

Les dispositions RH de la loi sur la gestion de la crise sanitaire

La loi n° 2021-1040 du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire, qui reprend les mesures annoncées par Emmanuel Macron le 12 juillet pour lutter contre la propagation de la covid-19, a été publiée au JO du 6 août 2021. Le décret n° 2021-1059 du 7 août 2021 modifiant le décret n° 2021-699 du 1er juin 2021 prescrivant les mesures générales nécessaires à la gestion de la sortie de crise sanitaire pris par le gouvernement pour l'application de cette loi a été publié au JO du 8 août.

Le projet de texte adopté par le Parlement le 25 juillet a été amputé, après son passage devant le Conseil constitutionnel, de ses dispositions créant un nouveau motif de suspension du CDD ou du CTT d'un salarié qui ne serait pas en mesure de présenter le passe sanitaire ou la preuve du respect de son obligation vaccinale.

Le reste des mesures intéressant les ressources humaines des entreprises est conservé, notamment la possibilité de suspendre le contrat des travailleurs sans passe sanitaire lorsqu'il est exigible ou non vaccinés contre la Covid-19 pour les personnels soumis à la vaccination obligatoire, et l'autorisation d'absence pour se faire vacciner.

Par ailleurs, le "protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de Covid-19" (PNE) doit évoluer, pour prendre en compte, notamment, les dispositions issues de cette loi. Une nouvelle version du document est en préparation. Elle intègrera des recommandations sur le déploiement du passe sanitaire et sur l'obligation vaccinale dans le secteur sanitaire médico-social. Elle prendra également en compte de nouvelles mesures concernant les personnes vulnérables.

Nous vous proposons une analyse détaillée des mesures intéressant les ressources humaines de la loi n° 2021-1040 du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire liée à la Covid-19, après son passage devant le Conseil constitutionnel et de la nouvelle version attendue du protocole sanitaire en entreprise.

1. Extension de l'obligation de présenter un passe sanitaire pour accéder à certains lieux et activités

Les lieux et activités dont l'accès est réservé aux titulaires de passe sanitaire

Initialement instauré jusqu'au 30 septembre 2021, le passe sanitaire peut désormais être imposé jusqu'au 15 novembre 2021.

Jusqu'au 20 juillet 2021, le passe sanitaire était obligatoire pour participer à des événements accueillant plus de 1 000 personnes où le brassage du public est plus à risque sur le plan sanitaire : grandes salles de spectacle, événements sportifs ou culturels, festivals, foires et salons.

Depuis le 21 juillet 2021, le passe sanitaire est obligatoire pour accéder à tous les événements ou lieux recevant au moins 50 personnes. Ce sont tous les lieux prévus pour des activités culturelles, sportives et de loisirs ainsi que les foires ou salons professionnels.

Dans le détail, les lieux concernés sont :

- ▶ les salles d'auditions, de conférences, de projection, de réunions ;
- ▶ les chapiteaux, tentes et structures ;
- ▶ les salles de concerts et de spectacles ;
- ▶ les cinémas ;
- ▶ les festivals (assis et debout) ;
- ▶ les événements sportifs clos et couverts ;
- ▶ les établissements de plein air (terrains de sports, stades, piscines...) ;
- ▶ les salles de jeux, escape-games, casinos ;
- ▶ les lieux de culte lorsqu'ils accueillent des activités culturelles (concerts, spectacles) ;
- ▶ les foires et salons ;

- ▶ les parcs zoologiques, les parcs d'attractions et les cirques ;
- ▶ les musées et salles d'exposition temporaire ;
- ▶ les bibliothèques et centres de documentation (sauf les bibliothèques universitaires et les bibliothèques spécialisées, la Bibliothèque nationale de France et de la Bibliothèque publique d'information hors espaces d'expositions) ;
- ▶ les manifestations culturelles organisées dans les établissements d'enseignement supérieur ;
- ▶ les fêtes foraines comptant plus de 30 stands ou attractions ;
- ▶ tout événement, culturel, sportif, ludique ou festif, organisé dans l'espace public et susceptible de donner lieu à un contrôle de l'accès des personnes ;
- ▶ les navires et bateaux de croisière avec hébergement ;
- ▶ les discothèques, clubs et bars dansants, quel que soit le nombre de clients accueillis au sein de l'établissement.

