



La mise en œuvre du passe sanitaire du côté employeur

Montpellier, le 8 septembre 2021

Intervenante : Gaëlle LEBORGNE

QUI EST VISÉ PAR L'OBLIGATION DE PRÉSENTER UN PASSE SANITAIRE ?

- **Le public souhaitant accéder aux lieux, établissements, services ou évènements où sont exercées les activités concernées par l'extension du passe sanitaire, ainsi que les personnes qui interviennent dans ces lieux.**

- **S'agissant du public (participants, visiteurs, spectateurs, clients)**
 - Depuis le 9 août 2021, les personnes majeures
 - A partir du 30 septembre 2021, les mineurs (12-17 ans)

- **S'agissant du personnel intervenant**

A compter du 30 août 2021, les salariés, bénévoles, dirigeants, agents publics et intervenants extérieurs qui interviennent dans les lieux, établissements, services ou évènements concernés.



QUI EST VISÉ PAR L'OBLIGATION DE PRÉSENTER UN PASSE SANITAIRE ?

- **Toutefois, les intervenants ne sont concernés par l'obligation que si leur activité se déroule dans les espaces et aux heures où le public est accueilli.**

Sauf dans 2 hypothèses : si la présence de la personne est justifiée par une intervention d'urgence et pour les activités de livraison.

- **Ne sont donc pas soumis à l'obligation :**
 - Les intervenants présents en dehors des horaires d'ouverture au public
 - Les intervenants présents aux horaires d'ouverture au public mais travaillant dans des espaces qui ne sont pas accessibles au public.



LA GESTION DES SALARIÉS N'ÉTANT PAS EN MESURE DE PRÉSENTER UN PASSE SANITAIRE

- **En cas de refus de présenter ses justificatifs ou de détenir un passe sanitaire, le salarié ne peut plus exercer son activité.**
- L'employeur doit notifier au salarié, par tout moyen et le jour même, la **suspension de son contrat de travail**, ce qui entraîne **la suspension de sa rémunération**.
- Si la suspension du contrat de travail se prolonge au-delà de 3 jours travaillés, l'employeur doit convoquer le salarié à un entretien afin d'examiner avec lui les moyens de régulariser sa situation.
- Parmi les pistes :
 - L'affectation temporaire à un poste non-soumis à l'obligation si les besoins et l'organisation de l'entreprise le permettent
 - Le télétravail, lorsque les missions sont éligibles à ce mode d'organisation de travail.



LA GESTION DES SALARIÉS N'ÉTANT PAS EN MESURE DE PRÉSENTER UN PASSE SANITAIRE

- **Le salarié peut, en accord avec l'employeur, poser des jours de repos conventionnels ou de congés payés en attendant de régulariser sa situation et éviter la suspension de son contrat de travail.**

Attention, l'employeur ne peut pas le lui imposer !

- Si aucune solution n'est trouvée avec le salarié, la suspension du contrat de travail se poursuit.
- Le licenciement du salarié n'est pas possible pour ce seul motif.
- L'employeur peut remplacer le salarié absent en recrutant un autre salarié dans le cadre d'un CDD de remplacement sans terme précis.



LA GESTION DES SALARIÉS N'ÉTANT PAS EN MESURE DE PRÉSENTER UN PASSE SANITAIRE

➤ Précisions sur certaines catégories de salariés :

- **Les représentants du personnel** : la suspension du contrat de travail est sans effet sur les mandats. Ils peuvent continuer à les exercer.
- **Les apprentis** : la suspension du contrat de travail d'un alternant ne peut le priver du bénéfice de la formation dispensée par le centre de formation des apprentis (CFA) ou l'organisme de formation.

La suspension du contrat de travail se limite donc au temps passé en entreprise, à l'exclusion du temps de formation assuré par le CFA ou l'organisme de formation.

- **Les salariés en CDD** : la suspension du contrat ne fait pas obstacle à l'échéance du terme. Le contrat prend fin à la date prévue, même si le contrat est toujours suspendu.



LE TRAITEMENT DES DONNEES RECUEILLIES PAR L'EMPLOYEUR

- **Pour les salariés soumis à l'obligation vaccinale, la loi autorise l'employeur à conserver le résultat du contrôle du justificatif de statut vaccinal.**

Les salariés peuvent présenter à leur employeur leur justificatif de statut vaccinal complet.

Attention : l'employeur ne peut pas conserver le justificatif.

Autrement dit, l'employeur ne peut pas conserver le QR code mais uniquement **le résultat du contrôle** c'est-à-dire l'information selon laquelle le passe est valide ou non.

Il peut délivrer, le cas échéant, un titre spécifique permettant ensuite une vérification simplifiée (exemple : attestation de passe valide suite à la vaccination).



LA VACCINATION PENDANT LE TEMPS DE TRAVAIL

- **Tous les salariés ainsi que les stagiaires peuvent bénéficier d'une autorisation d'absence pour se faire vacciner.**
- Ces heures d'absence sont payées et considérées comme du temps de travail effectif.
- 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.



INFORMATIONS / RESSOURCES

- Les questions / réponses " Obligation de vaccination ou de détenir un passe sanitaire pour certaines professions" publié par le Ministère du travail.

- Le CRIB de PSL34

