



PASS SANITAIRE / OBLIGATION VACCINALE

Synthèse à jour au 13 août 2021



Suite à la décision rendue par le Conseil constitutionnel le 5 août 2021, la loi n° 2021-1040 du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire dite sur le Pass Sanitaire a été publiée au Journal Officiel de ce 6 août 2021.

Cette loi proroge du 30 septembre au 15 novembre 2021 le régime transitoire de sortie de crise sanitaire prévu par la loi du 31 mai 2021. Durant cette période, le gouvernement conserve la possibilité de prendre, pour des raisons sanitaires liées à l'épidémie de COVID-19, des mesures visant notamment à restreindre la circulation des personnes, imposer un couvre-feu ou réglementer l'ouverture des commerces.

Les deux mesures phares de cette loi sont l'extension du Pass Sanitaire et l'obligation vaccinale pour le personnel soignant.



Le décret n°2021-1059 du 7 août 2021 apporte de nombreuses précisions notamment sur les lieux concernés par le pass sanitaire ainsi que les documents et modalités de contrôle.

Dans la foulée, le Ministère du travail a également précisé plusieurs points pratiques dans un questions/réponses publié sur son site et a actualisé le Protocole national (liens ci-dessous).



-  [Questions-réponses pass sanitaire/ obligation vaccinale](#)
-  [Protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de COVID-19](#)






EXTENSION DU PASS SANITAIRE

| | |
|--|--|
|  <p>Quel document est exigé ?</p> | <ul style="list-style-type: none">✓ résultat d'un examen de dépistage virologique ne concluant pas à une contamination par la covid-19,✓ ou justificatif de statut vaccinal complet,✓ ou certificat de rétablissement à la suite d'une contamination par la covid-19 <p><u>Exception au pass sanitaire</u> : attestation de contre-indication médicale à la vaccination</p> |
|  <p>Quels sont les lieux concernés ?</p> | <p>Lieux, établissements, services ou évènements où sont exercées les activités suivantes :</p> <p>1) Lieux d'activités et de loisirs</p> <ul style="list-style-type: none">- salles d'auditions, de conférences, de projection, de réunions- salles de concert et de spectacle- cinémas- musées et salles d'exposition temporaire- festivals- événements sportifs (manifestations sportives amateurs en plein air)- établissements sportifs clos et couverts- établissements de plein air- conservatoires, lorsqu'ils accueillent des spectateurs, et autres lieux d'enseignement artistique à l'exception des pratiquants professionnels et personnes engagées dans des formations professionnalisantes- salles de jeux, escape-games, casinos- parcs zoologiques, parcs d'attractions et cirques- chapiteaux, tentes et structures- foires et salons- séminaires professionnels de plus de 50 personnes, lorsqu'ils ont lieu dans un site extérieur à l'entreprise- bibliothèques (sauf celles universitaires et spécialisées type Bibliothèque nationale de France)- manifestations culturelles organisées dans les établissements d'enseignement supérieur- fêtes foraines comptant plus de 30 stands ou attractions- navires et bateaux de croisière avec restauration ou hébergement- tout événement culturel, sportif, ludique ou festif, organisé dans l'espace public ou dans un lieu ouvert au public susceptible de donner lieu à un contrôle de l'accès des personnes <p>2) Lieux de convivialité :</p> <ul style="list-style-type: none">- discothèques, clubs et bars dansants- bars, cafés et restaurants, à l'exception des cantines, restaurants d'entreprise, ventes à emporter et relais routiers, ainsi que lors des services en chambres et des petits-déjeuners dans les hôtels |



