

Le 9 septembre 2020

N° 98/2020

Covid-19 : nouveau « questions - réponses » du Ministère du travail sur le protocole sanitaire

Le ministère du Travail met à disposition sur son site internet un nouveau "questions-réponses" pour "*accompagner et guider les entreprises et les salariés dans la mise en œuvre du protocole pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de COVID-19*".

Ces questions - réponses portent sur :

- les masques,
- le protocole lui-même,
- le référent Covid,
- les personnes touchées/à risque
- le télétravail

Masque

L'employeur est-il obligé de fournir des masques à ses salariés ? En quelle quantité ?

L'employeur a l'obligation de prendre en charge la fourniture des moyens de protection adaptés aux risques (L. 4122-2 du code du travail). Cette règle s'applique, dans le cadre de l'épidémie de la Covid 19 à la prise en charge du masque.

Les pouvoirs publics recommandent depuis juillet dernier aux entreprises de prévoir un stock préventif de masques de 10 semaines. Ce stock peut être constitué :

- de masques textiles à filtration garantie. Une [liste d'entreprises](#) en capacité de fournir ces masques est disponible ;
- de masques jetables. Une offre française s'est développée : consulter la [liste des producteurs français](#) de ces masques.

Ces masques grand public, de préférence réutilisables, couvrant le nez, la bouche et le menton doivent avoir satisfait aux tests garantissant les performances. Ils sont reconnaissables au logo le spécifiant qui doit figurer sur leur emballage ou sur leur notice. La notice des masques réutilisables précise leurs modalités d'utilisation, de lavage et la limite de réutilisation. S'agissant des masques jetables, il convient aussi de référer à la notice, pour vérifier sur la notice la durée maximale du port du masque. Pour ces derniers, une quantité minimale de deux par jour, plus en tant que de besoin notamment en cas d'altération ou d'humidité, peut être retenue.

Comment une entreprise peut-elle imposer et organiser le port du masque obligatoire ? Peut-on s'affranchir de cette obligation ?

La mesure se fonde sur le nouveau protocole national en entreprise, qui fait notamment suite à l'actualisation des connaissances scientifiques sur la transmission du virus par aérosols et aux recommandations du Haut Conseil en Santé Publique en date du 14 août dernier.

A ce titre, le port du masque grand public est systématisé dans les espaces clos et partagés au sein des entreprises (salles de réunion, open-space, couloirs, vestiaires, bureaux partagés, etc.).

Dans les bureaux individuels, le port du masque ne s'impose pas dès lors qu'il n'y a qu'une seule personne présente.

Dans les ateliers, il est possible de ne pas porter le masque dès lors que les conditions de ventilation/aération sont conformes à la réglementation et que le nombre de personnes est limité, qu'elles portent une visière et qu'elles respectent la plus grande distance possible entre elles, y compris dans leurs déplacements.

Enfin, le salarié peut, lorsque certains critères précis sont réunis et selon le niveau de circulation du virus dans le département, enlever de manière temporaire son masque dans les bureaux partagés.

L'employeur informe ses salariés des règles en vigueur en matière de port du masque. Il le fait par note de service. Pour les entreprises qui en dispose, cette note vaut adjonction au règlement intérieur, après communication simultanée au secrétaire du CSE et à l'Inspection du Travail (L.1321-5 du code du travail).

Puis, chaque entreprise décline, après évaluation des risques dans les conditions définies aux articles L. 4121-2 et L. 4121-3 du code du travail, les dispositions du nouveau protocole pour mettre en place les éléments de protection des salariés, en privilégiant le dialogue social pour mieux se les approprier et prendre en compte la réalité du travail.

Lorsque l'urgence le justifie, les obligations relatives à la santé et à la sécurité peuvent recevoir application immédiate. Eu égard au contexte d'épidémie et en considération de la publication le 1^{er} septembre 2020, par le Ministère du travail, du Protocole national qui fixe les recommandations sanitaires utiles à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs contre le risque de contamination au virus, l'urgence est caractérisée et permet donc à l'employeur de prendre une note de service ou d'information selon les modalités suivantes :

Entreprise de moins de 50 salariés ne disposant pas de règlement intérieur.

