



PASS SANITAIRE, OBLIGATION VACCINALE : ON VOUS DIT TOUT

SOMMAIRE

Introduction

Le pass sanitaire

L'obligation vaccinale

Précisions communes au pass sanitaire
et à l'obligation vaccinale



INTRODUCTION

Un point de situation sur la pandémie :

- Comprendre les mutations virales du SRAS COV2, les émergences et prédominances de variants...
95,4% de mutation sur L452R porté notamment sur le Delta
- Les vagues épidémiques et conséquences

Moyens de lutte d'une pandémie sont **toujours les mêmes...**

- **Traitements** spécifiques (toujours à l'étude)
- Maitrise de **la transmission** (le réservoir, la transmission interhumaine)
 - * **protéger** (mesures barrières, masques, jusqu'à isolement)
- **Immunisation** naturelle et la vaccination (79,5 % de la population de plus de 12 ans au moins 1 injection)

Quand l'altération de la santé individuelle devient un problème **de santé publique** :

- Choix politiques pour une stratégie sanitaire économique et sociale
- Le législateur pour mise en œuvre...

Sources au 07/09/2021

◆ France (moyenne glissante)



Nouveaux cas prélevés J-3.
Moyenne glissante sur 7 jours.

◆ France



Total primo vaccinations.
Dernière valeur du 7 sept. : 49,13 M

LES TEXTES (LISTE NON EXHAUSTIVE)

- Loi n° 2021-1040 du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire
- Décret n° 2021-1059 du 7 août 2021 modifiant le décret n° 2021-699 du 1^{er} juin 2021
- QR du Ministère du travail, publié le 9 août 2021, mis à jour le 3 septembre 2021
- Protocole National pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise, Version applicable au 1er septembre 2021
- QR du Ministère des Solidarités et de la Santé du 18 août 2021, mis à jour le 27 août 2021
- Etc.



LE PASS SANITAIRE

1

NOTION DE PASS SANITAIRE

- Résultat d'un examen de **dépistage RT-PCR, test antigénique ou d'un autotest réalisé sous la supervision d'un des professionnels de santé habilités**, ne concluant pas à une contamination par la Covid-19, **réalisé moins de 72 heures avant** l'accès à l'établissement, au lieu, au service ou à l'évènement.
- Justificatif de **statut vaccinal** concernant la Covid-19
- **Certificat de rétablissement** à la suite d'une contamination par la Covid-19

Exception :

En cas de **contre-indication médicale** faisant obstacle à la vaccination (annexe 2 du décret du 7 août 2021)

→ L'attestation de contre-indication médicale est remise à la personne concernée par un médecin.

DU 2 JUIN 2021 AU 15 NOVEMBRE 2021

1

RESTRICTION DES DEPLACEMENTS

Déplacements de longue distance par transports publics interrégionaux :

- **Services de transport public aérien**
- **Services nationaux de transport ferroviaire à réservation obligatoire**
- **Services collectifs réguliers non conventionnés de transport routier.**

Précision du QR du Ministère : trains à réservation (par exemple TGV), vols nationaux, cars interrégionaux.

Restrictions applicables aux usagers ET personnels intervenants dans les services de transport concernés.

DU 2 JUIN 2021 AU 15 NOVEMBRE 2021

2

RESTRICTION DE L'ACCES A CERTAINS LIEUX

Dispositions de la loi : un décret peut imposer de présenter le Pass sanitaire pour accéder aux lieux, établissements, services ou évènements où sont exercées les activités suivantes :

- Activités de loisirs ;
- Les activités de restauration commerciale ou de débit de boissons, à l'exception de la restauration collective, de la vente à emporter de plats préparés et de la restauration professionnelle routière et ferroviaire ;
- Les foires, séminaires et salons professionnels ;
- Sauf en cas d'urgence, les services et établissements de santé, sociaux et médico-sociaux, pour les seules personnes accompagnant ou rendant visite aux personnes accueillies dans ces services et établissements ainsi que pour celles qui y sont accueillies pour des soins programmés ;
- Les déplacements de longue distance par transports publics interrégionaux au sein territoire national, sauf en cas d'urgence faisant obstacle à l'obtention du justificatif requis ;
- Sur décision motivée du représentant de l'État dans le département, lorsque leurs caractéristiques et la gravité des risques de contamination le justifient, les grands magasins et centres commerciaux, au delà d'un seuil défini par décret, et dans des conditions garantissant l'accès des personnes aux biens et services de première nécessité ainsi, le cas échéant, qu'aux moyens de transport.

DU 2 JUIN 2021 AU 15 NOVEMBRE 2021

2

RESTRICTION DE L'ACCES A CERTAINS LIEUX

Le décret liste les établissements, lieux, services et évènements concernés : cf. article 47-1-I

Le QR du Ministère du travail résume la liste des établissements, lieux, activités concernés :

Lieux d'activités et de loisirs (notamment salles de conférences, de réunion, de concert, de spectacle, cinémas, musées, festivals, évènements et établissements sportifs, parcs zoologiques et d'attractions, foires et salons, séminaires professionnels de plus de 50 personnes lorsqu'ils ont lieu sur un site extérieur à l'entreprise, etc.)

