

Actualités « Covid » de la rentrée : obligation vaccinale des salariés, salariés cas contact et malades

Le 26/08/2021

Qui est concerné par l'obligation vaccinale et comment contrôler ? Que peut faire un employeur lorsqu'un salarié refuse de se faire vacciner ? Qui contrôle le pass sanitaire des clients ? Le salarié bénéficie-t-il d'une autorisation d'absence pour se faire vacciner ? Voici les nombreuses questions d'actualité de cette fin d'été suite à la publication des questions/réponses ministérielles et à l'actualisation du protocole sanitaire des entreprises, tous les deux mis en ligne le 9 août 2021 :

• Qui est concerné par l'obligation vaccinale ?.....	1
• Quel est le calendrier pour les salariés concernés ?	1
• Comment s'opère le contrôle de l'obligation vaccinale ?	2
• Quelles sont les conséquences de la suspension du contrat de travail ?	2
• Qui contrôle le pass sanitaire des clients ?	3
• Le salarié présentant son passe est dispensé de porter le masque ?	3
• Le salarié bénéficie-t-il d'une autorisation d'absence pour se faire vacciner ?.....	3
• Le temps pendant lequel le salarié se fait tester est-il du temps de travail effectif ?.....	3
• Le salarié doit-il avoir un passe sanitaire pour réaliser sa visite médicale ?.....	4
• Que doit faire l'employeur si un de ses salariés est déclaré positif au Covid-19 ?.....	4
• Que doit faire votre salarié qui est « cas contact » ?.....	4
• Quelle est la situation des collègues d'un salarié cas contact ?	5

• Qui est concerné par l'obligation vaccinale ?

Dans notre secteur, actuellement, seuls les **magasins situés les centres commerciaux de plus de 20 000 m²** peuvent être concernés par l'obligation vaccinale des salariés et des clients sur **décision du préfet** en raison de ses conditions sanitaires, notamment lorsque le taux d'incidence dépasse les 200 cas pour 100 000 habitants). Le contrôle sera fait à l'entrée du centre commercial, et non au niveau de chaque enseigne dans le centre

• Quel est le calendrier pour les salariés concernés ?

Jusqu'au 14 septembre inclus, à défaut d'être vaccinés, les salariés concernés par l'obligation doivent présenter le résultat négatif d'un examen de dépistage RT-PCR, test antigénique ou autotest réalisé sous la supervision d'un professionnel de santé datant de moins de 72 heures.

Entre le 15 septembre et le 15 octobre inclus, à défaut d'être entièrement vaccinés, ils devront présenter un résultat de dépistage négatif, mais également un justificatif d'administration de la première dose d'un vaccin contre la Covid-19.

À compter du 16 octobre, les personnes concernées devront justifier, auprès de leur employeur, avoir un schéma vaccinal complet ou ne pas y être soumises en raison de contre-indication médicale ou d'un rétablissement après une contamination par le Covid-19.

- **Comment s'opère le contrôle de l'obligation vaccinale ?**

L'employeur est chargé de contrôler le respect de l'obligation par les personnes placées sous sa responsabilité.

En pratique, c'est le **responsable de l'établissement** (du centre commercial) qui procède aux contrôles des justificatifs, et ce même s'il n'est pas l'employeur. L'employeur doit être informé de la situation d'un salarié qui ne peut entrer dans le centre du fait de l'absence de justificatifs valables.

Lorsqu'un salarié soumis à l'obligation vaccinale ne présente pas les justificatifs requis à son employeur, il a interdiction d'exercer sa profession. **L'employeur l'informe sans délai des conséquences qu'emporte cette interdiction sur son emploi : suspension du contrat de travail et de la rémunération**, ainsi que des **moyens de régulariser** sa situation.

Le protocole encourage à 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 peut, avec l'accord de son employeur, prendre des jours de congé ou de RTT. L'employeur peut également proposer au salarié d'être affecté sur un autre poste ou de travailler à distance lorsque c'est possible.

