



SVP

INFORMATION
DÉCISIONNELLE



LIVRE BLANC DES EXPERTS SVP

Top 5 des questions RH liées au Passe sanitaire

Le livre blanc des experts SVP



Le thème du livre blanc

« Top 5 des questions RH liées au Passe sanitaire »

À qui s'adresse ce livre blanc ?

DRH, Directeur juridique, Gestionnaire de paye, Expert-comptable

Pourquoi vous proposer ce contenu ?

Pour répondre aux interrogations liées à l'application du passe sanitaire

Quels sont les points abordés ?

Est-il possible de demander à un salarié de se faire vacciner ou de présenter son passe sanitaire ? Comment gérer la situation d'un salarié qui refuserait de se faire vacciner ? Est-il possible de rompre un CDD en l'absence de vaccination ou de passe sanitaire ?

Comment SVP peut vous être utile ?

SVP possède un pôle d'experts spécialisés pouvant vous accompagner dans la maîtrise des règlements applicables.



S O M M A I R E

- 1) Est-il possible de demander à un salarié de se faire vacciner ou de présenter son passe sanitaire ?..... 4
- 2) Comment gérer la situation d'un salarié qui refuserait de se faire vacciner ou de présenter son passe sanitaire ?..... 4
- 3) Est-il possible de rompre un CDD ou un contrat de fin de mission en l'absence de vaccination ou de présentation du passe sanitaire ?..... 5
- 4) Les nouvelles mesures concernent-elles tous les salariés dans la restauration, y compris ceux du siège ou des établissements dédiés à la livraison ou la vente à emporter ? 6
- 5) Un salarié est-il autorisé à s'absenter pour se faire vacciner ? 6

Introduction

Le 12 juillet 2021, le Président de la République a annoncé un certain nombre de mesures pour faire face à la propagation du virus.

Un Passe sanitaire « activités » était déjà en vigueur depuis le 9 juin pour certains lieux accueillant un public de plus de 1000 personnes. Un décret du 19 juillet 2021, entré en vigueur le 21 juillet, étend le Passe sanitaire « activités » à de nouvelles d'activités de loisirs et culturelles et baisse le seuil de 1000 à 50 personnes. Ce passe sanitaire ne s'applique pas aux salariés travaillant dans ces secteurs d'activités ou lieux, il vise uniquement le public.

En revanche, la loi relative à la gestion de la crise sanitaire adoptée définitivement le 25 juillet 2021 rend obligatoire le passe sanitaire aux salariés. Le Conseil constitutionnel a été saisi le 26 juillet par le Premier Ministre. Elle entrera en vigueur le lendemain de sa publication au Journal officiel.

Ainsi, le Passe sanitaire est obligatoire pour les salariés et les personnes qui interviennent dans certains lieux, tels que les cafés, restaurants, hôpitaux, maisons de retraite, établissements médico-sociaux, voyages en avions, trains et cars pour les trajets de longue distance, à partir du 30 août (article 1 de la loi).

Ce passe sanitaire est composé soit du résultat d'un examen de dépistage virologique négatif au covid-19, soit d'un justificatif de statut vaccinal complet, soit d'un certificat de rétablissement à la suite d'une contamination par la covid-19.

Par ailleurs, la loi rend la vaccination obligatoire, sauf contre-indication médicale, pour certaines professions tels que les professionnels de santé, aides à domicile des particuliers employeurs, sapeurs-pompiers et marins-pompiers et pour les personnes exerçant leur activité dans certains lieux tels que des établissements de santé, certains services médico-sociaux ou chez des particuliers employeurs (article 12 de la loi).

Pour ces professionnels, cette obligation est remplie dès lors qu'un statut vaccinal complet ou, pour sa durée de validité, un certificat de rétablissement après une contamination au covid-19, est présenté. Toutefois, il est prévu la possibilité jusqu'au 14 septembre inclus, de travailler à condition de présenter le résultat d'un examen de dépistage virologique négatif au covid-19. À partir du 15 septembre 2021, la possibilité de travailler sur la base d'un test négatif est supprimée.

Les salariés non visés à aux articles 1 et 12 ne sont pas concernés par de tels justificatifs.

Nous vous proposons ce TOP 5 des questions principales qui se posent.

1) Est-il possible de demander à un salarié de se faire vacciner ou de présenter son passe sanitaire ?

