

ERRATUM

Mise à jour 30 Aout 2021

SUITES AUX RECENTES MODIFICATIONS REGLEMENTAIRES, VOICI LES POINTS QUI ONT EVOLUES DEPUIS L'EDITION DE NOTRE PLAN DE REPRISE DES ACTIVITES. AFIN D'EN FACILITER LA PREHENSION, NOUS AVONS PRIS LA DECISION DE VOUS PRESENTER LES DERNIERES EVOLUTIONS SOUS FORME D'ERRATUM.

PAGE 4 DANS LES CONSIGNES GENERALES

TELETRAVAIL

Les employeurs fixent dans le cadre du dialogue social de proximité, les modalités de recours à ce mode d'organisation du travail en veillant au maintien des liens au sein du collectif de travail et à la prévention des risques liés à l'isolement des salariés en télétravail.

PAGE 7 DANS LES CONSIGNES GENERALES

Personnes vulnérables

A compter du 15 septembre, les personnes vulnérables qui ne peuvent pas travailler à distance peuvent bénéficier d'une indemnisation, si elles répondent à l'une des trois conditions alternatives suivantes :

1. Justifier d'un critère de vulnérabilité à la COVID-19 figurant dans la liste issue de l'avis du Haut Conseil de la Santé publique (HCSP) en date du 29 octobre 2020 (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 tels que les services hospitaliers de 1ère ligne ou des secteurs covid-19
2. Etre atteint d'une immunodépression sévère, telle que définie par l'avis en date du 6 avril 2021 du Conseil d'Orientation de la Stratégie Vaccinale et le DGS-URGENT n°2021-52,
3. Justifier d'un critère de vulnérabilité à la COVID-19 figurant dans la liste issue de l'avis du Haut Conseil de la Santé publique (HCSP) en date du 29 octobre 2020 (hors cas des immunodépressions sévères) et justifier, par la présentation d'un certificat médical, d'une contre-indication à la vaccination.

Les salariés qui ne relèvent pas de l'une de ces trois situations ne pourront être placés en activité partielle au titre de leur état de santé.

En pratique, ces personnes doivent demander à bénéficier d'un certificat d'isolement à leur médecin traitant, de ville ou du travail. Ce certificat est alors à présenter à leur employeur afin d'être placé en activité partielle. Pour les salariés qui ont déjà fait l'objet d'un certificat d'isolement entre mai 2020 et août 2021, un nouveau justificatif est nécessairez

Sur la base du certificat d'isolement, l'employeur adresse la demande de placement en activité partielle à la Direction Départementale de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DDETS) dont il relève, via le téléservice <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr>. Le salarié bénéficie alors de l'indemnité versée au titre de l'activité partielle jusqu'au 31 décembre 2021, sauf si un texte devait mettre fin à ce dispositif de façon anticipée.

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, en recourant le cas échéant à l'équipe pluridisciplinaire, sur l'exposition à de forte 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.

Les mesures de protection renforcées du travail présentiel mentionnées plus haut sont les suivantes :

- a) L'isolement du poste de travail, notamment par la mise à disposition d'un bureau individuel ou, à défaut, son aménagement, pour limiter au maximum le risque d'exposition, en particulier par l'adaptation des horaires ou la mise en place de protections matérielles ;
- b) Le respect, sur le lieu de travail et en tout lieu fréquenté par la personne à l'occasion de son activité professionnelle, de gestes barrières renforcés : hygiène des mains renforcée, port systématique d'un masque de type chirurgical lorsque la distanciation physique ne peut être respectée ou en milieu clos, avec changement de ce masque au moins toutes les quatre heures et avant ce délai s'il est mouillé ou humide ;
- c) L'absence ou la limitation du partage du poste de travail ;
- d) Le nettoyage et la désinfection du poste de travail et des surfaces touchées par la personne au moins en début et en fin de poste, en particulier lorsque ce poste est partagé ;
- e) Une adaptation des horaires d'arrivée et de départ et des éventuels autres déplacements professionnels, compte tenu des moyens de transport utilisés par la personne, afin d'y éviter les heures d'affluence ;
- f) La mise à disposition par l'employeur de masques de type chirurgical en nombre suffisant pour couvrir les trajets entre le domicile et le lieu de travail lorsque la personne recourt à des moyens de transport collectifs.

