

## Situation des « personnes vulnérables » et nouveau protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de covid-19 publié le 31 août

### 1) Décret n° 2020-1098 du 29 août 2020 : la situation des « personnes vulnérables » est modifiée

Le décret n° 2020-1098 du 29 août 2020 fixe au 31 août 2020 la fin des placements en activité partielle de certains salariés qui étaient considérés comme des personnes « vulnérables » en application du décret du 5 mai 2020 et des salariés partageant le domicile d'une personne vulnérable.

 Les salariés vulnérables exerçant leur activité dans les départements de Guyane et de Mayotte, pour lesquels l'état d'urgence sanitaire a été maintenu, peuvent toujours être placés en activité partielle. Dans ces départements, le terme du dispositif est fixé à la date à laquelle l'état d'urgence sanitaire y prendra fin.

En application de l'article 20 de la loi du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020, le décret du 29 août 2020 fixe la liste des critères de vulnérabilité et maintient pour les personnes concernées la possibilité du placement en activité partielle sur prescription médicale.

Depuis le 1<sup>er</sup> mai 2020, les salariés considérés comme vulnérables à la Covid-19 listés par le décret du 5 mai 2020 ne devaient plus être placés en arrêt de travail et bénéficiaient d'une prise en charge dérogatoire au titre de l'activité partielle, de même que les personnes partageant leur domicile. En application de l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020, ce dispositif d'urgence devait s'achever au plus tard le 31 décembre 2020. C'est finalement au 31 août 2020 que cesse de s'appliquer ce dispositif.

Ainsi, le décret du 5 mai 2020 est abrogé. Celui du 29 août 2020 n° 2020-1098 définit désormais les nouveaux critères du placement en activité partielle tels que mentionnés par l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative :

Pour rappel :

Loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative :

Article 20

I. - Sont placés en position d'activité partielle les salariés de droit privé se trouvant dans l'impossibilité de continuer à travailler pour l'un des motifs suivants :

- le salarié est une personne vulnérable présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2, **selon des critères définis par voie réglementaire** ;
- le salarié partage le même domicile qu'une personne vulnérable au sens du deuxième alinéa du présent I ;
- le salarié est parent d'un enfant de moins de seize ans ou d'une personne en situation de handicap faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile.

II. - Les salariés mentionnés au I du présent article perçoivent à ce titre l'indemnité d'activité partielle mentionnée au II de l'article L. 5122-1 du code du travail, sans que les conditions prévues au I du même article L. 5122-1 soient requises. Cette indemnité d'activité partielle n'est pas cumulable avec l'indemnité journalière prévue aux articles L. 321-1 et L. 622-1 du code de la sécurité sociale ainsi qu'aux articles L. 732-4 et L. 742-3 du code rural et de la pêche maritime ou avec l'indemnité complémentaire prévue à l'article L. 1226-1 du code du travail.

L'employeur des salariés mentionnés au I du présent article bénéficie de l'allocation d'activité partielle prévue au II de l'article L. 5122-1 du code du travail.

III. - Le présent article s'applique à compter du 1er mai 2020, quelle que soit la date du début de l'arrêt de travail mentionné au premier alinéa du I du présent article.

Pour les salariés mentionnés aux deuxième et troisième alinéas du même I, celui-ci s'applique jusqu'à une date fixée par décret et au plus tard le 31 décembre 2020.

Pour les salariés mentionnés au dernier alinéa dudit I, celui-ci s'applique pour toute la durée de la mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile concernant leur enfant.

Les modalités d'application du présent article sont définies par voie réglementaire.

Le décret du 29 août 2020 précise désormais que « *Sont regardés comme vulnérables au sens du I de l'article 20 de la loi du 25 avril 2020 susvisée les patients répondant à l'un des critères suivants et pour lesquels un médecin estime qu'ils présentent un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2 les plaçant dans l'impossibilité de continuer à travailler :*

*1° Etre atteint de cancer évolutif sous traitement (hors hormonothérapie) ;*

*2° Etre atteint d'une immunodépression congénitale ou acquise :*

*- médicamenteuse : chimiothérapie anticancéreuse, traitement immunosuppresseur, biothérapie et/ou corticothérapie à dose immunosuppressive ;*

*- infection à VIH non contrôlée ou avec des CD4 < 200/mm<sup>3</sup> ;*

*- consécutive à une greffe d'organe solide ou de cellules souches hématopoïétiques ;*

