

MISE A JOUR DU PROTOCOLE SANITAIRE :

Décryptage des règles applicables en entreprise

Le « [Protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise, face à l'épidémie de Covid-19](#) », a été actualisé dans une dernière version du 10 septembre 2021, afin de tenir compte des mesures prises par le Gouvernement pour limiter le risque d'exposition des salariés à la Covid-19.

En synthèse, ce protocole prévoit quelques nouveautés portant sur :

- ❖ La fin du nombre de jours minimal de télétravail ;
- ❖ La stratégie vaccinale ;
- ❖ La mise en place du passe sanitaire ;
- ❖ Les conditions de reprise de l'activité professionnelle des personnes vulnérables ;
- ❖ Le port du masque ; et,
- ❖ Les moments de convivialité en entreprise.

❑ LE TELETRAVAIL

- ❖ Le protocole sanitaire ne prévoit plus l'obligation pour les employeurs de fixer un nombre minimal de jours de télétravail par semaine.
- ❖ Le télétravail reste toutefois possible, mais il revient aux employeurs de **fixer, dans le cadre du dialogue social de proximité, les modalités de recours** à ce mode d'organisation du travail.
- ❖ Les employeurs peuvent librement adapter les règles encadrant le télétravail et demander aux salariés de **revenir à 100 % en présentiel**.

❑ LA VACCINATION

- ❖ Depuis le 9 août 2021, les soignants et les travailleurs du secteur sanitaire et médico-social doivent obligatoirement être vaccinés.
- ❖ Dans les autres secteurs, les salariés et les employeurs sont encouragés à se faire vacciner dans le cadre de la stratégie vaccinale définie par les autorités sanitaires.
- ❖ Pour rappel, la vaccination peut notamment être réalisée par les services de santé au travail.
- ❖ Les **absences pour se rendre aux rendez-vous** liés à la vaccination sont **de droit** pour les salariés et stagiaires et n'entraînent **aucune diminution de la rémunération**. Elles sont assimilées à une **période de travail effectif** pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par les intéressés au titre de leur ancienneté.
- ❖ Cette autorisation d'absence est également applicable au salarié souhaitant accompagner un mineur ou un majeur protégé dont il a la charge pour se faire vacciner.



Protocole sanitaire : règles applicables en entreprise - 2

❑ LE PASSE SANITAIRE

- ❖ Depuis le 30 août 2021, les personnels intervenant dans les lieux, établissements, services ou événements, listés à [l'article 1 de la loi n° 2021-1040 relative à la gestion de la crise sanitaire du 5 août 2021](#), doivent présenter un « passe sanitaire ».
 - ❖ Ne sont pas soumis à cette obligation les personnes qui interviennent dans ces lieux, établissements, services ou événements si elles interviennent hors des espaces accessibles au public ou hors des horaires d'ouverture au public ou en cas d'interventions urgentes ou pour les activités de livraison.
 - ❖ Que signifie « Passe sanitaire » ? Cela signifie que le salarié doit démontrer :
 - ✓ soit le **résultat d'un examen de dépistage RT-PCR** ou un **test antigénique** datant d'au plus 72h ;
 - ✓ soit un **justificatif de statut vaccinal** concernant la Covid-19 ;
 - ✓ soit un **certificat de rétablissement** à la suite d'une contamination par la Covid-19.
 - ❖ Depuis le 15 octobre 2021, la réalisation d'un test RT-PCR ou antigénique n'est plus remboursée par l'assurance maladie pour les majeurs non vaccinés ne bénéficiant pas d'une prescription médicale. Les salariés concernés ne pourront **pas demander le remboursement du coût du test à l'employeur**, ce coût n'entrant pas dans la catégorie des frais professionnels.
 - ❖ Sauf stipulation conventionnelle spécifique ou décision de l'employeur, le temps nécessaire à la réalisation (y compris le temps d'attente) d'un test n'est **pas du temps de travail effectif**.
 - ❖ Les employeurs sont chargés de **contrôler le respect de l'obligation de dépistage** par les personnes placées sous leur responsabilité, sur la base d'un justificatif présenté par le salarié.
 - ❖ L'employeur doit **habiliter nommément les personnes autorisées à contrôler les justificatifs** pour son compte et tenir un registre détaillant les personnes habilitées et la date de leur habilitation, ainsi que les jours et horaires des contrôles effectués par ces personnes.
 - ❖ Quid si le salarié ne présente pas les justificatifs à l'employeur ?
 - ✓ Sous réserve de l'accord de l'employeur, le salarié peut prendre des **CP ou de RTT**.
 - ✓ A défaut, l'employeur notifie au salarié, par tout moyen, la **suspension** de son contrat de travail. Un entretien doit avoir lieu **à l'issue du 3^e jour suivant la suspension** afin d'examiner les moyens de régulariser sa situation, par exemple en lui proposant d'être affecté sur un autre poste ou de télétravailler si cela est possible.
- À l'issue et dans le cas d'une situation de blocage persistante, les procédures de droit commun concernant les contrats de travail peuvent s'appliquer. Il conviendra de voir au cas par cas les solutions envisageables.
- La suspension du contrat de travail ne vaut que pour les lieux pour lesquels ses justificatifs sont exigés, au prorata du temps de travail que le salarié aurait dû effectuer dans ces lieux.
- ❖ La mise en œuvre du passe sanitaire affectant l'organisation de l'entreprise, le **comité social et économique (CSE)** doit être **informé et consulté**.
 - ❖ Le Ministère du Travail a mis en ligne deux documents :
 - ✓ un [questions-réponses relatif à l'obligation de vaccination ou de détenir un passe sanitaire pour certaines professions](#) ; et,
 - ✓ une brochure intitulée « [Pass sanitaire en entreprise : les conséquences sur le contrat de travail](#) ».