A noter : Lors d'un recrutement, à quel moment l'employeur peut-il demander au salarié la preuve de son passe sanitaire ? A partir de l'entrée en fonctions, répond le questions-réponses. Lors d'un entretien de recrutement, l'employeur peut donc seulement informer le candidat de la nécessité de présenter les justificatifs.

- **Quelles sont les conséquences de la suspension du contrat de travail ?**

La durée de la suspension du contrat de travail n'est pas assimilable à une période de travail effectif et aucun congé payé ni droit légal ou conventionnel ne peut être généré durant cette période, rappelle le ministère du Travail.

- Pour les salariés en CDD, la période de suspension ne reporte pas l'échéance du contrat. S'il comprend une date de fin définie, il se termine à cette date, y compris si c'est durant la suspension.
- Pour les apprentis ou alternants, la suspension du contrat se limite au temps passé en entreprise et ne doit pas les priver du bénéfice de la formation dispensée par le CFA (centre de formation d'apprentis) ou l'organisme de formation. Les Opco (opérateurs de compétences) doivent ainsi continuer de financer les formations en cas de contrat suspendu.
- Pour les représentants du personnel et/ou syndicaux, la suspension est sans effet sur leurs mandats. Ces derniers peuvent donc continuer à exercer leurs mandats durant la suspension de leur contrat. Pour ce faire, l'employeur peut faciliter les échanges à distance.

- Dans le cas d'un salarié qui intervient dans plusieurs lieux, dont seulement certains sont soumis à l'obligation de présentation du passe sanitaire (ou obligation vaccinale), la suspension du contrat de travail du salarié 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.

- **Qui contrôle le pass sanitaire des clients ?**

Dans les lieux pour lesquels l'accès est subordonné à la présentation du passe sanitaire, ce sont en principe les **responsables des lieux et établissements** qui doivent contrôler le justificatifs des clients. Ils doivent, précise le questions-réponses, habiliter nommément les personnes autorisées à contrôler pour leur compte.

Concernant le matériel de contrôle, il appartient au gestionnaire du lieu de fournir les équipements nécessaires à l'accomplissement de ce contrôle dès lors qu'il le confie à un ou plusieurs salariés.

L'employeur doit informer et consulter le CSE (comité social et économique) sur la mise en œuvre du contrôle du passe sanitaire (ou de l'obligation vaccinale).

- **Le salarié présentant son passe est dispensé de porter le masque ?**

L'obligation de port du masque est levée pour les personnes accédant aux établissements **à partir du 30 août**, lieux, soumis au passe sanitaire, à l'exception des déplacements longue distance par transports interrégionaux (s trains, avions, autocars), rappelle le protocole.

Néanmoins, le préfet de département ou l'exploitant du lieu peut rendre le port du masque à nouveau obligatoire lorsque les circonstances locales le justifient.

- **Le salarié bénéficie-t-il d'une autorisation d'absence pour se faire vacciner ?**

L'employeur doit accorder une **autorisation d'absence de droit** au salarié ou au stagiaire devant se rendre à un rendez-vous de vaccination contre la Covid-19 ainsi qu'au salarié accompagnant un mineur ou un majeur protégé dont il a la charge.

Une telle absence n'entraîne **aucune diminution de la rémunération** et est assimilée à du travail effectif pour la détermination des congés payés et les droits légaux ou conventionnels liés à l'ancienneté. Le temps d'absence n'a donc pas à être récupéré.

Si aucune durée maximale n'est fixée pour cette absence, elle devra toutefois être raisonnable au regard du temps de déplacement nécessaire, soit depuis le domicile du salarié, soit depuis son lieu de travail, souligne le questions-réponses.

Dernière précision : l'employeur peut demander au salarié la confirmation du rendez-vous de vaccination en amont ou le justificatif de la réalisation de l'injection a posteriori.

- **Le temps pendant lequel le salarié se fait tester est-il du temps de travail effectif ?**

Le temps nécessaire à la réalisation d'un test ou examen de dépistage de la Covid-19, y compris le temps d'attente, n'est **pas du temps de travail effectif**, peu importe le lieu de réalisation du test. En effet, aucune disposition légale ne le prévoit, explique le 17 août 2021 le ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion dans le questions-réponses. Toutefois, une stipulation conventionnelle ou une

décision unilatérale de l'employeur peut prévoir d'assimiler ce temps à du temps de travail effectif, précise-t-il.

