

Cellule des acteurs économiques - Réunion du 20 septembre 2021

1. Le mode opératoire complet travaillé entre la DTE et la DASS est finalisé et sera présenté ce mercredi en séance du gouvernement avant d'être diffusé aux entreprises.
 - Les acteurs économiques seront un bon relai pour aider les entreprises (surtout les petites structures) à décliner au mieux le mode opératoire.
2. Sur les questions :
 - Quelle procédure appliquer par les entreprises pour les salariés identifiés comme « cas contact » ?
 - La procédure sera détaillée dans le mode opératoire à venir mais en substance il faut que l'employeur vérifie la notion de cas contact selon les indications diffusées par la DASS (15 mn minimum sans masque...), le référent COVID au sein de l'entreprise doit faire appel au numéro vert de la DASS, mettre en place les mesures de protection, procéder au nettoyage et isoler le salarié. L'employeur devra rémunérer le salarié pendant le temps de l'isolement.
 - Quelle procédure de nettoyage en cas de cas Covid avéré ?
 - Il y a des entreprises de nettoyage qui sont déjà formées et qui ont les matériaux nécessaires - le protocole sera décrit dans le mode opératoire - il faut isoler la zone - tout doit se faire en simultané.
 - Comment le chef d'entreprise peut définir que le salarié est bien un « cas contact » : toute la définition est sur le site du gouvernement - idem pour un salarié qui arrive de chez lui qui déclare être cas contact.
 - Isoler la personne le plus rapidement possible et appeler le n° vert - il faut agir dans la plus grande prudence - c'est la responsabilité de l'employeur
 - Attention au vocabulaire employé : cas contact - cas probable - cas possible ... toutes ces notions sont décrites dans le document de la DASS sur lequel l'employeur peut d'ores et déjà s'appuyer. Il répond déjà à beaucoup de questions - ce sont aux SDK et fédérations de bien maîtriser ces notions et de faire le relais auprès des chefs d'entreprise.
 - Quid du personnel contact qui ne veulent pas venir en entreprise ? comment le salarié peut justifier qu'elle est bien cas contact ?
 - Réflexion en cours auprès de la CAFAT pour les cas contact susceptibles de bénéficier du fonds de compensation de la CAFAT qui ne sont pas malades mais isolées chez elles - l'allocation serait forfaitaire (on ne connaît pas encore le montant) et les aspects sur la rémunération sont en cours de réflexion.
 - Quel document présenter à l'employeur comme justificatif d'absence ? : sur la base du déclaratif (la CAFAT travaille sur un formulaire),

l'employeur remplira le formulaire et l'enverra à la CAFAT - par principe ce n'est pas le salarié qui décide de s'arrêter de travailler tout seul - c'est l'employeur qui avec le concours de la DASS va décider - le salarié à l'isolement peut tout de même télétravailler si c'est possible en fonction de son poste. Ce système déclaratif doit faire intervenir aussi le salarié et le référent Covid

- Comment se passe la reprise de poste après un cas de Covid guéri ?
 - Cet aspect rejoint la réflexion sur le pass sanitaire qui est en cours et qui nécessite un calage au niveau numérique - on touche à tout ce qui est liberté publique - dans tous les cas, l'employeur doit passer par la médecine du travail ou un médecin agréé qui doit fournir un certificat qui déclare que le salarié est guéri et peut reprendre son poste. Une attestation du salarié lui-même qui déclare être allé voir un médecin est possible aussi
- Sur les professions coiffeurs/esthéticiennes, que faire si un salarié reprend son activité une fois le confinement finalisé et qu'il est non vacciné ? ce sont des activités qui ne peuvent pas respecter les distances préconisées.
 - Ces secteurs n'ont pas été définis comme étant « sensibles » au sens de la délibération
 - Il faut fonctionner avec les règles de prévention classique mais dans ces secteurs il faut préférer leur attribuer des tâches dites « annexes » pour occuper le salarié pendant son temps de travail (aménagement de poste)
 - Il faudrait que ces secteurs soient définis comme sensibles avec une obligation vaccinale au 31/10 : la demande a été faite auprès du gouvernement - cela concerne les activités qui ont une forte promiscuité avec les clients - il y a une obligation de discussion employeur/employé pour trouver des points d'entente -
 - Une réflexion est en cours pour étendre l'obligation vaccinale à tous les secteurs car la délibération a été écrite en période covid free - les discussions n'ont pas abouties encore et rien n'est officiel. Sur les sanctions à appliquer, une réflexion est en cours également pour éviter les licenciements (suspension du contrat de travail, congés pour création d'entreprise, sabbatique, mise en formation professionnelle, ...) - il faut privilégier la discussion, les alternatives sont à privilégier avant la sanction qui aujourd'hui n'existe pas encore.
 - Beaucoup de secteurs sont encore à étudier - les acteurs ont des suggestions (transport de fonds ...)
- Sur le chômage partiel, les entreprises peuvent-elles faire leur demande avant que la délibération soit parue ?
 - La DTE instruit d'ores et déjà des dossiers de demande de chômage partiel - elle a reçu à ce jour environ 70 dossiers dont une quarantaine qui concernent des entreprises complètement fermées - la DTE est en attente des conditions et des modalités qui devraient être adoptées demain en collégialité

- La DTE présente à chaque réunion du gouvernement une liste d'entreprises - une fois les modalités adoptées elle auront un arrêté
 - Les entreprises devront adresser leur demande de remboursement directement à la CAFAT
 - Une délibération complémentaire à la 40/CP doit être adoptée pour préciser le 4bis et prolonger la période pour les entreprises durablement impactées du 1^{er} novembre au 31/12, décréter la période de confinement de septembre et préciser les modalités d'indemnisation sur les mêmes conditions que précédemment. Cette délibération permettra d'éviter les confusions auprès des entreprises.
- Précision : sur le site de la DTE, plusieurs protocoles de réaction Covid sont disponibles - y compris pour les salons d'esthétique et les salons de coiffure.
- Que faire quand un salarié qui n'a pas de travail car l'entreprise est fermée se porte volontaire auprès de la DASS pour œuvrer à la crise sanitaire ? comment traiter cette mise à disposition au niveau RH ?
 - Il faut d'un commun accord avec le salarié privilégier la prise de congés - il faut maintenir le salaire -
 - Peut-on imposer la prise de congés à ses employés ?
 - Le principe est que l'employeur ne peut pas imposer la prise de congés en cette période de crise sanitaire - il faut obligatoirement l'accord du salarié - si le salarié refuse, l'employeur devra le rémunérer ou le mettre en chômage partiel
 - Pour l'instant pas de délibération qui permet de le faire
 - Pour les employés bloqués en métropole du fait de la suspension des vols :
 - Si plus de congés possible, une avance sur congés peut se faire avec l'accord du salarié avec des procédures écrites - l'avance sur congés est une prise de risque pour l'employeur
 - Privilégier le télé-travail
 - Possibilité de demander le chômage partiel (tout en tenant compte que la demande doit être liée à l'activité économique de l'entreprise)
 - Les personnes non vaccinées peuvent-elles assister à une formation professionnelle ?
 - Pour l'instant le présentiel n'est pas à l'ordre du jour en confinement strict
 - En distanciel c'est possible
 - Quid du chômage partiel pour une association ?
 - Les associations qui ont des salariés peuvent demander le chômage partiel
 - Si un salarié est bloqué, si le seul motif est d'indemniser une personne bloquée en métropole sans principe économique, les demandes seront étudiées par le gouvernement.