Immédiatement : l'employeur prend une note de service écrite, affichée et portée à la connaissance des salariés déclinant dans son entreprise le protocole sanitaire et détaillant les obligations du salarié et les éventuelles dérogations à l'obligation du port du masque.

Rapidement : l'employeur procède, en liaison avec le service de santé au travail et en associant les représentants du personnel à l'évaluation des risques affectant ses salariés pour, le cas échéant, adapter les moyens de prévention et de protection applicables dans l'entreprise.

Entreprise disposant d'un règlement intérieur (entreprise de plus de 50 salariés, entreprises de moins de 50 salariés ayant fait le choix d'adopter un règlement intérieur)

Immédiatement : l'employeur prend une note de service écrite, affichée et portée à la connaissance des salariés détaillant dans son entreprise le protocole sanitaire et détaillant les obligations du salarié et les éventuelles dérogations à l'obligation du port du masque. Cette note de service vaut adjonction au règlement intérieur. Elle est immédiatement applicable dans l'entreprise, en vertu de la procédure d'urgence prévue à l'article L. 1321-5 du CT. Elle est communiquée à l'inspection du travail et, le cas échéant, au secrétaire du CSE.

Rapidement : l'employeur procède, en liaison avec le service de santé au travail et en associant les représentants du personnel à l'évaluation des risques affectant ses salariés pour, le cas échéant, adapter les moyens de prévention et de protection applicables dans l'entreprise.

Les conditions dans lesquelles le port permanent du masque peut être aménagé sont précisées dans le protocole. Elles reposent, outre une analyse des risques appuyée sur le dialogue social, sur les paramètres suivants :

- le niveau de circulation du virus dans le département ;
- l'existence d'une organisation interne pour la prévention et le suivi de la COVID 19 ;
- la taille, la nature, le volume, et les conditions de ventilation des locaux de travail ainsi que la distance effective entre les personnes ;
- la nature des tâches à accomplir, leur compatibilité avec le port permanent du masque et le déploiement de visières ;

La combinaison de ces paramètres fait l'objet d'une présentation synthétique dans l'annexe 4 du protocole.

L'employeur peut-il sanctionner le salarié qui ne porte pas de masque ? Sur quel fondement ?

L'employeur a une obligation de sécurité qui lui impose de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs. Pour mettre en œuvre son obligation, il doit s'appuyer sur les principes généraux de prévention énoncés à l'article L.4121-2 du code du travail, ainsi que sur les recommandations du Protocole national publié par le Ministère du travail, dans le contexte de l'épidémie de Covid-19.

L'employeur, doit donc prendre les dispositions pour faire appliquer les recommandations du protocole dans son entreprise. Dès lors que le masque constitue un moyen de protection de la santé des travailleurs, l'obligation et les circonstances dans lesquelles les travailleurs sont tenus de le porter doivent figurer dans le règlement intérieur de l'entreprise lorsqu'il existe ou dans une note de service comme rappelé ci-dessus.

Dès lors que l'obligation du port du masque est inscrite au règlement intérieur ou dans une note de service, sa méconnaissance est de nature à justifier une sanction disciplinaire, qui doit être proportionnée à la faute ainsi commise.

Il convient de rappeler que si l'employeur peut user, dans les conditions précédemment rappelées, de son pouvoir de sanction, il a également l'obligation de prendre en charge la fourniture des moyens de protection adaptés aux risques (L. 4122-2 du code du travail). Cette règle s'applique, dans le cadre de l'épidémie de la Covid-19 à la prise en charge du masque.

Quelle mention doit figurer dans le règlement intérieur ou la note de service ?

