

Questions / réponses

Port du masque



Source : DGT, DGA, GNI, INRS, Ministère des solidarités et de la santé...

Introduction

- l'obligation de porter le masque dans tous les lieux publics clos est entrée en vigueur le lundi 20 juillet. Le décret du 17 juillet modifiant celui du 10 juillet vient compléter la liste des lieux où le masque devient obligatoire, à partir de 11 ans
- Le 18 août, Elisabeth Borne, Ministre du Travail, a annoncé que cette obligation était également applicable dans les espaces clos et partagés des entreprises.
- Dans tous les cas, le port d'un masque doit nécessairement s'accompagner du respect des gestes barrières (se laver les mains, tousser dans son coude, utiliser des mouchoirs à usage unique, ne pas se serrer les mains et éviter les embrassades) ainsi que des mesures de distanciation physique.

Qu'est-ce qu'un Etablissement Recevant du Public ?

La notion de « lieu public clos », évoquée par le gouvernement, n'étant pas définie juridiquement, il a été fait référence à une notion circonscrite par les textes : les établissements recevant du public (ERP – arrêté du 25 juin 1980). Sont donc ajoutés à la liste des ERP (L, X, PA, CTS, V, Y et S) **dans lesquels le masque est obligatoire** :

- ▷ les ERP de type M : **magasins, locaux ou aires de vente, centres commerciaux...**
- ▷ les ERP de type W : administrations, banques

Dois-je porter un masque si je travaille sur les marchés ?

- *Les marchés couverts* sont également concernés par des dispositions spécifiques. Ils ne constituent pas un ERP. Il a donc fallu une mention complémentaire dans le décret (4° du I de l'article 1er) **pour que le port du masque y soit obligatoire.**
- Pour ce qui est des autres lieux comme *les marchés non couverts*, les fêtes foraines ou les brocantes, il y a toujours possibilité que le maire impose par arrêté municipal le port du masque. Cependant, il faudra justifier la mesure par des circonstances particulières : exigüité des cheminements, fréquentation... A moins que le préfet ne s'en charge. Il y aura en outre des conséquences au niveau des sanctions.

Comment s'assurer que les masques sont conformes à la réglementation ?

- ▀ Différents marquages doivent être visibles sur les masques ou leur emballage.
- ▀ Les masques chirurgicaux doivent porter sur leur emballage :
 - ▷ le marquage CE,
 - ▷ la référence datée de la norme EN 14683
 - ▷ le type du masque (type I, II, IIR).
- ▀ Les masques de protection respiratoire FFP et leur emballage doivent porter les indications suivantes :
 - ▷ le marquage CE (sigle CE suivi du numéro de l'organisme notifié chargé de suivre la qualité de la fabrication),
 - ▷ le numéro et l'année de la norme correspondant au type d'appareil (EN 149 +A1 : 2009),
 - ▷ la classe d'efficacité (FFP1, FFP2 ou FFP3).

Quelle est la durée d'utilisation des masques ?

- La durée maximale d'utilisation des différentes catégories de masques est rappelée.
 - ▷ Elle est de 4 heures pour un masque chirurgical et un masque grand public.
 - ▷ Pour un masque FFP, elle est de 8 heures avec obligation de le changer si le masque a été retiré.
- Pour tous les types de masques, il y a obligation de le changer s'il s'humidifie.

Les masques « faits maison » sont-ils utilisables dans le cadre du travail ?

- Il n'est pas possible pour les masques faits maison d'apporter une garantie sur leur niveau d'efficacité. Par conséquent, ces masques faits artisanalement ne peuvent pas être utilisés dans un cadre de travail que ce soit par les professionnels de santé ou hors santé.
- Ils ne peuvent pas non plus remplacer les équipements de protection individuelle ou le masque à usage médical lorsque leur port est rendu nécessaire par le poste de travail.

Qui a la charge de l'entretien des masques ?

- Lorsque des masques grand public en tissu sont utilisés dans le cadre professionnel, leur entretien est à la charge de l'employeur dès lors qu'il s'agit d'une mesure de prévention mise en œuvre dans le cadre de son évaluation des risques, en cohérence avec les recommandations du ministère du Travail (voir le protocole national de déconfinement, mis en ligne sur le site internet du ministère en complément des 48 guides métiers : <https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/protocole-national-de-deconfinement.pdf>).
- Dans ce cas, l'employeur doit fournir le modèle le plus adapté contre le risque de Covid-19 en fonction des postes de travail et donner les consignes pour son utilisation (c. trav. art. L. 4121-1, L. 4121-2 et L. 4122-1).
- De plus, il doit en prendre en charge son entretien, ou à défaut, les frais d'entretien (c. trav. art. L. 4122-2). Cette prise en charge recouvre la nécessité d'assurer un suivi du nombre de lavages afin de pouvoir garantir la protection offerte par le masque.

