

## Covid-19 : quelle gestion en entreprise ?

Publié par Sandrine Henrion, Avosial le 10 mai 2021 - mis à jour à 09:34



**Alors que la France s'organise en vue d'une vaccination étendue, l'entreprise a-t-elle un rôle à jouer ? Et quid des tests, entre PCR, antigéniques, tests salivaires ou autotests ? Résumé de ce que les entreprises peuvent faire ou ne pas faire.**

Avril n'était pas encore fini que la France était en ébullition. Le déconfinement aurait-il lieu en mai ? Les établissements accueillant du public pourraient-ils rouvrir ? Et le télétravail serait-il encore toujours la règle ? Les textes sont clairs : d'après le Code du travail, l'employeur doit "prendre les mesures nécessaires pour assurer la **sécurité** et protéger la **santé physique et mentale des salariés**." Or, vaccination, autotests et passeport sanitaire permettent justement à l'employeur de remplir cette obligation.

### Conservation

Les recommandations de la Haute Autorité de santé du 2 février 2021 autorisent, depuis le 25 février, les services de santé au travail à vacciner des salariés avec le vaccin AstraZeneca car il est facilement conservable.

Les services de santé au travail des établissements de santé ou médico-sociaux peuvent, quant à eux, tout à fait vacciner les salariés avec d'autres vaccins, si ces établissements sont équipés des **moyens de conservation nécessaires**. Depuis le 12 avril, sont éligibles à la vaccination par le vaccin AstraZeneca, les personnes âgées de 55 ans et plus. En présence de doses surnuméraires, la médecine du travail peut les administrer aux autres salariés volontaires non éligibles.

Au regard de la campagne vaccinale, les personnes de 50 ans et plus pourront également bénéficier de la vaccination à partir du 15 mai et le reste de la population adulte à partir de la mi-juin.

Toutefois, **l'employeur ne peut rien imposer**, la vaccination en entreprise ne pouvant qu'être recommandée en vertu de l'article L.4426-6 du Code du travail. Le salarié qui refuserait la vaccination contre la Covid-19 ne peut être ni sanctionné ni licencié. Alors comment l'employeur met-il en oeuvre son obligation d'assurer la sécurité et la santé des salariés ?

En concertation avec le médecin du travail, l'employeur est tenu à une **obligation d'information et de sensibilisation des salariés** selon laquelle ils peuvent se faire vacciner par la médecine du travail, si cette possibilité existe. Cette sensibilisation peut se faire par la diffusion d'une note d'information. Étant donné que l'employeur n'est pas censé connaître l'état de santé de ses salariés, l'information sera générale et adressée à l'ensemble du personnel quel que soit l'âge.

Elle contiendra en outre la **mention du caractère non-obligatoire du vaccin**, ainsi que les conditions et modalités de vaccination.

## Déontologie

Attention, pour rappel, la médecine du travail est tenue au respect du **secret médical**. L'employeur ne saurait avoir connaissance d'**aucune information sur le statut vaccinal du salarié**, ni sur son acceptation ou son refus de se faire vacciner. Le salarié qui souhaiterait se faire vacciner par la médecine du travail peut s'absenter sur ses heures de travail sans présenter un arrêt de travail. Il informera simplement son employeur de son absence pour visite médicale sans avoir à préciser le motif.

## Autosurveillance

Le dépistage des salariés reste crucial. **L'autotest est un nouveau moyen d'autosurveillance du salarié qui s'ajoute aux moyens de dépistage existants**. Les tests n'ont pas été rendus obligatoires en entreprise et, depuis novembre 2020, le protocole national précise qu'ils sont proposés aux salariés sur la base du volontariat. L'autotest est une forme de test antigénique, autorisé en entreprise par l'arrêté du 16 novembre 2020 (contrairement au test salivaire), dont le prélèvement par voie nasale et la lecture du résultat peuvent être réalisés seul.

Facile d'utilisation, rapide mais moins fiable qu'un test PCR ou antigénique en prélèvement nasopharyngé réalisé par un professionnel de santé, l'autotest est présenté comme un outil de dépistage complémentaire basé sur l'autosurveillance à destination des personnes asymptomatiques. En cas de test positif, la personne s'isole d'elle-même afin d'éviter toute propagation du virus. À savoir, même si ces tests sont financés par l'employeur, celui-ci ne peut demander au salarié de lui communiquer les résultats des tests réalisés.

## Déplacements

Lancée début 2020 par le gouvernement et utilisée par 15 millions de Français, l'application pour smartphones TousAntiCovid se transforme en **passport sanitaire**.

Ses utilisateurs peuvent ainsi stocker dans " Mon carnet de tests " les résultats de leurs tests PCR ou antigéniques et leur certificat de vaccination. Cette nouvelle fonctionnalité est susceptible, à terme, de faciliter les déplacements des collaborateurs car il est prévu que ces certificats soient certifiés officiellement par les autorités au moyen d'un QR code.

Si, dans un premier temps, cette fonctionnalité à vocation à **fluidifier les voyages entre la métropole**, la Corse et l'Outre-Mer, l'extension à des déplacements au sein de l'Union européenne est clairement visée. La Commission européenne s'est déjà montrée favorable à la création d'un " certificat vert numérique " permettant ainsi aux entreprises d'envisager la reprise des déplacements professionnels au sein de l'Union. Même si seuls les voyages sont concernés à ce jour, la reprise économique et la nécessité de voir revenir travailler les salariés dans les locaux des entreprises pourrait entraîner un élargissement de l'utilisation de l'application.

### **Pour en savoir plus**

Sandrine Henrion, avocate associée - AGIL'IT, membre d'Avosial, en charge des problématiques de droit social et RH, conseil et contentieux

*Sandrine Henrion, Avosial*