Les mesures inscrites dans le règlement intérieur doivent consister en une obligation, une interdiction ou une limitation de faire dont le non-respect expose à des sanctions. La seule mention dans le règlement intérieur ou la note de service selon laquelle « chaque salarié doit également par son comportement, préserver la sécurité des autres » qui se borne à formuler une recommandation générale invitant les salariés à la vigilance ne présente pas le caractère d'une mesure d'application de la réglementation en matière d'hygiène et sécurité, ni d'une règle générale et permanente relative à la discipline, relevant du règlement intérieur et passible de sanction (CE, 11 juillet 1990, n° 85416 ; CE, 21 octobre 1990, n° 105247 ; CE, 9 décembre 1994, n° 118107).

Il appartient donc à l'employeur de fixer de façon suffisamment précise, dans sa note de service, l'obligation de port du masque et les conditions dans lesquelles elle est appliquée, selon les recommandations du Protocole national. Cette note viendra compléter le règlement intérieur s'il existe et en l'absence de règlement intérieur, elle aura une portée juridique propre, en vertu du pouvoir de direction de l'employeur.

Comment cela se passe dans les espaces de restauration : coin repas, self, self multi-entreprises ?

Le protocole national n'introduit pas d'évolutions majeures et confirme le port du masque.

Pour accompagner les entreprises et les salariés du secteur, le ministère du travail a publié le 7 mai sur son site internet, une fiche conseil « [Restauration collective ou vente à emporter : quelles précautions à prendre contre la COVID-19 ?](#) » regroupant un ensemble de recommandations.

De même, dans son [avis du 21 mai 2020](#), le Haut Conseil de la santé publique (HCSP) formule des préconisations pour les établissements accueillant du public dans la restauration collective.

A ces titres, il convient que le **chef d'établissement** :

- formalise des règles de prévention respectant les [recommandations du HCSP du 24 avril 2020](#) ;
- définisse une organisation locale pratique respectant les mesures de prévention (réorganiser l'espace afin de garantir une distance d'un mètre entre les tables et les sièges), régule les plages horaires et les espaces pour respecter les règles de distanciation physique,
- supprime les offres alimentaires en vrac ;
- organise le service individuel du pain et des couverts par le personnel de restauration ;
- mette en place des séparations physiques aux comptoirs et aux caisses, ainsi qu'un marquage au sol et un plan de circulation avec entrée et sortie de l'établissement par des issues séparées si possible ;
- maintienne une aération des espaces clos tout en évitant des flux d'air dirigés vers les consommateurs ;
- réalise un nettoyage par détergent au minimum quotidien des sols et une désinfection régulière des surfaces les plus fréquemment touchées par les personnes ;
- évite de mettre à la disposition des objets pouvant être touchés par plusieurs consommateurs (salières, poivrières, carafes d'eau, etc.).

Pour limiter la propagation du virus dans des espaces communs clos, **les usagers** ont aussi un rôle à jouer :

- Respecter les gestes barrières notamment en se lavant les mains ou en utilisant une solution hydro alcoolique avant l'entrée dans le local de restauration collective ;
- Porter un masque systématiquement (pour les usagers de plus de onze ans) lors des déplacements au sein du local de restauration collective, hormis à table ;
- Respecter une distanciation d'un mètre entre convives dans la queue et à table ;
- Pour prendre place autour de la table, s'installer en quinconce en laissant une place vide en face de soi. Ne pas s'installer en face à face ;
- Éviter le brassage entre groupes sociaux, déjeuner de préférence avec des collègues du même bureau/service ;
- Respecter le plan de l'organisation de l'espace en ne déplaçant ni les chaises, ni les tables ;
- Ranger son masque dans une pochette le temps du repas ;
- Se laver les mains après avoir remis son masque ;

Les personnes ayant déjà contracté le virus et en ayant guéri sont-elles obligées de porter un masque (lorsque celui-ci est obligatoire) et de respecter les gestes barrières et la distanciation physique ?

L'objectif de la mesure est de se protéger et de protéger les autres. En l'absence d'informations précises sur l'existence et la durée d'une immunité pour les personnes déjà contaminées, et des risques de contamination par ces personnes, l'obligation de respecter les gestes barrières et de porter un masque est valable pour l'ensemble de la population.

Peut-on prévoir des adaptations dans le secteur de la radiodiffusion et de la télédiffusion ? A quelles conditions ?