| | | |
|--|---|--------------|
| | <p>3) Lieux de santé :</p> <ul style="list-style-type: none">- hôpitaux pour les personnes se rendant à des soins programmés, sauf décision contraire du chef de service ou de l'autorité compétente quand l'application du pass peut nuire à l'accès aux soins- établissements de santé pour les personnes rendant visite à des personnes malades et établissements médico-sociaux pour les personnes rendant visite aux adultes résidents, sauf urgences et accès pour un dépistage de la Covid-19 <p>4) Transports publics de longue distance : trains à réservation (par exemple, TGV), vols nationaux ou cars interrégionaux</p> <p>5) Grands centres commerciaux supérieurs à 20 000 m², <u>selon une liste définie par le préfet de département</u>, là où la circulation du virus est très active, et en veillant à garantir l'accès aux transports parfois compris dans les centres, ou l'accès aux biens de première nécessité par l'existence de solutions alternatives au sein du bassin de vie.</p> | |
|  <p>A qui et quand le Pass sanitaire s'appliquera-t-il ?</p> | Clients et usagers des lieux, établissements, services ou évènements cités | 9 août 2021 |
| | Intervenants au sein de ces lieux, établissements, services ou évènements : salariés, bénévoles, prestataires, intérimaires et sous-traitants | 30 août 2021 |
| | Exceptions : <ul style="list-style-type: none">- intervenants précités lorsque leur activité se déroule dans des espaces non accessibles au public ou en dehors des horaires d'ouverture au public,- personnels effectuant des livraisons,- personnels qui effectuent des interventions d'urgence dont l'exécution immédiate est nécessaire pour le bon fonctionnement de l'établissement concerné (ex : travaux pour réparer des accidents ou dommages survenus au matériel, installations ou bâtiments, ou travaux pour organiser des mesures de sauvetage) | |
| Mineurs de 12 ans, <u>y compris les salariés mineurs</u> | 30 septembre 2021 | |
|  <p>Le port du masque reste-t-il obligatoire pour les salariés ?</p> | <p>Selon le décret du 7/08/2021, le port du masque n'est plus obligatoire pour les personnes accédant aux lieux soumis au pass sanitaire.</p> <p>Cependant, le port du masque reste obligatoire :</p> <ul style="list-style-type: none">- dans les trains, avions, autocars soumis au pass sanitaire dans le cadre des déplacements longue distance,- jusqu'au 30 août 2021, pour les professionnels intervenants dans tous les lieux soumis au pass sanitaire. <p>⚠ Dans l'ensemble des lieux soumis au pass sanitaire, le port du masque peut être rendu obligatoire sur décision du préfet lorsque les circonstances locales l'exigent, ou de l'exploitant des lieux ou de l'organisateur.</p> | |



| | |
|--|--|
| <p> Sanction du défaut de Pass Sanitaire pour les salariés ?</p> | <p><u>Suspension non rémunérée du contrat de travail</u> : le salarié qui ne peut pas présenter un Pass sanitaire valide n'est pas autorisé à exercer ses fonctions. Le salarié peut en accord avec son employeur, poser des jours de repos conventionnels ou de congés payés. A défaut, l'employeur doit lui notifier le jour même, par tout moyen, la suspension de son contrat de travail. Fin de la suspension du contrat de travail dès que le salarié produit les documents requis.</p> <p>Lorsque la situation se prolonge au-delà d'une durée équivalente à 3 jours travaillés, l'employeur convoque 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. Le Ministère du travail précise que même s'il ne s'agit pas d'une obligation, <u>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</u>. Cependant, dans le cadre de cette recherche de reclassement, aucune modification de son contrat de travail ne peut être imposée au salarié. Le Ministère du travail indique également que l'employeur pourrait imposer au salarié qui refuse de se faire vacciner ou de présenter un pass sanitaire valide, d'exercer ses fonctions en télétravail durant la période d'urgence sanitaire.</p> <p>✗ <u>Le défaut de Pass Sanitaire du salarié ne constitue pas un motif de licenciement ni un motif de rupture anticipée du CDD.</u> Très risqué d'envisager un licenciement pour perturbation de l'activité de l'entreprise  Plus prudent, d'embaucher un salarié en CDD pour motif de remplacement durant la suspension du contrat de travail.</p> <p><u>Apprentis et salariés en contrat de professionnalisation</u> : suspension du contrat pour la part de temps en entreprise mais obligation de se rendre en formation pendant le reste du temps.</p> |
| <p>Sanctions pénales du défaut de pass sanitaire ? (clients et salariés)</p> | <p>Amende de 4^{ème} classe (jusqu'à 750 € mais amende forfaitaire de 135 €) Amende de 5^{ème} classe en cas de récidive Au-delà de 3 verbalisations sur 30 jours : 6 mois d'emprisonnement – 3750 € d'amende – peine complémentaire de travail d'intérêt général</p> |
| <p> Sanctions encourues l'exploitant ou le professionnel ne contrôlant pas les personnes ?</p> | <p>Mise en demeure de se conformer à ses obligations (sauf en cas d'urgence ou d'événement ponctuel -> cf sanctions) sous un délai précis (maximum 24 heures ouvrées)</p> <p>Si la mise en demeure est infructueuse : possible fermeture administrative du lieu, de l'établissement ou de l'événement 7 jours maximum. La mesure sera levée si le contrevenant apporte la preuve qu'il a mis en place les dispositions nécessaires.</p> <p>Si un manquement est constaté à plus de 3 reprises sur une période de 45 jours : sanction encourue d'un an d'emprisonnement et 9.000 € d'amende (45.000 € pour une personne morale)</p> |