Le passe sanitaire devient également exigible **à partir du 9 août 2021** dans :

- ▶ les bars et restaurants (à l'exception des restaurants d'entreprise et de la vente à emporter), en intérieur comme en terrasse ;
- ▶ les grands magasins et centres commerciaux, sur décision du préfet du département, au-delà d'un certain seuil défini par décret et si la gravité des risques de contamination à l'échelle d'un département le justifie dans des conditions garantissant l'accès aux commerces essentiels, ainsi qu'aux transports. La liste des centres et grands magasins concernés doit donc être définie par les préfets.
- ▶ les séminaires professionnels rassemblant plus de 50 personnes, lorsqu'ils sont organisés en dehors des établissements d'exercice de l'activité habituelle;
- ▶ les transports publics les avions, les trains (TGV, Intercités) et les cars interrégionaux pour les trajets de longue distance ;
- ▶ les hôpitaux, les établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD) et les maisons de retraite pour les accompagnants, les visiteurs et les malades accueillis pour des soins programmés.

Toutefois, le passe ne sera pas exigé en cas d'urgence dans les services et établissements de santé, sociaux et médico-sociaux et en cas d'urgence faisant obstacle à l'obtention du justificatif requis lors de déplacement de longue distance.

A noter :

- **Suppression de la jauge sauf pour les séminaires**

Le décret d'application de la loi n° 2021-1059 du 7 août 2021 supprime toute jauge sauf pour les séminaires professionnels.

La loi permet également d'exiger un passe pour toutes les activités de loisirs et les foires et salons sans limitation de jauge.

- **Cas des activités se déroulant en dehors des établissements ou lieux visés par les textes**

Lorsque les activités relevant des établissements et des lieux visés par les textes se déroulent hors de ceux-ci, les obligations de présentation du passe-sanitaire leurs sont applicables comme si elles se déroulaient dans ces établissements et lieux dans la limite des espaces et des heures concernées.

Attention : les cas dans lesquels le passe sanitaire s'impose sont limitatifs. Le fait d'exiger le passe sanitaire en dehors des lieux visés par ce texte est sanctionné d'un an d'emprisonnement et de 45 000€ d'amende.

Les personnes soumises à l'obligation de présenter le passe-sanitaire

Le passe sanitaire est exigible dans tous ces lieux et établissements :

- ▶ pour le public (personnes de plus de 18 ans) **dès le 9 août 2021**. Le passe ne sera obligatoire pour les adolescents de 12 à 17 ans qu'**à partir du 30 septembre 2021** ;
- ▶ pour les personnels qui y travaillent **à partir du 30 août 2021**. Le respect de l'obligation de présenter un passe sanitaire ne s'impose que lorsque la gravité des risques de contamination en lien avec l'exercice des activités qui y sont pratiquées le justifie, au regard notamment de la densité de population observée ou prévue. Il est donc possible, pour échapper à l'obligation de limiter l'accès aux lieux et activités visés par la loi aux porteurs d'un passe-sanitaire, de démontrer que cette condition n'est pas remplie. Cela devrait permettre notamment d'autoriser l'accès ponctuel ou en dehors des heures d'affluence à certains intervenants dans ces lieux sans passe (par exemple un chauffeur livreur). A cet égard, Le décret n° 2021-1059 précise que l'obligation de présenter un passe sanitaire ne s'impose pas aux personnes qui interviennent hors des espaces accessibles au public ou hors des horaires d'ouverture au public ou en cas d'interventions urgentes ou pour les activités de livraison.

Les conséquences de manquement à l'obligation de présenter le passe pour accéder aux lieux et activités visés par la loi

- Les sanctions pénales

Ne pas présenter son passe peut entraîner une amende d'au minimum 135 €. L'utilisation frauduleuse d'un passe sanitaire est puni d'une amende de 135 € (6 mois d'emprisonnement et 3 750 € d'amende si cela se produit plus de 3 fois en 30 jours).

- Conséquences sur le contrat de travail

À défaut de présenter ce passe, le contrat de travail du salarié concerné peut être suspendu, sans salaire pour les CDD et les CTT comme pour les CDI (sauf s'il prend des congés ou des RTT avec l'accord de son employeur).

Si la situation dure plus de 3 jours travaillés, l'employeur convoque le salarié ou l'agent à un entretien pour régulariser sa situation, et examiner les possibilités d'affectation temporaire sur un autre poste non soumis à cette obligation (par exemple, un poste sans contact avec le public). La loi ne permet pas d'imposer au salarié une affectation temporaire entraînant une modification du contrat de son contrat de travail sans l'accord exprès de ce dernier (avenant au contrat de travail)

La suspension prend fin lorsque le salarié suspendu produit les justificatifs requis ou qu'il a été affecté sur un poste où il n'est pas soumis à l'obligation du passe sanitaire.

La suspension du CDD ou du CTT n'entraîne pas le report du terme du contrat.

En revanche, cette absence d'exécution du contrat de travail (suspension du contrat, prise de jours de congé ou de RTT) entraîne une prolongation de la période d'essai pour une durée équivalente. L'ensemble des jours calendaires doivent être pris en compte pour calculer la durée de ce report.