Le protocole a ouvert la possibilité d'adaptations au principe du port permanent du masque dès lors que sont respectées certaines mesures de prévention et qu'il est tenu compte du niveau de circulation du virus. D'autre part, il a admis la possibilité d'adaptations particulières pour les métiers dont la nature même rend incompatible le port du masque.

Dans les activités de radiodiffusion et télédiffusion, pour des motifs de bonne communication et compréhension, notamment vis-à-vis des publics sourds et malentendants, et d'image, ainsi que de transparence des débats et de la vie publique, les adaptations au port permanent sont possibles selon les modalités suivantes :

- La personne (journaliste, professionnel ou intervenant extérieur convié en studio) peut momentanément, lors de son intervention orale, déposer son masque. Pour le(s) présentateur(s) et lors des débats avec des personnes intervenant en plateau, ce retrait dure le temps de l'intervention et des échanges entre les personnes.
- Les mesures de prévention suivantes sont respectées dans l'espace concerné : ventilation, extraction d'air haute, grand volume, mise à disposition de visières, faible densité de personnes dans la pièce, politique de prévention dans l'entreprise (ces mesures figurent dans le PNE).
- La distance entre la personne intervenante et toute autre personne est d'au minimum de 1,5 mètres.

- Toute autre personne présente dans l'espace concerné (technicien, autre invité ou intervenant...) porte le masque quand bien même elle serait visible par le téléspectateur.
- Il est organisé une désinfection régulière de l'espace considéré.
- Les règles de droit commun s'appliquent dans les autres espaces clos et collectifs que le studio (couloirs, salles de rédaction...).
- Une information est donnée au public sur les conditions de suspension du port du masque (respect des règles de prévention, port du masque par les autres personnes présentes, caractère temporaire du fait d'enlever le masque pour les personnes concernées, qui le portent dans leur environnement de travail le reste de la journée).

Protocole sanitaire au travail

A partir de quand le protocole s'applique-t-il dans les entreprises ?

Le protocole a vocation à s'appliquer à compter du 1^{er} septembre. Dès cette date, l'employeur prend une note de service pour décliner dans l'entreprise les obligations relatives au port du masque, dans les conditions évoquées plus haut.

Puis l'employeur engage un travail de réflexion et une analyse rigoureuse des risques préalables, en association avec les représentants du personnel et en liaison avec le service de santé au travail, pour adapter les moyens de prévention en place dans l'entreprise conformément à l'ensemble des recommandations du protocole. Ce travail de réflexion doit être initié dès le 1^{er} septembre. La déclinaison opérationnelle des moyens de prévention et de protection dans l'entreprise doit être réalisée dans les meilleurs délais à l'issue de cette analyse des risques.

Dans le cadre de ses prérogatives, l'inspection du travail a un rôle de conseil auprès des employeurs, des salariés et de leurs représentants dans la mise en œuvre du protocole national (cf. question 16).

Les employeurs doivent-ils mettre en place tout ce qui est prévu dans le protocole sanitaire ? Ses dispositions sont-elles obligatoires et contraignantes ?

Le protocole national, pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise, est un document de référence établi par le ministère du Travail et constitue la norme sanitaire applicable dans les entreprises. Il rappelle les dispositions applicables en matière de santé et sécurité au travail, notamment l'obligation de sécurité incombant à l'employeur, les principes généraux de prévention et la nécessaire évaluation des risques qui en découle. Il formalise en matière de santé et sécurité au travail, dans un document pratique et opérationnel les recommandations du HSCP pour se protéger du risque de contamination au Covid-19. Ces recommandations constituent les mesures reconnues par les autorités sanitaires comme utiles et efficaces pour protéger les personnes contre le risque de contamination au virus. Elles doivent être prises en considération par l'employeur pour la mise en œuvre des principes généraux de prévention qui lui incombent en application de l'article L.4121-2 du code du travail.

Chaque entreprise applique donc ces recommandations dans le cadre de son obligation en matière de santé et sécurité. Il appartient à l'employeur par la voie du règlement intérieur ou par note de service portée à la connaissance de tous, de préciser – à la suite de l'analyse des risques effectuée et en privilégiant le dialogue social - les modalités permettant notamment la mise en œuvre de l'ensemble des gestes et mesures barrière identifiées.

