

# COVID-19

## QUESTIONS / REPONSES - CAS CONTACTS EN ENTREPRISE

### QUE FAIRE SI LE BUREAU DE VEILLE SANITAIRE ME DELIVRE UNE ATTESTATION DE RECOMMANDATION D'ISOLEMENT ?

Il est recommandé d'informer son employeur, de respecter les mesures d'isolement strict au domicile préconisées par le bureau de veille sanitaire (BVS) et de respecter les recommandations sanitaires disponibles sur le site de la Direction de la Santé : [www.service-public.pf/dsp/covid-19](http://www.service-public.pf/dsp/covid-19).

### QUELLES MESURES L'EMPLOYEUR PEUT-IL PRENDRE DANS LE CAS OU L'UN DE SES SALARIES PRESENTE UNE ATTESTATION DE RECOMMANDATION D'ISOLEMENT ?

Le code du travail polynésien ne prévoit pas expressément de dispositions particulières concernant le Covid-19 et les situations qui en découlent.

En l'absence de telles dispositions, il est fortement recommandé d'aménager le poste de travail conformément aux recommandations du BVS, notamment par la mise en œuvre du télétravail si le poste de travail le permet.

Si le poste de travail ne se prête pas à ce type d'aménagement, il est recommandé de privilégier un accord entre employeur et salarié qui peut donner lieu à plusieurs options :

- a. Soit une autorisation d'absence avec maintien de la rémunération pendant l'absence et récupération des heures non travaillées, pour ne pas pénaliser le salarié. Il faudra néanmoins distinguer deux situations :
  - a-1. Le salarié est à temps partiel : il est possible de convenir d'un accord permettant cette récupération par des heures complémentaires (article Lp 1233-5) dans les limites légales applicables (notamment durée maximale quotidienne et durée maximale hebdomadaire) ;
  - a-2. Le salarié est à temps complet : il est possible de lui faire effectuer des heures supplémentaires sous réserve des dispositions contractuelles, du paiement des majorations (sauf conclusion d'un accord de modulation suivant l'article LP 8 de la loi du pays n° 2020-9 du 27 mars 2020) et du respect des durées maximales légales.

*« **Article LP 8.**- En raison des circonstances exceptionnelles résultant de la crise sanitaire liée au covid-19, l'application des dispositions de l'article Lp. 3332-6 du code du travail est suspendue pour une durée de deux ans, afin de favoriser la conclusion d'accords de répartition de la durée du travail sur tout ou partie de l'année dans le cadre de l'article Lp. 3212-7 du code du travail.*

*Pour bénéficier de la suspension prévue à l'alinéa précédent, l'accord doit avoir pour objet de limiter les difficultés économiques rencontrées par l'entreprise du fait de la crise sanitaire liée au covid-19 et de permettre un maintien total ou partiel des niveaux de rémunération des salariés pendant la durée d'application prévue par l'accord.*

*Cet accord est conclu à tout moment à compter de l'entrée en vigueur de la présente loi et pour une durée qui ne peut excéder 2 ans.*

*Pendant la période de suspension de l'application des dispositions de l'article Lp. 3332-6 du code du travail, la mise en place par accord d'un dispositif de répartition de la durée du travail sur tout ou partie de l'année ne constitue pas une modification du contrat de travail pour les salariés à temps complet. »*

- b. Soit un accord entre les deux parties, pour une prise de congés payés ;
- c. Cas particuliers des bénéficiaires des dispositifs d'aides DIESE ou CSE.

Si les personnes concernées bénéficient d'un DIESE ou d'un CSE dans le cadre d'une convention signée avec le SEFI, la récupération peut s'envisager selon les modalités propres à ces dispositifs.

## QUELLES SONT LES SOLUTIONS SI UN SALARIE NE PEUT FAIRE GARDER SON ENFANT POUR CAUSE DE FERMETURE DE SON ECOLE / GARDERIE ?

Les solutions précitées prévalent également dans l'hypothèse où le salarié doit s'absenter pour des raisons personnelles ayant un lien avec la crise sanitaire.

Il a la possibilité également de prendre des congés supplémentaires accordés aux parents, conformément aux articles Lp. 3231-6 et suivants du code du travail ou aux dispositions conventionnelles si elles existent.

## L'EMPLOYEUR PEUT-IL CONDITIONNER LA REPRISE DU TRAVAIL A LA PRESENTATION D'UN TEST NEGATIF ?

Les résultats du test COVID-19 relevant du secret médical, le salarié est libre d'en informer l'employeur sans que ce dernier puisse l'exiger.

Toutefois, l'article Lp. 4121-7 du code du travail prévoit que : « *Conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, dans les conditions prévues au règlement intérieur s'il existe, il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions au travail. »*

Un échange d'informations est fortement recommandé afin de permettre le respect de l'obligation de sécurité incombant à la fois à l'employeur et à tous les salariés de l'entreprise.

## L'EMPLOYEUR PEUT-IL REFUSER LA REPRISE DE TRAVAIL D'UN SALARIE APRES UNE ABSENCE (CONGES, ISOLEMENT, MALADIE...) ?

Seules les autorités habilitées peuvent imposer des règles sanitaires.

Il découle de cette situation l'importance de l'évaluation des risques professionnels imposée par l'article Lp. 4121-3 du code du travail.

A cet effet, l'employeur doit évaluer le risque en fonction de plusieurs facteurs, notamment :

- conditions de travail (configuration des locaux de travail tels que travail en open-space ou non, aération des locaux...);
- possibilité ou non d'appliquer les mesures d'hygiène et de distanciation sociale dites « barrières » ;
- nécessité ou non de protéger un nombre important des personnes vulnérables telles que définies par l'arrêté n° 4903/MSP du 22 mai 2020 fixant la liste des catégories de personnes vulnérables, présentant un risque de développer une forme grave du coronavirus.

Si l'employeur décide de refuser la reprise d'activité de certains salariés au titre des mesures préventives qu'il juge nécessaire, les rémunérations des salariés concernés sont maintenues et leurs périodes d'absence assimilées à des périodes normalement travaillées.

## QUE FAIRE EN CAS DE SUSPICION DE COVID-19 DANS L'ENTREPRISE ?

Dans le cas d'une suspicion de Covid-19 dans l'entreprise, la conduite à tenir est précisée dans la fiche pratique « Conduite à tenir en entreprise en cas de suspicion de Covid-19 », disponible sur notre site internet [www.directiondutravail.gov.pf](http://www.directiondutravail.gov.pf).

## QUEL EST LE ROLE DU CHSCT ?

L'employeur s'appuie sur le CHSCT pour prendre les mesures de prévention.

En effet, l'une des missions du CHSCT est de contribuer et de veiller à la protection de la santé physique ou mentale et de la sécurité des salariés de l'entreprise (article Lp. 4613-1 du code du travail).

Il procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés de l'entreprise (article Lp. 4613-2 du même code).

Dans ce cadre, l'employeur doit associer les représentants des salariés mais il lui revient d'établir le document d'évaluation des risques (article Lp. 4121-5 dudit code).

En l'absence de CHSCT, ce rôle revient aux délégués du personnel.