

- **Nouveau protocole sanitaire en entreprise**

Le 30 décembre 2021 a été publiée sur le site du ministère du Travail la dernière version du protocole sanitaire en entreprise qui s'appliquera **à partir du 3 janvier 2022**.

Voici les principales nouveautés :

- **Télétravail obligatoire pendant 3 semaines à partir du 3 janvier 2022**

Selon la nouvelle version du protocole, **à partir du 3 janvier 2022, et pour une durée de 3 semaines, soit jusqu'au 24 janvier, les employeurs « fixent » au moins 3 jours de télétravail par semaine pour les postes qui le permettent.**

Lorsque l'organisation du travail et la situation des salariés le permettent, l'employeur « peut » aller jusqu'à 4 jours de télétravail par semaine.

- **Entreprises récalcitrantes : vers une amende de 1 000 € par salarié concerné ?**

La ministre du Travail, Élisabeth Borne, a annoncé que les entreprises récalcitrantes pourront directement se voir infliger par l'inspection du travail une amende allant « jusqu'à 1 000 € par salarié dont la situation n'est pas conforme, dans la limite de 50 000 € », sans attendre l'ouverture d'une procédure judiciaire.

Cette sanction viserait « les entreprises qui ne respectent pas du tout les règles », où « il n'y a pas de respect des distances, pas de port du masque, pas de prise en compte des règles en termes de télétravail ».

Cette mesure sera introduite par amendement dans le projet de loi sur le Pass vaccinal, vraisemblablement lors de son examen en séance publique à l'Assemblée nationale le 3 janvier 2022. Reste à voir le texte de cet amendement pour avoir une idée bien précise du ou des manquements qui seront passibles de sanction et des modalités d'application de la sanction.

[Protocole sanitaire en entreprise applicable au 3 janvier 2022](#)

- **Activité partielle : le « zéro reste à charge » jusqu'à la fin janvier 2022 pour les entreprises les plus fragilisées**

Rappelons qu'en matière d'activité partielle, les employeurs les plus affectés par la crise sanitaire peuvent bénéficier du « zéro reste à charge » en matière d'activité partielle.

Dans ce système, l'indemnité due au salarié ainsi que l'allocation remboursée à l'employeur sont égales à 70 % de la rémunération horaire brute de référence, retenue dans la limite de 4,5 SMIC (au lieu, respectivement, de 60 % et 36 % dans le régime de droit commun).

Au fil du temps, les catégories d'employeurs bénéficiant du « zéro reste à charge » se sont réduites. Il était même prévu que le système devait s'arrêter au 31 décembre 2021.

La loi de vigilance sanitaire du 10 novembre 2021 a reporté au 31 juillet 2022 la date maximale jusqu'à laquelle le gouvernement peut, s'il le juge utile, maintenir un régime d'activité partielle modulé, avec des taux majorés pour les employeurs les plus impactés par la crise sanitaire. Restait à prendre des décrets en ce sens. C'est désormais chose faite.

- **Prolongation du « zéro reste à charge » jusqu'au 31 janvier 2022 pour trois catégories d'employeurs**

Deux décrets publiés le 28 décembre 2021 prolongent, pour l'instant jusqu'au 31 janvier 2022, le « zéro reste à charge » et, donc les taux d'indemnisation de 70 %, pour trois catégories d'employeurs :

- **les entreprises dont l'activité principale implique l'accueil du public et qui font l'objet d'une fermeture administrative, totale ou partielle ;**
 - **les établissements situés dans une circonscription territoriale soumise à des restrictions particulières des conditions d'exercice de l'activité économique et de circulation des personnes prises dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire, si elles subissent une baisse d'au moins 60 % de chiffre d'affaires (sans changement quant aux modalités d'appréciation de cette baisse par rapport à la situation antérieure) ;**
 - **les entreprises les plus affectées des secteurs protégés et connexes, sous condition d'une perte de chiffre d'affaires qui est allégée (65 % au lieu de 80 %)**
-
- **Assouplissement de la condition de perte de CA pour les employeurs les plus affectés des secteurs protégés et connexes**

En dernier lieu, les entreprises les plus affectées des secteurs protégés et connexes éligibles à l'activité partielle majorée s'entendaient de celles subissant une perte de chiffre d'affaires d'au moins 80 %.

Pour les demandes d'indemnisation au titre des heures chômées à compter du 1er décembre 2021, le décret abaisse cette condition de perte de CA à 65%.

