



DOSSIER : PROTOCOLE NATIONAL SANTE SECURITE DU 29 OCTOBRE 2020

[Le protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise](#) face à l'épidémie de COVID-19 actualise le dernier du 16 Octobre. Il est applicable depuis le 30 Octobre 2020.

Dans le cadre des nouvelles mesures pour réduire les contacts et les déplacements sur le territoire national durant toute la période du confinement, le télétravail doit devenir la règle dès que cette modalité de travail est compatible avec les missions exercées.

Sur les recommandations du Haut Conseil de la Santé Publique (HCSP), publiées le 28 août 2020, relatif à la transmission du virus par aérosols, le port du masque est systématique dans tous les lieux collectifs clos.

Celui-ci précise deux cas pouvant faire l'objet d'une dérogation au port du masque sous certaines conditions.

Il permet par ailleurs un assouplissement dans le cas des bureaux partagés, notamment les open-space également sous certaines conditions.

Par ailleurs, certains métiers dont la nature même rend incompatible le port du masque pourront justifier de travaux particuliers afin de définir un cadre adapté.

MISE A JOUR DU DOCUMENT UNIQUE

[La circulaire ministérielle publiée le 19 Mars 2020](#) rappelle (voir à partir de la page 9) que le Code du Travail impose à tout employeur de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et la protection de la santé de son personnel. A ce titre, il doit procéder à une évaluation des risques professionnels.

Cette évaluation doit être renouvelée en raison de l'épidémie pour réduire au maximum les risques de contagion sur le lieu de travail ou à l'occasion du travail par des mesures telles que des actions de prévention, des actions d'information et de formation.

Cette nouvelle évaluation doit être retranscrite dans le Document Unique d'évaluation des risques qui doit être actualisé pour tenir compte des changements de circonstances.

PLAN D'ACTION COVID 19

Dans ce contexte pandémique, le Document Unique doit être mis à jour. Cette mise à jour doit intégrer un « Plan d'action Covid-19 ». Celui-ci est quasiment un « document unique pandémie » à part entière qui doit être annexé au Document Unique.

LIVRET D'INFORMATION RENFORCEE COVID-19

Le protocole sanitaire précise que les employeurs doivent accorder une attention toute particulière à leurs salariés y compris aux travailleurs détachés, aux travailleurs saisonniers ainsi qu'aux intérimaires et titulaires de contrat de courte durée de façon à s'assurer qu'ils ont une connaissance des modes de propagation du virus, des gestes barrière, des mesures de distanciation physique et des dispositifs de protection de la santé des salariés mis en œuvre au sein de l'entreprise.

Pour répondre à cette demande, il peut être préconisé de remettre à tous les salariés un Livret d'information renforcée Covid-19.

REFERENT COVID 19

Suite à la publication du dernier Protocole Sanitaire du 29 Octobre 2020, il est précisé qu'un référent Covid-19 doit être désigné.

Dans les entreprises de petite taille, il peut être le dirigeant ou un salarié. Il s'assure de la mise en œuvre des mesures sanitaires définies et de l'information des salariés.

L'identité du Référent Covid-19 ainsi que ses missions doivent être communiquées à l'ensemble du personnel.

Le rôle du référent Covid-19

Le référent Covid-19 est en charge de la sécurité sanitaire des salariés. Il veille au quotidien à la bonne application du protocole sanitaire qui a été défini au sein de l'entreprise et s'assure que les actions de prévention sont respectées.

Formation du référent Covid-19

- Une formation doit lui être dispensée s'il n'a pas pour habitude de gérer la sécurité du personnel.
- En premier lieu, il doit connaître le contenu du Protocole Sanitaire du 29 Octobre 2020.
- Il doit s'assurer que tous les salariés sont bien en possession du Livret d'Information Renforcée Covid 19 si celui-ci a été mis en place au sein de l'entreprise.
- Il doit informer les salariés de l'existence de l'application "TousAntiCovid" et de l'intérêt de son activation pendant les horaires de travail.
- Il doit connaître et maîtriser les gestes barrières, et les appliquer face à des situations nouvelles ou exceptionnelles, par exemple en cas de contamination d'un salarié.
- Il participe à la mise à jour du DUER et du Plan d'Action Covid-19 ou les maîtriser s'ils ont déjà été mis en place.
- Il veille à ce que les salariés respectent les protections collectives et individuelles mises en place comme le port du masque.
- Il veille à ce que les affichages et notes de services en rapport avec le Covid soient affichés.
- Il veille à ce que les marquages nécessaires, sens de circulation, respect des distances soient respectés.