*- liée à une hémopathie maligne en cours de traitement ;*

*3° Etre âgé de 65 ans ou plus et avoir un diabète associé à une obésité ou des complications micro ou macrovasculaires ;*

*4° Etre dialysé ou présenter une insuffisance rénale chronique sévère ».*

Ainsi, sont désormais exclus du dispositif d'activité partielle :

- les personnes qui vivent avec une personne vulnérable
- celles de plus de 65 ans,
- celles ayant des antécédents cardiovasculaires (hypertension artérielle compliquée, antécédent de chirurgie cardiaque...),
- les personnes présentant une pathologie chronique respiratoire susceptible de décompenser lors d'une infection virale : (broncho pneumopathie obstructive, asthme sévère, fibrose pulmonaire, syndrome d'apnées du sommeil, mucoviscidose notamment) ;
- les personnes ayant un diabète non équilibré ou présentant des complications,
- les personnes présentant une obésité (indice de masse corporelle (IMC) > 30 kgm<sup>2</sup>)
- les personnes atteintes de cirrhose au stade B du score de Child Pugh au moins ;
- les personnes présentant un syndrome drépanocytaire majeur ou ayant un antécédent de splénectomie
- les femmes enceintes au troisième trimestre de grossesse

Sont « nouvellement » intégrées au dispositif :

- les personnes de plus de 65 ans ET ayant un diabète associé à une obésité

- les personnes de plus de 65 ans ET ayant un diabète associé à des complications micro ou macrovasculaires
- les personnes présentant une insuffisance rénale chronique sévère (pas nécessairement dialysées)

Pour bénéficier du dispositif d'activité partielle, les salariés visés par le décret du 29 août 2020 doivent présenter un « nouveau » certificat établi par « un médecin » estimant qu'ils présentent un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2 les plaçant dans l'impossibilité de continuer à travailler.

De ce fait, **les salariés qui bénéficiaient d'un certificat d'isolement et qui ne relèvent plus de la liste des personnes vulnérables** ne peuvent plus bénéficier d'une indemnisation au titre de l'activité partielle.

Le protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de covid-19 publié le 31 août précise que pour les travailleurs à risques de formes graves de Covid-19, le télétravail est une solution à privilégier, lorsque cela est possible. Il doit être favorisé par les employeurs, sur demande des intéressés et si besoin après échange entre le médecin traitant et le médecin du travail, dans le respect du secret médical.

Lorsque le télétravail ne peut être accordé, il convient d'assortir le travail présentiel de mesures de protection complémentaires dans des conditions de sécurité renforcée :

- mise à disposition d'un masque chirurgical par l'entreprise au travailleur, qui devra le porter sur les lieux de travail et dans les transports en commun, lors des trajets domicile-travail et en déplacements professionnels (durée maximale du port de masque : 4 heures<sup>1</sup>) ;
- vigilance particulière de ce travailleur quant à l'hygiène régulière des mains ;
- aménagement du poste de travail : bureau dédié ou limitation du risque (ex. : écran de protection de façon complémentaire au port du masque).

Les salariés à risque de forme grave de Covid-19 et les entreprises **peuvent solliciter la médecine du travail afin de préparer le retour en présentiel au poste de travail des intéressés et étudier les aménagements de poste possibles.**

Sur ce point, il est rappelé qu'il est toujours possible de se référer aux recommandations de la Société Française de Médecine du Travail.

Les salariés qui bénéficiaient d'un certificat d'isolement et qui répondent aux critères fixés par le décret du 29 août 2020 doivent transmettre à leur employeur un nouveau certificat médical dans les conditions nouvellement fixées.

Il convient également de rappeler que la visite de reprise n'est pas obligatoire pour les salariés ne disposant pas du certificat médical visé par le décret du 29 août 2020 et qui reprennent le travail. La visite de reprise n'est requise qu'à l'issue d'un arrêt de travail dans les conditions fixées par l'article R. 4624-31 du Code du travail.

Enfin, il convient de relever que le texte réglementaire ne vise pas de spécialité médicale s'agissant du praticien chargé de la rédaction du certificat. Il semble donc que tout médecin puisse le rédiger quel que soit la spécialité médicale exercée.

## **2) Le protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de covid-19 publié le 31 août :**

De nouvelles mesures de précaution sanitaire s'appliquent en entreprise fixées par le protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de covid-19 publié le 31 août.