Protocole sanitaire : règles applicables en entreprise - 3

❑ LES SALARIÉS DITS VULNÉRABLES

- ❖ Les salariés vulnérables peuvent revenir en **présentiel**, et bénéficier de **mesures de protections renforcées**, telles que l'isolement du poste de travail, le respect de gestes barrières renforcés, l'absence ou la limitation du partage du poste de travail, le nettoyage et la désinfection du poste de travail au moins en début et en fin de poste, une adaptation des horaires d'arrivée et de départ et des éventuels autres déplacements professionnels et la mise à disposition par l'employeur de masques de type chirurgical en nombre suffisant.
- ❖ Lorsque l'employeur estime que la poursuite de l'activité professionnelle du salarié est possible et que le placement en activité partielle n'est pas fondé, il saisit le médecin du travail qui se prononce sur l'exposition à de fortes densités virales du poste et vérifie la mise en œuvre des mesures de protection renforcées au sein de l'entreprise. Le salarié est placé en position d'activité partielle dans l'attente de la notification de l'avis du médecin du travail.
- ❖ Depuis le 27 septembre 2021, et en application du [décret n° 2021-1162 du 8 septembre 2021](#), les salariés vulnérables qui ne peuvent pas télétravailler peuvent être placés en activité partielle, s'ils répondent à l'une des trois conditions alternatives suivantes :
 - ✓ Justifier d'un **critère de vulnérabilité à la Covid-19** listé dans le décret (hors cas des immunodépressions sévères) et être affecté à un **poste de travail** pour lequel l'employeur n'est **pas en mesure de mettre en place des mesures de protection renforcées**, et, susceptible d'exposer le professionnel à de **fortes densités virales** ;
 - ✓ Justifier d'un **critère de vulnérabilité à la Covid-19** listé dans le décret (hors cas des immunodépressions sévères) et justifier, par la présentation d'un certificat médical, d'une **contre-indication à la vaccination** ; ou,
 - ✓ Être atteint d'une **immunodépression sévère**.
- ❖ Les salariés concernés doivent demander à leur médecin traitant à bénéficier d'un **certificat d'isolement** afin d'être mis en activité partielle. Pour les salariés qui ont déjà fait l'objet d'un certificat d'isolement entre mai 2020 et septembre 2021, un nouveau justificatif est nécessaire.
- ❖ Les salariés vulnérables concernés pourront bénéficier des indemnités versées au titre de l'activité partielle **jusqu'au 31 décembre 2021**.
- ❖ **En l'absence de mise en place de ces mesures de protection renforcées**, le salarié peut saisir le médecin du travail qui se prononce sur la possibilité de poursuite ou de reprise du travail en présentiel. Le salarié est placé en position d'activité partielle dans l'attente de l'avis du médecin du travail.



Protocole sanitaire : règles applicables en entreprise - 4

❑ LE PORT DU MASQUE

- ❖ Le port du masque reste la **règle en entreprise** notamment dans les lieux clos collectifs.
- ❖ Les salariés travaillant **seuls dans un bureau nominatif** n'ont pas à porter le masque dès lors qu'ils se trouvent seuls dans leur bureau.
- ❖ Les salariés intervenant dans les **lieux, établissements, services ou événements, listés à l'article 1 de la loi n° 2021-1040 relative à la gestion de la crise sanitaire du 5 août 2021, et devant obligatoirement présenter un passe sanitaire** ne sont plus tenus de porter le masque, à l'exception des déplacements longue distance par transport interrégionaux. En revanche, le port du masque peut être rendu obligatoire par le préfet, ainsi que par l'exploitant ou l'organisateur.

❑ LES MOMENTS DE CONVIVIALITE

- ❖ Les moments de convivialité réunissant les salariés en présentiel dans le cadre professionnel peuvent être organisés sous réserve du strict respect des gestes barrières (port du masque, mesures d'aération et de ventilation, règles de distanciation).
- ❖ Il est recommandé de privilégier l'organisation de ces moments dans des espaces extérieurs.

! Un [projet de loi portant diverses dispositions de vigilance sanitaire](#) prévoit de prolonger jusqu'au 31 juillet 2022 le régime de gestion de la sortie de crise sanitaire et la possibilité de mobiliser par la voie réglementaire le passe sanitaire.



Géraldine LEPEYTRE

Avocat Associé

glepeytre@joffeassocies.com

Blaise DELTOMBE

Avocat Associé

bdeltombe@joffeassocies.com

Fanny PLAUT PIERSON

fplautpierson@joffeassocies.com

Laure du JEU

ldujeu@joffeassocies.com

Marianne FOURRIER

mfourrier@joffeassocies.com

Lorène LAMAZIERE

llamaziere@joffeassocies.com