- Il veille à ce que les fournitures nécessaires au respect des consignes sanitaire soient disponibles et en quantité suffisante.
- Il s'assure que tous les salariés ont bien été formés et informés au respect des consignes sanitaires.
- Il doit savoir intervenir auprès d'un salarié présentant des symptômes de contamination et appliquer les consignes du protocole sanitaire du 29 Octobre 2020.
- Il établit le protocole de désinfection des locaux conformément aux recommandations gouvernementales si celui-ci n'a pas été mis en place et vérifie ensuite la bonne application de ce protocole nettoyage. Il communique en ce sens avec les intervenants nettoyage, qu'ils soient internes ou externes à l'entreprise.
- Il s'assure notamment du choix des produits répondant à la norme virucide en vigueur (NF EN 14476), rappelle les conditions d'une bonne utilisation, concentration, protection.
- Il procède à un contrôle régulier du nettoyage des locaux.
- Il veille à la gestion et à l'organisation du stockage et de l'évacuation des déchets liés aux EPI à usage unique.
- Il veille au respect de la stratégie nationale de dépistage mise en place au sein de l'établissement en relayant les messages des autorités sanitaires, en informant sur les conduites à tenir aux salariés présentant des signes symptomatiques,
- Il collabore avec les autorités sanitaires si celles-ci venaient à être contactées dans le cadre du « contact-tracing ». L'utilisation de l'application "TousAntiCovid" peut être utile en ce sens.
- Il élabore le protocole de prise en charge des personnes symptomatiques.

La désignation du Référent covid-19 n'exonère pas l'employeur de sa responsabilité civile et pénale.

Le chef d'entreprise peut être le référent Covid-19 mais il peut également nommer un ou plusieurs salariés volontaires.

Dans le cas où un salarié accepte d'être le référent Covid-19, ses responsabilités civile et pénale ne pourront pas être engagées conformément aux règles de responsabilité en matière d'hygiène et de sécurité puisque c'est l'employeur qui doit répondre et justifier d'une obligation de moyens renforcés en cas de litige.

En revanche, le référent aura la responsabilité de respecter les missions qui lui sont confiées.

REGLEMENT INTERIEUR

Selon le protocole sanitaire du 29 Octobre 2020, les mesures de protection concernant les salariés ou toute personne entrant sur le lieu de travail sont 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.

QUELLES SANCTIONS RISQUE L'EMPLOYEUR ? ([Source service-public.fr](https://www.service-public.fr))

Vérifié le 18 août 2020 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

Sanction civile

En cas de mise en danger, même si elle n'a pas conduit à un accident ou une maladie, le salarié peut prendre acte de la rupture de son contrat de travail. Le salarié pourra saisir le conseil de prud'hommes pour tenter d'obtenir réparation des reproches à l'origine de la prise d'acte.

Vous êtes tenu à une obligation de résultat, c'est-à-dire que vous devez justifier avoir pris les mesures suffisantes pour protéger les travailleurs d'un accident du travail et/ou d'une maladie professionnelle.

En cas de non-respect de cette obligation, vous vous exposez à une réparation financière de préjudice devant le **pôle social** du [tribunal judiciaire](#) pour une **faute inexcusable**.

Sanction pénale et/ou administrative

Le fait d'exposer un salarié à un risque identifié, sans prendre les mesures de prévention qui s'imposent, constitue un manquement à votre obligation de sécurité de résultat. L'obligation de sécurité est une obligation de résultat et le simple fait de ne pas arriver à ce résultat suffit à engager votre responsabilité.

Ce manquement peut faire l'objet d'une condamnation pénale au tribunal correctionnel. Le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) peut émettre, à votre encontre, des sanctions administratives.