Lieux de convivialité (notamment discothèques, bars, cafés, restaurants, etc.)

Lieux de santé

Transports publics

Grands centres commerciaux supérieurs à 20 000 m² selon liste préfectorale

DU 2 JUIN 2021 AU 15 NOVEMBRE 2021

2

RESTRICTION DE L'ACCES A CERTAINS LIEUX

Cette réglementation est applicable :

- Au public, depuis le **9 août 2021**;
- Et, **depuis le 30 août 2021**, aux salariés, agents publics, bénévoles et autres personnes « *qui interviennent* » dans les lieux, établissements, services ou évènements concernés, « *lorsque leur activité se déroule dans les espaces et aux heures où ils sont accessibles au public, à l'exception des activités de livraison et sauf intervention d'urgence* ».
- Aux mineurs de plus de 12 ans à **compter du 30 septembre 2021**.

LES PRÉCISIONS DU QUESTION-REPONSE DU MINISTÈRE DU TRAVAIL

Quels sont les professionnels concernés par l'obligation de présentation du pass sanitaire ?

À compter du 30 août 2021, les **salariés, bénévoles, prestataires, intérimaires, sous-traitants** qui **interviennent** dans les établissements concernés par l'obligation de présentation du pass sanitaire, **sauf lorsque leur activité se déroule :**

- dans des espaces non accessibles au public (ex : bureaux)
- en dehors des horaires d'ouverture au public.

Ne sont pas soumis les personnels :

- effectuant **des livraisons**
- effectuant **des interventions d'urgence** : interventions pour effectuer des missions ou des travaux dont l'exécution immédiate est nécessaire pour le bon fonctionnement de l'établissement concerné (travaux pour réparer des accidents ou dommages survenus au matériel, installations ou bâtiments ou bien pour organiser des mesures de sauvetage par exemple).

CONTRÔLE PAR L'EMPLOYEUR

Personnels intervenant dans les services de transports concernés par le pass sanitaire

Personnes intervenant dans les lieux, services, établissements ou évènements visés par le pass sanitaire



Présentation à l'employeur des justificatifs, certificats ou résultats imposés par la réglementation



A défaut (et à défaut de mobilisation de jours de repos conventionnels ou de CP avec l'accord de l'employeur)

Notification par l'employeur, le jour même (par tout moyen), de la suspension des fonctions ou du contrat de travail avec interruption du versement de la rémunération



Si l'intéressé fournit le justificatif requis

Fin de la suspension



Si la situation se prolonge au-delà d'une durée équivalente à 3 jours travaillés

Convocation à un entretien pour examiner les moyens de régularisation, notamment les possibilités d'affectation, temporaire le cas échéant, au sein de l'entreprise sur un poste non soumis à cette obligation.

PRÉCISIONS SUR LA FORME DU CONTRÔLE

Ce que dit la loi :

La justification peut se faire sous format papier ou numérique.

- ✓ **Pour la justification dans le secteur des transports** : la présentation du pass sanitaire est réalisée sous une forme « *permettant seulement aux personnes ou aux services autorisés à en assurer le contrôle de connaître les données strictement nécessaires à l'exercice de leur contrôle* ».
- ✓ **Pour la justification dans les autres secteurs concernés par le pass sanitaire** :

La présentation du pass sanitaire est réalisée sous une forme « *ne permettant pas aux personnes ou aux services autorisés à en assurer le contrôle d'en connaître la nature et ne s'accompagne d'une présentation de documents officiels d'identité que lorsque ceux-ci sont exigés par des agents des forces de l'ordre.* ».

PRÉCISIONS SUR LA FORME DU CONTRÔLE

Les précisions du QR du Ministère du travail :

Comment respecter le secret médical lors du contrôle des justificatifs prévus par la loi ?

L'employeur a connaissance du statut des personnes au regard de l'obligation de pass sanitaire **via le QR code** → pas d'information précise sur la santé des personnes concernées ni sur le moyen par lequel ce pass est respecté (vaccin, test PCR, rétablissement après une contamination par la COVID ?, etc.)

Dérogation au principe de la présentation d'un simple QR CODE dans les secteurs concernés (hors transports) :

Les salariés concernés par le pass sanitaire « *peuvent présenter à leur employeur leur justificatif de statut vaccinal sous une forme ne permettant d'identifier que la nature de celui-ci et l'information selon laquelle le schéma vaccinal de la personne est complet.*

L'employeur est alors autorisé à conserver, jusqu'à la fin de la période au cours de laquelle le pass sanitaire sera obligatoire, le résultat de la vérification opérée et à délivrer, le cas échéant, un titre spécifique permettant une vérification simplifiée ».

QUID DE LA CONSERVATION DES DONNÉES ET DU RGPD ?

Le traitement des données recueillies par l'employeur lors du contrôle du pass sanitaire de ses employés est-il soumis au RGPD ?

Les salariés soumis au pass sanitaire peuvent présenter à leur employeur leur justificatif de statut vaccinal complet. Dans ce cas, l'employeur peut conserver le **résultat du contrôle** opéré et délivrer, le cas échéant, un titre spécifique permettant ensuite une vérification simplifiée.