- [Le salarié doit-il avoir un passe sanitaire pour réaliser sa visite médicale ?](#)

Les salariés n'ont pas à présenter de passe sanitaire pour accéder aux services de santé au travail (SST) dans le cadre du suivi de leur état de santé.

- [Que doit faire l'employeur si un de ses salariés est déclaré positif au Covid-19 ?](#)

Si le test à la Covid-19 est positif, **l'isolement de la personne doit durer 10 jours à compter des premiers symptômes** (ou 10 jours à partir du test positif en l'absence de symptômes).

Un salarié testé positif dispose d'un arrêt de travail (à effectuer en ligne sur le site ameli.fr) sans jour de carence par la sécurité sociale (maintien de salaire par l'employeur le 7^e jour) selon la Convention collective). L'employeur doit imposer au salarié le respect de son arrêt de travail.

A noter : si le salarié présente les symptômes sur le lieu de travail, cf. « [Que faire lorsqu'un salarié présente des symptômes ou est malade ? Comment se déclarer en arrêt de travail ?](#) »

Vis-à-vis des collègues, l'employeur doit les informer que toute **personne ayant été en contact rapproché (moins de deux mètres sans masque)** avec une personne présentant un cas de Covid-19 :

- N'ayant pas reçu les deux doses de vaccin ou est immunodéprimée, doit rester ou rentrer chez elle, consulter un médecin sans délai et se faire dépister et s'isoler dans l'attente des résultats.
- ayant reçu les deux doses de vaccin, elle n'a pas à s'isoler, donc pas d'arrêt de travail, mais elle doit réaliser immédiatement un test de dépistage (RT-PCR ou test antigénique TAG) ¹

L'employeur doit inciter le salarié présentant des symptômes de la Covid-19 sur son lieu de travail à le quitter immédiatement pour rejoindre son domicile mais aussi à « aller se faire dépister rapidement [...], idéalement le jour même » et à « s'isoler dans l'attente du résultat », précise le protocole.

- [Que doit faire votre salarié qui est « cas contact » ?](#)

Si le salarié est déclaré « cas contact » avec une personne testée positive à la Covid-19, sa situation dépendra de son « schéma vaccinal ou s'il est immunodéprimé » :

- S'il a reçu deux doses de vaccin : pas besoin de s'isoler, donc pas d'arrêt de travail, mais il devra réaliser immédiatement un test de dépistage (RT-PCR ou test antigénique TAG)
- Si son schéma vaccinal est incomplet ou si l'on est immunodéprimé : il devra s'isoler pendant 7 jours, et donc demander un arrêt de travail² sur le site d'Ameli, s'il n'est pas en capacité de

¹ Si nécessaire durant le temps de travail

² Avec indemnisation de la sécurité sociale dès le 1^{er} jour (maintien de salaire par l'employeur le 7^e jour)

télétravailler (durant cet arrêt, il devra faire deux tests de dépistage au début et à la fin de l'isolement).

- **Quelle est la situation des collègues d'un salarié cas contact ?**

-Si le salarié est positif au Covid 19 et a été en contact avec un ou des collègues sans mesure de protection efficace, **son ou ses collègues pourront être déclarés cas contact**. Dans ce cas, la procédure à suivre pour chaque collègue visé est celle décrite juste avant.

-Si le salarié est négatif, ses collègues ne seront pas « cas contacts ».

L'employeur doit informer les collègues de ces deux hypothèses et de la conduite à tenir dans le premier cas (cf. Que doit faire votre salarié qui est « cas contact » ?)

Schémas de marche à suivre pour informer vos salariés (publié par le ministère)

[Une personne est symptomatique dans l'entreprise : que faire ?](#)

[Une personne est testée positive à la Covid-19 dans l'entreprise : que faire ?](#)

[Plus de 3 contaminations sur 7 jours \("cluster"\) dans l'entreprise : que faire ?](#)

[Points de vigilance à avoir en tête](#)