

CERFRANCE vous informe

09/08/2021

PASS SANITAIRE

La loi du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire a imposé de nouvelles obligations en matière de lutte contre la COVID-19, avec notamment l'instauration d'un « Pass sanitaire » afin de pouvoir accéder à certains lieux ou activités.

Cette loi, validée en grande partie par le Conseil Constitutionnel dans sa décision du même jour, a des impacts importants dans la gestion du personnel. Ces derniers devront, dans certains cas, justifier de ce pass sanitaire afin d'avoir accès à leur lieu de travail.

NB : On entend par pass sanitaire :

- Soit le résultat d'examen de dépistage virologique ne concluant pas à une contamination ;
- Soit le justificatif de statut vaccinal ;
- Soit un certificat de rétablissement à la suite d'une contamination.

1. Activités concernés

Les activités, limitativement énumérées par la loi, où le pass sanitaire est obligatoire sont les suivantes :

- Les activités de loisirs ;
- Les activités de restauration commerciale ou de débit de boissons
 - o A l'exception de la restauration collective
 - o de la vente à emporter de plats préparés
 - o et de la restauration professionnelle routière et ferroviaire ;
- Les foires, séminaires et salons professionnels ;
- Les services et établissements de santé, sociaux et médico-sociaux, sauf cas d'urgence, 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 services de transport.

2. Les salariés concernés

La loi ne fait pas de distinction selon la nature du contrat. Ainsi, sont concernés :

- Les salariés en Contrat à Durée Indéterminée (CDI) ;



- Les salariés en Contrat à Durée Déterminée (CDD), quel que soit le motif de recours (saisonnier, surcroit d'activité, remplacement...);
- Les salariés temporaires (intérimaires);
- Les salariés en contrat d'alternance (contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation);
- Les stagiaires.

3. Date d'effet

L'obligation de détention du pass sanitaire pour les salariés prend effet à compter **du 30 août 2021, et ce jusqu'au 15 novembre 2021** (sous réserve d'une extension au-delà).

4. Sanctions

La méconnaissance des dispositions citées ci-dessus entraîne des sanctions, différentes selon l'activité :

- Pour les exploitants de service de transport : le fait de ne pas contrôler la détention du pass sanitaire, que ce soit pour la clientèle ou pour les salariés de l'établissement, est puni :
 - o De l'amende prévue pour les contraventions de la 5^e classe (1 500 € au maximum) ;
 - o Si une telle infraction est verbalisée à plus de trois reprises au cours d'une période de 30 jours, les peines sont portées à un an d'emprisonnement et à 9 000 € d'amende.
- Pour les autres activités, le fait de ne pas contrôler la détention d'un pass sanitaire est sanctionné comme suit :
 - o Une mise en demeure de se conformer à la réglementation, dans un délai qui ne peut être supérieur à 24 heures ouvrés ;
 - o Si la mise en demeure reste infructueuse, l'exploitant risque une fermeture administrative du lieu concerné pour une durée maximale de 7 jours ;
 - o Si un manquement est constaté à plus de trois reprises au cours d'une période de 45 jours, l'exploitant pourra être sanctionné d'un an d'emprisonnement et de 9 000€ d'amende.

5. Que faire si mon salarié ne présente pas de pass sanitaire ?

Lorsqu'un salarié ne présente pas les justificatifs, certificats ou résultats dont ces dispositions lui imposent la présentation, plusieurs situations peuvent être envisagées :

- Le salarié, d'un commun accord avec l'employeur, peut prendre des **jours de congés payés et des RTT** (Récupération du Temps de Travail) s'il en dispose ;
- S'il refuse d'en prendre, alors **l'employeur lui notifie, par tout moyen, le jour même, la suspension de son contrat de travail**. Cette suspension s'accompagne de l'interruption du versement de la rémunération, et prendra fin dès que le salarié produit les justificatifs requis ;



- Si cette situation 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, notamment les possibilités d'affectation au sein de l'entreprise sur un autre poste non soumis à l'obligation de détention du pass sanitaire.

Si aucune solution n'est trouvée, le contrat de travail du salarié restera suspendu.

La loi ne précise pas ce qu'il advient du terme des contrats à durée déterminée : est-ce que la suspension du contrat de travail prolongera d'autant le terme du contrat ? Ou alors est ce que le CDD prendra fin à la date prévue par le contrat de travail ? L'administration devrait apporter des précisions sur cette question très prochainement.