Le protocole constitue également un document de référence pour l'inspection du travail. Les agents de l'inspection du travail l'utilisent comme base pour conseiller les acteurs du dialogue social ainsi que lors des contrôles en matière d'hygiène et de santé-sécurité.

Quelle distanciation doit être mise en place dans l'entreprise ?

Chaque collaborateur doit pouvoir disposer d'un espace lui permettant de respecter la règle de distanciation physique d'au moins un mètre par rapport aux autres personnes (ex. autre salarié, client, usager, prestataire, etc.).

L'employeur peut définir une « jauge » précisant le nombre de personnes pouvant être présentes simultanément dans un même espace et l'afficher à l'entrée (ex : salle de réunion, vestiaire, salle de pause, etc.). A titre indicatif, une jauge fixée à 4m² par personne peut être retenue afin de garantir une distance d'au moins un mètre autour de chaque personne.

L'employeur doit veiller, outre une action sur l'organisation du travail permettant de séquencer les process ou de revoir les tranches horaires, à éviter ou limiter au maximum les regroupements et les croisements.

L'annexe 1 du protocole recense les bonnes pratiques identifiées sur ce point.

Si je travaille dans un bureau avec un collègue mais que je peux respecter la distanciation physique, dois-je tout de même porter un masque ?

Suite à l'actualisation des connaissances relatives à la transmission du virus SARS-CoV-2 par aérosols ([avis du Haut conseil de la santé publique, en date du 14 août](#)), le port du masque dans un lieu clos, même lorsque que la distanciation physique peut être respectée, devient la règle générale. Il ne se substitue pas aux gestes barrières, dont le lavage des mains, qui doivent continuer à être respectés.

Si je travaille en extérieur, suis-je soumis aux recommandations du protocole et, en particulier, au port du masque ?

Le protocole prévoit que le port du masque ne s'impose pas dans la mesure où il n'y a pas regroupement et maintien des distanciations sociales.

Cette règle ne dispense toutefois pas, le cas échéant, du respect des règles fixées par arrêté préfectoral (en application du décret n° 2020-860 du 10 juillet modifié) qui peuvent imposer le port du masque dans certaines catégories d'établissement recevant du public ou sur la voie publique.

Les chantiers précisément délimités et dont l'accès au public est interdit ne constituent pas des espaces publics soumis aux arrêtés préfectoraux imposant le port du masque. Dès lors, seul le protocole, tel que mis en œuvre par les employeurs à la suite de leur évaluation des risques, s'applique aux travailleurs présents sur ces chantiers.

Sur les terrasses de cafés ou pour les salariés en situation professionnelle dans les espaces publics tant les arrêtés préfectoraux imposant le port du masque, dans les villes où ils existent, que le protocole, s'appliquent. Dès lors, il est préférable, pour ne pas être en défaut, de retenir la règle la plus stricte, à savoir le port du masque obligatoire en toutes circonstances.

Comment appliquer la distanciation physique dans un véhicule professionnel type camionnette ? (pas de banquette arrière).

La présence de plusieurs salariés dans un véhicule professionnel est possible à la condition du port du masque par chacun, de l'hygiène des mains et de l'existence d'une procédure de nettoyage/désinfection régulière.

Quelles mesures sanitaires les salariés sont-ils en droit d'attendre de leur employeur pour le retour au travail ? Quels sont les gestes barrières en entreprise ?

Les mesures sont décrites dans le protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprises. Elles doivent faire l'objet d'un dialogue social et être portées à la connaissance de l'ensemble des salariés.

La situation des personnes présentant un risque ou une fragilité doit faire l'objet d'un examen particulier associant en tant que de besoin le conseil du médecin du travail.

De façon générale, les gestes barrières en entreprise sont les mêmes que dans la vie quotidienne : distanciation d'un mètre, se laver régulièrement les mains à l'eau et au savon ou par une friction hydro-alcoolique, se couvrir systématiquement le nez et la bouche en toussant ou éternuant dans son coude, porter un masque...

