

# MODE OPÉRATOIRE

## GESTION DE LA CRISE SANITAIRE EN ENTREPRISE

### L'employeur peut-il contrôler le respect de l'obligation vaccinale?

- Oui à compter du 31 octobre sur présentation de l'attestation du statut vaccinal délivré par le médecin du travail ou tout médecin agréé, pour les secteurs considérés comme prioritaires et sensibles, à savoir:
  - 1° le **transport aérien et maritime**, le secteur portuaire et aéroportuaire ;
  - 2° la **mise en œuvre des mesures individuelles de placement en quarantaine** prises en application de l'article L. 3131-17 du code de la santé publique, dans sa version applicable en Nouvelle-Calédonie ;
  - 3° les activités au sein des **établissements ou organismes publics ou privés de prévention ou de soins** visés au 1°a) de l'article R. 3111-4 de l'ancien code de la santé publique applicable en Nouvelle-Calédonie, à l'exception des établissements et services sociaux concourant à la protection de l'enfance et des établissements de garde d'enfants d'âge préscolaire.
  - 4° les **secteurs d'activités sensibles dont l'interruption entraînerait des conséquences néfastes sur le fonctionnement du pays ou affecterait la sécurité ou l'ordre public**.
- Non pour toutes les personnes n'entrant pas dans les champs des activités visées ci-dessus.
- La question du PASS SANITAIRE est en cours d'étude pour faciliter ce point.

### L'employeur peut-il refuser l'accès à l'entreprise d'un salarié non vacciné?

- **Non, jusqu'au 31 octobre 2021**, les entreprises fonctionnent dans le respect des règles de prévention en matière de santé et de sécurité au travail  
> En cas de refus d'accès du fait de l'employeur : maintien de la rémunération.
- **Oui** pour les secteurs considérés comme prioritaires et sensibles, à compter du 31 octobre 2021

## Quelles sont les obligations de l'employeur en période de crise sanitaire ? (régime de responsabilité)

- L'employeur doit mettre tous les moyens pour prévenir le risque sanitaire professionnel dans son entreprise. Pour ce faire, il doit:
  1. Mettre à jour son dossier d'évaluation des risques professionnels (R. 269-3) en réalisant le plan de continuité de l'activité (PCA), établir un plan de prévention pour les salariés maintenus en activité et afin de contribuer à la parfaite information des salariés, établir les fiches de postes de chaque salarié maintenu en activité ;
  2. Consulter les représentants du personnel ;
  3. Nommer un référent Covid ;
  4. Mettre en place un registre des incidents ;
  5. Mettre à jour en urgence son règlement intérieur en matière de santé et de sécurité pour tenir compte du contexte sanitaire,
  6. diffuser largement les consignes de sécurité via des notes de service et ses affichages,
  7. mettre à disposition des salariés des équipements de protection collective et individuelle adaptés à l'activité,
  8. envisager l'aménagement des postes de travail,
  9. mettre en place le télétravail en fonction de la nature de son activité professionnelle dès que possible.

> En cas de non-respect de cette obligation, sa responsabilité civile et/ou pénale pourra être engagée.

- Depuis l'adoption de la délibération n° 44/CP du 3 septembre 2021 relative à l'obligation vaccinale, les employeurs relevant des activités prioritaires et sensibles doivent :
  1. contrôler le respect de l'obligation vaccinale pour les personnes placées sous leur responsabilité;
  2. tenir à jour un registre recensant la liste des emplois concernés par l'obligation vaccinale et les informations nominatives du personnel qui y est affecté.

> En cas de non respect de cette obligation une amende de 5ème classe pourra leur être infligée.

- Si un salarié contracte le virus en dépit de la mise en place de mesures de prévention adaptées susvisées, l'employeur ne pourra pas voir sa responsabilité engagée.

## Quelles sont les obligations du salarié en période de crise sanitaire ? (régime de responsabilité)

Le salarié qui ne respecterait pas les consignes particulières de sécurité données par l'employeur dans des circonstances sanitaires critiques s'exposerait à une sanction disciplinaire **pouvant aller jusqu'au licenciement pour motif disciplinaire.**

## Quel risque social pour un salarié non vacciné ?

- Concernant les secteurs professionnels prioritaires et sensibles visés à l'article 5 de la délibération 44/CP
- Obligation vaccinale au 31 octobre 2021
- Au delà de cette date, amende administrative de 175 000 F CFP par l'autorité administrative à l'exception des salariés démontrant d'une contre-indication médicale avérée.

### 1. Le cas du salarié dans l'impossibilité de se faire vacciner (contre-indication médicale)

- Contre-indication médicale à la vaccination du salarié établie par le médecin du travail
- Production par le médecin du travail d'un avis d'inaptitude assorti d'indications relatives au reclassement du travailleur.
- Obligation de l'employeur d'aménager le poste de travail ou reclasser le salarié

### 2- Le cas du salarié refusant la vaccination

L'article 9 de la délibération 44/CP relative à l'obligation vaccinale prévoit une obligation préalable de l'employeur de recherche d'aménagement de poste ou de reclassement.

- B/ Concernant l'obligation vaccinale générale fixée au 31 décembre
- Avant cette date, aucune sanction ni aucune restriction professionnelle n'est adoptée.
- L'employeur doit privilégier la mise en place de mesures préventives adaptées.

## L'employeur peut-il imposer la prise de congés payés ou de congés sans solde au salarié ?

- Congés payés
  - **Non**, sauf accord express du salarié.
  - Le solde de congés payés ne doit pas être négatif. Une légère tolérance peut être accordée mais n'est pas recommandée.
  - Les congés payés doivent être pris conformément aux dispositions de droit commun et au règlement intérieur des entreprises (cf fiche disponible sur le site internet de la DTE)
- Congé sans solde
  - L'employeur ne peut pas imposer à son salarié un congé sans solde en raison de la fermeture de l'entreprise ou de la diminution de son activité > demande de chômage partiel

- Son organisation et sa durée sont définies de gré à gré entre l'employeur et le salarié.

## Que faire si un salarié de l'entreprise a contracté le COVID 19 ?

- **Contactez la DASS au n° vert 05 02 20**
- **Identification et désinfection des locaux ayant pu être contaminés par l'employeur**
  - > L'absence des salariés durant cette procédure est considérée comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.
- La présence d'un cas positif dans l'entreprise ne justifie pas l'exercice du droit de retrait par les salariés
- **L'entreprise ne ferme pas nécessairement.** La DASS pourra donner des instructions précises à l'employeur.

Il est rappelé que suivant les dernières études, le virus du Covid-19 pourrait rester viable et infectieux de plusieurs heures à plusieurs jours sur différentes surfaces :

- Jusqu'à 72 heures, soit 3 jours, sur du plastique ;
- Jusqu'à 48 heures, soit 2 jours sur de l'acier inoxydable ;
- Jusqu'à 24 heures, soit 1 jour sur du carton ;
- Jusqu'à 4 heures sur du cuivre.

## Que faire si un salarié pense être un CAS CONTACT ?

- Le salarié qui pense être un cas contact doit avertir son employeur et prendre immédiatement contact avec la DASS (05 02 02). Si le salarié est symptomatique il doit réaliser un test PCR dans les plus brefs délais.
- Attention, le salarié ne peut pas prendre l'initiative de s'isoler sans avoir l'aval de son employeur et de la DASS. A défaut, son absence pourra être considérée comme étant injustifiée.