Attention : **l'employeur ne peut pas conserver le justificatif**. Autrement dit, l'employeur ne peut pas conserver le QR code mais uniquement le résultat de l'opération de vérification c'est-à-dire l'information selon laquelle le pass est valide ou non.

Les informations ainsi collectées sont des données à caractère personnel soumises au Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD). Sur la mise en conformité du traitement avec le RGPD : <https://www.cnil.fr/fr/quelles-formalites-pour-les-traitements-de-donnees-de-sante-caractere-personnel>.

PRÉCISIONS SUR LES CONSÉQUENCES DU DÉFAUT DE PASS SANITAIRE

Quel formalisme doit respecter la convocation à l'entretien prévue en cas de suspension de plus de trois jours pour non-respect de l'obligation de présentation du pass sanitaire ?

Aucune disposition particulière n'est prévue

« un certain formalisme pourra utilement être respecté afin de limiter toute contestation de forme en convoquant le salarié suspendu par tout moyen conférant date certaine à cette convocation. Par ailleurs, il est recommandé de retracer par écrit le déroulé de l'entretien et les éventuelles décisions qui seraient arrêtées à son issue ».

Comment l'employeur peut-il organiser l'entretien lié à la suspension du contrat de travail dès lors que le salarié ne dispose pas du pass sanitaire et qu'il ne peut par conséquent, accéder aux locaux de travail ?

« Il est recommandé de réaliser l'entretien en présentiel, dans un lieu non soumis à l'obligation de présentation du pass sanitaire. Toutefois, cet entretien peut également être organisé à distance en visio-conférence ».

PRÉCISIONS SUR LES CONSÉQUENCES DU DÉFAUT DE PASS SANITAIRE

Que faire en attendant la régularisation de la situation ?

*« Parmi les moyens de régularisation figurent **l'affectation temporaire à un poste non-soumis à l'obligation** susmentionnée si les besoins et l'organisation de l'entreprise le permettent **ou le télétravail**, lorsque les missions sont éligibles à ce mode d'organisation de travail. »*

L'employeur a-t-il l'obligation d'affecter le salarié sur un autre poste qui ne nécessite pas de présenter un pass sanitaire ?

*« **Il s'agit d'une simple faculté.** L'employeur peut proposer au salarié une nouvelle affectation sur un poste qui ne nécessite pas de présenter un pass sanitaire, en fonction de l'organisation de l'entreprise et des besoins de postes à pourvoir. En revanche, même s'il ne s'agit pas d'une obligation, tout doit être mis en œuvre pour régulariser la situation et, en cas de contentieux, la recherche d'affectation sera un des éléments que le juge pourra prendre en compte ».*

Si un salarié refuse de présenter un pass sanitaire, son employeur peut-il le placer en télétravail si ses activités sont télétravaillables ?

« En principe, l'employeur ne peut pas imposer le télétravail. Toutefois, en période d'urgence sanitaire, comme actuellement et jusqu'au 15 novembre, l'employeur peut imposer à son salarié de télétravailler un certain nombre de jours par semaine si ses activités sont éligibles à ce mode de travail. »

PRÉCISIONS SUR LES CONSÉQUENCES DU DÉFAUT DE PASS SANITAIRE

Quelles sont les conséquences de la suspension du contrat de travail pour le salarié refusant de présenter son pass sanitaire ?

La durée de la suspension du contrat de travail n'est pas assimilable à une période de travail effectif. → aucun congé payé ni droit légal ou conventionnel ne pourra être généré durant cette période.

Quid de la protection sociale complémentaire ?

DÉFAUT DE PASS SANITAIRE = CAUSE DE RUPTURE DU CONTRAT ?

➔ Pour les salariés sous CDI : silence de la loi

Précision du QR : « *dans le cas d'une situation de blocage persistante, les procédures de droit commun concernant les contrats de travail peuvent s'appliquer.* »

➔ Pour les salariés sous CDD :

Le Conseil constitutionnel a censuré la disposition qui avait prévu que les employeurs des secteurs concernés pourraient rompre le contrat de travail des salariés en CDD ou intérim qui refuseraient de présenter le pass sanitaire.

Précision du QR du Ministère du travail : La période de suspension du contrat pour absence de présentation d'un pass sanitaire ne reporte pas l'échéance du contrat :

Si le contrat comprend une date de fin définie et que le terme prévu survient pendant la période de suspension, le contrat prend fin à la date prévue, sans être prolongé de la durée de la suspension.

Si, en revanche, le contrat n'est pas de date de fin définie, c'est la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu qui constitue le terme du contrat. Si cet objet est réalisé pendant la période de suspension, le contrat prend fin dès la réalisation de cet objet (par exemple, s'agissant d'un contrat saisonnier, dès la fin de la moisson, etc.).

