



**LE PASS SANITAIRE**

## ➤ **Qu'est-ce que le Pass Sanitaire ?**

Est qualifié de « pass sanitaire » le fait de présenter l'un des documents suivants :

- le résultat d'un examen de dépistage virologique ne concluant pas à une contamination par la Covid-19,
- un justificatif de statut vaccinal concernant la Covid-19,
- ou un certificat de rétablissement à la suite d'une contamination par la Covid-19.

Les justificatifs peuvent être présentés sous format papier ou numérique, enregistré sur l'application mobile « TousAntiCovid » ou tout autre support numérique au choix de la personne concernée.

La présentation, sur papier ou sous format numérique, des documents est réalisée sous une forme ne permettant pas aux personnes habilitées ou aux services autorisés à en assurer le contrôle de connaître la nature du document, ni les données qu'il contient.

La lecture des justificatifs par les personnes habilitées est réalisée au moyen d'une application mobile dénommée « TousAntiCovid Vérif », mise en œuvre par le Ministre chargé de la santé (Direction Générale de la Santé).

Elle permet à ces personnes 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.

*N.B. : Un décret détermine, après avis de la Haute Autorité de santé et du comité de scientifiques, les éléments permettant d'établir le résultat d'un examen de dépistage virologique ne concluant pas à une contamination par la covid-19, le justificatif de statut vaccinal concernant la covid-19 ou le certificat de rétablissement à la suite d'une contamination par la covid-19*

## ➤ **Déplacements**

Du 2 juin au 15 novembre 2021 inclus, un décret peut imposer aux personnes âgées d'au moins 12 ans souhaitant se déplacer à destination ou en provenance du territoire hexagonal, de la Corse ou de l'une des collectivités d'Outre-mer, ainsi qu'aux personnels intervenant dans les services de transport concernés, de présenter le pass sanitaire.

## ➤ **Accès à certains lieux**

- Lieux concernés

A compter du 2 juin et jusqu'au 15 novembre 2021 inclus, un décret peut subordonner à la présentation du pass sanitaire :

- l'accès à certains lieux, établissements, services ou événements où sont exercées les activités suivantes :
  - o les activités de loisirs,
  - o 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. La personne qui justifie d'un des documents énumérés ci-dessus ne peut se voir imposer d'autres restrictions d'accès liées à l'épidémie de covid-19 pour rendre visite à une personne accueillie et ne peut se voir refuser l'accès à ces services et établissements que pour des motifs tirés des règles de fonctionnement et de sécurité de l'établissement ou du service, y compris de sécurité sanitaire,
- les déplacements de longue distance par transports publics inter régionaux au sein du territoire hexagonal, de la Corse ou de l'une des collectivités d'Outre-mer, sauf en cas d'urgence faisant obstacle à l'obtention du justificatif requis,
- sur décision motivée du Préfet 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.

Cette réglementation est rendue applicable au public et, à compter du 30 août 2021, aux personnes qui interviennent dans ces lieux, établissements, services ou événements 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 au prévue.

Cette réglementation est applicable aux mineurs de plus de 12 ans à compter du 30 septembre 2021.

L'application de cette réglementation ne dispense pas de la mise en œuvre de mesures de nature à prévenir les risques de propagation du virus si la nature des activités réalisées le permet.

### ➤ **Personnes concernées**

Cette obligation de présenter un « pass sanitaire » s'appliquera :

- A compter de l'entrée en vigueur de la loi (cad au plus tôt le 7 août 2021 compte tenu de la saisine du Conseil Constitutionnel) : au public et aux clients qui fréquenteront les établissements, lieux et événements précités.

- A compter du 30 août 2021 : « *aux personnes qui interviennent dans ces établissements, lieux, services ou événements* », c'est-à-dire notamment les salariés et salariés mis à disposition majeurs.
- A compter du 30 septembre 2021 : aux mineurs de plus de 12 ans, c'est-à-dire notamment les stagiaires et apprentis.

➤ **Conséquences de l'absence de présentation du pass sanitaire pour les salariés**

- Suspension du contrat de travail

A défaut de présentation du pass sanitaire, le salarié ne peut plus exercer son activité professionnelle.

Le salarié pourra choisir, avec l'accord de son employeur, de poser des jours de repos conventionnels (ex : RTT, congés d'ancienneté, ...) ou des jours de congés payés.

A défaut de prise de jours de repos (ou à son retour de congé) et dès lors que le défaut de pass sanitaire persiste, l'employeur notifie, « *le jour même* », au salarié, « *par tout moyen* » (écrit fortement recommandé), la suspension de son contrat de travail.

Cette suspension du contrat de travail s'accompagne de l'interruption du versement de la rémunération.