Les conditions d'appréciation de la perte de CA ne changent pas, à savoir pour chaque mois pour lequel l'employeur demande à bénéficier des taux majorés :

- soit par rapport au CA constaté au titre du même mois en 2020 ;
 - soit par rapport au CA constaté au titre du même mois en 2019 ;
 - soit en comparant le CA réalisé au cours des 6 mois précédents et le CA de la même période en 2019 ;
 - soit par rapport au CA mensuel moyen réalisé en 2019 ;
-
- **Quid des entreprises frappées par les nouvelles restrictions d'activité annoncées par le Premier ministre ?**

Dans le contexte des nouvelles mesures sanitaires annoncées par le Premier ministre pour faire face à la vague « omicron », la ministre du Travail a annoncé aux partenaires sociaux que les activités soumises aux nouvelles restrictions (ex. : jauges, interdiction de la consommation de nourriture lors de rassemblement, interdiction des consommations debout dans les bars et cafés, etc.) devraient pouvoir bénéficier du « zéro reste à charge ».

Cette annonce reste bien entendu à préciser. Nous vous tiendrons évidemment informés si nous avons du nouveau sur ce point.

- **Durée maximale de l'autorisation d'activité partielle**

Depuis le 1er juillet 2021, la durée maximale d'autorisation d'activité partielle est de 3 mois renouvelable dans la limite de 6 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 12 mois consécutifs, les périodes d'activité partielle antérieures au 1er juillet 2021 n'étant pas prises en compte pour le calcul.

Certaines entreprises vont ainsi atteindre la période maximale d'autorisation d'activité partielle de 6 mois au 31 décembre 2021.

Pour leur permettre de recourir à l'activité partielle après cette date, le décret neutralise à nouveau les périodes d'activité partielle antérieures.

Ainsi, pour les entreprises déposant des demandes d'autorisation préalables de placement en activité partielle de leurs salariés entre le 1er janvier et le 31 mars 2022, il n'est pas tenu compte des périodes d'activité partielle intervenues entre le 1er juillet et le 31 décembre 2021 pour le calcul de la durée maximale d'autorisation.

[Décret 2021-1816 du 27 décembre 2021](#)

[Décret 2021-1817 du 27 décembre 2021](#)

- **Les nouvelles règles d'isolements**

A partir du 3 janvier 2022, les règles d'isolement sont les mêmes pour les personnes positives quel que soit le variant (Delta ou Omicron).

- **Pour les personnes positives ayant un schéma vaccinal complet (rappel réalisé conformément aux exigences du pass sanitaire) et pour les enfants de moins de 12 ans**

L'isolement est désormais d'une durée de 7 jours (pleins) après la date du début des signes ou la date du prélèvement du test positif. Toutefois, au bout de 5 jours, la personne positive peut sortir d'isolement à deux conditions :

- elle effectue un test antigénique ou RTPCR et celui-ci est négatif
- elle n'a plus de signes cliniques d'infection depuis 48h

Si le test réalisé est positif ou si la personne ne réalise pas de test, son isolement est maintenu à 7 jours. Elle ne réalise pas un second test à J7.

- **Pour les personnes positives ayant un schéma vaccinal incomplet (rappel non réalisé) et pour les personnes non-vaccinées**

L'isolement est de 10 jours (pleins) après la date du début des signes ou la date du prélèvement du test positif. Toutefois, au bout de 7 jours, la personne positive peut sortir d'isolement à deux conditions :

- elle effectue un test antigénique ou RTPCR et celui-ci est négatif
- elle n'a plus de signes cliniques d'infection depuis 48h

Si le test est positif ou si la personne ne réalise pas de test, l'isolement est de 10 jours.

- **Quelles sont les nouvelles règles de quarantaine pour les cas contacts ?**
- Pour les personnes cas contact ayant un schéma vaccinal complet (rappel réalisé conformément aux exigences du pass sanitaire) : il n’y a plus de quarantaine. Néanmoins les personnes cas contact doivent télé-travailler dans la mesure du possible.

En outre, les personnes cas contacts doivent réaliser un test TAG ou RT-PCR dès qu’elles apprennent qu’elles sont cas contacts, puis effectuer des autotests à J2 et J4 après le dernier contact avec la personne positive.