SANCTIONS ENCOURUES PAR L'EMPLOYEUR

Fait incriminé	Sanction encourue
<p>Fait, pour un exploitant de service de transport, de ne pas contrôler la détention du passe sanitaire par les personnes qui souhaitent accéder à ses services</p>	<p>Amende prévue pour les contraventions de 5^{ème} classe (mise en œuvre possible de la procédure d'amende forfaitaire – article 529 du code de procédure pénale) Si une telle infraction est verbalisée à plus de 3 reprises au cours d'une période de 30 jours, les faits sont punis d'un an d'emprisonnement et de 9 000 € d'amende.</p>
<p>Fait, pour un exploitant d'un lieu ou d'un établissement, un professionnel responsable d'un évènement, de ne pas contrôler la détention du passe sanitaire par les personnes qui souhaitent y accéder</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Mise en demeure par l'autorité administrative, sauf en cas d'urgence ou d'évènement ponctuel, de se conformer (sous 24 h maximum) aux obligations qui sont applicables à l'accès au lieu, établissement ou évènement concerné - Si mise en demeure infructueuse, l'autorité administrative peut ordonner la fermeture administrative du lieu, établissement ou évènement concerné pour une durée maximale de sept jours. - Si un manquement constaté à plus de trois reprises au cours d'une période de quarante-cinq jours : un an d'emprisonnement et 9 000 € d'amende

SANCTIONS ENCOURUES PAR L'EMPLOYEUR

Fait incriminé	Sanction encourue
<p>Les personnes nommément désignées et les services autorisés à contrôler les documents requis pour les sociétés de transports et pour les lieux , établissements, services ou évènements concernés:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ne peuvent exiger leur présentation que sous les formes autorisées par la loi - et ne sont pas autorisés à les conserver ou à les utiliser à d'autres fins 	<p>Un an d'emprisonnement et 45 000 € d'amende.</p>
<p>Nul ne peut exiger d'une personne la présentation d'un résultat d'examen de dépistage virologique ne concluant pas à une contamination par la covid-19, d'un justificatif de statut vaccinal concernant la covid-19 ou d'un certificat de rétablissement à la suite d'une contamination par la covid-19 en dehors des cas prévus par la loi</p>	<p>Un an d'emprisonnement et 45 000 € d'amende.</p>

CONSULTATION DU CSE

Par dérogation aux articles L 2312-8 (consultation relative à la marche générale de l'entreprise) et L. 2312-14 (caractère préalable de l'information-consultation du CSE) :

- information sans délai et par tout moyen du CSE **sur les mesures de contrôles**
- l'avis du CSE peut intervenir après la mise en œuvre, **au plus tard dans le délai d'un mois** à compter de la communication par l'employeur des informations sur les mesures

NB. Faut-il prévoir l'intégration de dispositions particulières dans le règlement intérieur ?

Non. Les dispositions relatives à l'obligation vaccinale s'imposent de par la loi aux employeurs comme aux salariés. A ce titre, elles n'ont pas à y figurer.

QUID DU PORT DU MASQUE ?

Le décret du 7 août 2021 précise que le port du masque n'est pas obligatoire pour les personnes ayant accédé aux établissements, lieux, services et événements dans les conditions prévues par le décret, sauf dans les transports ou si le Préfet l'exige en raison des circonstances locales.

Le Question/Réponse du Ministère du Travail :

Conformément aux termes du décret [...], l'obligation de port du masque ne s'applique pas aux personnes (visiteurs ou **salariés**) ayant accédé aux établissements, lieux, services et événements visés par l'obligation du pass et qui en disposent (sauf pour ce qui concerne les services de transport public aérien, les services nationaux de transport ferroviaire à réservation obligatoire et les services collectifs réguliers non conventionnés de transport routier).

Le port du masque peut toutefois y être rendu obligatoire – y compris quand les personnes disposent du pass -par :

- le **préfet** de département lorsque les circonstances locales le justifient,
- **l'exploitant** ou **l'organisateur**.



L'OBLIGATION VACCINALE

3

QUI EST CONCERNÉ ?

- **Doivent être vaccinés, sauf contre-indication médicale reconnue, contre la Covid-19 :**
 - **les personnes exerçant leur activité dans certains établissements du secteur de la santé et du secteur médico-social listés par la loi :** services de prévention et de santé au travail ; établissements et services sociaux et médico-sociaux ; établissements de santé, hôpitaux des armées ; centres de santé, maisons de santé ; centres et équipes mobiles de soins ; centres de lutte contre la tuberculose ; centres gratuits d'information et de dépistage ; résidences-services pour personnes âgées ou handicapées; etc.
 - **Les professionnels de santé mentionnés à la 4^{ème} partie du code de la santé publique** ne travaillant pas dans les établissements précités
 - Les personnes faisant usage des titres de **psychologues, psychothérapeutes, ostéopathes et chiropracteurs**
 - Les **étudiants ou élèves des établissements préparant à l'exercice des professions assujetties, ainsi que les personnes travaillant dans les mêmes locaux que les professionnels/personnes assujettis**
 - Les **sapeurs pompiers et marins pompiers des services d'incendie et de secours, pilotes et personnels navigants de la sécurité civile**, etc.
 - Les personnes exerçant l'activité de **transport sanitaire**
 - Les prestataires de service et **distributeurs de matériel médical**, etc.
- Ne sont pas concernées les personnes chargées de l'exécution **d'une tâche ponctuelle** au sein des locaux dans lesquels les personnes visées par l'obligation vaccinale exercent ou travaillent.