Quels sont les recours d'un salarié qui estime que sa sécurité sanitaire n'est pas assurée ?

Si le salarié considère qu'il y a une cause de danger grave et imminent, il peut alerter son employeur et se retirer de cette situation, il peut alerter les instances représentatives du personnel, le médecin du travail et l'inspection du travail. Le CSE peut initier un droit d'alerte afin de mener une enquête avec l'employeur à l'issue de laquelle, l'employeur prend les mesures adaptées. En cas de désaccord persistant, l'inspection du travail est saisie (article L. 2312-5 et L. 2312-59 du code du travail).

Peut-on être testé au Covid-19 par son employeur ? La prise de température à l'entrée de l'entreprise peut-elle être obligatoire ?

Un contrôle de température à l'entrée des établissements/structures n'est pas recommandé mais le ministère des Solidarités et de la Santé conseille à toute personne de mesurer elle-même sa température à son domicile en cas de sensation de fièvre et plus généralement d'auto-surveiller l'apparition de symptômes évocateurs de Covid-19.

Les entreprises qui le souhaitent, dans le cadre d'un ensemble de mesures de précaution, peuvent organiser un contrôle de la température des personnes entrant sur leur site dans le respect de la réglementation en vigueur.

A ce titre, doivent être exclus :

- les relevés obligatoires de température de chaque employé ou visiteur dès lors qu'ils seraient enregistrés dans un traitement automatisé ou dans un registre papier ;
- les opérations de captation automatisées de température au moyen d'outils tels que des caméras thermiques.

En tout état de cause, en l'état des prescriptions sanitaires des autorités publiques, le contrôle de température n'est pas recommandé et a fortiori n'a pas un caractère obligatoire ; le salarié est en droit de le refuser. Si l'employeur, devant ce refus, ne laisse pas le salarié accéder à son poste, il peut être tenu de lui verser le salaire correspondant à la journée de travail perdue.

Les employeurs sont invités, ainsi que le rappelle le protocole, à relayer les messages des autorités sanitaires et à recommander aux salariés présentant des symptômes ou aux cas contacts potentiels – en associant le conseil des services de santé au travail - de se rapprocher de leur médecin traitant en vue de réaliser un test.

Par ailleurs, dans l'intérêt commun, il est important que les salariés comme les employeurs veillent à faciliter l'information mutuelle, ainsi que les démarches des services chargés du « contact tracing », le cas échéant par le biais de la médecine du travail et s'associent aux campagnes de test qui pourront être proposées par les autorités sanitaires, en particuliers en cas d'apparition de « clusters ».

Quel est le rôle de l'inspection de travail en matière de contrôle de la mise en œuvre du protocole et des mesures barrières ? Quels sont ses moyens d'intervention ?

Depuis le début de la crise, l'inspection du travail (IT) intervient en premier lieu en conseil et en accompagnement des entreprises comme des représentants des salariés. S'agissant de la mise en œuvre du nouveau protocole, en particulier lors de sa nécessaire période d'appropriation, elle poursuit dans cette même logique d'appui et d'accompagnement, avec discernement et en fonction des situations rencontrées et du risque identifié.

L'inspection du travail adapte son intervention aux conditions de travail qu'il constate. Elle rappelle, en tant que de besoin, à l'employeur les recommandations du protocole national et les principes généraux de prévention, afin de l'inciter à mettre en œuvre les mesures les plus efficaces pour la protection de la santé des travailleurs en associant leurs représentants. Il participe, le cas échéant, aux réunions du comité social et économique (CSE) et de la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT).

Lorsque la situation l'exige ou en l'absence persistante de mise en œuvre des mesures de prévention requises, les agents de contrôle de l'inspection du travail disposent d'outils juridiques et de prérogatives qui leur permettent d'imposer les mesures de protection nécessaires et leur mise en œuvre effective :

- mise en demeure par le DIRECCTE en cas de situation dangereuse (article L. 4721-1 1°) qui peut aboutir à établir un procès-verbal si l'entreprise ne donne pas suite.
- procès-verbal (article L. 4741-1 du CT)
- référé judiciaire s'il existe un risque sérieux d'atteinte à l'intégrité physique des salariés (Article L. 4732-1).

