

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).