PRÉCISIONS SUR LES PERSONNES CONCERNÉES

Qu'est-ce qu'une tâche ponctuelle ?

Une tâche ponctuelle est une intervention **très brève et non récurrente**. Elle n'est pas liée à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Les travailleurs qui effectuent ces tâches **ne sont pas intégrés dans le collectif de travail et n'exercent pas leur activité en lien avec le public**.

exemple : intervention d'une entreprise de livraison ou une réparation urgente

Mais ne sont pas des tâches ponctuelles : la réalisation de travaux lourds dans l'entreprise (rénovation d'un bâtiment) ou l'intervention des services de nettoyage du fait de leur caractère récurrent.

En cas de réalisation d'une tâche ponctuelle, les travailleurs concernés doivent veiller à respecter l'ensemble des gestes barrières.

Les **salariés des entreprises extérieures intervenant ponctuellement**, c'est-à-dire de manière non récurrente pour des tâches de très courte durée ne sont pas soumis à l'obligation vaccinale

PRÉCISIONS SUR LES PERSONNES CONCERNÉES

Les étudiants ou élèves des établissements préparant à l'exercice des professions assujetties, **ainsi que les personnes travaillant dans les mêmes locaux que les professionnels/personnes assujettis**

Précision du décret sur la notion de locaux :

= **espaces dédiés à titre principal à l'exercice de l'activité** des professionnels de santé mentionnés à la 4^{ème} partie du code de la santé publique et des personnes faisant usage du titre de psychologues, psychothérapeutes, ostéopathes et chiropracteurs **ET espaces où sont assurées, en leur présence régulière, les activités accessoires, notamment administratives**, qui en sont indissociables.

Précisions du Ministère des Solidarités et de la Santé :

Sont par exemple concernées les secrétaires médicales travaillant au contact direct du professionnel ou des patients.

LES JUSTIFICATIFS ADMIS

Période	Justificatif admis	Précision
Depuis le 9 août et jusqu'au 14 septembre inclus	<ul style="list-style-type: none"> - justificatif de statut vaccinal - OU par dérogation, pour sa durée de validité, le certificat de rétablissement à la suite d'une contamination par la covid-19 - OU certificat médical de contre-indication pouvant être assorti d'une date de validité <p>A défaut :</p> <p>Résultat d'un examen de dépistage, d'un test antigéniques ou d'un autotest d'au plus 72 h.</p>	<p>Les cas de contre-indication médicale faisant obstacle à la vaccination COVID 19 sont ceux listés par l'annexe 2 du décret.</p> <p>Les personnes assujetties à l'obligation vaccinale peuvent transmettre le certificat de rétablissement ou le certificat médical de contre indication au médecin du travail compétent, qui informe l'employeur, sans délai, de la satisfaction à l'obligation vaccinale avec, le cas échéant, le terme du certificat transmis.</p>
Du 15 septembre au 15 octobre inclus	<p>Si la personne remet le résultat d'un examen de dépistage d'un test ou d'un autotest, il doit être accompagné de la justification de l'administration d'au moins une des doses d'un des schémas vaccinaux comprenant plusieurs doses</p>	<p>Le certificat de contre-indication peut être contrôlé par le médecin conseil de l'organisme d'assurance maladie auquel est rattachée la personne.</p>
A partir du 16 octobre	<ul style="list-style-type: none"> - justificatif de statut vaccinal - OU par dérogation, pour sa durée de validité, le certificat de rétablissement à la suite d'une contamination par la covid-19 - OU certificat médical de contre-indication pouvant être assorti d'une date de validité 	

PRÉCISIONS SUR LA FORME DU CONTRÔLE ?

Un employeur peut-il demander la preuve à un salarié de sa vaccination ?

Oui, dès lors que le salarié est amené à devoir être vacciné au titre de l'une des dispositions prévues par la loi, l'employeur doit procéder à la vérification du respect de son obligation par le salarié.

Le traitement des données recueillies par l'employeur lors du contrôle de la vaccination de ses employés est-il soumis au RGPD ?

Pour les salariés soumis à l'obligation vaccinale, la loi autorise l'employeur, ou l'agence régionale de santé compétente le cas échéant, à conserver le résultat du contrôle du justificatif de statut vaccinal.

Attention : **l'employeur ne peut pas conserver le justificatif**. Autrement dit, l'employeur ne peut pas conserver le QR code mais uniquement le résultat de l'opération de vérification c'est-à-dire l'information selon laquelle le pass est valide ou non.

Les informations ainsi collectées sont des données à caractère personnel soumises au Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD).

Sur la mise en conformité du traitement avec le RGPD : <https://www.cnil.fr/fr/quelles-formalites-pour-les-traitements-de-donnees-de-sante-caractere-personnel>.

QUI CONTRÔLE ?

- **L'employeur** : lorsque les personnes concernées par l'obligation vaccinale sont salariées ou agents publics ; les employeurs sont chargés de contrôler le respect de l'obligation vaccinale **par les personnes placées sous sa responsabilité**.
- **L'ARS** : pour les autres personnes concernées par l'obligation vaccinale
- Les employeurs et les ARS peuvent conserver les **résultats des vérifications** de satisfaction à l'obligation vaccinale contre la covid-19 opérées jusqu'à la fin de l'obligation vaccinale.
- Les employeurs et les ARS s'assurent de la conservation sécurisée de ces documents et, à la fin de l'obligation vaccinale, de la bonne destruction de ces derniers.

