

Actualités

Aperçu rapide

372 Covid-19 : mise à jour du protocole national sanitaire

POINTS CLÉS ► Le ministère du Travail a publié le 17 septembre 2020 une mise à jour du protocole national sanitaire pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise ► Un « questions-réponses » accompagne cette mise à jour.



Camille-Frédéric PRADEL,
docteur en droit, avocat au barreau de Paris



Perle PRADEL-BOUREUX,
docteur en droit, avocat au barreau de Paris



Virgile PRADEL,
docteur en droit, avocat au barreau de Paris

LE PROTOCOLE national sanitaire pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise du 31 août 2020 (V. JCP S 2020, act. 339) a été mis à jour le 17 septembre 2020. Le ministère du Travail a diffusé un « questions-réponses » explicatif (JCP S 2020, act. 351). Les règles posées par le protocole sanitaire du 31 août sont conservées, en particulier l'obligation du port du masque dans les espaces clos. Le développement qui suit expose les apports de la mise à jour et du « questions-réponses ».

1. Caractère obligatoire du protocole sanitaire du 31 août 2020

Le ministère du Travail affirme sans ambiguïté que le protocole national, à compter du 1^{er} septembre 2020, constitue la norme sanitaire applicable dans les entreprises. Nous partageons cette analyse au regard de la jurisprudence de la Cour de cassation.

2. Droit d'alerte

Le ministère du Travail n'exclut pas que des salariés puissent valablement exercer leur droit d'alerte et de retrait en cas de carence de l'employeur.

Cette mention du droit d'alerte n'est pas anodine, l'exercice du droit d'alerte et de retrait ayant été particulièrement mobilisé au printemps dernier (Sur le sujet V. A. Bugada, *Droit de retrait et pandémie : entre droit substantiel et droit processuel* : Procédure 2020, comm. 96. – C.-F. Pradel, P. Pradel-Boureux, V. Pradel, *L'exercice du droit de retrait après le confinement* : JCP S 2020, act. 129).

3. Intervention de l'inspection du travail

Le ministère du Travail envisage qu'après une phase concertée de mise en œuvre du protocole du 31 août 2020, ses services exigent son application par la contrainte :

- mise en demeure par le DIRECCTE en cas de situation dangereuse qui peut aboutir à établir un procès-verbal si l'entreprise ne donne pas suite ;
- procès-verbal ;
- référé judiciaire s'il existe un risque sérieux d'atteinte à l'intégrité physique des salariés (C. trav., art. L. 4732-1).

4. Port du masque : modalité de mise en œuvre immédiate

Le ministère du Travail fournit un tableau exposant les modalités de mise en œuvre immédiate du port du masque (*V. tableau reproduit JCP S 2020, act. 351*).

5. Port du masque : situation des personnes ayant déjà contracté le virus

L'obligation de respecter les gestes barrières et de porter un masque est valable pour l'ensemble de la population, y compris pour les personnes ayant déjà contracté le virus.

6. Port du masque : précision pour les chantiers délimités et dont l'accès au public est interdit

Le protocole du 31 août 2020 prévoit qu'en extérieur, le port du masque ne s'impose pas dans la mesure où il n'y a pas regroupement et maintien des distanciations sociales. Le protocole rappelle qu'un arrêté préfectoral peut toutefois imposer le port du masque dans certaines catégories d'établissement recevant du public.

Le ministère du Travail indique dans le « questions-réponses » que 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.

7. Port du masque : adaptations dans le secteur de la radiodiffusion et de la télédiffusion

Des adaptations au port du masque sont précisées pour les activités de radiodiffusion et télédiffusion, pour des motifs de bonne communication.

Cette dérogation au port du masque vaut essentiellement pour la personne qui intervient (journaliste, professionnel ou intervenant extérieur convié en studio). Elle peut momentanément, lors de son intervention orale, déposer son masque.

Le présentateur lors des débats avec des personnes intervenant en plateau retire son masque le temps de l'intervention et des échanges. 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.

La dérogation est assortie d'un certain nombre de conditions techniques décrites dans les questions-réponses.

8. Isolement des cas contacts : de la « quatorzaine » à la « septaine »

La mise à jour du 17 septembre 2020 prend en compte la nouvelle durée d'isolement annoncée par le Premier ministre lors d'une intervention le 11 septembre 2020.

Les contacts évalués « à risque » selon la définition de Santé publique France seront pris en charge et placés en isolement pendant une période de 7 jours (pendant 7 jours pleins à partir de la date du dernier contact avec le cas confirmé et réalisation d'un test au 7^e jour), sauf dans les situations particulières (professionnels d'établissements de santé ou médico-sociaux ou d'opérateurs d'importance vitale...).

L'information en continu

INFORMATIONS > ÉCHOS > OPINIONS > **Textes** > SYNTHÈSE > VEILLE > TEXTES > PROJETS > SÉLECTION > DOCTRINE > SYNTHÈ

Coronavirus

373 Activité partielle et monétisation des jours de repos : l'Urssaf actualise sa position sur le régime social de la somme monétisée

Inf. Urssaf, 21 sept. 2020, disp. sur www.urssaf.fr

L'Urssaf est revenue sur le régime social applicable à la somme issue de la monétisation des jours de repos pour compenser la perte de salaire subie par certains salariés placés en activité partielle.

● **Rappel du mécanisme.** – En application de l'article 6 de loi n° 2020-734 du 17 juin 2020

(JCP S 2020, act. 258), un **accord d'entreprise ou de branche** peut autoriser la monétisation des jours de **repos conventionnels** ou une **partie des congés annuels excédant 24 jours** ouvrables. Les jours susceptibles d'être monétisés sont les jours acquis et non pris, qu'ils aient ou non été affectés à un compte épargne-temps, **dans la limite de 5 jours** par salarié.

Cette possibilité peut être mise en place :

– soit **sur décision de l'employeur**, qui peut imposer aux salariés placés en activité partielle et bénéficiant du maintien intégral de leur rémunération la monétisation de leurs jours de repos conventionnels ou de congés annuels en vue de les affecter à un fonds de solidarité, l'objectif étant de compenser la diminution de rémunéra-

tion subie par les autres salariés placés en activité partielle ;

– soit **sur demande du salarié** qui, s'il est placé en activité partielle et souhaite compenser la diminution de sa rémunération, peut demander la monétisation de ses jours de repos conventionnels ou de congés annuels.

● **Nouvelle position sur le régime social.** – Dans une information mise en ligne le 21 septembre 2020 sur son site Internet et consacrée au régime social applicable aux jours de repos monétisés, l'Urssaf apporte des précisions qui diffèrent quelque peu de celles qu'elle a délivrées le 13 juillet dernier. Elle indiquait alors que lorsque la possibilité de monétisation des jours de repos afin de compenser la baisse de rémunération a été mise en place sur déci-