En synthèse, le protocole a pour objectif :

- d'imposer le port du masque systématique dans tous les espaces collectifs clos, hors bureaux individuels. Le protocole « autorise » son retrait ponctuel dans la journée, sous réserve de la mise en œuvre d'autres mesures de protection adaptées au niveau de circulation du virus ;
- de favoriser l'isolement et le dépistage des personnes présentant des symptômes ;
- de maintenir les gestes barrières ;
- de limiter les croisements et l'affluence dans les locaux ;
- de favoriser le télétravail ;
- de garantir le nettoyage des mains et des surfaces.

**Identification des passages du protocole faisant intervenir le service de santé au travail et/ou le médecin du travail**

 nouveau

|  |  |        |
|--|--|--------|
| <b>Référent Covid-19</b>   | Les entreprises peuvent s'appuyer, pour la définition et la mise en œuvre des mesures, sur les <b>services de santé au travail</b> , au titre de leur rôle de conseil et d'accompagnement des employeurs et des salariés ainsi que de leurs représentants  | Page 4 |
| <b>Les modalités de mise en œuvre des mesures de protection dans l'entreprise dans le cadre d'un dialogue social</b> | Aux travailleurs à risques de formes graves de Covid-19 (cf avis du HCSP) : il convient de limiter les contacts et sorties des personnes en raison de leur fragilité à l'égard du virus SARS-CoV-2. Le télétravail est une solution à privilégier, lorsque cela est possible : il doit être favorisé par les employeurs, sur demande des intéressés et si besoin après échange entre le médecin traitant et le <b>médecin du travail</b> , dans le respect du secret médical.<br>(...)<br>Les salariés à risque de forme grave de Covid-19 et les entreprises <b>peuvent solliciter la médecine du travail afin de préparer le retour en présentiel au poste de travail des intéressés</b> | Page 4 |

|   |  |         |
|---|--|---------|
|   | et étudier les aménagements de poste possibles.  |         |
| <b>Prise en charge d'une personne symptomatique et de ses contacts rapprochés</b> | Il revient, à l'entreprise, en lien avec <b>le service de santé au travail</b> , de rédiger préventivement une procédure adaptée de prise en charge sans délai des personnes symptomatiques afin de les isoler rapidement dans une pièce dédiée, avec port du masque chirurgical et de les inviter à rentrer chez elles en utilisant si possible un autre mode de transport que les transports en commun et contacter leur médecin traitant. | Page 13 |
| <b>Prise en charge d'une personne symptomatique et de ses contacts rapprochés</b> | 3- En l'absence de signe de gravité, <b>contacter le médecin du travail</b> ou demander à la personne de contacter son médecin traitant pour avis médical. Si confirmation d'absence de signes de gravité, organiser son retour à domicile en évitant les transports en commun.  | Page 13 |
| <b>Prise en charge d'une personne symptomatique et de ses contacts rapprochés</b> | 4- Après la prise en charge de la personne, prendre contact avec le <b>service de santé au travail</b> et suivre ses consignes, y compris pour le nettoyage et la désinfection du poste de travail et le suivi des salariés ayant été en contact avec le cas.  | Page 13 |
| <b>Prise en charge d'une personne symptomatique et de ses contacts rapprochés</b> | Les acteurs du contact-tracing pourront s'appuyer sur les matrices des contacts en entreprise réalisées par le référent pour les cas avérés ainsi que, le cas échéant, <b>sur la médecine du travail</b> pour faciliter l'identification des contacts et leur qualification (« à risque » ou « à risque négligeable »).  | Page 14 |

Nous relevons en page 13 du document, s'agissant de la prise en charge d'une personne symptomatique et de ses contacts rapprochés, que le médecin du travail peut être contacté notamment en l'absence de signe de gravité. Une note de bas de page indique alors que « *Les médecins du travail sont habilités à délivrer des arrêts de travail pour les salariés des établissements*

*dont ils ont la charge, suspectés d'infection ou reconnus atteints par la covid-19, ou contraints à des mesures d'isolement ».*

Or, en application du décret n° 2020-549 du 11 mai 2020 fixant les conditions temporaires de prescription et de renouvellement des arrêts de travail par le médecin du travail et du décret n° 2020-637 du 27 mai 2020 combiné aux dispositions de l'ordonnance n° 2020-386 du 1<sup>er</sup> avril, les médecins du travail peuvent prescrire et renouveler des arrêts de travail jusqu'au 31 août seulement. Ainsi, à la date de publication du nouveau protocole sanitaire, les médecins du travail ne peuvent plus réaliser les dites prescriptions contrairement à ce qui est précisé en page 13 du protocole.