CONTRÔLE PAR L'EMPLOYEUR

Si constat par l'employeur qu'un salarié ne peut plus exercer pour non respect de son obligation vaccinale



Information sans délai du salarié sur les conséquences de l'interdiction d'exercer sur son emploi et sur les moyens de régulariser sa situation



Utilisation par le salarié, avec l'accord de son employeur, de ses jours de repos conventionnels ou de ses jours de congés payés à défaut de quoi son contrat de travail est suspendu avec interruption de sa rémunération

- La suspension ne peut être assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par le salarié au titre de son ancienneté
- Pendant cette suspension, le salarié conserve le bénéfice des garanties de protection sociale complémentaire auxquelles il a souscrit (disposition d'ordre public)

PRÉCISIONS DU PROTOCOLE DE SECURITE

*Lorsqu'un travailleur soumis à l'obligation vaccinale ne présente pas les justificatifs à son employeur, ce dernier l'informe sans délai des conséquences qu'emporte cette interdiction d'exercer sur son emploi ainsi que des moyens de régulariser sa situation. **Il est encouragé d'instaurer un dialogue entre le salarié et l'employeur pour évoquer les moyens de régularisation de la situation et de retracer par écrit ces échanges et les éventuelles décisions arrêtées au cours de ceux-ci.***

Le salarié concerné par cette interdiction d'exercer peut, avec l'accord de son employeur, prendre des jours de congés ou de RTT. À défaut, son contrat de travail est suspendu, avec une interruption du versement de la rémunération.

*L'employeur **peut également proposer au salarié d'être affecté sur un autre poste ou de travailler à distance** lorsque c'est possible.*

Les employeurs peuvent conserver de manière sécurisée, les résultats des vérifications de satisfaction à l'obligation vaccinale contre la covid-19, jusqu'à la fin de cette obligation.

DÉFAUT DE VACCINATION = CAUSE DE RUPTURE DU CONTRAT ?

➔ Pour les salariés sous CDI : silence de la loi

Précision du QR du Ministère du travail :

« dans le cas d'une situation de blocage persistante, les procédures de droit commun concernant les contrats de travail peuvent s'appliquer. »

➔ Pour les salariés sous CDD : la loi prévoit une règle

Lorsque le contrat à durée déterminée d'un salarié est suspendu en application du premier alinéa du présent II, le contrat prend fin au terme prévu si ce dernier intervient au cours de la période de suspension.

CONSÉQUENCES SPÉCIFIQUES POUR LES PROFESSIONNELS DE SANTÉ

- Lorsque l'employeur ou l'agence régionale de santé constate qu'un professionnel de santé ne peut plus exercer son activité depuis plus de **30 jours** en raison de l'obligation vaccinale, il en informe, le cas échéant, le **conseil national de l'ordre** dont il relève.

SANCTIONS ENCOURUES PAR L'EMPLOYEUR

Fait incriminé	Sanction encourue
La méconnaissance par l'employeur (sauf particulier employeur) de l'obligation de contrôler le respect de l'obligation vaccinale	Amende prévue pour les contraventions de 5 ^{ème} classe (mise en œuvre possible de la procédure d'amende forfaitaire – article 529 du code de procédure pénale) Si une violation est verbalisée à plus de 3 reprises dans un délai de 30 jours, les faits sont punis d'un an d'emprisonnement et de 9000 € d'amende.

CONSULTATION DU CSE

Par dérogation aux articles L 2312-8 (consultation relative à la marche générale de l'entreprise) et L. 2312-14 (caractère préalable de l'information-consultation du CSE) :

- information sans délai et par tout moyen du CSE sur **les mesures de contrôles**
- l'avis du CSE peut intervenir après la mise en œuvre, au **plus tard dans le délai d'un mois** à compter de la communication par l'employeur des informations sur les mesures

NB. Faut-il prévoir l'intégration de dispositions particulières dans le règlement intérieur ?

Non. Les dispositions relatives à l'obligation vaccinale s'imposent de par la loi aux employeurs comme aux salariés. A ce titre, elles n'ont pas à y figurer.



PRECISIONS COMMUNES

4

AUTORISATION D'ABSENCE LIÉE À LA VACCINATION

- **Au profit des :** salariés et agents publics
- **Objet :** Pour se rendre aux rendez-vous médicaux liés aux vaccinations COVID
- **Statut du salarié :**
 - Aucune diminution de rémunération
 - Assimilation à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés et pour tous les droits légaux ou conventionnels acquis par l'intéressé au titre de son ancienneté

Précision du QR du Ministère du travail :

- L'employeur peut demander au salarié pour **justifier de son absence**, la confirmation du rendez-vous de vaccination en amont ou a posteriori le justificatif de la réalisation de l'injection
- **Aucune durée maximale** n'est fixée, celle-ci dépendant du temps nécessaire pour le salarié pour se rendre sur le lieu de vaccination où il a pu obtenir un rendez-vous. La durée d'absence devra toutefois être **raisonnable** au regard du temps de déplacement nécessaire, soit depuis le domicile du salarié, soit depuis son lieu de travail.

