

Démarche de modification du règlement intérieur

1. Contexte sanitaire

Compte tenu des recommandations du Haut Conseil de la santé publique (HCSP), le gouvernement a décidé d'imposer le port du masque dans les lieux collectifs clos afin d'éviter un rebond de l'épidémie tout en protégeant la santé de chacun sur son lieu de travail.

Il résulte du « *protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés face à l'épidémie de Covid-19* » daté du 31 août 2020 et mis à jour le 17 septembre 2020 que le port du masque grand public est systématique au sein des entreprises dans les lieux collectifs clos depuis le 1^{er} septembre 2020. Il doit être associé au respect d'une distance physique d'au moins un mètre entre les personnes, de l'hygiène des mains, des gestes barrières, ainsi que du nettoyage, de la ventilation, de l'aération des locaux et la gestion des flux de personnes.

Le port du masque est donc obligatoire dans les lieux de travail clos réunissant plusieurs personnes. Cela concerne :

- les open space ou bureaux partagés ;
- les salles de réunion ;
- les espaces de circulation ;
- les lieux de restauration collective ;
- les vestiaires...

A contrario, lorsque le salarié dispose d'un bureau individuel et qu'il y est seul, il n'est pas tenu d'y porter un masque.

2. Procédure de modification du règlement intérieur

Afin de s'assurer de la bonne diffusion de cette mesure et de la rendre opposable à l'ensemble des salariés, il est utile de modifier le règlement intérieur de l'organisme.

Le projet de toute modification du règlement intérieur doit en principe faire l'objet d'une consultation du CSE, être communiqué à l'inspection du travail et déposé au greffe du conseil de prud'hommes. Il doit également être porté, par tout moyen, à la connaissance des personnes ayant accès aux lieux de travail. Le règlement intérieur modifié doit préciser sa date d'entrée en vigueur, cette date doit être postérieure d'au moins un mois à l'accomplissement des formalités de dépôt et de publicité (article L. 1321-4 du Code du travail).

Néanmoins, lorsque l'urgence le justifie, les obligations relatives à la santé et à la sécurité peuvent recevoir application immédiate, avant même la réception de l'avis du CSE et avant le délai d'un mois légalement applicable après le dépôt (article L. 1321-5). Dans ce cas, ces prescriptions sont immédiatement et simultanément communiquées au secrétaire du CSE, ainsi qu'à l'inspection du travail.

Il résulte du « questions - réponses » publié le 7 septembre 2020 (et modifié le 17 septembre 2020) sur le site du ministère du travail en annexe du protocole sanitaire, qu'en égard au contexte d'épidémie, l'urgence est caractérisée et permet de rendre opposable immédiatement le nouveau règlement intérieur. Il appartient donc à chaque organisme de modifier son règlement intérieur (ou a minima de diffuser une note de service, note valant adjonction au règlement intérieur) en prévoyant une date d'entrée en vigueur immédiate tout en transmettant cette nouvelle version du règlement intérieur (ou à défaut la note de service) simultanément au CSE et à l'inspection du travail.

3. Exemple de clause du règlement intérieur imposant le port du masque

« Au regard du contexte sanitaire et des préconisations gouvernementales en la matière, le port du masque est obligatoire dans l'organisme dans l'ensemble des lieux clos réunissant plusieurs personnes. À ce titre, tout salarié doit porter un masque couvrant à la fois le nez, la bouche et le menton dans tous les espaces listés ci-dessous [*à adapter par chaque organisme en fonction de la configuration des locaux*] :

- open space et bureaux partagés ;
- salles de réunion ;
- espaces de circulation ;
- lieux de restauration collective ;
- bureau individuel dans lequel plusieurs personnes se réunissent ;
- vestiaires ;
- lieux accueillant du public.

Lorsque le salarié occupe un bureau individuel nominatif, le port du masque n'est pas obligatoire.

Le port du masque doit s'accompagner du respect de l'ensemble des mesures barrières à savoir distance physique d'au moins un mètre entre les personnes, hygiène des mains, aération des locaux, gestes barrières...

Tout non-respect des dispositions relatives au port du masque expose le salarié à des sanctions disciplinaires conformément aux dispositions réglementaires et conventionnelles en vigueur ».