L'OBLIGATION VACCINALE



Quels sont les
personnels
concernés ?

1) Personnes exerçant leur activité dans les lieux suivants :

- établissements de santé (c. santé pub. art. L. 6111-1) et hôpitaux des armées (c. santé pub. art. L. 6147-)
- centres de santé (c. santé pub. art. L. 6323-1)
- maisons de santé (c. santé pub. art. L. 6323-3)
- centres et équipes mobiles de soins (c. santé pub. art. L. 6325-1)
- centres médicaux et équipes de soins mobiles du service de santé des armées (c. santé pub. art. L. 6326-1)
- dispositifs d'appui à la coordination des parcours de santé complexes mentionnés aux II et III de l'article 23 de la loi 2019-774 du 24 juillet 2019
- centres de lutte contre la tuberculose (c. santé pub. art. L. 3112-2)
- centres gratuits d'information, de dépistage et de diagnostic (c. santépub.art. L. 3121-2)
- services de médecine préventive et de promotion de la santé (c. éduc. art. L. 831-1)
- services de santé au travail et services de santé au travail interentreprises
- établissements et services sociaux et médico-sociaux (mentionnés à CASF art. L. 312-1, 2°, 3°, 5°, 6°, 7°, 9° et 12°)
- établissements mentionnés à l'article L. 633-1 du code de la construction et de l'habitation, qui ne relèvent pas des établissements sociaux et médico-sociaux des 6° et 7° du I de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles (CASF), dédiés à l'accueil des personnes âgées ou handicapées
- résidence-services dédiés à l'accueil des personnes âgées ou handicapées (c. constr. et hab. art. L. 631-13)
- habitats inclusifs (CASF art. L. 281-1)



2) Autres professionnels de santé mentionnés à la 4^{ème} partie du code de la santé publique notamment médecins, chirurgiens-dentistes, etc.

3) Psychologue, ostéopathe ou de chiropracteur, psychothérapeute.

4) Autres catégories :



- étudiants ou élèves dans les professions mentionnées aux catégories 2) et 3), ainsi que les personnes travaillant dans les mêmes locaux que les professionnels mentionnés au 2) ou que les personnes mentionnées au 3)
- professionnels employés 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)
- sapeurs-pompiers et les marins-pompiers des services d'incendie et de secours, pilotes et personnels navigants de la sécurité civile assurant la prise en charge de victimes, militaires des unités investies à titre permanent de missions de sécurité civile mentionnés au premier alinéa de l'article L. 721-2 du code de la sécurité intérieure ainsi que les membres des associations agréées de sécurité civile au titre de l'article L. 725-3 du même code participant, à la demande de l'autorité de police compétente ou lors du déclenchement du plan Orsec, aux opérations de secours et à l'encadrement des bénévoles dans le cadre des actions de soutien aux populations ou qui contribuent à la mise en place des dispositifs de sécurité civile dans le cadre de rassemblements de personnes
- personnes exerçant l'activité de transport sanitaire mentionnée à l'article L. 6312- 1 du code de la santé publique, ainsi que celles assurant les transports pris en charge sur prescription médicale mentionnés à l'article L. 322-5 du code de la sécurité sociale