Les salariés et les employeurs sont encouragés à se faire vacciner dans le cadre de la stratégie vaccinale définie par les autorités sanitaires. Cette vaccination peut être réalisée notamment par les services de santé au travail. Un questions-réponses "Vaccination par les services de santé au travail" est disponible sur le site du ministère du Travail.

Les employeurs diffusent l'information à leurs salariés sur les modalités d'accès à la vaccination par le service de santé au travail de l'entreprise.

- Autorisation d'absence pour se rendre aux rendez-vous liés aux vaccinations contre la covid-19 :

La loi relative à la gestion de la crise sanitaire du 5 août 2021 prévoit que ces absences sont de droit pour les salariés et stagiaires et n'entraînent aucune diminution de la rémunération et 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.

Le salarié est invité à se rapprocher de son employeur afin de déterminer la meilleure manière d'organiser cette absence. La loi prévoit également que cette autorisation peut être accordée au salarié qui souhaite accompagner un mineur ou un majeur protégé dont il a la charge pour se faire vacciner.

- Obligation vaccinale pour les soignants et pour les travailleurs du secteur sanitaire et médico-social :

Les personnels des établissements de soins, médicaux sociaux et sociaux listés à l'article 12 de la loi relative à la gestion de la crise sanitaire du 5 août 2021 doivent être vaccinés dès le 9 août 2021, sauf contre-indication médicale ou présentation d'un certificat de rétablissement.

Toutefois, la loi prévoit une période transitoire :

- jusqu'au 14 septembre inclus, les personnels concernés pourront présenter le résultat négatif d'un test virologique datant de moins de 72 heures (examen de dépistage RT-PCR, test antigénique ou autotest réalisé sous la supervision d'un professionnel de santé) s'ils ne sont pas vaccinés,
- Entre le 15 septembre et le 15 octobre inclus, lorsque le salarié a effectué une première dose de vaccin, il pourra continuer à exercer son activité à condition de présenter le résultat négatif d'un test virologique.
- A compter du 16 octobre 2021, ils doivent présenter le justificatif du schéma vaccinal complet.

Ne sont pas soumis à cette obligation les personnes chargées de tâches ponctuelles au sein des locaux.

Les employeurs sont chargés de contrôler le respect de l'obligation prévue au I de l'article 12 par les personnes placées sous leur responsabilité. Dans les cas particuliers où l'employeur n'est pas le responsable de l'établissement concerné, les modalités de contrôle sont précisées dans le questions/réponses disponible sur le site du ministère du Travail.

Ainsi, pour effectuer cette vérification, ils demandent la présentation d'un justificatif de statut vaccinal ou un certificat de rétablissement valide, sous format papier ou numérique. Les personnes ayant des contre-indications médicales présentent un certificat médical. Les salariés concernés peuvent transmettre le certificat de rétablissement ou le certificat médical de contre-indication au médecin du travail compétent, qui informe l'employeur, sans délai, de la satisfaction à l'obligation vaccinale avec, le cas échéant, le terme de validité du certificat transmis.

Lorsqu'un travailleur soumis à l'obligation vaccinale ne présente pas les justificatifs à son employeur, ce dernier l'informe sans délai des conséquences qu'emporte cette interdiction d'exercer sur son emploi ainsi que des moyens de régulariser sa situation. Il est encouragé d'instaurer un dialogue entre le salarié et l'employeur pour évoquer les moyens de régularisation de la situation et de retracer par écrit ces échanges et les éventuelles décisions arrêtées au cours de ceux-ci.

Le salarié concerné par cette interdiction d'exercer peut, avec l'accord de son employeur, prendre des jours de congés ou de RTT. À défaut, son contrat de travail est suspendu, avec une interruption du versement de la rémunération. L'employeur peut également proposer au salarié d'être affecté sur un autre poste ou de travailler à distance lorsque c'est possible.

Les employeurs peuvent conserver de manière sécurisée, les résultats des vérifications de satisfaction à l'obligation vaccinale contre la covid-19, jusqu'à la fin de cette obligation.

Dans le cadre du dialogue social, dès lors que l'obligation de contrôle de l'obligation vaccinale affecte l'organisation de l'entreprise, les représentants du personnel du comité social et économique (CSE) doivent être informés et consultés.

