

Passe - sanitaire en entreprise : conséquences en droit du travail

Lefebvre Dalloz



Henri GREGO - 09 septembre 2021

Le passe – sanitaire

Quelle définition ?

- ✓ Dans le cadre de la mise en œuvre de sa politique sanitaire, liée à la pandémie du SRAS-COVID 19, le gouvernement a décidé de mettre en place des restrictions d'accès à des lieux ou à certains événements définis par des dispositions réglementaires. Cette restriction est appliquée aux personnes qui ne sont pas en mesure d'apporter la preuve d'être « protéger » ou « non-infecté » par le virus. Cette preuve doit être apportée par la production numérique ou papier.

Le passe – sanitaire

Le rôle, la responsabilité, les moyens d'action

- ✓ Si en qualité de citoyen nous avons tous été confronté à l'obligation de présenter le passe-sanitaire (Dans les restaurants, les cinémas, les bibliothèques, les bars...)
- ✓ En qualité de responsable d'entreprise ou de Directeur des Ressources Humaines, nombreuses questions se posent alors sur la mise en application de ces consignes.
 - Qui doit faire le contrôle ?
 - Comment le faire ?
 - Et si le salarié ne le possède pas ?
 - Puis-je le licencier ? Pour ce motif ? Pour autre motif ?
 - Faut-il le reclasser ?
 - Existe t'il des exceptions ?

Le passe – sanitaire

De quoi parle-t'ont ?

- ✓ Le Passe-sanitaire est un document numérique (Via l'application TOUS-ANTI-COVID, ou papier) qui apporte
 - La preuve de sa vaccination (2 doses),
 - D'avoir effectuer un examen de dépistage RT-PCR, un test antigénique ou un autotest réalisé sous la supervision d'un professionnel de santé datant d'au plus 72 heures,
 - Soit un justificatif de statut vaccinal concernant la covid-19, soit un certificat de rétablissement à la suite d'une contamination par la covid-19.

Ces dispositions s'appliquent à tous les salariés y compris les apprentis ou contrat de professionnalisation, même si il s'agit de personnes âgées de moins de 18 ans.

Le passe – sanitaire

Quels vaccins ?

- ✓ Attention, tous les vaccins ne sont pas reconnus comme valable en France. Voici la liste des vaccins :
- Pfizer/BioNTech (2 doses / 1 seule si la personne a déjà eu le COVID) ;
 - Moderna (2 doses / 1 seule si la personne a déjà eu le COVID) ;
 - AstraZeneca (2 doses / 1 seule si la personne a déjà eu le COVID) ;
 - Janssen / Johnson & Johnson (1 seule dose)

Ainsi, ne sont pas reconnus le vaccin Russe (Spotnik), les vaccin Chinois (Sinopharm, Coronovac). Ces vaccins sont utilisés dans certains pays (Maroc, Algérie, Hongrie...)

Les autotests ne peuvent être pris en compte.

Le passe – sanitaire

Quelques exceptions

- ✓ Dans certains cas la législation a pu assouplir les conditions d'application du Passe-Sanitaire. Ainsi, ne sont pas concernés par cette obligation :
- Les personnes qui interviennent dans les lieux, établissements, services ou événements précités si elles interviennent hors des espaces accessibles au public.
 - Hors des horaires d'ouverture au public
 - En cas d'interventions urgentes
 - Pour les activités de livraison.
 - En cas de certificat médical, justifiant de l'incapacité médicale de se faire vacciner.

Quelques exemples : Les personnels de cuisine travaillant dans un restaurant sont-ils soumis au passe sanitaire ?, Non, si la cuisine est un lieu inaccessible au public. Un agent de nettoyage intervenant dans une salle de spectacle est-il soumis au passe sanitaire ? Non, si celui-ci intervient à des horaires où le public n'est pas présent. Un salarié intervient pour effectuer une réparation urgente nécessaire à l'activité de l'entreprise et surtout de courte durée « ponctuelle » Non.

Le passe – sanitaire

Qui doit en effectuer le contrôle ?

- ✓ Pour répondre à cette question, il faut prendre en compte deux situations :
 - L'employeur est le responsable de l'établissement au sein duquel les dispositions relatives au Passe-Sanitaire, s'appliquent.
 - L'employeur n'est pas le responsable de l'établissement au sein duquel les dispositions relatives au Passe-Sanitaire, s'appliquent, c'est entre autre le cas pour les entreprises qui interviennent en qualité de prestataire.