Quelles sont les obligations de l'employeur pour le nettoyage des masques ?

- En l'état actuel de la réglementation, aucun texte ne prévoit de disposition spécifique concernant le nettoyage des masques alternatifs mis à disposition par l'employeur sur le lieu de travail.
- Il appartient donc à l'employeur de choisir le dispositif de nettoyage qui lui paraît le plus approprié compte tenu notamment de la situation de l'entreprise, des équipements dont elle dispose, du nombre de salariés concernés...
- Il convient de veiller aux points suivants :
 - ▷ Identification rigoureuse du circuit des masques propres et du circuit des masques à nettoyer au sein de l'entreprise (lieux de collecte, lieux de distribution...),
 - ▷ identification des masques de façon à pouvoir décompter le nombre de lavages indiqué par le fabricant.
 - ▷ L'employeur doit prendre en charge l'entretien ou à défaut les frais d'entretien.

En tant qu'employeur puis-je laver mes masques ?

Le nettoyage peut être organisé selon **3 modalités** :

- 1. nettoyage confié à une entreprise spécialisée** : cette solution permet d'avoir plus de garantie sur le respect du protocole de nettoyage des masques et d'assurer une certaine traçabilité. Il est recommandé de prévoir une clause dans le contrat avec l'entreprise de nettoyage s'assurant que le protocole de nettoyage respecte à minima l'avis de l'ANSM du 25 mars révisé le 21 avril 2020. Compte tenu du délai de réalisation de la prestation de nettoyage, cette solution présente l'inconvénient de nécessiter un stock plus important de masques afin d'assurer la rotation nécessaire aux fréquences de changements, au minimum toutes les 4 heures.
- 2. nettoyage par l'entreprise elle-même** : si elle dispose des équipements appropriés (lave-linge et dispositif de séchage) l'entreprise peut se charger du nettoyage des masques en veillant aux points suivants :
 - local dédié à cette opération et affectation à cette tâche d'un salarié formé spécifiquement aux règles sanitaires,
 - respect du protocole de nettoyage préconisé par le fabricant.
- 3. nettoyage par le salarié lui-même à son domicile** : cette solution n'est pas à privilégier car elle fait peser sur le salarié le respect du protocole de nettoyage (efficacité, périodicité...) et peut faire craindre une hétérogénéité des pratiques de nettoyage. Enfin, il convient de rappeler que le Code du travail prévoit que « les mesures prises en matière de santé et de sécurité au travail ne doivent entraîner aucune charge financière pour les travailleurs » (art L.4122-2). Il est utile d'aborder ce point avec les instances représentatives du personnel afin de déterminer quelle solution peut être envisagée (indemnité conventionnelle à négocier, fourniture de lessive).

Les visières peuvent-elles remplacer le port du masque ?

- Les visières ou écrans faciaux ne sont pas des équipements de protection respiratoire mais des équipements de protection des yeux et du visage. Ils répondent à la norme EN 166 "Protection individuelle de l'œil - Spécifications" ou à la fiche R8.01 de la coordination française des organismes notifiés, reprenant et adaptant les exigences pertinentes de cette norme applicables à ces écrans.
- Dans ce dernier cas, la référence de la norme EN 166 ne doit pas apparaître sur la monture de la visière, ni sur l'emballage. Le marquage comporte alors les mentions :
 - ▷ COVID 19
 - ▷ R8.01 V0
 - ▷ le symbole 3 au titre de l'essai projection de liquide
- S'ils peuvent protéger les porteurs des grosses gouttelettes émises immédiatement après une toux par une personne à proximité et face à l'écran, ils ne permettent pas de protéger des particules restant en suspension. **Ils n'ont pas l'efficacité des masques de protection respiratoire. Ils ne protègent pas suffisamment l'environnement du porteur contre les gouttelettes émises par ce dernier.**

Un salarié peut-il exercer son droit de retrait face au coronavirus ?

