Le SNEFCCA

SYNDICAT NATIONAL DES ENTREPRISES DU FROID, DES ÉQUIPEMENTS DE CUISINES PROFESSIONNELLES & DU CONDITIONNEMENT DE L'AIR

# Le reconfinement entraine une nouvelle actualisation du protocole sanitaire

**Covid n°2020/25 - Novembre 2020**

***Dès l'instauration par les pouvoirs publics d'un nouveau confinement, le ministère du Travail a diffusé une*** nouvelle version (V4) du protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise***, invitant les entreprises à privilégier le télétravail comme mode d'organisation de l'activité professionnelle.***

## Un protocole national favorisant davantage le télétravail

Il s'agit d'un document de référence pour assurer la santé et la sécurité des salariés et la poursuite de l'activité économique. Il permet ainsi de décliner les mesures sanitaires prescrites par le **décret du 29 octobre dernier** (JO du 30).

Outre le maintien des gestes "barrière", notamment du port du masque en entreprises, les principales évolutions portent sur :

- La généralisation du télétravail pour les activités qui le permettent

« *Dans les circonstances exceptionnelles actuelles, liées à la menace de l'épidémie, il doit être la règle pour l'ensemble des activités qui le permettent. 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. 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.* »

Par ailleurs, l'administration a également actualisé le Question Réponse portant sur le télétravail et les conditions de sa mise en œuvre en entreprise, en particulier en absence d'accord collectif.

- L'organisation des réunions par audio et visio-conférences

« *L'employeur cherchera, outre les réorganisations du travail permettant de séquencer les process, à revoir l'organisation de l'espace de travail et au besoin des tranches horaires des travailleurs pour éviter ou limiter au maximum les regroupements et les croisements. Ainsi, les réunions en audio ou visioconférence doivent constituer la règle et les réunions en présentiel l'exception* ».

- La gestion des flux doit également être repensée au sein de l'entreprise

« *L'employeur définit un plan de gestion des flux intégrant les salariés et les clients, fournisseurs et prestataires avec la mise en place de plans de circulation incitatifs visant à fluidifier plutôt qu'à ralentir.* ».

- L’utilisation de l’application "TousAntiCovid" pour faciliter le suivi des cas contacts

« *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.* ». Cependant, les modalités de cette information ne sont pas précisées par le protocole.

# La portée juridique du protocole sanitaire

Ce protocole national, qui contient un ensemble de recommandations, n’a pas de force contraignante même s'il parait difficile dans le contexte actuel de ne pas le suivre.
Dans le cas où l’employeur refuserait de mettre en place le télétravail pour les postes qui le permettent, le risque principal pour celui-ci est de voir sa responsabilité engagée au titre de l’obligation de sécurité s’il n’a pas pris suffisamment de mesures pour protéger la santé de ses salariés (article L. 4122 et suivants du code du travail).