En termes de procédure, dès la mise en œuvre des mesures, l'employeur doit informer le CSE sans délai et par tout moyen des mesures mises en place. Cette information déclenche le délai de consultation du CSE d'un mois.

Les employeurs doivent porter une attention particulière aux salariés chargés de vérifier le respect de l'obligation vaccinale en adaptant en tant que de besoin l'évaluation des risques aux difficultés spécifiques liées à cette activité et en apportant à ces salariés l'accompagnement adapté pour faire face aux difficultés éventuelles.

Des informations complémentaires sur la mise en œuvre de ces dispositions sont disponibles sur le site du ministère du Travail.

A compter du 30 août 2021 et jusqu'au 15 novembre, les personnels intervenant dans les lieux, établissements, services ou événements listés à l'article 1 de la loi relative à la gestion de la crise sanitaire du 5 août 2021 doivent présenter un « pass sanitaire », c'est-à-dire :

- soit le résultat d'un examen de dépistage RT-PCR, un test antigénique ou un autotest réalisé sous la supervision d'un professionnel de santé datant d'au plus 72 heures,
- 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.

Pour les salariés mineurs, notamment les apprentis, le pass sanitaire s'impose à compter du 30 septembre.

Ne sont pas soumis à cette obligation les personnes qui interviennent dans les lieux, établissements, services ou événements précités 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. 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. Dans les cas particuliers où l'employeur n'est pas le responsable de l'établissement concerné, les modalités de contrôle sont précisées dans les questions/réponses disponible sur site internet du ministère du Travail.

Lorsqu'un travailleur soumis à l'obligation de présenter un pass sanitaire ne présente pas les justificatifs à son employeur, il peut, avec l'accord de son employeur, prendre des jours de congés ou de RTT. Autrement, l'employeur lui notifie par tout moyen, la suspension de son contrat de travail. Un entretien a lieu à l'issue du 3ème jour suivant la suspension afin d'examiner avec la personne concernée, les moyens de régulariser sa situation, par exemple en lui proposant d'être affecté sur un autre poste ou de travailler à distance lorsque c'est possible.

Les employeurs peuvent informer les salariés de la possibilité, s'ils le souhaitent, de présenter leur justificatif de statut vaccinal complet contre la covid-19. Cette mesure dérogatoire leur permet de conserver, de manière sécurisée et jusqu'à la fin de cette obligation, le résultat du contrôle et de délivrer un titre spécifique permettant ensuite une vérification simplifiée destinée à faciliter le contrôle du pass à l'entrée de l'établissement.

Dans le cadre du dialogue social, dès lors que la mise en œuvre du pass sanitaire affecte l'organisation de l'entreprise, les représentants du personnel du comité social et économique (CSE) doivent être informés et consultés.

En termes de procédure, dès la mise en œuvre des mesures, l'employeur doit informer le CSE sans délai et par tout moyen des mesures mises en place. Cette information déclenche le délai d'un mois de consultation du CSE. Les employeurs doivent porter une attention particulière aux salariés chargés de vérifier la validité du pass sanitaire en adaptant en tant que de besoin l'évaluation des risques aux difficultés spécifiques liées à cette activité et en apportant à ces salariés l'accompagnement adapté pour faire face aux difficultés éventuelles. Ces mesures sont prises dans le cadre habituel fixé par l'article L. 4121-3 du code du travail.

Des informations complémentaires sur la mise en œuvre de ces dispositions sont disponibles sur le site du ministère du Travail.

Dans les lieux ayant le statut d'établissements recevant du public : Les obligations de port du masque ne sont pas applicables aux personnes ayant accédé aux établissements, lieux, services et événements avec un pass sanitaire, à l'exception des déplacements longue distance par transport interrégionaux. Le port du masque reste applicable pour les professionnels intervenant dans ces lieux jusqu'au 30 août 2021, date à laquelle ils sont soumis à l'obligation du pass sanitaire et peuvent donc se dispenser de cette obligation. Le port du masque peut toutefois être rendu obligatoire par le préfet de département lorsque les circonstances locales le justifient, ainsi que par l'exploitant ou l'organisateur.

