

PROTOCOLE NATIONAL POUR ASSURER LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DES SALARIÉS EN ENTREPRISE FACE À L'ÉPIDÉMIE DE COVID-19

Actualisé au 29 octobre 2020

Modifications par rapport au protocole du 16 Octobre 2020

En résumé :

- Les recommandations aux travailleurs à risque de formes graves de Covid-19 sont susceptibles d'évoluer.
- Le télétravail à 100% est la règle pour l'ensemble des activités qui le permettent.
- Incitation à l'utilisation de l'application TousAntiCovid.
- Les réunions en audio ou visioconférence deviennent la règle.
- Suppression de la possibilité de retrait du masque dans les espaces clos.
- Le moment de convivialité dans le cadre professionnel sont suspendus.
- L'employeur peut organiser des dépistages à sa charge avec les salariés volontaires dans le respect du secret médical. Toutefois l'employeur ou ses préposés ne peuvent avoir accès aux résultats.

En détail :

Introduction p.1

16 octobre	29 octobre
<p>La situation sanitaire ne doit pas conduire à relâcher la vigilance face à un risque épidémique qui subsiste, comme en témoigne l'augmentation du nombre de foyers de contamination identifiés depuis la levée progressive du confinement.</p>	<p><u>La situation sanitaire conduit à renforcer</u> la vigilance face à un risque épidémique qui <u>est très élevé</u>, comme en témoigne l'augmentation. <u>de l'incidence constatée sur tout le territoire. Il s'agit de mettre en œuvre des mesures permettant la poursuite de l'activité économique et la protection des salariés.</u></p>

I- LES MODALITES DE MISE EN OEUVRE DES MESURES DE PROTECTION DANS L'ENTREPRISE DANS LE CADRE D'UN DIALOGUE SOCIAL

p.3

16 octobre	29 octobre
<p>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.</p>	<p>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 <u>et communiquées</u> au comité social et économique.</p>

29 octobre
Aux travailleurs à risque de formes graves de Covid-19 (...) Ces recommandations sont susceptibles d'évoluer au regard de la saisine complémentaire du Haut Conseil de santé publique effectuée le 23 octobre 2020.

II- LES MESURES DE PROTECTION DES SALARIES :

Mesures d'hygiène et de distanciation physique : p.5

16 octobre	29 octobre
<p>Le télétravail est un mode d'organisation de l'entreprise. Il est une pratique recommandée en ce qu'il participe à la démarche de prévention du risque d'infection au SARS-CoV-2 et permet de limiter les interactions sociales aux abords des lieux de travail et sur les trajets domicile-travail. A ce titre, dans les zones soumises à couvre-feu, les qui le permettent. Ils sont également invités à le faire dans les autres zones. Ils veillent,</p>	<p>Le télétravail est un mode d'organisation de <u>l'entreprise qui participe activement</u> à la démarche de prévention du risque d'infection au SARS-CoV-2 et permet de limiter les interactions sociales aux abords des lieux de travail et sur les trajets <u>domicile travail. Dans les circonstances exceptionnelles actuelles, liées à la menace de l'épidémie, il doit être la règle pour l'ensemble des activités</u> qui le permettent. <u>Dans ce cadre, le temps de travail effectué en télétravail est porté à 100% pour les salariés qui peuvent effectuer l'ensemble de leurs tâches à distance.</u> <u>Dans les autres cas, l'organisation du travail doit permettre de réduire les déplacements domicile-travail et d'aménager le temps de présence en entreprise pour l'exécution des tâches qui ne peuvent être réalisées en télétravail, pour réduire les interactions sociales.</u></p>
<p>Les employeurs fixent dans le cadre du dialogue social de proximité, un nombre minimal de jours de télétravail par semaine, pour les postes au maintien des liens au sein du collectif de travail et à la prévention des risques liés à l'isolement des salariés en télétravail.</p>	<p><u>Les</u> employeurs fixent <u>les règles applicables</u> dans le cadre du dialogue social de proximité, <u>en veillant</u> au maintien des liens au sein du collectif de travail et à la prévention des risques liés à l'isolement des salariés en télétravail.</p>
<p>En complément, et dans les zones soumises à couvre-feu, les employeurs adaptent les horaires de présence afin de lisser l'affluence aux heures de pointe. Ils sont également invités à le faire dans les autres zones.</p>	<p><u>Pour les activités qui ne peuvent être réalisées en télétravail, l'employeur organise systématiquement un lissage des horaires de départ et d'arrivée du salarié afin de limiter l'affluence aux heures de pointe.</u></p>
	<p><u>L'employeur procède régulièrement à un rappel du respect systématique des règles d'hygiène et de distanciation.</u></p>
	<p><u>L'employeur doit informer le salarié de l'existence de l'application « TousAntiCovid » et de l'intérêt de son activation pendant les horaires de travail.</u></p>
	<p><u>Ainsi, les réunions en audio ou visioconférence doivent constituer la règle et les réunions en présentiel l'exception.</u></p>

Port du masque p.6

Suppression des éléments qui selon le taux d'incidence et les zones soumises à couvre feu, permettaient le retrait temporaire du masque à certains moments de la journée dès lors qu'un certain nombre de mesures étaient prises.

