

---

## LES DERNIERES MESURES SOCIALES LIEES AU COVID-19

Octobre 2021

---

### I – Prolongation du taux d'allocation de 70 % pour les employeurs les plus touchés par la crise sanitaire

Le taux d'allocation et d'indemnité d'activité partielle versé à l'employeur était maintenu à 70 % du salaire de référence jusqu'au 31 octobre 2021 pour les secteurs suivants :

- Entreprise dont l'activité principale implique l'accueil du public et a été interrompue par décision administrative, partiellement ou totalement, du fait de la propagation de l'épidémie de covid-19 et des mesures prises pour limiter cette propagation, à l'exclusion des fermetures volontaires ;
- Etablissement situé dans une circonscription territoriale soumise à des restrictions spécifiques des conditions d'exercice de l'activité économique et de circulation des personnes prises par l'autorité administrative afin de faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire (couvre-feu ou confinement local), lorsqu'il subit une forte baisse de chiffre d'affaires ;
- Etablissement appartenant à une zone de chalandise spécifiquement affectée par l'interruption d'activité d'autres établissements, lorsqu'il subit une baisse significative de son chiffre d'affaires ;
- Etablissement appartenant à un secteur d'activité protégé dont la liste figure dans les annexes 1 et 2 du décret du 29 juin 2020 et subit une très forte baisse de chiffre d'affaires.

Le taux d'allocation et d'indemnité aurait dû passer à 36 % au 1<sup>er</sup> novembre 2021 pour ces entreprises les plus impactées par la crise sanitaire liée à la Covid-19. Finalement, **ce taux sera maintenu à 70% jusqu'au 31 décembre 2021.**

### II – Salariés vulnérables et activité partielle

Depuis le **27 septembre 2021**, un salarié peut être placé en chômage partiel si les 3 conditions suivantes sont remplies :

- Son poste de travail peut l'exposer à de fortes densités virales ;
- Il ne peut pas bénéficier de mesures de protection renforcées ;
- Son médecin établit un certificat d'isolement à remettre à son employeur qui confirme qu'il est dans une situation médicale de vulnérabilité.

Le salarié est dans une situation médicale de vulnérabilité s'il se trouve dans l'une des situations suivantes :

- Être âgé de 65 ans et plus ;
- Avoir des antécédents (ATCD) cardiovasculaires : hypertension artérielle compliquée (avec complications cardiaques, rénales et vasculo-cérébrales), ATCD d'accident vasculaire cérébral ou de coronaropathie, de chirurgie cardiaque, insuffisance cardiaque stade NYHA III ou IV ;
- Avoir un diabète non équilibré ou présentant des complications ;
- Présenter 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 :
  - Présenter une insuffisance rénale chronique dialysée ;
  - Être atteint de cancer évolutif sous traitement (hors hormonothérapie) ;
  - Présenter une obésité (indice de masse corporelle > 30 kg/m<sup>2</sup>) ;
  - Être atteint de cirrhose au stade B du score de Child Pugh au moins ;
  - Présenter un syndrome drépanocytaire majeur ou ayant un antécédent de splénectomie ;
  - Être au 3<sup>e</sup> trimestre de la grossesse ;
  - Être atteint d'une maladie du motoneurone, d'une myasthénie grave, de sclérose en plaques, de la maladie de Parkinson, de paralysie cérébrale, de quadriplégie ou hémiplégié, d'une tumeur maligne primitive cérébrale, d'une maladie cérébelleuse progressive ou d'une maladie rare ;
  - Être atteint de trisomie 21.

C'est également le cas si le salarié est atteint d'une immunodépression congénitale ou acquise :

- Médicamenteuse (chimiothérapie anti-cancéreuse, 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.

C'est aussi le cas si le salarié est sévèrement immunodéprimé parce qu'il se trouve dans l'une des situations suivantes :

- Avoir reçu une transplantation d'organe ou de cellules souches hématopoïétiques ;
- Sous chimiothérapie lymphopénisante ;
- Être traité par des médicaments immunosuppresseurs forts, comme les antimétabolites (cellcept, myfortic, mycophénolate mofétil, imurel, azathioprine) et les AntiCD20 (rituximab : Mabthera, Rixathon, Truxima) ;
- Au cas par cas, si le salarié sous immunosuppresseurs relevant d'une autre catégorie ou porteur d'un déficit immunitaire acquis primitif ;
- Être dialysé chronique, après avis du médecin traitant qui décidera de la nécessité des examens adaptés.

Les mesures de protection renforcées dont l'absence peut justifier la mise en chômage partiel sont les suivantes :

- Isolement du poste de travail, notamment par la mise à disposition d'un bureau individuel ou, si cela n'est pas possible, aménagement du bureau pour limiter au maximum le risque d'exposition, en particulier par l'adaptation des horaires ou la mise en place de protections matérielles ;
- Respect, sur le lieu de travail et en tout lieu fréquenté à l'occasion de l'activité professionnelle, de gestes barrières renforcés : hygiène des mains renforcée, port systématique d'un masque de type chirurgical si la distanciation physique ne peut pas être respectée ou en milieu clos, avec changement de ce masque au moins toutes les 4 heures et avant ce délai, s'il est mouillé ou humide ;

- Absence ou limitation du partage du poste de travail ;
- Nettoyage et désinfection du poste de travail et des surfaces touchées par le salarié au moins en début et en fin de poste, en particulier si ce poste est partagé ;
- Adaptation des horaires d'arrivée et de départ et des éventuels autres déplacements professionnels, compte tenu des moyens de transport utilisés par le salarié, afin d'y éviter les heures d'affluence ;
- 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 si le salarié a recours à des moyens de transport collectifs.