| | |
|---|---|
| | <p><u>Les salariés des entreprises extérieures qui interviennent ponctuellement, c'est-à-dire de manière non récurrente pour des tâches de très courte durée ne sont pas soumis à l'obligation vaccinale.</u></p> <p>Selon le Ministère du travail 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. Cela peut viser par exemple l'intervention d'une entreprise de livraison ou une réparation urgente.</p> <p><u>En revanche, 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.</u></p> |
|  <p>A quelle date entre en vigueur l'obligation vaccinale ?</p> | <p>Principe : à compter du 9 août 2021 (sauf contre-indication médicale).</p> <p>Période transitoire :</p> <ul style="list-style-type: none">- Du 9 août au 14 septembre 2021 inclus, les personnels concernés pourront présenter :<ul style="list-style-type: none">• Soit un certificat de statut vaccinal ;• Soit le résultat d'un test RT-PCR ou antigénique positif attestant du rétablissement de la Covid-19, datant d'au moins 11 jours et de moins de 6 mois ;• Soit le résultat négatif d'un test virologique datant de moins de 72 heures (examen de dépistage RT-PCR, test antigénique ou autotest réalisé sous la supervision d'un professionnel de santé).- Entre le 15 septembre et le 15 octobre inclus : le salarié devra justifier d'une 1^{ère} dose de vaccin + le résultat négatif d'un test virologique.- À compter du 16 octobre : obligation de justifier d'un schéma vaccinal <u>complet</u> (ou ne pas y être soumis en raison de contre-indication médicale ou d'un rétablissement après une contamination par le COVID-19) |
|  <p>Conséquences en cas de défaut de vaccination ?</p> | <p><u>Suspension non rémunérée du contrat de travail</u> : le salarié qui ne peut pas présenter le justificatif de vaccination (ou résultat de test de dépistage durant la période transitoire) n'est pas autorisé à exercer ses fonctions. L'employeur informe alors sans délai le salarié des conséquences de cette interdiction d'exercice (suspension du contrat sans rémunération) et des moyens pour régulariser sa situation.</p> <p>Le salarié peut en accord avec son employeur, poser des jours de repos conventionnels ou de congés payés.</p> <p>Pas d'obligation de convoquer le salarié à un entretien (comme prévu pour le pass sanitaire) mais la démarche est conseillée.</p> <p>La loi prévoit en revanche, que pendant la suspension de son contrat de travail, le salarié conserve le bénéfice des garanties de protection sociale complémentaire auxquelles il a souscrit (mais sans préciser les modalités de financement du maintien des garanties).</p> <p><u>Le défaut de Pass Sanitaire du salarié ne constitue pas un motif de licenciement ni un motif de rupture anticipée du CDD.</u></p> <p>Licenciement pour perturbation de l'activité de l'entreprise risqué. Il serait plus prudent, durant la suspension du contrat de travail, d'embaucher un salarié en contrat de travail à durée déterminée pour motif de remplacement.</p> |