Un licenciement du salarié en CDI ou la rupture anticipée d'un CDD ou d'un CTT en cas de défaut de présentation du passe n'est pas possible. Les dispositions actuelles de la loi et du Code du travail ne permettent pas d'envisager, sans risque juridique sérieux pour l'employeur, un tel licenciement ou une rupture anticipée du CDD ou du CTT en invoquant une faute du salarié, un motif économique ou la désorganisation de l'entreprise.

A noter : les autres dispositions spécifiques applicables aux salariés, mises en place en raison de la crise sanitaire liée à la pandémie de la Covid-19, relatives notamment au télétravail, au sort des salariés vulnérables, des cas contacts¹, des salariés symptomatiques ou testés positifs, malades ou contraints de garder un enfant ne sont pas remises en cause par les dispositions de la loi sur le passe sanitaire. En

¹Attention : depuis le 27 juillet 2021, la définition des personnes contacts a évolué et prend désormais en compte le statut vaccinal et immunitaire. Seules les personnes contacts à risque élevé sont tenus de respecter une quarantaine.

d'autres termes, ces règles s'appliquent également, le cas échéant, aux salariés concernés par l'obligation de présenter un passe-sanitaire pour accéder à leur lieu de travail.

► **Pour en savoir plus sur les conditions d'application de ces règles :**

[Travail et covid : quelles sont les règles ?](#)

Le contrôle du respect de l'obligation de présentation du passe sanitaire

- Les responsables du contrôle et les sanctions encourues en cas de manquement

Le texte fait peser des obligations de contrôle sur les exploitants ou organisateurs des lieux concernés par le passe sanitaire.

Ainsi, l'exploitant d'un service de transport qui ne contrôlerait pas, après la promulgation de la loi, serait puni de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe. Les peines, si l'infraction est verbalisée à plus de trois reprises au cours d'une période de trente jours, sont portées à un an d'emprisonnement et à 9 000 € d'amende.

La sanction est plus progressive pour l'exploitant d'un établissement ou le responsable d'un évènement : il est d'abord mis en demeure par l'autorité administrative qui lui fixe un délai de 24 heures ouvrées maximum pour se mettre en conformité. Si la mise en demeure est infructueuse, l'exploitant risque une fermeture administrative de sept jours maximum. Le quatrième manquement au cours d'une période de quarante-cinq jours est puni d'un an d'emprisonnement et de 9 000 € d'amende.

Le protocole national pour les entreprises (PNE) à venir doit préciser également que **les employeurs** ont "la responsabilité de contrôler le respect de l'obligation de dépistage par les personnes placées sous leur responsabilité, sur la base d'un justificatif présenté par le salarié". Dans les cas particuliers où l'employeur n'est pas responsable de l'établissement concerné, les modalités de contrôle sont précisées dans le questions/réponses publié par le ministère du travail (voir lien hypertexte dans le PNE à venir).

Un décret précise quelles sont les personnes et services autorisés à procéder aux contrôles du passe sanitaire ainsi que les détails de la mise en œuvre.

La loi prévoit que les violences commises sur les personnes chargées de contrôler la détention du passe sanitaire sont punies des peines aggravées prévues aux articles 222-8, 222-10, 222-12 et 222-13 du code pénal.

A noter : maintien des autres obligations sanitaires

Dans les lieux ou pour les activités visées par la loi, **le port du masque n'est plus obligatoire pour les personnes bénéficiant du passe sanitaire**. Toutefois, l'organisateur, l'exploitant ainsi que le préfet ont la possibilité de le rendre obligatoire.

Le personnel travaillant dans ces établissements n'est pas concerné par cette dispense de port du masque. Toutefois, le PNE à venir doit préciser que, dans les établissements recevant du public, les salariés soumis à l'obligation de présentation du passe sanitaire pourront "se dispenser" de porter un masque à partir du 30 août prochain. Le préfet, l'exploitant ou l'organisateur peut néanmoins imposer le port du masque obligatoire si les circonstances locales le justifient.

Le respect de ces dispositions ne dispense pas les responsables de ces lieux ou activités de mettre en œuvre des autres mesures sanitaires de nature à prévenir les risques de propagation du virus si la nature des activités réalisées le permet.

- Les modalités du contrôle / les documents requis

L'exploitant d'un lieu ou d'un établissement recevant du public, le professionnel responsable d'un évènement concerné par le passe ou un exploitant de service de transport ou l'employeur habilite nommément les personnes autorisées à contrôler les justificatifs pour leur compte.

Les personnes désignées sont préalablement informées des obligations qui leur incombent, notamment en matière de protection des données à caractère personnel.

A cet égard doit être mis en place un registre détaillant les personnes habilitées et la date de leur habilitation, ainsi que les jours et horaires des contrôles effectués par ces personnes.