AUTORISATION D'ABSENCE LIÉE À LA VACCINATION

Précision du Protocole de sécurité :

Le salarié est invité à se rapprocher de son employeur afin de déterminer la meilleure manière d'organiser cette absence.

La loi prévoit également que cette autorisation peut être accordée au salarié qui souhaite accompagner un mineur ou un majeur protégé dont il a la charge pour se faire vacciner.

QUID DU TEMPS PASSE POUR REALISER UN TEST ?

Le temps nécessaire à la réalisation d'un test (en laboratoire ou en pharmacie, ou bien en établissement) est-il considéré comme du temps de travail ?

En l'absence de disposition législative sur le sujet, sauf stipulation conventionnelle spécifique ou décision de l'employeur, **le temps nécessaire à la réalisation (y compris le temps d'attente) d'un test n'est pas du temps de travail effectif.**

LES PRÉCISIONS SUR LE « CONTRÔLEUR »

Qui pourra contrôler les justificatifs des clients dont la loi impose la présentation ? Des salariés pourront-ils procéder à ce contrôle ?

Les **responsables des lieux et établissements** ou les **organiseurs des évènements** dont l'accès est subordonné à la présentation du pass sanitaire

Ils doivent :

- **habiliter nommément les personnes** autorisées à contrôler les justificatifs pour leur compte.
- **tenir un registre** détaillant les personnes ainsi habilitées et la date de leur habilitation, ainsi que les jours et horaires des contrôles effectués par ces personnes.

Peut-on demander à un salarié d'utiliser son matériel personnel (téléphone notamment) pour contrôler le pass sanitaire des clients ?

[...] il appartient au gestionnaire de fournir les équipements nécessaires à l'accomplissement de ce contrôle dès lors qu'il le confie à un ou plusieurs salariés.

L'usage du téléphone portable personnel d'un salarié, avec son accord, est possible, mais il ne peut lui être imposé et en tout état de cause ne saurait avoir pour effet d'entraîner des frais qui resteraient à sa charge.

LES PRÉCISIONS SUR LE « CONTRÔLEUR »

Précisions du protocole de sécurité :

Les employeurs doivent porter une attention particulière aux salariés chargés de vérifier le respect de l'obligation vaccinale en adaptant en tant que de besoin l'évaluation des risques aux difficultés spécifiques liées à cette activité et en apportant à ces salariés l'accompagnement adapté pour faire face aux difficultés éventuelles.

PRÉCISIONS SUR LE « CONTRÔLEUR »

Lorsque le responsable de l'établissement visé par l'obligation de présentation du pass sanitaire n'est pas l'employeur, qui est en charge du contrôle ?

Seul le responsable de l'établissement est autorisé à procéder aux contrôles des justificatifs requis pour y accéder.

Dans ce cadre, l'employeur - qui n'est pas responsable d'établissement - ne peut donc pas contrôler en amont le respect de l'obligation de présentation du pass sanitaire pour ses salariés qui seraient amenés, dans le cadre de leur activité professionnelle, à intervenir dans des lieux soumis à cette obligation.

Il est en revanche fondé à **informer dès que possible les salariés concernés de cette obligation** et des conséquences sur la relation de travail en cas de non-respect de celle-ci.

L'employeur peut également informer ces mêmes salariés de la possibilité, s'ils le souhaitent, de lui présenter leur justificatif de statut vaccinal complet. Cette mesure dérogatoire lui permet de conserver le résultat du contrôle et de délivrer un titre spécifique permettant ensuite une vérification simplifiée destinée à faciliter le contrôle du pass à l'entrée de l'établissement.

Les travaux parlementaires autour de la loi du 5 août évoquent de manière assez large « un titre spécifique visible ou facilement présentable permettant de simplifier et d'accélérer la vérification de leur statut vaccinal ». Ces dispositions visant à simplifier le contrôle quotidien du pass des personnes décidant de communiquer leur statut vaccinal à leur employeur, ce titre spécifique peut prendre des formes assez variées (badge dédié ou vignette apposée sur le badge habituel d'accès, par exemple). Il ne pourra être utilisé que dans le strict cadre professionnel.

Enfin, les salariés concernés qui ne peuvent pas présenter un pass sanitaire sont également invités, dans le cadre de l'exécution loyale de leur contrat de travail et afin de faciliter l'organisation du travail, à en informer dès que possible leur employeur.

PRÉCISIONS SUR LE « CONTRÔLEUR »

Lorsque l'employeur n'est pas le responsable d'établissement et ne contrôle pas lui-même le salarié, le salarié qui ne pourrait pas accéder aux locaux pour non-présentation du pass doit-il informer son employeur ?

En application de l'article L. 1222-1 du code du travail : « le contrat de travail est exécuté de bonne foi. ». De cet article découle donc une obligation d'exécution loyale du contrat de travail. Ainsi, quel qu'en soit le motif, le salarié qui ne peut pas venir exécuter son contrat de travail doit en informer son employeur. De telles obligations générales sont souvent reprises dans les règlements intérieurs des entreprises.