LE CONTRÔLE DES DOCUMENTS




| | |
|--|---|
|  <p>Quel format des documents ?</p> | <p>Format papier ou numérique</p> <p>Les personnes habilitées contrôlent le pass sanitaire du public au moyen de l'application mobile « TousAntiCovid Vérif ». Cette application permet de lire le nom, prénom et date de naissance de la personne ainsi que le statut valide ou non du pass. Il est interdit de conserver ou de réutiliser à d'autres fins les documents.</p> <p>Seules les forces de l'ordre peuvent exiger en outre, la présentation de documents officiels d'identité.</p> |
|  <p>Qui peut contrôler les documents des clients ?</p> | <p>Les responsables des lieux et établissements ou les organisateurs des événements doivent habiliter nommément les personnes autorisées à contrôler les justificatifs pour leur compte.</p> <p>Ils doivent également 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.</p> |
| <p>Modalités de contrôle des documents par l'employeur ?</p> | <p>Les salariés doivent présenter lors de leur entrée en fonctions le justificatif de leur statut vaccinal ou de leur pass sanitaire valide.</p> <p>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.</p> <p>Les salariés soumis au pass sanitaire peuvent autoriser leur employeur à conserver le résultat du contrôle jusqu'au 15 novembre 2021.</p> <p>L'employeur ne doit <u>jamais conserver le QR Code</u> mais uniquement le résultat du contrôle.</p> |
| <p>Lorsque le responsable de l'établissement n'est pas l'employeur, qui est chargé du contrôle ?</p> | <p>C'est le responsable de l'établissement qui procède aux contrôles des justificatifs requis pour y accéder.</p> <p>Les modalités permettant à l'employeur d'être informé de l'interdiction d'accès aux locaux de son salarié sont à définir, en fonction de la spécificité de chaque établissement, en lien avec le responsable d'établissement, afin de permettre à l'employeur d'en tirer les éventuelles conclusions sur la relation de travail et de limiter au strict nécessaire les vérifications opérées.</p> |



| | |
|--|--|
|  <p>Qui contrôle les salariés intérimaires ?</p> | <p>Le Ministère du travail a rappelé qu'il revient à l'entreprise utilisatrice d'appliquer au salarié temporaire les modalités de contrôle du pass sanitaire qui s'appliquent aux salariés permanents.</p> <p>Pour autant, s'agissant des personnels intérimaires ayant vocation à être mis à disposition dans les entreprises utilisatrices des secteurs où la vaccination serait obligatoire, <u>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.</u></p> <p>À cette fin, 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.</p> <p><u>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.</u></p> <p>Le contrat de mission peut être suspendu dans les mêmes conditions que le CDI. 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.</p> |
|  <p>Faut-il consulter le CSE ?</p> | <p>Oui, dans les entreprises de plus 50 salariés, dans la mesure où la mise en place du contrôle du pass sanitaire ou de l'obligation vaccinale a des conséquences sur l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise.</p> <p>Concrètement, l'entrée en vigueur de la loi le 10 août 2021 entraîne l'obligation pour l'employeur d'informer le CSE sur la mise en œuvre des mesures de contrôle. L'employeur dispose alors d'un délai d'un mois pour réunir le CSE afin qu'il rende son avis.</p> |
| <p>Quid en cas de suspension du contrat de travail d'un salarié protégé ?</p> | <p>Le Ministère du travail a précisé que la suspension du contrat de travail d'un représentant du personnel en raison de son défaut de pass sanitaire ou défaut de vaccin est sans effet sur ses mandats.</p> <p>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.</p> |



L'AUTORISATION D'ABSENCE POUR SE FAIRE VACCINER

| | |
|--|---|
|  <p>Qui peut en bénéficier ?</p> | <p>Tous les salariés. Les salariés parents d'enfants pouvant se faire vacciner ou aux salariés en charge de majeurs protégés souhaitant se faire vacciner. 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.</p> |
|  <p>Cette absence est-elle rémunérée ?</p> | <p>Oui. Ce temps d'absence est rémunéré et considéré comme du temps de travail effectif. Il ne peut pas faire l'objet de récupération.</p> |
|  <p>Quelle est la durée ?</p> | <p>Le Ministère du travail a précisé que la durée de cette absence n'était pas limitée dans le temps mais devait être raisonnable au regard du temps de déplacement nécessaire soit depuis le domicile du salarié, soit depuis son lieu de travail.</p> |