Le contrôle du passe sanitaire est réalisé à l'aide de l'application "TousAntiCovid Vérif" ou du dispositif de lecture alternatif répondant à des conditions fixées par arrêté.

Le « passe sanitaire » consiste en la présentation, numérique (via l'application TousAntiCovid) ou papier, d'une preuve sanitaire, parmi les suivantes :

- ▶ Un justificatif de statut vaccinal concernant la covid-19 ;
- ▶ Un résultat d'un test négatif au covid (test PCR et test antigénique ou autotest réalisé sous la supervision d'un des professionnels de santé dans des conditions fixées par [arrêté du 7 août 2021](#) ;
- ▶ Un certificat de rétablissement à la suite d'une contamination par la covid-19,
- ▶ Une contre-indication médicale faisant obstacle à leur vaccination (Sont précisés par décret les cas de contre-indication médicale faisant obstacle à la vaccination et permettant la délivrance d'un document pouvant être présenté au titre du passe sanitaire),

L'utilisation de l'application « TousAntiCovid» n'est donc pas obligatoire par les visiteurs.

Le contrôle des justificatifs permet seulement aux personnes habilitées de lire les noms, prénoms et date de naissance de la personne concernée par le justificatif, ainsi qu'un résultat positif ou négatif de détention d'un justificatif conforme.

Les informations relatives à l'examen de dépistage, au certificat de rétablissement, au vaccin réalisé ou à la contre-indication médicale à la vaccination comprennent la date de réalisation, l'état dans lequel l'acte a été réalisé, le type d'examen ou de vaccin, le fabricant de l'examen ou du vaccin, le rang d'injection du vaccin, le statut d'exemption à la vaccination ou résultat de l'examen, l'organisme qui a délivré le certificat, le centre de test, l'identifiant unique du certificat.

Les données ne sont pas conservées sur l'application "TousAntiCovid Vérif". Elles ne sont traitées qu'une seule fois, lors de la lecture du justificatif.

La présentation des documents officiels d'identité ne sera pas nécessaire, sauf lorsqu'ils sont exigés par les agents des forces de l'ordre.

La conservation et/ ou la réutilisation d'un passe sanitaire d'un visiteur en dehors du processus de vérification est sanctionnée d'un an d'emprisonnement et de 45 000€ d'amende.

Toutefois, pour faciliter l'opération de contrôle au quotidien, le salarié pourra recevoir de son employeur un passe sanitaire professionnel à présenter à l'entrée de chaque lieu visés par le texte, après avoir justifié d'un schéma vaccinal complet. Dans ce cadre l'employeur sera autorisé à conserver ce justificatif jusqu'au 15 novembre 2021, date de fin de période d'application des mesures.

A noter :

Sur l'obligation d'information et consultation du CSE :

La mise en œuvre des nouvelles mesures de contrôles conduira à une procédure de consultation du CSE, lorsque celles-ci affectent l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise (articles L2312-8 et L2312-14 du code du travail). Bien que l'information du CSE soit prévue sans délais et par tout moyen par l'employeur, l'avis du CSE pourra être rendu postérieurement à leurs mises en place, mais au plus tard dans un délai d'un mois à compter de la transmission par l'employeur des informations sur lesdites mesures.

Sur les salariés chargés du contrôle :

Le PNE à venir recommande aux employeurs de "porter une attention particulière aux salariés chargés de vérifier la validité du passe sanitaire 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". Nous avons interrogé les pouvoirs publics pour obtenir des précisions concernant la portée de cette obligation. Dans l'attente de leur réponse, nous recommandons de conserver des éléments de preuves de toutes mesures visant à faciliter la tâche de vérification de ces salariés.

► Pour en savoir plus sur le passe sanitaire (présentation, comment le récupérer, modalités de mise en place pour les professionnels) :

- [« Passe sanitaire »](#)

Suivi de l'application des mesures par le parlement

Le gouvernement devra remettre au parlement une évaluation hebdomadaire de l'impact économique de l'extension du passe sanitaire aux activités visées par ce texte, en y intégrant une évaluation de la perte de chiffre d'affaires liée à l'application de ces mesures ainsi que des résultats en matière de lutte contre la propagation de l'épidémie de covid-19.

2. Obligation vaccinale pour les personnels intervenant dans les établissements de santé

Parallèlement au passe sanitaire, le texte instaure une obligation vaccinale, sauf contre-indication médicale reconnue, pour un certain nombre de professionnels : les professions des secteurs médical, paramédical, sanitaire et social, les pompiers, les ambulanciers. Sont notamment visés les services de santé au travail.