MESURES D'HYGIENE

- Se laver régulièrement les mains à l'eau et au savon (dont l'accès doit être facilité avec mise à disposition de serviettes à usage unique) ou par une friction hydro-alcoolique
- Se couvrir systématiquement le nez et la bouche en toussant ou éternuant dans son coude
- Se moucher dans un mouchoir à usage unique à éliminer immédiatement dans une poubelle à ouverture non-manuelle
- Éviter de se toucher le visage, en particulier le nez, la bouche et les yeux ou de toucher son masque
- Ne pas se serrer les mains ou s'embrasser pour se saluer, ne pas faire d'accolade

AERATION – VENTILATION

- Aérer régulièrement les pièces fermées par une ventilation mécanique ou naturelle (le HCSP recommande d'aérer durant quelques minutes au minimum toutes les heures) ou s'assurer d'un apport d'air neuf adéquat par le système de ventilation régulièrement vérifié et conforme à la réglementation

DISTANCIATION PHYSIQUE ET PORT DU MASQUE

- Systématiser le port du masque dans les lieux clos et partagés
- Respecter une distance physique d'au moins 1 mètre
- Porter la distanciation à deux mètres lorsque le masque ne peut être porté, par exemple dans les situations prévues dans les questions/réponses du ministère du travail (mentionné p 77), ainsi que dans les espaces extérieurs

VACCINATION OBLIGATOIRE ET PASS SANITAIRE

- A compter du 9 août 2021, les personnels des établissements de soins, médicaux sociaux et sociaux listés à l'article 12 de la loi relative à la gestion de la crise sanitaire du 5 août 2021 devront obligatoirement être vaccinés. Des aménagements sont prévus jusqu'au 15 octobre (pour plus de précision se référer au chapitre V).
- A compter du 30 août 2021, les personnels intervenant dans les lieux, établissements, services ou événements listés à l'article 1 de la loi relative à la gestion de la crise sanitaire du 5 août 2021 doivent présenter un « pass sanitaire » (pour plus de précision se référer au chapitre VI)

AUTRES RECOMMANDATIONS (cf. annexe 2)

- Nettoyer régulièrement avec un produit actif sur le virus SARS-CoV-2 les objets manipulés et les surfaces y compris les sanitaires
- Éliminer les déchets susceptibles d'être contaminés dans des poubelles à ouverture non manuelle
- Eviter de porter des gants : ils donnent un faux sentiment de protection. Les gants deviennent eux-mêmes des vecteurs de transmission, le risque de porter les mains au visage est le même que sans gant, le risque de contamination est donc égal voire supérieur
- Rester chez soi si le salarié est cas contact ou en cas de symptômes évocateurs du Covid-19 (toux, difficultés respiratoires, etc.) et contacter son médecin traitant (en cas de symptômes graves, appeler le 15)
- En cas de personne symptomatique sur le lieu de travail, mettre en place le protocole prévu au chapitre VII
- Auto-surveillance par les salariés de leur température : un contrôle systématique de température à l'entrée des établissements/structures ne peut avoir de caractère obligatoire. Cependant, toute personne est invitée à mesurer elle-même sa température en cas de sensation de fièvre avant de partir travailler et plus généralement d'auto-surveiller l'apparition de symptômes évocateurs de Covid-19
- Favoriser la vaccination des salariés y compris sur le temps de travail (chapitre V).

PAGE 43 PROTOCOLE : QUE FAIRE EN CAS DE SUSPICION DE COVID 19

- **en l'absence de signe de détresse**, demandez à la personne de contacter son médecin traitant, ou tout autre médecin, puis organisez son retour à domicile, selon l'avis médical.
 - La réalisation rapide d'un test de diagnostic (test antigénique ou RT-PCR), les autotests ne sont pas indiqués pour le diagnostic d'une personne symptomatique
 - Lister les personnes qui l'ont côtoyé de façon rapprochée (sans masque, moins d'un mètre et pendant plus de 15 minutes) depuis l'apparition des symptômes et dans les 48h qui précèdent pour faciliter le contact tracing pour les cas avérés (recherche des moments sans mesures barrière : pause café, cigarette, repas, vestiaires, transports communs L'utilisation de TOUSANTICOVID peut être en ce sens utile.