La non-présentation du pass sanitaire n'est pas un accident ou une circonstance exceptionnelle imprévisible dans la mesure où l'employeur comme le responsable d'établissement sont informés de leurs obligations légales et réglementaires et en ont fait état aux salariés concernés. Le salarié ne se trouve donc pas placé dans une situation qu'il n'a pu anticiper. Le salarié qui ne pourrait pas accéder aux locaux doit donc prévenir, le plus rapidement possible et par tout moyen, son employeur.

Les employeurs de salariés qui devraient présenter le pass sanitaire dans l'exercice de leur activité professionnelle sont ainsi invités à aborder avec les salariés les modalités de communication de ces informations afin que celle-ci puisse se faire de la manière la plus simple pour chacune des parties.

PRÉCISIONS SUR LE « CONTRÔLEUR »

Qui contrôlera le respect des obligations prévues par la loi pour les salariés intérimaires ?

[...] Il revient donc à **l'entreprise utilisatrice** d'appliquer au salarié temporaire les modalités de contrôle du pass sanitaire qui s'appliquent aux salariés permanents.

[...] s'agissant des personnels intérimaires ayant vocation à être mis à disposition dans les entreprises utilisatrices des secteurs où la vaccination serait obligatoire, l'entreprise de travail temporaire doit s'engager à mettre à disposition auprès de l'entreprise utilisatrice un salarié temporaire répondant à l'obligation légale de vaccination.

[...] elle doit informer les salariés intérimaires concernés de cette obligation et appeler leur attention sur les conséquences quant à la poursuite de la relation contractuelle pour tout salarié qui signerait un contrat de travail temporaire ou une lettre de mission en sachant qu'il ne serait pas en mesure de remplir l'obligation le premier jour de la mission. Dès lors que le contrat de mission est exécuté, une entreprise de travail temporaire peut demander aux salariés intérimaires concernés par l'obligation vaccinale ou le pass sanitaire la présentation d'un des justificatifs requis pour l'exécution de la mission.

En tout état de cause, le contrat de mission peut être suspendu dans les mêmes conditions que le contrat de travail à durée indéterminée. La suspension du contrat ne fait pas obstacle à l'échéance du terme de la mission. L'entreprise de travail temporaire a la possibilité de recourir à un autre salarié temporaire pendant la durée de la suspension du contrat. Un autre contrat de mission est établi avec le nouveau salarié.

QUI CONTRÔLE LE CONTRÔLEUR ?

La DGT précise que le respect par les employeurs de l'obligation de contrôle des justificatifs relève de la compétence de la police et de la gendarmerie.

Mais l'Inspection du travail est compétente en ce qui concerne :

- L'information-consultation du CSE
- Les conditions d'exercice des mandats des représentants du personnel
- L'évaluation des risques etc.

PRECISIONS SUR LA SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Un salarié qui intervient dans plusieurs lieux, dont seulement certains sont soumis à l'obligation vaccinale ou de présentation du pass sanitaire, et refuse de présenter les justificatifs prévus par la loi, peut-il voir l'ensemble de son contrat suspendu ?

Non, le salarié est soumis à l'obligation vaccinale ou la production du pass sanitaire uniquement pour des lieux ou activités relevant du champ défini par la loi. La suspension du contrat de travail du salarié refusant de produire ses justificatifs ne vaut que pour les lieux pour lesquels ses justificatifs sont exigés, au prorata du temps de travail que le salarié aurait dû effectuer dans ces lieux.

Quel est l'effet de la suspension du contrat de travail sur le mandat des représentants du personnel ?

La suspension du contrat de travail d'un représentant du personnel est sans effet sur ses mandats. Il peut continuer à les exercer. Pour concilier la liberté syndicale et le respect des obligations prévues par la loi, l'employeur peut aménager les modalités d'exercice du dialogue social, notamment en facilitant les échanges à distance.



**CHASSANY
WATRELOT
ASSOCIES**
SOCIÉTÉ D'AVOCATS

L'EXPERTISE JURIDIQUE AU SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES

PARIS

8 rue Chateaubriand \ 75008 PARIS \ France
Tél. +33 (0)1 44 34 84 84 \ Fax : +33 (0)1 44 34 84 85
Email : cwa.paris@cwassocies.com

LYON

Cité Internationale \ 94 quai Charles de Gaulle \ 69463 LYON CEDEX 06 \ France
Tél. +33 (0)4 37 51 16 16 \ Fax : +33 (0)4 37 51 16 17
Email : cwa.lyon@cwassocies.com

SOPHIA-ANTIPOLIS

Espace Berlioz \ 100 rue Albert Caquot \ 06410 SOPHIA-ANTIPOLIS \ France
Tél. +33 (0)4 93 33 55 55 \ Fax : +33 (0)4 92 38 93 69
Email : cwa.sophia-antipolis@cwassocies.com



Retrouvez toute l'actualité du cabinet et du droit social sur notre page [LinkedIn](#)

cwassocies.com

Ressources

Replay et support disponibles :

<https://association-gest.org/>