Cette suspension prend fin dès que le salarié produit les justificatifs requis.

Dans l'hypothèse où la situation se prolonge au-delà d'une durée équivalente de 3 jours travaillés, l'employeur doit convoquer le salarié à un entretien afin d'examiner avec lui les moyens de régulariser sa situation, notamment les possibilités d'affectation, le cas échéant temporaire, au sein de l'entreprise sur un autre poste non soumis à cette obligation.

*NB : En pratique, les possibilités d'affectation, même temporaires, sur un autre poste seront extrêmement limitées compte tenu du champ d'application de l'obligation de présenter un pass sanitaire qui s'applique non pas par métier mais au regard de l'activité de l'entreprise.*

*Le principal aménagement envisageable pourrait consister en la mise en place d'un télétravail, ce qui ne concernera qu'un nombre limité d'emplois.*

- Rupture du CDI

Le projet de loi initial prévoyait qu'en cas de persistance de la suspension du contrat de travail au-delà d'un délai de 2 mois, l'employeur serait autorisé à licencier le salarié ne présentant pas un pass sanitaire.

Ce motif légal de licenciement n'a pas été repris dans le texte final voté par le Parlement.

Pour autant, en cas de prolongation de cette situation non satisfaisante pour chacune des parties et en fonction des répercussions sur le bon fonctionnement de l'entreprise, il pourra, à notre sens, être examiné au cas par cas, la possibilité d'engager une procédure de licenciement.

- Rupture anticipée du CDD

A la différence du régime applicable aux CDI, le projet de loi voté par le Parlement prévoit que le CDD peut être rompu avant l'échéance du terme, à l'initiative de l'employeur, lorsque le salarié sous CDD ne présente pas un pass sanitaire.

Cette rupture du CDD se déroulera selon la procédure prévue pour les licenciements pour motif personnel et ne donnera pas lieu au versement de dommages et intérêts au profit du salarié.

Lors de la rupture du CDD, il sera versé au salarié l'indemnité habituelle de précarité qui sera calculée déduction faite de la période de suspension du contrat de travail.

Des dispositions similaires sont prévues pour les intérimaires.

➤ **Documents à présenter**

- Documents à présenter

La présentation du pass sanitaire dans les cas prévus ci-dessus peut se faire sous format papier ou numérique.

- Forme

Pour les déplacements, 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 l'accès aux lieux visés ci-dessus, 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.

- Limites

Les personnes habilitées ou nommément désignées et les services autorisés à contrôler les documents pour les sociétés de transport et les lieux, établissements, service ou événements concernés ne peuvent exiger leur présentation que sous les formes prévues ci-dessus et ne sont pas autorisés à les conserver ou à les réutiliser à d'autres fins.

- Dérogation pour certains professionnels

Par dérogation, les professionnels soumis au pass sanitaire pour l'accès à certains lieux, établissements, services ou événements listés ci-dessus 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, par dérogation, à conserver jusqu'au 15 novembre 2021 inclus le résultat de la vérification opérée et à délivrer, le cas échéant, un titre spécifique permettant une vérification simplifiée.

- Exception au pass

Un décret, pris après avis de la Haute Autorité de santé, déterminera les cas de contre-indication médicale faisant obstacle à la vaccination et permettant la délivrance d'un document pouvant être présenté dans les cas nécessitant le pass sanitaire.

### ➤ **Obligation vaccinale**

- Personnes concernées

Le projet de loi introduit une obligation vaccinale à l'égard des « soignants », en particulier :

- les personnes exerçant leur activité dans les établissements et services de santé et médico-sociaux et dans divers types de logements collectifs pour personnes âgées ou personnes handicapées,
- les personnels de santé exerçant hors de ces établissements et services,
- les professionnels employés à domicile par un particulier employeur effectuant des interventions au domicile des personnes attributaires de l'allocation personnalisée d'autonomie (APA) ou de la prestation de compensation du handicap (PCH),
- les personnels des services d'incendie et de secours (SDIS),
- les membres des associations agréées de sécurité civile,
- les personnes exerçant des activités de transport sanitaire.

L'obligation vaccinale ne s'applique pas aux personnes chargées de l'exécution d'une tâche ponctuelle au sein des locaux, étant précisé que le texte ne définit pas la notion de « tâche ponctuelle ».

Un certificat de contre-indication médicale à la vaccination peut être produit par toute personne couverte par cette obligation.

- Date d'entrée en vigueur

Cette obligation vaccinale entrera en vigueur **dès la publication de la loi** (cad au plus tôt le 7 août 2021 compte tenu de la saisine du Conseil Constitutionnel).