- Tout salarié est en droit d'exercer son droit de retrait lorsqu'il estime qu'un danger grave et imminent menace son intégrité physique et/ou psychologique.
- Dans le cadre de l'épidémie de coronavirus, cela dépendra du risque invoqué par le salarié. Par exemple : un déplacement professionnel imposé par l'employeur dans une zone dite à risque peut être refusé par le salarié sous le motif de l'invocation de son droit de retrait.
- En revanche, il ne pourra invoquer son droit de retrait pour justifier un refus de se rendre sur son lieu de travail si celui-ci n'est pas en zone à risque ou si l'employeur a pris toutes les mesures nécessaires pour prévenir tout risque de contamination.
- En cas d'abus du droit de retrait, l'employeur pourra prendre des sanctions vis-à-vis de son employé.

Si un client ne porte pas son masque dans mon magasin puis-je être inquiété en tant que responsable de magasin ?

- Il revient aux responsables de l'établissement de mettre en place cette mesure, avec, par exemple, l'apposition d'un écriteau « Ici, le port du masque est obligatoire ». (20 juillet 2020)
- En cas de contrôle, le non-respect de cette règle pourra être verbalisé d'une amende de 135 euros pour le contrevenant.
- Pas de sanction, en revanche, pour les commerçants ou gérants si un de leurs clients ne porte pas de masque dans leurs établissements

Quelles sont les obligations de l'employeur concernant le port du masque en ERP ?

- Le Code du travail établit plusieurs obligations concernant les équipements de protection individuelle. Selon l'article R4321-4, l'employeur doit veiller à l'utilisation effective par les employés des équipements de protection individuelle qu'il fournit et les former à leur utilisation.
- L'employeur est responsable de la santé et de la sécurité de ses salariés (C. trav., art. L4121-1). La loi prévoit qu'il doit prendre des mesures de prévention et veiller à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances. L'épidémie de Coronavirus en est une.
 - ▷ Prévention des risques professionnels
 - ▷ Actions d'information et de formation
 - ▷ Mise en place d'une organisation de moyens adaptés.
- Il s'agit d'une obligation de résultat, c'est-à-dire qu'elle doit aboutir à un résultat précis qui est la santé et la sécurité du travailleur. **En contrepartie, l'employeur peut utiliser son pouvoir disciplinaire si ses subordonnés ne respectent pas leurs obligations.**

Que se passe-t-il pour l'employeur en cas de contamination de l'un de ses salariés ?

L'employeur est responsable de la santé et de la sécurité de ses salariés (C. trav., art. L4121-1). La loi prévoit qu'il doit prendre des mesures de prévention et veiller à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances. L'épidémie de Coronavirus en est une.

La jurisprudence impose à l'employeur une obligation de moyens renforcée (Cass. ass. plén., 5 avril 2019, n° 18-12442). Cela signifie qu'il peut s'exonérer de sa responsabilité en justifiant qu'il a pris toutes les mesures nécessaires pour préserver la santé et la sécurité de ses salariés. La responsabilité civile ou pénale de l'employeur pour méconnaissance de cette obligation spécifique de prévention des risques professionnels peut être recherchée en amont de toute atteinte à l'intégrité physique ou mentale du travailleur, comme en raison d'une telle atteinte avec la survenance d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

Appliqué au cas de l'épidémie de Covid-19 et des mesures devant être prises pour éviter la contamination des salariés qui vont revenir dans les locaux lors du déconfinement, **l'employeur qui respectera les mesures inscrites par le ministère du Travail dans ses fiches et guides de bonnes pratiques ne devrait pas encourir de sanctions civiles ou pénales en cas de contamination de l'un de ses salariés.**

Quelles sont les sanctions en cas de non port du masque par un employé ?

Lorsque l'employeur a pris toutes les mesures nécessaires mais qu'un collaborateur n'applique pas les consignes, il est impératif de réagir afin de respecter son obligation de sécurité, non seulement vis à vis des autres salariés, mais également de la clientèle.

En effet, il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail. (Article L. 4122-1 du Code du travail)

En conséquence, en cas de non-respect des règles, il convient dans un premier temps d'établir un rappel à l'ordre des règles en reprenant le document qui les détaille.

Si ce rappel à l'ordre n'est pas suffisant, des mesures disciplinaires peuvent être envisagées, à commencer par un avertissement. Il est recommandé de convoquer le salarié pour lui rappeler qu'il s'agit de faits graves pouvant avoir des conséquences sanitaires sur ses collègues mais également sur les clients.