Les établissements activités et personnes concernés par l'obligation vaccinale

L'obligation de vaccination est détaillée à l'article 5 du texte de loi. Elle s'appliquera progressivement à partir du 15 septembre prochain aux personnels des secteurs suivants :

- ▶ établissements de santé listés au L.611-1 du CSP ;
- ▶ hôpitaux de l'armée ;
- ▶ centres de santé ;
- ▶ maisons de santé ;
- ▶ centres et équipes mobiles de soin ;
- ▶ dispositifs d'appui à la coordination des parcours de santé complexes ;
- ▶ centres de lutte contre la tuberculose ;
- ▶ centres d'information et de dépistage ;
- ▶ services de médecine préventive ;
- ▶ SST et SSTI ;
- ▶ l'ensemble des ESMS listés au L.312-1 du CASF ;
- ▶ résidences services et habitats inclusifs ;
- ▶ entreprises de transport sanitaire ou distribution de matériel médical ;
- ▶ services de sapeurs-pompiers.

Sont concernés également les professionnels de santé relevant de la 4e partie du code de la santé publique (lorsqu'ils ne relèvent pas de la liste ci-dessus), les psychologues et les ostéopathes, ainsi que les salariés de particuliers employeurs touchant l'APA ou la PCH. Les étudiants travaillant dans l'une des structures visées par ce texte sont aussi concernés par l'obligation vaccinale.

Ainsi, l'obligation vaccinale concerne l'ensemble des salariés exerçant leur activité dans le secteur de la santé, y compris les personnes intervenant dans ces établissements dans le cadre de l'exercice de leur activité professionnelle.

Cette obligation vaccinale ne s'applique pas aux personnes chargées de l'exécution d'une tâche ponctuelle au sein des locaux dans lesquels ces professionnels travaillent.

Un décret précise notamment les conditions de vaccination requises (schémas vaccinaux et nombre de doses requises).

Le contrôle du respect de l'obligation vaccinale

- Modalités du contrôle : plusieurs étapes

Le texte de loi prévoit un calendrier concernant l'obligation vaccinale qui évolue progressivement et comprend 3 étapes :

- ▶ A compter de l'entrée en vigueur de la loi, soit le 9 août 2021, et jusqu'au 14 septembre 2021 inclus, les personnes concernées ne peuvent plus exercer leur activité si elles n'ont pas présenté le passe sanitaire, ou à défaut le justificatif de l'administration des doses de vaccins requises ou le résultat pour sa durée de validité d'un test de dépistage négatif.
- ▶ À compter du 15 septembre 2021, les personnes concernées ne peuvent plus exercer leur activité si elles n'ont pas présenté le passe sanitaire ou, à défaut, le justificatif de l'administration des doses de vaccins requises.
- ▶ Toutefois, du 15 septembre au 15 octobre 2021 inclus, pour les professionnels déjà engagés dans un schéma vaccinal comprenant plusieurs doses et justifiant déjà d'une dose de vaccin, il est prévu une tolérance afin de permettre aux professionnels concernés de finaliser le processus vaccinal sans risque de sanction. Durant cette période, les professionnels concernés devront également présenter le résultat pour sa durée de validité d'un test de dépistage négatif.

- Les responsables du contrôle et les sanctions encourues en cas de manquement

Les employeurs sont chargés de contrôler le respect de l'obligation prévue par le projet de loi par les personnes placées sous leur responsabilité.

Dans le cas particulier où l'employeur n'est pas le responsable de l'établissement concerné par l'obligation vaccinale, les modalités de contrôle seront précisées dans un questions/réponses publié par le ministère du travail (lien hypertexte disponible dans le PNE à venir).

Ainsi, pour effectuer cette vérification, ils demandent la présentation d'un justificatif du statu vaccinal ou du certificat de rétablissement valide, sous format papier ou numérique. Les personnes ayant des contre-indications médicales présentent un certificat médical.

Les personnes bénéficiaires d'un certificat médical de contre-indication ou de rétablissement peuvent transmettre ce dernier "au médecin du travail compétent qui informe l'employeur, sans délai, de la satisfaction à l'obligation vaccinale avec, le cas échéant, le terme de validité du certificat transmis".

Les agences régionales de santé compétentes sont chargées de contrôler le respect de cette même obligation par les autres personnes concernées.

Les employeurs et les agences régionales de santé s'assurent de la conservation sécurisée de ces documents et, à la fin de l'obligation vaccinale, de la bonne destruction de ces derniers.