Ces éléments ont été portés à la connaissance de la DGT.

### **Focus sur le port du masque en entreprise**

Le ministère du Travail exige désormais, via la mise à jour du protocole sanitaire en entreprise publiée le 31 août, la systématisation du port du masque par les salariés dans les lieux clos et partagés. Toutefois, il autorise son retrait ponctuel dans la journée, sous réserve de la mise en œuvre d'autres mesures de protection adaptées au niveau de circulation du virus.

Sur le fondement de l'avis du Haut Conseil de Santé Publique qui a rendu un du 28 août 2020, le nouveau protocole national précise deux cas pouvant faire l'objet d'une dérogation au port du masque :

- Lorsque le salarié travaille seul dans son bureau ;
- En atelier, car les salariés sont souvent amenés à effectuer des efforts physiques plus intenses que la moyenne, dès lors que les conditions de ventilation/aération fonctionnelle sont conformes à la réglementation, que le nombre de personnes présentes dans la zone de travail est limité, que ces personnes respectent la plus grande distance possible entre elles et portent une visière.

L'avis permet par ailleurs un assouplissement dans le cas des bureaux partagés, notamment les open space : un salarié qui est à son poste de travail pourra, enlever temporairement son masque si un certain nombre de critères, dont le nombre variera en fonction du niveau de circulation du virus dans le département, sont remplis. Il est en exclu de retirer le masque de manière permanente toute la journée.

Pour les activités qui s'avèreraient incompatibles avec le port du masque (par exemple, pour des interventions orales ou des prises de parole publiques limitées dans le temps, dans les espaces clos respectant les mesures organisationnelles définies), le ministère poursuit le dialogue avec les partenaires sociaux pour suivre cette mise en œuvre et définir des solutions.

Les entreprises sont encouragées, dans le cadre du dialogue social, à préciser les modalités d'application du protocole et la prise en compte des situations particulières d'activité.

### **Focus sur les dépistages de la Covid-19 en entreprise**

Les entreprises doivent toujours inciter les salariés présentant des symptômes du Covid-19 à quitter immédiatement le lieu de travail pour rejoindre leur domicile, en utilisant si possible un autre mode de transport que les transports en commun et à consulter sans délai un médecin, si possible par

téléconsultation. Le nouveau protocole ajoute que l'entreprise doit fournir à ces salariés un masque chirurgical pour leur retour au domicile.

Des campagnes de dépistage peuvent être menées auprès des salariés sur décision des autorités sanitaires. Il est précisé qu'il n'est pas du rôle des entreprises d'organiser des campagnes de dépistage virologique pour leurs salariés.

Par ailleurs s'agissant des tests sérologiques les indications définies par les autorités sanitaires à ce stade ne permettent pas d'envisager des campagnes de tests sérologiques par les entreprises.

### **Focus sur la prise des températures en entreprise**

Un contrôle de température à l'entrée des établissements/structures n'est pas recommandé mais le ministère des Solidarités et de la Santé conseille à toute personne de mesurer elle-même sa température à son domicile en cas de sensation de fièvre et plus généralement d'auto-surveiller l'apparition de symptômes évocateurs de Covid-19.

Toutefois, les entreprises qui le souhaiteraient, dans le cadre d'un ensemble de mesures de précaution, peuvent organiser un contrôle de la température des personnes entrant sur leur site dans le respect de la réglementation en vigueur.

Doivent être exclus :

- les relevés obligatoires de température de chaque employé ou visiteur dès lors qu'ils seraient enregistrés dans un traitement automatisé ou dans un registre papier ;
- les opérations de captation automatisées de température au moyen d'outils tels que des caméras thermiques.

En tout état de cause, en l'état des prescriptions sanitaires des autorités publiques, le contrôle de température n'est pas recommandé et a fortiori n'a pas un caractère obligatoire ; le salarié est en droit de le refuser. Si l'employeur, devant ce refus, ne laisse pas le salarié accéder à son poste, il peut être tenu de lui verser le salaire correspondant à la journée de travail perdue.