Un licenciement pour faute grave est envisageable si le salarié averti persiste dans le non-respect des consignes.

En effet, le non-respect de ces consignes peut entraîner des conséquences graves sur la santé des autres salariés mais également de la clientèle. De plus, dans le contexte actuel le respect des consignes de sécurité est plus que jamais nécessaire.

Malgré tout, il convient d'être particulièrement vigilant. En effet, à ce jour nous ne disposons pas de décision du Conseil de prud'hommes ou de la Cour d'appel précise sur le sujet. Il conviendra alors d'être prudent sur la rédaction de la notification du licenciement.

Quelles sont les obligations des salariés pour le port du masque ?

Il s'agit d'une obligation de moyen, c'est-à-dire que l'employé est seulement tenu de fournir ses meilleurs efforts en fonction de la formation, des possibilités et des missions confiées par l'employeur. Il doit notamment :

- ▶ Utiliser correctement les outils, machines et matériels à sa disposition,
- ▶ Porter les équipements de protection individuelle de manière conforme à leur utilité,
- ▶ Alerter l'employeur en cas de risque.

Pour que l'employeur puisse exiger des salariés le respect de leur obligation de sécurité, il doit les informer clairement sur les règles de sécurité en vigueur dans l'entreprise via un affichage approprié (consignes, règlement intérieur, sanctions encourues) et les former sur la sécurité et l'utilisation des EPI mis à disposition dans l'entreprise. Si le salarié n'a pas reçu la formation nécessaire, il ne peut pas être tenu responsable, si par ailleurs il n'a pas commis d'imprudance et a respecté les consignes de sécurité

L'employeur doit-il informer des sanctions encourues?

- Dans les PME de moins de 50 salariés, l'employeur choisit ses règles, il n'a pas besoin de documents particuliers, .
- En revanche, dans les entreprises qui comptent plus de 50 salariés, l'obligation de porter un masque doit être inscrite dans le règlement intérieur, accompagnée des sanctions en cas de non-respect des règles. "Si le règlement intérieur ne stipule pas que le port du masque est obligatoire, alors aucune sanction ne peut être retenue contre le salarié", indique-t-il.
- Dans les deux cas, l'employeur fixe l'échelle des sanctions. Ça peut aller du simple avertissement jusqu'au licenciement, soit la première fois soit en récidive. Ce sont les employeurs qui apprécient la mesure: est-ce que les salariés suivent ou non les règles, et dans le cas échéant la sanction associée.

Le port du masque doit-il être accompagné d'un affichage obligatoire dans les locaux de l'entreprise ?

- Oui. Le port du masque nécessite une information spécifique pour éviter les contaminations qui pourraient résulter d'une mauvaise utilisation. Doivent figurer dans ce document, sa mise en place, ses conditions et durée de port, son retrait, mais également la façon dont ils seront traités comme déchets. L'affichage doit se faire dans un espace dédié de l'entreprise, mais peut également prendre la forme d'une formation dispensée par l'employeur.
- rajouter une disposition le prévoyant dans le règlement intérieur,
- rédiger une note de service valant adjonction au règlement intérieur. Lorsque l'urgence le justifie, le Code du travail autorise une application immédiate des obligations relatives à la santé et à la sécurité avec communication simultanée au secrétaire du Comité Social et Economique (CSE), ainsi qu'à l'inspection du travail (article L. 1321-5).
- Nb : le règlement intérieur peut prévoir des sanctions disciplinaires à l'égard des salariés qui enfreindraient les règles de sécurité prévues.

Ce qu'il faut retenir

- L'employeur a l'obligation de prendre toutes les mesures possibles pour assurer la sécurité et la santé de ses salariés, et doit s'assurer du port effectif des équipements de protection individuelle par ses employés.
- Le salarié a lui aussi l'obligation de prendre soin de sa santé, de sa sécurité et de celles de toutes les personnes concernées par ses actes. Il encoure des sanctions disciplinaires lorsqu'il ne porte pas les équipements de protection individuelle qui lui ont été fournis par l'employeur.
- En cas d'accident, le manquement du salarié à son obligation de port des EPI n'exonère pas l'employeur de sa responsabilité civile et pénale. Le salarié peut lui aussi engager sa responsabilité s'il est jugé que l'accident a été causé parce qu'il n'a pas porté les équipements de protection individuelle adaptés ou parce qu'il a été négligent.