Quelles sont les obligations de l'employeur concernant : la désinfection, les gestes barrières, la distanciation ?

Les mesures sont rappelées dans le protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprises. L'employeur peut également utilement se référer aux fiches et guides métiers édités par le ministère du travail ou leur branche professionnelle.

Référent Covid-19

Y-a-t-il des conditions pour être référent Covid ? Comment est-il désigné ? A qui doit-il rendre des comptes ?

Le référent Covid veille au respect des gestes barrière et du protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise. Il est l'interlocuteur privilégié des salariés et travaille en collaboration avec le CSE, les services de santé au travail et les ressources humaines.

Sous réserve de la possibilité effective de l'intéressé d'assurer ce rôle, aucune condition n'est imposée pour devenir référent Covid. Dans les entreprises de petite taille, le référent Covid peut être le dirigeant.

Personnes touchées/à risque

Le certificat d'isolement des personnes vulnérables est-il toujours d'actualité ?

Le dispositif de certificat d'isolement des personnes vulnérables et de leur contact a pris fin le 31 août.

Les personnes vulnérables peuvent prendre l'attache du service de santé au travail pour préparer leur retour en présentiel au poste de travail, afin de prévoir, à défaut de recours au télétravail qui reste la solution à privilégier, les mesures complémentaires de protection permettant de leur assurer des conditions de sécurité renforcées.

Pour les personnes exposées aux pathologies les plus lourdes (décret n° 2020-1098 du 29 août 2020) et à défaut de solution satisfaisante, le recours à l'activité partielle sur recommandation médicale reste possible.

Pour mémoire, sont regardées comme vulnérables les personnes répondant à l'un des critères suivants 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/ Etre atteint de cancer évolutif sous traitement (hors hormonothérapie) ;

2/ Etre 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/ Etre âgé de 65 ans ou plus et avoir un diabète associé à une obésité ou des complications micro ou macrovasculaires ;

4/ Etre dialysé ou présenter une insuffisance rénale chronique sévère.

Télétravail

La mise en place du télétravail est-elle une obligation pour l'entreprise ?

Compte tenu de la situation actuelle avec une circulation du virus qui continue, la mise en œuvre du télétravail peut être considérée comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés. La mise en œuvre du télétravail dans ce cadre ne nécessite aucun formalisme particulier.

Le protocole national rappelle que le télétravail demeure un mode d'organisation recommandé en ce qu'il participe à la démarche de prévention du risque d'infection au SARS-CoV-2 et permet de limiter l'affluence dans les transports en commun. Il n'est toutefois pas le seul élément pour assurer la continuité de l'activité. Il doit s'inscrire dans une stratégie globale prenant en compte le contexte sanitaire dans lequel s'inscrit l'entreprise, l'évaluation des risques et en l'associant à la mise en œuvre des mesures barrières et l'organisation générale du travail.

Dans le contexte actuel, l'employeur peut-il se voir imposer d'accorder un ou plusieurs jours de télétravail au salarié ?

Aucune disposition, sauf recommandation express des autorités à raison du contexte sanitaire ou situation de vulnérabilité attestée médicalement, ne peut imposer à l'employeur de donner suite à une demande de télétravail.

Toutefois, si le poste est éligible au télétravail, l'employeur doit motiver son refus.

Ce refus peut, le cas échéant et si une situation médicale est de nature à l'étayer, faire l'objet d'un signalement auprès du médecin du travail qui pourra intervenir au titre de son rôle de conseil en matière de santé et sécurité au travail.

De même, le salarié conserve la faculté de signaler sa situation auprès des représentants du personnel.

En tout état de cause, l'employeur, responsable de la santé et la sécurité, doit privilégier le dialogue et veiller à apprécier de façon approfondie les risques potentiels auxquels un refus peut exposer le salarié.