Les règles et conditions particulières de non port du masque dans les bureaux individuels, les ateliers et le milieu extérieur restent en place.

[...] p.7

16 octobre	29 octobre
<p>Par ailleurs, il est rappelé que le port du masque s'impose, sauf dispositions particulières prévues par le décret n°2020-860 du 10 juillet modifié, dans les lieux recevant du public suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Salles d'audition, de conférence, de réunion, de spectacle ou à usage multiple, y compris les salles de spectacle et les cinémas ; • Restaurants et débits de boissons ; • Hôtels et pensions de famille ; • Salles de jeux ; • Établissements d'éveil, d'enseignement, de formation, centres de vacances, centres de loisirs sans hébergement ; • Bibliothèques, centres de documentation ; • Établissements de culte ; • Établissements sportifs couverts ; • Musées ; • Établissements de plein air ; • Chapiteaux, tentes et structures ; • Hôtels-restaurants d'altitude ; • Établissements flottants ; • Refuges de montagne ; • Gares routières et maritimes ainsi que les aéroports ; • Magasins de vente, centres commerciaux ; • Administrations et banques ; • Les marchés couverts. <p>Dans les cas où le port du masque n'est pas prescrit pour un lieu recevant du public, le préfet de département est habilité à le rendre obligatoire lorsque les circonstances locales l'exigent.</p>	<p>Par ailleurs, il est rappelé que le port du masque <u>s'impose dans les établissements recevant du public, sauf dispositions particulières prévues par le décret n°2020-xx du 29 octobre 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de Covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire.</u></p>

Autres situations ou points de vigilance : p.8

16 octobre	29 octobre
<p>L'employeur veille au respect des gestes barrière lors des moments de convivialité réunissant les salariés dans le cadre professionnel.</p>	<p><u>Les moments de convivialité réunissant les salariés en présentiel dans le cadre professionnel sont suspendus.</u></p>

IV- LES TESTS DE DEPISTAGE

p.11 / 12

16 octobre	29 octobre
Des campagnes de dépistage peuvent être menées auprès des salariés sur décision des autorités sanitaires. En revanche, il n'est pas du rôle des entreprises d'organiser des campagnes de dépistage virologique pour leurs salariés.	<u>Au-delà des campagnes de dépistage organisées par les autorités sanitaires et auxquelles les entreprises peuvent participer, les employeurs peuvent, dans le respect des conditions réglementaires, proposer à ceux de leurs salariés qui sont volontaires, des actions de dépistage. A cette fin, la liste des tests rapides autorisés et leurs conditions d'utilisation ont été rendus disponibles par les autorités de santé. Ces actions de dépistage doivent être intégralement financées par l'employeur et réalisées dans des conditions garantissant la bonne exécution de ces tests et la stricte préservation du secret médical. En particulier, aucun résultat ne peut être communiqué à l'employeur ou à ses préposés.</u>

V- LE PROTOCOLE DE PRISE EN CHARGE D'UNE PERSONNE SYMPTOMATIQUE ET DE SES CONTACTS RAPPROCHES

p.12

16 octobre	29 octobre
Application STOP-COVID	Application <u>TousAntiCovid</u>

p.13

16 octobre	29 octobre
https://solidarites-sante.gouv.fr/soins-et-maladies/maladies/maladies-infectieuses/coronavirus/professionnels-de-sante/article/ressources-documentaires-a-destination-des-professionnels-de-sante?var_mode=calcul	<u>https://solidarites-sante.gouv.fr/soins-et-maladies/maladies/maladies-infectieuses/coronavirus/professionnels-de-sante/article/ressources-documentaires-a-destination-des-professionnels-de-sante?var_mode=calcul</u>

Conclusion p.14

29 octobre
<u>Le présent protocole concerne les territoires soumis aux dispositions du décret n° 2020-xx du 29 octobre 2020 prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire.</u>
<u>Pour les territoires d'Outre-Mer qui restent soumis aux dispositions du décret n° 2020-1262 du 16 octobre 2020 modifié prescrivant les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire, le protocole national dans sa version actualisée au 16 octobre 2020 reste en vigueur.</u>

Suppression de l'annexe 4 : Les règles de port du masque dans les lieux collectifs clos