En cas d’autotest positif, il convient de confirmer le résultat par un TAG ou un test RT-PCR. Si le test est positif, les règles indiquées ci-dessus s’appliquent.

- Pour les personnes cas contact ayant un schéma vaccinal incomplet et pour les personnes cas contacts non-vaccinés : ces personnes doivent respecter un isolement d’une durée de 7 jours (pleins) à compter de la date du dernier contact.

Pour sortir de quarantaine ces personnes doivent réaliser un test antigénique ou RT-PCR et avoir un résultat négatif.

Si le test est positif, les règles indiquées ci-dessus s’appliquent.

[Site du gouvernement](#)

● **Projet de loi sur le Pass vaccinal**

Le projet de loi prévoyant de transformer le Pass sanitaire en Pass vaccinal a été présenté en Conseil des ministres exceptionnel le lundi 27 décembre 2021. Le gouvernement table sur une adoption rapide au Parlement pour permettre une mise en application dès le 15 janvier 2022. Vous trouverez ci-dessous les mesures intéressant les entreprises.

● **Transformation du Pass sanitaire « activités » en Pass vaccinal à partir du 15 janvier 2022**

Comme attendu, le projet de loi prévoit d’imposer un Pass vaccinal pour l’accès aux lieux ou activités actuellement soumis au Pass sanitaire « Activités ». Concrètement, le Pass vaccinal se substituera donc au Pass sanitaire.

À compter du 15 janvier 2022, toute personne âgée d’au moins 12 ans serait donc tenue de présenter un Pass vaccinal pour accéder :

- **aux activités de loisirs (cinémas, théâtres, etc.) ;**
- **aux activités de restauration commerciale ou de débit de boissons (restaurants, bars, etc.), à l’exception de la restauration collective, de la vente à emporter de plats préparés et de la restauration professionnelle routière et ferroviaire ;**
- **aux foires, séminaires et salons professionnels ;**
- **aux grands magasins et centres commerciaux sur décision du Préfet ;**
- **et pour les déplacements de longue distance par transports publics interrégionaux (ferroviaires, aériens et routiers).**

NB : pour cette catégorie des déplacements par transports publics interrégionaux, une exception à l'obligation de présentation du Pass vaccinal serait prévue : celle du déplacement pour un motif impérieux d'ordre familial ou de santé, à condition de présenter, sauf urgence, le résultat d'un examen de dépistage virologique négatif.

Signalons que pour l'accès aux services et établissements de santé, sociaux et médico-sociaux des personnes accompagnant ou rendant visite à des personnes qui y sont accueillies, ou encore qui s'y rendent pour des soins programmés, il n'y aurait pas de Pass vaccinal mais maintien du Pass sanitaire actuel (avec soit justificatif de statut vaccinal, soit certificat de rétablissement, soit test négatif). Sans changement, le Pass sanitaire ne serait pas exigé en cas d'urgence.

- **Les modalités d'application du Pass vaccinal seraient fixées par décret**

À cet égard, si le Pass vaccinal repose en premier lieu sur un justificatif de statut vaccinal, le décret déterminerait les cas dans lesquels, en raison de l'état médical de la personne, un certificat de rétablissement pourrait être présenté en lieu et place de ce justificatif.

En outre, ce décret pourrait également imposer, en fonction de l'état de la situation sanitaire, un cumul du justificatif de statut vaccinal avec un test virologique négatif dans certains cas, au regard de l'intérêt de la santé publique. Il s'agirait en quelque sorte d'un Pass vaccinal « renforcé ».

- **Un Pass vaccinal exigé pour le public et les salariés travaillant dans les lieux concernés**

Les salariés aujourd'hui soumis au Pass sanitaire, car travaillant dans les lieux assujettis au Pass, seraient en conséquence soumis au Pass vaccinal.

Les modalités d'application du Pass vaccinal aux salariés devraient être précisées dans le décret d'application.

La procédure de suspension du contrat de travail du salarié qui ne justifierait pas du Pass requis serait maintenue, sans changement.

- **Pas de Pass sanitaire généralisé pour aller travailler à date**

Le projet de loi présenté en Conseil des ministres ne contient pas de disposition visant à généraliser le Pass sanitaire pour aller travailler à toutes les entreprises, faute de consensus sur ce point à l'heure actuelle.

Reste à voir si le sujet sera mis en débat par des parlementaires lors de l'examen du texte. Nous vous tiendrons évidemment informés.