

TS2E

La lettre Travail, Solidarités,
Économie, Emploi

Actualités

Covid 19 : la vie en entreprise hors situation épidémique



Depuis le 14 mars 2022, le Gouvernement a décidé au niveau national la levée du protocole sanitaire en entreprise et la levée de l'obligation du port du masque en intérieur, sauf dans les transports collectifs et les établissements de santé et médico-sociaux.

Les règles relatives à la vie en entreprise hors situation épidémique sont de nouveau en vigueur. Pour accompagner les salariés et les employeurs, [un guide repère sur les mesures de prévention](#) des risques de contamination au Covid-19 est disponible.

Comment ça marche ?

Les Délégués à l'Accompagnement des Reconversions Professionnelles (DARP)

A votre disposition au niveau départemental (dans les DDTE-PP) et régional (à la DREETS).

La mission du DARP : vous permettre de vous saisir des dispositifs mis à disposition par l'État pour vous accompagner et faciliter la formation et la reconversion de vos salariés (Transitions collectives, FNE-Formation, Pro-A, PCRH, etc.).

Le DARP est votre interlocuteur privilégié sur le terrain. Il vous aide à identifier les solutions possibles en mobilisant les outils et les acteurs adéquats sur votre territoire : Pôle Emploi, conseil régional, opérateurs de compétences (OPCO), associations Transitions pro (ATpro), branches professionnelles et partenaires sociaux.

[La présentation complète et les coordonnées](#)

Ma boîte à outils

Comment valoriser vos produits «Fabriqué en France» ?

Afin de faciliter le choix du consommateur souhaitant acheter un produit « fabriqué en France », France Industrie propose un kit de communication gratuit à destination des fabricants, industriels ou commerçants souhaitant mettre en évidence ces produits.

Ce kit de communication comprend notamment un logo (cf. ci-dessous), pouvant être apposé en magasin sur les produits ou leurs emballages, ou utilisé en ligne.



[Télécharger le kit](#)



Lancement du site internet des Transitions Collectives

Le Ministère du Travail, de l'Emploi, de l'Insertion a lancé le 17 mars le site internet dédié aux Transitions Collectives. Il permettra aux entreprises et aux salariés de s'informer, notamment, sur le dispositif et de connaître leurs interlocuteurs de proximité.

[Le site](#)

Poussières sans effet spécifique : un abaissement des concentrations moyennes

Compte tenu des effets notables de l'inhalation de poussières sur la santé des travailleurs, le décret n° 2021-1763 du 23 décembre 2021 vient abaisser les limites applicables en termes de concentrations moyennes de poussières de l'atmosphère inhalée par un travailleur sur 8 heures :

- **Entre le 1er janvier 2022 et le 30 juin 2023, la concentration maximale est de 7.0 mg/m³** pour les poussières totales et 3.5 mg/m³ pour les poussières alvéolaires.
- **A compter du 1er juillet 2023, ces seuils sont abaissés à 4.0 mg/m³** pour les poussières totales et 0.9 mg/m³ pour les poussières alvéolaires.

Les seuils de concentration de poussières totales et alvéolaires s'appliquent à tous les locaux dans lesquels une activité quelconque émet des poussières. Tous les secteurs d'activité sont potentiellement concernés, notamment les secteurs du BTP (démolition, découpe, ponçage, etc.), de l'alimentation (manipulation ou broyage de farine, de café en poudre, d'épices, etc.), de l'agriculture (manipulation d'alimentation animale,

de céréales, de poussières de foin, de poils d'animaux, etc.) ou l'industrie (coton, matières plastiques, verre, etc.).

Lorsque les limites de concentrations moyennes sur huit heures ne peuvent pas être respectées en tout point d'un local, l'employeur doit mettre en œuvre les mesures organisationnelles nécessaires pour maintenir l'exposition des travailleurs en-dessous des limites fixées.

L'exposition régulière à de très fortes quantités de poussières considérées sans effet particulier pour la santé peut cependant saturer les mécanismes physiologiques d'épuration pulmonaire source d'inflammation chronique (notion de « surcharge pulmonaire »). Il peut survenir alors progressivement, après plusieurs années de fortes expositions, des bronchites chroniques obstructives, des fibroses pulmonaires puis éventuellement des insuffisances respiratoires chroniques oxygène-dépendantes particulièrement invalidantes (gêne respiratoire au moindre effort).

Une salariée attend un enfant ? On fait le point sur le congé maternité

La loi garantit aux femmes enceintes le droit aux congés de maternité avant et après l'accouchement.

Avant le congé de maternité

Le congé de maternité entraîne la suspension du contrat de travail. La salariée doit vous avertir du motif de son absence et des dates présumées de début et de fin du congé.

Cette information s'effectue à l'oral ou par lettre recommandée avec accusé de réception. Il est impossible de vous opposer à ce départ.

Pendant le congé de maternité

- Ne pas licencier la salariée en congé de maternité
- Respecter la durée du

congé de maternité de la salariée

[En savoir plus sur la durée du congé maternité](#)

- Garantir la rémunération de la salariée et son évolution pendant le congé de maternité

Après le congé de maternité

- Maintenir les droits d'ancienneté et réaffecter la salariée dans son emploi précédent son congé de maternité
- Accorder un congé parental d'éducation en cas de demande
- Assurer un entretien professionnel à la salariée



- Garantir un examen de reprise d'activité auprès du médecin du travail
- Permettre à la salariée, souhaitant élever son enfant, la rupture du contrat sans délai de préavis
- Accorder une priorité de réembauche : pendant 1 année après son départ, l'ancienne salariée peut demander à réintégrer votre entreprise.

[Tout savoir sur ce congé](#)