A compter de cette date, l'entrée en vigueur de cette obligation se déclinera en 3 temps :

- **Jusqu'au 14 septembre 2021 inclus**, à titre temporaire, les personnes concernées par l'obligation de vaccination auront la possibilité de présenter à leur employeur, le résultat négatif d'un examen de dépistage virologique à la Covid-19.
- **A compter du 15 septembre 2021**, pour pouvoir continuer à exercer leur activité, les professionnels concernés devront :
  - **soit** justifier auprès de leur employeur d'un schéma vaccinal complet,
  - **soit**, à titre transitoire, justifier auprès de leur employeur d'un schéma vaccinal incomplet (cas 1 seule dose pour les vaccins en nécessitant plusieurs) **et** du résultat négatif d'un examen de dépistage virologique à la Covid-19.
- **A compter du 16 octobre 2021** : pour pouvoir continuer à exercer leur activité, les professionnels concernés devront :
  - **soit** justifier auprès de leur employeur d'un schéma vaccinal complet,
  - **soit** présenter un certificat de rétablissement en cours de validité ou un certificat médical de contre-indication à la vaccination.

- Conséquences de l'absence de vaccination pour les salariés

- ✓ Suspension du contrat de travail

Lorsque l'employeur constatera qu'un salarié ne peut plus exercer son activité professionnelle du fait qu'il ne respecte pas l'obligation vaccinale (ou son équivalent selon le calendrier précité), il l'informera « *sans délais des conséquences qu'emporte cette interdiction d'exercer sur son emploi ainsi que des moyens de régulariser sa situation* ».

Le salarié pourra choisir, avec l'accord de son employeur, de poser des jours de repos conventionnels (ex : RTT, congés d'ancienneté, ...) ou des jours de congés payés.

A défaut de prise de jours de repos (ou à son retour de congé) et dès lors que le défaut de vaccination persiste, le contrat de travail se trouve suspendu.

Cette suspension prend fin dès que le salarié produit les justificatifs requis.

*NB : A la différence du régime applicable à défaut de présentation du pass sanitaire, il n'est pas prévu l'obligation pour l'employeur, lorsque la situation se prolonge au-delà d'une durée équivalente de 3 jours travaillés, de convoquer le salarié à un entretien afin d'examiner avec lui les moyens de régulariser sa situation, notamment les possibilités d'affectation, le cas échéant temporaire, au sein de l'entreprise sur un autre poste.*

Cette suspension du contrat de travail s'accompagne de l'interruption du versement de la rémunération.

*NB : Plusieurs autres spécificités sont applicables dans cette hypothèse (lesquelles spécificités sont propres aux personnes soumises à l'obligation vaccinale et qui ne sont pas reprises dans les dispositions légales afférentes au pass sanitaire) :*

- *Il est précisé que cette suspension du contrat de travail ne peut pas être assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux et conventionnels acquis par le salarié au titre de son ancienneté.*
- *Le projet de loi prévoit également impérativement que le salarié conserve le bénéfice des régimes de protection sociale complémentaire dont il relève (notamment prévoyance et frais de santé) et ce, alors même que la rémunération n'est pas maintenue. Sur ce point, nous vous préconisons très fortement de vous rapprocher de votre organisme assureur.*
- *Lorsque l'employeur constate qu'un professionnel de santé ne peut plus exercer son activité depuis plus de 30 jours, il en informe, le cas échéant, le conseil national de l'Ordre dont il relève.*

#### ✓ Rupture du contrat de travail

Comme en matière de défaut de pass sanitaire, le projet de loi définitif n'autorise pas l'employeur à licencier un salarié qui ne satisferait pas à l'obligation vaccinale.

A la différence des dispositions portant sur le défaut de présentation du pass sanitaire, il n'est pas prévu la possibilité de rompre par anticipation le CDD d'un salarié qui ne satisferait pas à l'obligation vaccinale.

Ce CDD reste donc suspendu et prendra fin par échéance de son terme.

#### ➤ **Consultation du CSE**

Dans les entreprises et établissements d'au moins 50 salariés, le CSE :

- sera informé, « *sans délai et par tout moyen* », des mesures de contrôle du pass sanitaire ou de l'obligation vaccinale mises en place dans l'entreprise,



- sera consulté et émettra son avis sur ces mesures au plus tard dans un délai d'un mois à compter de la communication par l'employeur des informations sur lesdites mesures.

➤ **Autorisation d'absence pour se faire vacciner**

Le projet de loi instaure, pour les salariés et les stagiaires, une autorisation d'absence pour se rendre aux rendez-vous médicaux liés à la vaccination contre la Covid-19.

Cette absence n'entraîne aucune diminution de la rémunération et est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux et conventionnels acquis par les salariés au titre de leur ancienneté.