L'employeur est le responsable de l'établissement

- ✓ Dans ce cas précis, il appartient à l'employeur de s'assurer que le salarié est bien titulaire d'un passe sanitaire ou à être vacciné au titre de l'une des dispositions prévues par la loi, l'employeur doit procéder à la vérification du respect de son obligation par le salarié.
- ✓ Ce contrôle s'effectue sur présentation **du QR code**. L'employeur ne doit pas exiger les informations complètes relatives à cette vaccination. Le contrôle s'effectuera avec l'aide de l'application « TousAnti Covid Verif », **la loi interdisant l'utilisation d'autres applications.**
- ✓ l'employeur pourra conserver le certificat de vaccination de son salarié afin de lui délivrer un titre spécifique permettant une vérification simplifiée. Il est par en mesure de faire fabriquer un badge « interne » permettant de donner accès aux salariés plus facilement et sans réclamer systématiquement le passe-sanitaire.

L'employeur n'est pas le responsable de l'établissement

- ✓ Dans le cas présent, il n'appartient pas à l'employeur d'effectuer lui-même le contrôle des QR code, mais bien au responsable de l'établissement (Le client).
 - L'employeur ne peut pas effectuer de contrôle en amont, même si celui-ci sait que le passe-sanitaire sera demandé par un ou plusieurs clients.
 - Par contre l'employeur est en droit d'informer par une note de service les salariés des obligations qui seront les siennes.
 - L'employeur doit informer et consulter préalablement son CSE
 - Au regard de cette information, il appartient au salarié qui n'aurait pas le passe-sanitaire d'informer au plus vite son employeur, en application **d'un principe de loyauté**.

Les obligations du salarié

- ✓ Le salarié a une obligation de loyauté. Cette obligation oblige le salarié à plusieurs choses :
 - Informer son employeur, si celui-ci n'a pas le passe-sanitaire.
 - Informer son employeur si celui-ci s'est vu interdire l'accès à un établissement pour ce motif.
 - Présenter un QR code frauduleux qui ne lui appartiendrait pas.

Dans les cas suivants, l'employeur serait alors en mesure d'agir de façon disciplinaire, au motif de la déloyauté de son collaborateur.

Le salarié ne peut pas justifier du passe-sanitaire

- ✓ Dans le cas présent, plusieurs étapes sont possibles :
- Mettre le salarié en congés payés, ou en RTT, ou bien encore en heures de récupération.
 - Le salarié est mis en absence justifiée. (Attention, le salarié n'est pas rémunéré et il n'acquiert pas de congés payés...)
 - A l'issue d'une période de 3 jours, le salarié est convoqué par l'employeur. Entretien avec le salarié au cours duquel seront examinés les moyens de régulariser sa situation. Cet entretien n'est pas à assimiler à un entretien disciplinaire, et aucune disposition légale ne régit celui-ci. (Pas d'assistance, pas de convocation...) Cet entretien est possible en visio-conférence.
 - Le télétravail
 - Modifier le contrat
 - Modifier l'affectation du salarié, en privilégiant les sites qui n'exige pas l'obtention du passe-sanitaire

Attention aux élus du personnel, ces derniers seront en mesure de poursuivre leur mandat, et pourront effectuer leur mandat. L'accès aux locaux est obligatoire.

Combien de temps peut durer cette situation?

- ✓ Aujourd'hui impossible de donner une date précise sur la fin de l'obligation relative au passe-sanitaire. Alors que faire du salarié ?
- ✓ Peut-on licencier ?
- ✓ Pour quels motifs ?
- ✓ Le refus du salarié est-il un élément fautif ?
- ✓ Quelles conséquences en matière d'embauche
- ✓ Peut-on rompre une période d'essai
- ✓ Les conséquences sur un CDD ?
- ✓ La clause de mobilité est-elle applicable et son refus peut-il entraîner une rupture du contrat de travail
- ✓ Peut-on invoquer la désorganisation de l'entreprise....

Les formations pour aller plus loin

- ✓ [Suivi de l'actualité en droit du travail](#)
- ✓ [Retrouvez toutes nos formations en Droit du travail](#)
- ✓ [Formation d'actualité - Pass sanitaire en entreprise: Impacts en droit du travail](#)

Lefebvre Dalloz

