

## FOIRE AUX QUESTIONS

### C'est quoi un cas contact ?

Nous sommes tous des cas contacts au stade où en est l'épidémie.

Ce qu'il est important de déterminer c'est si je suis une personne contact à risque ou non.

### Comment est déterminé le risque ?

C'est simple :

#### Je suis une personne contact **A RISQUE** :

- Si je partage le même hébergement avec une personne testée positive au COVID-19 et que nous ne portons pas de masques
- Si je suis resté en face à face, sans masque, à moins de 2 mètres d'une personne testée positive au COVID-19
- Si pendant au moins 15 minutes, j'ai partagé la même pièce ou le même véhicule qu'une personne testée positive et que nous ne portons pas de masque
- Si j'ai été en face à face avec une personne testée positive durant plusieurs épisodes de tous ou d'éternuement et que nous ne portons pas de masque

#### Je ne suis pas une personne contact :

- Si je n'ai fait que croiser une personne testée positive au COVID-19, même sans masque
- Si je n'ai fait que croiser une personne testée positive au COVID-19 et que j'avais un masque
- Si j'ai discuté avec une personne testée positive au COVID-19, et que nous avons nos masques

### Pourquoi distinguer entre personne contact à risque élevé, personne contact à risque modéré et personne contact à risque négligeable ?

Ces distinctions impliquent des conduites à tenir différentes pour les personnes et les employeurs.

## Quelles sont ces différences ?

Si test négatif, je peux travailler avec mesures spécifiques pendant 7 jours

### 2<sup>nd</sup> test PCR à l'issu des 7 jours

Isolement à domicile strict pendant 7 jours

Je suis une **personne contact à risque élevé** si :

- Je suis non vaccinée
- Je n'ai reçu qu'une dose sur les 2 prescrites ou ma 2<sup>ème</sup> dose date de moins de 7 jours
- J'ai une pathologie me rendant "particulièrement vulnérable" (immunodéprimé)

### Pas de 2<sup>nd</sup> test PCR

Pendant 7 jours, je travaille avec mesures spécifiques

Pas d'isolement mais je surveille l'apparition de symptômes

Je suis une **personne contact à risque modéré** si :

- Je suis vaccinée en totalité (ma 2<sup>ème</sup> dose date de plus de 7 jours)
- J'ai déjà eu le COVID-19 il y a moins de 2 mois
- J'ai déjà eu le COVID-19 depuis plus de 2 mois et j'ai reçu une dose de vaccin complémentaire 2 à 6 mois plus tard

**A noter** : même si je vis sous le même toit qu'une personne testée positive, si je suis négative, je suis ce protocole. La personne positive au COVID-19 doit être isolée au domicile = pas d'interaction, prise des repas seul dans la chambre, si possible ne pas partager les mêmes sanitaires ou douches, sinon, bien désinfecter après les passages.



## Pourquoi faut-il 2 tests PCR alors que mon 1<sup>er</sup> test était négatif et que je n'ai pas de symptôme ?

Pour les personnes contacts à risque (modéré ou élevé) testées négatives et qui sont asymptomatiques, le médecin traitant est dans l'incapacité de déterminer si la personne est infectée et donc potentiellement contagieuse ou non. De ce fait, en l'absence de signes cliniques observables, il est nécessaire d'avoir des éléments objectifs pour statuer, c'est le 2<sup>nd</sup> test PCR.

Pour le patient symptomatique, le médecin traitant qui l'a suivi peut déterminer si les symptômes de la maladie sont toujours présents ou non : fièvre, courbatures, nez qui coule, perte du goût et de l'odorat, ... Aussi, après 10 jours de surveillance, en l'absence de symptômes, comme pour toutes les autres maladies, le médecin dispose de signes cliniques suffisants pour établir que l'épisode infectieux est terminé. En cas de doute, un délai d'arrêt de travail complémentaire est établi.