La méconnaissance, par l'employeur, de l'obligation de contrôler le respect de l'obligation vaccinale des salariés concernés est punie de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe (montant de l'amende forfaitaire fixé à 1000 euros et montant de l'amende forfaitaire majorée fixé à 1300 euros par le décret n° 2021 -1056 du 7 août 2021). Cette contravention peut faire l'objet de la procédure de l'amende forfaitaire prévue à l'article 529 du code de procédure pénale. Si une telle violation est verbalisée à plus de trois reprises dans un délai de trente jours, les faits sont punis d'un an d'emprisonnement et de 9 000 € d'amende. Les agents mentionnés à l'article L. 1312-1 du code de la santé publique peuvent constater et rechercher le manquement mentionné à la première phrase du présent alinéa.

A noter :

Sur l'obligation d'information et consultation du CSE :

Dans les entreprises et établissements d'au moins cinquante salariés, l'employeur informe, sans délai et par tout moyen, le comité social et économique (CSE) des mesures de contrôle. L'avis du CSE peut intervenir après que l'employeur a mis en œuvre ces mesures, au plus tard dans un délai d'un mois à compter de la communication par l'employeur des informations sur lesdites mesures.

Sur les salariés chargés du contrôle :

Comme pour le passe sanitaire, le PNE à venir précise qu'il est recommandé aux employeurs de "porter une attention particulière" aux salariés chargés du contrôle.

Les conséquences en cas de non-respect de l'obligation vaccinale

- Sanctions pénale

La méconnaissance "de l'interdiction d'exercer" pour les non-vaccinés "est sanctionnée dans les mêmes conditions que celles prévues à l'article L.3136-1 du code de la santé publique pour le fait, pour toute personne, de se rendre dans un établissement recevant du public en méconnaissance" d'une interdiction liée à la Covid-19.

- Conséquences sur le contrat de travail

La sanction du non-respect de l'obligation vaccinale (ou de l'obligation de présenter un test négatif entre le 9 août et le 15 septembre 2021 ou la justification de la première dose de vaccin et du test négatif pendant la période de tolérance comprise entre le 15 septembre et le 15 octobre 2021) est l'interdiction pour le salarié d'exercer son activité.

Lorsque "l'employeur constate qu'un salarié ne peut plus exercer son activité" en raison du non-respect de l'obligation vaccinale (non-présentation des justificatifs à l'employeur), "il l'informe sans délai des conséquences qu'emporte cette interdiction d'exercer sur son emploi ainsi que des moyens de régulariser sa situation".

Le salarié qui fait l'objet d'une interdiction d'exercer peut utiliser, avec l'accord de son employeur, des jours de repos conventionnels ou des jours de congés payés. À défaut, son contrat de travail (CDI, CDD ou CTT) est suspendu, avec une suspension de sa rémunération.

L'employeur peut également proposer au salarié d'être affecté sur un autre poste ou de travailler à distance lorsque cela est possible. Toutefois, les dispositions de la loi ne permettent pas d'imposer au salarié une modification de son contrat de travail même temporaire, sans son accord exprès (avenant au contrat de travail).

La suspension "prend fin dès que le salarié remplit les conditions nécessaires à l'exercice de son activité".

La suspension du CDD ou du CTT n'entraîne pas de report du terme des contrats de travail.

En revanche, cette absence d'exécution du contrat de travail (suspension du contrat, prise de jours de congé ou de RTT) entraîne une prolongation de la période d'essai pour une durée équivalente. L'ensemble des jours calendaires doivent être pris en compte pour calculer la durée de ce report.

Un licenciement des salariés titulaires d'un CDI ou la rupture anticipée du CDD ou du CTT en cas de défaut de vaccination à la Covid n'est cependant pas possible. Les dispositions actuelles de la loi et du code du travail ne permettent pas d'envisager, sans risque juridique sérieux, un tel licenciement ou une rupture anticipée du CDD ou du CTT en invoquant une faute du salarié, un motif économique ou la désorganisation de l'entreprise.

Lorsque l'employeur constate "qu'un professionnel de santé ne peut plus exercer son activité en application de la loi depuis plus de trente jours, il en informe, le cas échéant, le conseil national de l'ordre dont il relève".

A noter : conséquences de la suspension du contrat de travail sur le temps de travail effectif et la protection sociale complémentaire

Les conséquences sur le contrat de travail du non-respect de l'obligation vaccinale sont donc similaires à celles dont est assorti le passe sanitaire étendu, à deux différences notables près.

Sur le temps de travail effectif :

La loi précise en effet que cette 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". Cette précision n'est pas reprise dans les dispositions qui prévoient la possibilité de suspendre le contrat de travail du salarié faute de passe sanitaire.

Sur le maintien des garanties de protection sociale complémentaire :

La loi dispose que "pendant cette suspension, le salarié conserve le bénéfice des garanties de protection sociale complémentaire auxquelles il a souscrit". Cette obligation de maintien de la PSC est d'ordre public, selon les termes de la loi.

Cette disposition est encore très imprécise et suscite de nombreuses interrogations que nous avons relayées aux services de la Direction de la sécurité sociale.

