

Dernière mise à jour le 16 avril 2021

Nouvelle version du protocole sanitaire du 8 avril

Le protocole sanitaire a été de nouveau mis à jour le 8 avril par le Ministère du Travail.

Sommaire

- Plan d'action sur le télétravail
- Rôle de l'employeur dans la stratégie de dépistage
- Référence

Cette nouvelle version précise le rôle des employeurs dans la stratégie de dépistage et rappelle l'obligation de mise en place d'un plan d'action sur le télétravail.

Plan d'action sur le télétravail

Dans les circonstances exceptionnelles actuelles, liées à la menace de l'épidémie, le télétravail 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, et pour réduire les interactions sociales.

Les employeurs fixent les règles applicables dans le cadre du dialogue social de proximité, en veillant au maintien des liens au sein du collectif de travail et à la prévention des risques liés à l'isolement des salariés en télétravail.

Les entreprises définissent un plan d'action pour les prochaines semaines, pour réduire au maximum le temps de présence sur site des salariés, tenant compte des activités télétravaillables au sein de l'entreprise.

Ce plan d'action, dont les modalités sont adaptées à la taille de l'entreprise, fait l'objet d'échanges dans le cadre du dialogue social de proximité. En cas de contrôle, les actions mises en œuvre seront présentées à l'inspection du travail.

Pour les salariés en télétravail à 100 %, un retour en présentiel est possible un jour par semaine au maximum lorsqu'ils en expriment le besoin, avec l'accord de leur employeur.

Cet aménagement prend en compte les spécificités liées aux organisations de travail, notamment pour le travail en équipe et s'attache à limiter au maximum les interactions sociales sur le lieu de travail.

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.

Rôle de l'employeur dans la stratégie de dépistage

Le protocole national précise le rôle des employeurs dans la stratégie de dépistage.

Ce rôle est notamment de relayer les messages des autorités sanitaires.

Ainsi, l'employeur doit informer ses salariés que s'ils présentent des symptômes ou sont qualifiés de cas-contact, ils ne doivent pas se rendre sur le lieu de travail. Ils restent à leur domicile et effectuent rapidement leur test de dépistage.

S'ils ne peuvent pas travailler à la maison, ils déclarent directement leur situation sur le site declare.ameli.fr afin de bénéficier du régime de l'Assurance maladie : droit aux indemnités journalières sans délai de carence dès la déclaration sous réserve d'effectuer les démarches demandées.

Référence

Protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de Covid-19 – version du 8 avril 2021.

<https://www.legisocial.fr/dossiers-premium/dossier-complet-coronavirus-rh-et-droit-social.html> »

<https://www.legisocial.fr/dossiers-premium/teletravail.html> »