## Que doit faire l'employeur quand un de ses salariés ressent des symptômes du COVID-19 (fièvre, courbatures, nez qui coule, ...) sur le lieu de travail ?

Avant toute chose, l'employeur doit avoir anticipé cette situation dans son Plan de Continuité d'Activité (PCA). Ainsi, lorsque le cas survient, chacun sait ce qu'il a à faire.

La DTE a établi un guide pour aider les employeurs dans ces préparatifs.

La première étape est d'isoler dans un bureau la personne symptomatique et de la garder en surveillance, le temps de mettre en œuvre le protocole.

## Puis-je exiger un test PCR avant la reprise de travail de mon salarié ?

Seul le cas où une personne identifiée "Personne contact à risque élevé" qui a été testée négative, nécessite la production d'un 2<sup>nd</sup> test PCR négatif pour pouvoir revenir sur le lieu de travail et appliquer une période de 7 jours pendant laquelle des mesures spécifiques sont mises en œuvre (réduction des interactions, distanciation, ...)

## Quel est le rôle d'un "réfèrent COVID" et qui peut assumer ce rôle ?

Toute personne dans l'entreprise peut assumer ce rôle, même le gérant de l'entreprise.

Cette personne sera chargée de \* :

- Relayer les informations DASS, DTE aux salariés
- Se mettre en relation avec le réfèrent de secteur au sein de la DASS
- Appliquer la conduite à tenir en cas de suspicion de cas positif
- Vérifier la notion de "personne contact"
- Procéder à l'enquête : recherche des infectés et des contamineurs selon le protocole DASS

\* Pour plus de précision, consulter le "Protocole Santé Sécurité au Travail – Version 1 – 22/09/2021" réalisé par la DTE

## SYNTHESE ENQUETE (source DASS)

Entreprise / collectivité / service :  
 Adresse de la collectivité :  
 Nom et tél de la personne référente dans la structure :

Nom et prénom du ou des cas positif(s) ayant engendré l'alerte :

Classement et suivi des PCAR (personnes contact à risque) :  
 rappel : une PCAR est une personne ayant eu un contact avec le cas positif pendant la période de recherche  
 \* ayant partagé le même hébergement sans masque,  
 \* ayant été en face à face à moins de 2 mètres sans masque,  
 \* ayant partagé la même pièce (taille d'une salle de classe ou moins) sans masque pendant au moins 15 min (consécutifs ou cumulés sur 24 heures)

n°	NOM	Prénom	Date de naissance	Sexe	Profession	Téléphone	Commune de résidence	Type risque : ELEVE ou MODERE	Date du dernier contact à risque	Symptômes (OUI/NON) : nez coulé, toux, mal de gorge, frissons, mal de tête, courbatures, fièvre, perte goût, perte odorat, diarrhée	DDS (dûte du 1er signe)	Date du 1er test	Type de test (PCR ou TAG-test antigénique)	Résultat du 1er test (POS / NEG)	Date du 2ème test (J7 si risque modéré, J14 si risque élevé)	Type de 2ème test (PCR ou TAG-test antigénique)	Résultat du 2ème test (POS / NEG)

### Annexe 3 du protocole Santé Sécurité au Travail – Version 1 – 22/09/2021 de la DTE

#### GESTION DES PERSONNES CONTACT

#### COMMENT IDENTIFIER et ORIENTER

#### LES PERSONNES CONTACT A RISQUE VIS-A-VIS DE LA TRANSMISSION DU VIRUS

##### 1- Identifier la PERIODE A RISQUE

C'est la période comprise entre :

###### Début de période :

- 2 jours avant la date de début des signes pour un cas positif ayant des signes de maladie,
- Ou la date du prélèvement ayant conduit à un résultat positif, pour un cas positif sans signe de maladie.