Sur le périmètre des garanties, il semble que soient visées l'ensemble des garanties de protection sociale complémentaires prévues par le Code de la sécurité sociale à savoir la couverture du risque décès, des risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité, des risques d'incapacité de travail ou d'invalidité, des risques d'inaptitude et du risque chômage, ainsi que la constitution d'avantages sous forme de pensions de retraite, d'indemnités ou de primes de départ en retraite ou de fin de carrière.

Sur le périmètre des bénéficiaires, seuls les salariés dont le contrat est suspendu pour défaut de vaccination semblent visés par la loi. De fait, les salariés dont le contrat est suspendu pour défaut de présentation d'un passe sanitaire ne bénéficient pas du maintien de leurs garanties de PSC conformément au droit commun.

Sur le schéma de financement, la loi ne précise pas qui financera ce maintien « inédit » des garanties de PSC. Trois options sont à ce stade envisageables :

- le maintien de la PSC pourrait être assuré à titre gratuit par les organismes complémentaires ;
- le maintien pourrait être financé par une cotisation exclusivement à la charge du salarié ;
- le maintien pourrait être financé selon les modalités habituelles à savoir un co-financement patronal-salarial.

Cette dernière alternative semble être privilégiée par les pouvoirs publics. Nous avons fait savoir que cette option crée une nouvelle obligation à la charge des entreprises en pénalisant les employeurs alors même que la vaccination ou non du salarié ne relève que de son choix personnel et est indépendant de la volonté de l'employeur.

Elle pose également de réelles difficultés pratiques notamment lorsque la suspension du contrat de travail dure un mois complet. L'employeur devra alors s'assurer du versement, par tous moyens, de la part salariale en l'absence de rémunération : précompte de la part salariale et bulletin de paie négatif assorti d'un remboursement ultérieur, paiement par le salarié de sa quote-part, etc. Les pouvoirs publics doivent garantir qu'aucun risque URSSAF ne pèsera sur les entreprises faisant le choix de prendre à leur charge intégralement et temporairement la cotisation de PSC.

L'option n°2 portant sur une cotisation exclusivement salariale paraît être le choix le plus cohérent.

En tout état de cause, cette obligation ne devrait concerner qu'une minorité de salariés : ceux concernés par l'obligation vaccinale qui ne rempliraient pas cette obligation et seraient donc suspendus pour une longue période.

Une instruction DSS est attendue sur le sujet très prochainement.

A noter : les autres dispositions spécifiques applicables aux salariés, mises en place en raison de la crise sanitaire liée à la pandémie de la Covid-19, relatives notamment au télétravail, au sort des salariés vulnérables, des cas contacts², des salariés symptomatiques ou testés positifs, malades ou contraints de garder un enfant ne sont pas remises en cause par les dispositions de la loi sur l'obligation vaccinale. En d'autres termes, ces règles s'appliquent également, le cas échéant, aux salariés concernés par l'obligation de présenter un passe-sanitaire pour accéder à leur lieu de travail.

► Pour en savoir plus :

[Travail et covid : quelles sont les règles ?](#)

² **Attention** : depuis le 27 juillet 2021, la définition des personnes contacts a évolué et prend désormais en compte le statut vaccinal et immunitaire. Seules les personnes contacts à risque élevé sont tenus de respecter une quarantaine.

3. Autorisation d'absence pour se faire vacciner

Le texte instaure enfin au profit des salariés et des stagiaires une autorisation d'absence pour se rendre aux rendez-vous médicaux liés aux vaccinations contre la Covid-19. Une autorisation d'absence peut également être accordée au salarié ou au stagiaire qui "accompagne le mineur ou le majeur protégé dont il a la charge" aux rendez-vous de vaccination.

Ces absences "n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées 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 les intéressés au titre de leur ancienneté".

Le protocole national prévu pour les entreprises suggère aux salariés de "se rapprocher de leur employeur afin de déterminer la meilleure manière d'organiser cette absence".

A date, il n'est pas prévu que le salarié ait à présenter un quelconque justificatif à son employeur. Nous avons sollicité les pouvoirs publics afin de faire évoluer ce point.

4. Les évolutions du protocole national en entreprises

Outre les recommandations sur le déploiement du passe sanitaire, et sur l'obligation vaccinale dans le secteur sanitaire médico-social, la nouvelle version du PNE à venir, intègre les mesures concernant les personnes vulnérables et le test des personnes symptomatiques qui évoluent également.

Personnes vulnérables

Le projet de protocole fait référence à un décret non encore publié qui doit modifier **les conditions d'indemnisation des personnes vulnérables** qui ne peuvent pas travailler à distance.

