible à ce jour. Mais dans son [avis du 23 juillet 2020](#), le HSCP

précise que les trois conditions favorables à la transmission aéroportée du virus sont la faible circulation de l'air (qui ne permet pas de diluer suffisamment le virus), les conditions d'ambiance telles que le froid et l'humidité (qui freinent la dégradation du virus), ainsi que les activités et efforts physiques pratiqués.

Pour prévenir ce risque de contamination, **le protocole a introduit un principe général de port du masque systématique dans les lieux clos collectifs, avec des possibilités d'adaptation dans le cadre de la démarche légale d'évaluation des risques. Dans tous les cas, le port du masque doit être associé au respect d'une distance physique d'au moins un mètre entre les personnes, de l'hygiène des mains, des gestes barrières, ainsi que du nettoyage, de la ventilation, de l'aération des locaux et la gestion des flux de personnes.**

Pour rappel, le [décret n° 2020-860 du 10 juillet 2020 modifié](#) impose le port du masque systématique aux entreprises comprenant des ERP - établissements recevant du public.

Le protocole national prévoit deux cas pouvant faire l'objet d'une dérogation au port du masque :

- Lorsque le salarié travaille seul dans son bureau ;
- En atelier, car les salariés sont souvent amenés à effectuer des efforts physiques plus intenses que la moyenne, dès lors que les conditions de ventilation/aération fonctionnelle sont conformes à la réglementation, que le nombre de personnes présentes dans la zone de travail est limité, que ces personnes respectent la plus grande distance possible entre elles et portent une visière.

Pour définir les règles du port du masque dans votre entreprise, nous vous recommandons de prendre en compte les éléments ci-dessous :

- Evaluation des risques sécurité réalisée en prenant en compte notamment les critères du protocole
- Evaluation des risques économiques
 - les salariés considérés comme [contact à risque](#) (exemple : ayant partagé un lieu clos pendant au moins 15 min avec un cas positif, sans masque) peuvent être mis en quatorzaine
 - la présence d'un cluster peut conduire à une fermeture totale ou partielle de l'entreprise
- Résultat du dialogue social sur le sujet

Les critères du protocole à prendre en compte dans le cadre de l'évaluation des risques sécurité sont explicités ci-dessous :

- le lieu géographique où se trouve l'établissement

Les départements sont classés par Santé publique France en fonction du [taux d'incidence du virus](#). Le taux d'incidence représente le nombre de nouveaux cas de COVID-19 diagnostiqués par une PCR SARS-CoV-2 survenus sur les 7 derniers jours dont les données sont consolidées [J-9 à J-3], rapporté au nombre d'habitants de chaque département. Il ne s'agit pas du nombre de malades, ni du nombre de morts. C'est un indicateur de la circulation du virus. Le protocole classe les départements en 4 catégories :

- les départements qui relèvent de l'état d'urgence sanitaire;
- les départements sortis de l'urgence sanitaire dont le taux d'incidence est supérieur à 50 (niveau 1) ;
- les départements sortis de l'urgence sanitaire dont le taux d'incidence est compris entre 11 et 50 (niveau 2) ;
- les départements sortis de l'urgence sanitaire dont le taux d'incidence est de moins de 10 (niveau 3).

- la nature des mesures de prévention en place
 - Protection collective par la ventilation
Existence d'une aération ou ventilation fonctionnelle et efficace. Pour ce faire, elle doit être conforme aux articles R4222-1 à 17 du code du travail. Pour ce qui concerne l'installation de ventilation, elle doit également avoir fait l'objet des vérifications générales périodiques (cf. page 8 et 9 de la brochure INRS ED828).
 - Protection collective
Existence de protection (exemples : vitre, plexiglas...) entre les postes de travail. Leur efficacité dépend de leur taille et de leur positionnement. Certains postes de travail peuvent être totalement isolés du fait de ces dispositifs.
 - Visières de protection
La pertinence du port d'une visière doit être évaluée par l'entreprise en fonction des tâches à accomplir, l'ergonomie du travail et évidemment la visibilité. À noter que le protocole parle de « mise à disposition » et non pas de port rendu obligatoire par l'employeur.
 - Politique sanitaire de l'entreprise
Politique sanitaire avec référent Covid-19 et **capacité à l'auto-éviction en cas de symptômes (ou capacité rapide de dépistage)**.

- la nature des locaux.
 - Volume de l'espace de travail
Plus l'espace est important, plus les aérosols portant le virus peuvent se diluer. Cette notion n'est pas définie par un seuil mais laissée à l'appréciation de l'entreprise, dans le cadre de son évaluation des risques.
 - Densité d'occupation
Nombre de personnes réduits permettant d'éviter une forte densité de personnes dans l'espace de travail (au moins 4 m²). Il s'agit de la « jauge » recommandée déjà mentionnée dans les précédentes versions du protocole qui consiste à diviser la surface disponible au sol par 4 m² afin de déterminer le nombre de personnes maximal présentes dans la pièce.

Suite à l'évaluation des risques, différentes configurations sont possibles :

- port du masque en permanence par tous,
- port du masque en permanence par tous, avec la possibilité, pour certains postes de travail de le retirer par moment pour certaines tâches (cf. critères page 7 du protocole)
- port du masque uniquement lors des circulations (par exemple pour le personnel effectuant un effort physique intense), etc.

Si à l'issue de l'évaluation des risques, l'entreprise décide ne pas imposer le port systématique du masque, il est recommandé de bien documenter les raisons qui peuvent rendre inopportun, impossible, voire tout à fait contre-productif pour la prévention, le port systématique, indifférencié et permanent du masque dans certaines activités ou lieux de l'entreprise.

D.3 Prévention des risques de contamination manu-portée

Le protocole rappelle la nécessité de se laver les mains et les règles de nettoyage ou de désinfection des objets.

E. Dispositifs de protection des salariés (partie III du protocole)

Le protocole évoque la doctrine ordinaire des équipements de protection individuels (EPI), ultime mesure de prévention technique après avoir pris toutes les autres mesures de nature plus collective.

Par ailleurs, le protocole rappelle que les visières ne sont pas une alternative au port du masque, mais peuvent le compléter utilement.

C'est l'analyse de risque, propre à l'entreprise, qui va déterminer s'il convient de faire porter d'autres équipements de protection tels que des gants, lunettes et/ou sur-blouses. Le protocole déconseille le port de gants comme mesure générale de prévention.

F. Tests de dépistage (partie IV du protocole)

Le protocole demande aux entreprises de collaborer avec les autorités sanitaires si elles venaient à être contactées dans le cadre du « contact tracing », l'objectif étant d'identifier les cas-contacts en entreprise.

G. Protocole de prise en charge d'une personne symptomatique et de ses contacts rapprochés (partie V du protocole)

Selon le protocole, l'entreprise, en lien avec le service de santé au travail, doit rédiger une procédure de prise en charge sans délai des personnes symptomatiques.

H. Prise de température (partie VI du protocole)

La prise de température à l'entrée de l'entreprise est possible, pour autant que les personnes donnent leur accord. Cependant, l'enregistrement des données dans le cadre d'un traitement automatisé ou dans un registre papier est prohibé, car contraires à l'article 9 du RGPD.