**Fin de période :** le dernier jour travaillé du cas positif.



##### 2- Dans cette période, faire la LISTE DES « PERSONNES CONTACT A RISQUE » (PCAR)

Sont classées SANS risque les situations suivantes :

- Avoir porté CORRECTEMENT un masque (chirurgical, FFP2 ou tissu UNS-1) lors du contact.
- Avoir croisé un cas positif sans s'arrêter, sans discuter, sans le toucher.
- Les personnes ayant fait un Covid-19 MOINS de 2 mois avant le contact.

**Nota :** Les personnes classées sans risque n'arrêtent pas le travail

## Quels travailleurs sont concernés par l'obligation vaccinale ?

L'article 5 de la délibération précitée indique que ce sont :

"(...) les personnes exerçant une activité professionnelle dans les domaines suivants :

- ❖ 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.** "

Tous les emplois de ses secteurs d'activité sont concernés par l'obligation vaccinale avant le 31 octobre 2021 ; il n'y a pas de notion de travailleurs plus ou moins exposés.

*A noter que suite à l'allocution de Monsieur Gilbert TYUIENON au point presse du mercredi 22 septembre 2021, l'éventualité d'étendre à tous les salariés et à l'ensemble de la population majeure cette obligation vaccinale avant le 31 octobre 2021 est en discussion.*

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

**Non**, jusqu'au 31 octobre 2021, voir le 30 novembre 2021 si le salarié justifie avoir démarré son schéma vaccinal.

**Oui**, après ces deux échéances ; alors, l'employeur devra privilégier toute mesure de reclassement, aménagement de poste, ou autre (concertation pour prise de congés payés, autorisation d'absence non rémunérée, chômage partiel, ...).

Il est certain que l'ensemble de l'entreprise étant concerné par les dispositions de l'article 5 de la délibération, il sera difficile de proposer un aménagement de poste si le télétravail n'est pas possible.

*Le licenciement pour ce motif n'est pas à l'ordre du jour, l'objectif étant de continuer à maintenir le contrat de travail, même si le salarié pourrait ne plus être rémunéré (source : interview de Monsieur Thierry SANTA au quotidien LNC du mardi 21 septembre 2021)*

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

En vertu de **l'article 7 de la délibération n° 44/CP du 03 septembre 2021** instaurant une obligation vaccinale contre le virus SARS-CoV-2 en Nouvelle-Calédonie, **Oui**, l'employeur est chargé de contrôler le respect de l'obligation vaccinale pour les personnes placées sous sa responsabilité.

## Comment l'employeur peut-il exercer ce contrôle de l'obligation vaccinale ?

Ce contrôle peut être effectué en demandant :

- Soit la présentation de l'avis d'aptitude postérieur à la délibération,
- Soit la présentation du passeport vaccinal COVID 19
- Soit l'attestation d'un médecin agréé sur la liste fixée par le Gouvernement.

L'employeur tient à jour un registre (pas de modèle annexé dans la délibération), dans lequel il reporte :

- La liste des emplois de son entreprise
- Les informations nominatives du personnel (nom, prénom)
- La preuve du statut vaccinal (peut être juste une coche dans un tableau suite à la présentation visuelle du passeport vaccinal, le document d'aptitude ou l'attestation du médecin agréé)

A noter qu'en cas de non mise en place de ce registre pour les entreprises concernées par l'article 5 de la délibération, une amende de 5<sup>ème</sup> classe pourra être infligée à l'employeur.

## Le contrôle doit-il être répété ?

En l'état des connaissances médicales à ce jour, une seule présentation est suffisante. Si des rappels sont exigés, alors il conviendra de suivre les recommandations de la DASS pour renouveler ce contrôle.

## Le salarié peut-il opposer le secret médical ?

Le salarié ne peut opposer le secret médical puisque la loi a imposé une obligation vaccinale à l'ensemble des majeurs de la Nouvelle-Calédonie et pour certaines professions identifiées. Si les personnes sont en activité dans ces emplois, ils doivent se conformer à la loi.