Trois conditions alternatives seraient requises pour bénéficier de l'indemnisation :

- ▶ justifier d'un critère de vulnérabilité à la Covid-19 figurant dans la liste issue de l'avis du Haut Conseil de la Santé publique (HCSP) en date du 29 octobre 2020 (hors cas des immunodépresseurs sévères) et être affecté à un poste de travail pour lequel l'employeur n'est pas en mesure de mettre en place des mesures de protection renforcées et susceptible d'exposer le professionnel à de fortes densités virales ;
- ▶ être atteint d'une immunodépression sévère ;
- ▶ ou justifier d'un critère de vulnérabilité à la Covid-19 (hors cas des immunodépresseurs sévères) et justifier, par la présentation d'un certificat médical, d'une contre-indication à la vaccination.

Ces personnes devront demander un certificat d'isolement à leur médecin traitant, de ville ou du travail, à présenter à leur employeur pour être placées en activité partielle. Celles qui bénéficiaient d'un certificat d'isolement entre mai 2020 et août 2021 devront en demander un nouveau.

"Sur la base du certificat d'isolement, l'employeur adresse la demande de placement en activité partielle" à l'administration. "Le salarié bénéficie alors de l'indemnité versée au titre de l'activité partielle jusqu'au 31 décembre 2021, sauf si un texte devait mettre fin à ce dispositif de façon anticipée."

Lorsque l'employeur estime que la poursuite de l'activité professionnelle du salarié est possible et que le placement en activité partielle n'est pas fondé, il saisit le médecin du travail." Ce dernier se prononce "sur l'exposition à de fortes densités virales du poste et vérifie la mise en œuvre des mesures de protection renforcées au sein de l'entreprise". Dans l'attente de l'avis du médecin du travail, le salarié est placé en activité partielle.

Le projet de protocole rappelle en annexe en quoi consistent les mesures de protection renforcée devant permettre à un salarié vulnérable de travailler sur son lieu de travail :

- ▶ Isolement du poste de travail : mise à disposition d'un bureau individuel ou, à défaut, aménagement du poste, pour limiter au maximum le risque d'exposition (adaptation des horaires, mise en place de protections matérielles) ;

- ▶ Respect de gestes barrières "renforcés" : hygiène des mains renforcée, port systématique d'un masque de type chirurgical ;
- ▶ Absence ou limitation du partage du poste de travail ;
- ▶ Nettoyage et la désinfection du poste de travail et des surfaces touchées par la personne au moins en début et en fin de poste ;
- ▶ Adaptation des horaires d'arrivée et de départ et des éventuels autres déplacements professionnels compte tenu des moyens de transport utilisés ;
- ▶ Mise à disposition par l'employeur de masques de type chirurgical en nombre suffisant pour couvrir les trajets entre le domicile et le lieu de travail.

A ce stade, le cas des personnes vulnérables qui seraient vaccinées et ses conséquences en termes de reprise du travail ou d'indemnisation au titre de l'activité partielle ne sont pas évoqués. Nous avons, à plusieurs reprises, interrogés les pouvoirs publics sur ce point afin de faciliter le retour à l'emploi des personnes vulnérables.

Tester si possible les personnes symptomatiques

Les employeurs sont invités, lorsque l'entreprise dispose déjà d'une capacité de dépistage par test antigénique, à réaliser des tests des personnes symptomatiques. Dans ce cas, "un test peut être réalisé immédiatement par un professionnel autorisé et portant les équipements de protection adaptés

Ce point s'ajoute ainsi à la procédure de prise en charge des personnes symptomatiques prévue par le PNE à venir. En l'absence d'une possibilité de réaliser le test sur site, la personne doit être invitée à réaliser un test de diagnostic le plus rapidement possible, idéalement le jour même" et à s'isoler dans l'attente du résultat.

Textes de loi et références

- [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 1er juin 2021 prescrivant les mesures générales nécessaires à la gestion de la sortie de crise sanitaire](#)
- [Décret n°2021-1056 du 7 août 2021](#)
- [Décision n° 2021-824 DC du 5 août 2021](#)
- [Arrêté du 7 août 2021 modifiant l'arrêté du 1er juin 2021 prescrivant les mesures générales nécessaires à la gestion de la sortie de crise sanitaire - Légifrance \(legifrance.gouv.fr\) ;](#)
- [le projet de PNE](#)

Et aussi

- [Quels sont les lieux où le passe sanitaire est nécessaire ?](#)
- [Travail et covid : quelles sont les règles](#)
- [Covid-19 : qui peut se faire vacciner et où ?](#)

Pour en savoir plus

- [Loi du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire](#)
Vie-publique.fr
- [« Passe sanitaire »](#)
Premier ministre
- [Allocution d'Emmanuel Macron du 12 juillet 2021](#)
Présidence de la République