**Si l'employeur estime que la demande de chômage partiel du salarié n'est pas justifiée parce qu'il juge que le poste ne l'expose pas à de fortes densités virales, il saisit le médecin du travail.**

Le médecin du travail se prononce sur l'exposition ou non à de fortes densités virales et sur la mise en œuvre des mesures de protection.

Dans l'attente de l'avis du médecin, le salarié est placé en chômage partiel.

### **III – Non présentation du passe sanitaire et suspension du contrat de travail**

A compter du 15 septembre, si le salarié travaille dans l'un des secteurs concernés, le salarié non vacciné et non titulaire du passe sanitaire ne peut plus travailler. Et son employeur ne peut plus le maintenir en poste, sauf à risquer la fermeture administrative et une amende.

A compter du 15 octobre 2021, le salarié concerné fait l'objet d'une suspension de son contrat de travail. Il ne travaillera plus et son salaire ne sera plus versé, jusqu'à ce qu'il présente un passe sanitaire valide. Il cesse d'acquiescer des congés payés et tous les droits légaux et conventionnels attachés au contrat de travail (par exemple, l'ancienneté ne court plus).

Après trois jours de suspension, l'employeur devra convoquer le salarié à un entretien, en dehors des locaux de l'établissement bien évidemment ou en visio-conférence, pour recherche de toute solution : jours de congés ou de repos pour avoir le temps de se faire vacciner, organisation de télétravail...etc

Le texte de loi avait initialement imaginé deux mois de suspension. Mais pour différentes raisons et notamment la censure du conseil constitutionnel, le licenciement n'est plus explicitement prévu.

### **IV – Report des visites médicales**

Un décret du 29 septembre 2021 publié au Journal officiel modifie le décret du 22 janvier 2021 et prolonge une nouvelle fois la possibilité de reporter certaines visites médicales dans le contexte de la crise sanitaire.

Peuvent faire l'objet d'un report les visites dont l'échéance est intervenue avant le 30 septembre 2021, au lieu du 2 août comme le prévoyaient jusqu'ici les textes.

Les visites médicales dont la réalisation est prévue après le 29 septembre 2021 ne peuvent donc plus être reportées.

### Sont concernés :

- les visites médicales d'information et de prévention et leur renouvellement ;
- l'examen médical d'aptitude d'embauche et périodique lorsqu'il a déjà été reporté ;
- le renouvellement de l'examen d'aptitude ;
- la visite intermédiaire ;
- l'examen médical avant le départ à la retraite lorsqu'il a déjà été reporté.

L'examen médical d'aptitude et l'examen médical avant le départ à la retraite pouvant être reportés sont ceux qui auraient dû se tenir entre le 12 mars et le 31 août 2020, qui ont déjà été reportées en application de l'article 3 de l'ordonnance n° 2020-386 du 1er avril 2020 mais qui n'ont pu être réalisées avant le 4 décembre 2020.

Le report est possible dans la limite d'un an.

Le médecin du travail peut toujours décider de maintenir les rendez-vous lorsqu'il l'estime indispensable, compte tenu notamment de l'état de santé du travailleur ou des caractéristiques de son poste de travail.

La possibilité de déléguer certaines visites aux infirmiers de santé au travail (visite de pré reprise, visite de reprise) qui aurait dû prendre fin le 1er août 2021 a également été prolongée jusqu'au 29 septembre 2021.

Cette délégation n'est donc plus possible pour les visites médicales effectuées après le 29 septembre 2021. Le statut de l'infirmier de santé au travail est désormais consacré dans le code du travail par la loi pour renforcer la prévention en santé au travail, et ce, à compter du 31 mars 2022. Celui-ci va assurer les missions qui lui seront dévolues par le code du travail ou déléguées par le médecin du travail.

## **V - Le remboursement des tests de dépistage de la covid-19**

À partir du 15 octobre 2021 les tests de dépistage de la COVID-19 ne seront plus pris en charge par l'assurance maladie pour les personnes majeures non vaccinées (hors prescription médicale). Le coût de chaque test peut aller jusqu'à 44 euros, ce qui représente un budget mensuel d'environ 308 euros pour un salarié non vacciné tenu à la présentation quotidienne du passe sanitaire.

Une prise en charge obligatoire par l'employeur est-elle envisageable ?

La question peut notamment se poser dans le cas où le salarié aurait ponctuellement besoin d'un passe sanitaire (par exemple : visite chez un client soumis à l'obligation). Pourrait-il revendiquer le remboursement du test nécessité par l'exercice de son activité professionnelle ?

D'après l'administration, le coût des tests virologique ne constitue pas un frais professionnel, l'employeur n'est donc pas tenu de le prendre en charge. Si l'employeur venait à prendre en charge le coût des tests, cela serait analysé en avantage en nature soumis à charges. Par ailleurs, en l'absence de disposition législative sur le sujet, 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.