Par contre, l'employeur ne peut les contraindre ou les sanctionner en raison de ce défaut de présentation ; il peut par contre les positionner à un poste adapté dans l'attente de cette preuve (avis d'aptitude du médecin du travail, attestation médecin agréé)

## Le salarié peut-il évoquer du harcèlement moral de la part de son employeur, du fait de rappels successifs sur l'obligation vaccinale ?

Le harcèlement moral est une qualification juridique qui est réservée aux juges.

Pour être admise, les juges recherchent la volonté de nuire à autrui.

Un simple rappel de la réglementation en vigueur, sans évocation de sanctions contractuelles ou d'une éventuelle perte d'emploi non mentionnée par la réglementation, reste de l'obligation de l'employeur.

## Le salarié peut-il évoquer le droit de retrait ?

Si l'entreprise n'a pris aucune disposition visant à protéger les salariés : **Oui**

Si l'entreprise a pris toutes les dispositions pour la protection de ses salariés (gel hydroalcoolique, distribution de masques, rappel des gestes barrières, ...) : **Non**

## La responsabilité pénale et civile de l'employeur peut-elle être engagée si un salarié contracte le virus sur son lieu de travail ?

Si l'ensemble des mesures de prévention ont été mises en place et qu'un salarié contracte le virus, l'employeur n'a pas de raison de voir sa responsabilité engagée.

## Quelles sont les obligations du salarié en période de crise sanitaire ?

Respecter les règles de prévention santé, sécurité, données par l'employeur.

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 ?

### [A/ Concernant les secteurs professionnels prioritaires et sensibles visés à l'article 5 de la délibération 44/CP](#)

Obligation vaccinale au 31 octobre 2021 – 30 novembre 2021 pour ceux justifiant du commencement du schéma vaccinal.

→ Au-delà de ces dates, une amende administrative de 175 000 F CFP pourra être prononcée par l'autorité administrative, à l'exception des salariés démontrant d'une contre-indication médicale avérée.

### **1- Salarié dans l'impossibilité de se faire vacciner (contre-indication médicale)**

- **La contre-indication médicale est posée par le médecin traitant**
- Le médecin du travail, informé par le salarié de cette contre-indication médicale, (document de son médecin traitant à l'appui) évaluera la possibilité de proposer un aménagement de poste ou un reclassement si cela est possible.
- L'employeur recevra alors au avis d'aptitude, avec mention de restriction "pas de contact avec agents biologiques pathogènes" et la proposition de reclassement ou d'aménagement de poste
- L'employeur devra alors rechercher toutes les possibilités d'aménagement ou de reclassement possible (télétravail, prise de congés en concertation avec 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.

Aucune indication de la délibération en cas d'impossibilité de reclassement ou d'aménagement ; ce qui est préconisé, c'est l'exploitation de tous les dispositifs mis en œuvre : télétravail, prise de congés, chômage partiel.

*Le licenciement pour ce motif n'est pas à l'ordre du jour, l'objectif étant de continuer à maintenir le contrat de travail, même si le salarié pourrait ne plus être rémunéré (source : interview de Monsieur Thierry SANTA au quotidien LNC du mardi 21.09.2021)*

### 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.

→ Au-delà de cette date, des sanctions pourront être mises en œuvre suite à une délibération ultérieure par le Congrès de la Nouvelle-Calédonie.

*A noter que suite à l'allocution de Monsieur Gilbert TYUIENON au point presse du mercredi 22.09.2021, l'éventualité d'étendre à tous les salariés et à l'ensemble de la population majeure cette obligation vaccinale avant le 31 octobre 2021 est en discussion.*

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

### A/ Congés payés

**Non**, sauf accord exprès 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)

### B/ 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.

Il peut par contre, faire une demande de chômage partiel ; son organisation et sa durée sont définies en concertation entre l'employeur et le salarié.