Dès lors que les salariés sont concernés par l'obligation vaccinale ou la détention du passe sanitaire 2 situations sont à distinguer:

- Les salariés qui travaillent dans les secteurs d'activités ou lieux visés à l'article 1 de la loi pour lesquels il y a une obligation de présenter le passe sanitaire
- Les salariés qui travaillent dans les lieux ou secteurs d'activités visés à l'article 12 de la loi pour lesquels il y a une obligation vaccinale.

Dans les 2 situations l'employeur ne peut pas obliger le salarié à se faire vacciner. Le choix de se faire vacciner revient au salarié lui-même. Toutefois, pour les salariés visés à l'article 12 c'est une condition pour exercer leur activité professionnelle.

L'employeur doit faire respecter cette obligation.

Ainsi:

- pour les salariés visés à l'article 1, à partir du 30 août, il pourra demander au salarié de présenter son passe sanitaire pour pouvoir exercer son activité professionnelle

- pour les salariés visés à l'article 12, à partir du lendemain de la publication de la loi et jusqu'au 14 septembre 2021 il pourra demander soit un résultat de dépistage virologique négatif, soit le justificatif de statut vaccinal complet, soit un certificat médical de contre-indication à la vaccination, soit un certificat de rétablissement suite à une contamination à la covid-19. A partir du 15 septembre et jusqu'au 15 octobre 2021, il pourra demander le justificatif de l'administration d'au moins une des doses requises pour la vaccination complété par un résultat de dépistage virologique négatif. A partir du 16 octobre 2021, seuls un justificatif de statut vaccinal complet ou, à défaut, le justificatif de l'administration des doses de vaccins requises, seront admis.

Sources: articles 1, 12, 13, 14 et 16 de la loi relative à la gestion de la crise sanitaire

2) Comment gérer la situation d'un salarié qui refuserait de se faire vacciner ou de présenter son passe sanitaire ?

Les salariés concernés par l'obligation vaccinale ou la détention du passe sanitaire qui ne sont pas en mesure de présenter un tel justificatif ne pourront plus exercer leur activité professionnelle.

Ils peuvent en accord avec leur employeur prendre des jours de congés payés ou des jours de repos conventionnels. A défaut, l'employeur notifie par tout moyen la suspension du contrat de travail sans maintien de la rémunération, jusqu'à la production des justificatifs.

Si la suspension du contrat se prolonge au-delà de 3 jours travaillés, l'employeur convoque le salarié à un entretien afin d'envisager avec lui les moyens de régulariser sa situation. A défaut de solution, le contrat reste suspendu sans maintien de rémunération jusqu'à la production des justificatifs.

Cette suspension n'est pas assimilée à une période de travail effectif pour l'acquisition des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels liés à l'ancienneté. Cette règle est d'ordre public, il est donc impossible d'y déroger.

Il faut noter que cette absence d'assimilation à du travail effectif au regard des congés payés et de l'ancienneté est précisée uniquement pour les salariés soumis à l'obligation vaccinale. Toutefois, à défaut d'assimilation expresse dans la loi pour les salariés soumis au passe sanitaire, la suspension du contrat n'est pas non plus assimilée à du travail effectif au regard des congés payés et de l'ancienneté.

Sources: Articles 1 et 14 de la loi relative à la gestion de la crise sanitaire

3) Est-il possible de rompre un CDD ou un contrat de fin de mission en l'absence de vaccination ou de présentation du passe sanitaire ?

A l'instar du CDI, le CDD ou le contrat de fin de mission d'un salarié temporaire peut être suspendu.

Il peut également être rompu avant son échéance. En effet, la loi crée un nouveau cas de rupture anticipée du CDD ou du contrat de fin de mission.

La procédure de rupture à respecter est celle du licenciement pour motif personnel. S'il s'agit d'un salarié protégé, il convient de respecter la procédure spéciale de licenciement (le cas échéant consultation du comité social et économique et autorisation de l'inspection du travail).

L'indemnité de fin de contrat ou de fin de mission est due, à l'exclusion de la période de suspension.

Sources: Articles 1 et 14 de la loi relative à la gestion de la crise sanitaire

4) Les nouvelles mesures concernent-elles tous les salariés dans la restauration, y compris ceux du siège ou des établissements dédiés à la livraison ou la vente à emporter ?

Les nouvelles mesures visent les activités de restauration commerciale, à l'exception de la restauration collective, de la vente à emporter de plats préparés et de la restauration professionnelle routière et ferroviaire.

Ainsi, les salariés travaillant dans les sièges sociaux ne sont pas concernés par ces mesures, n'exerçant pas eux-mêmes une activité de restauration.

La loi exclut l'application de ces mesures aux salariés des établissements de restauration de vente à emporter de plats préparés.

En revanche, elles s'appliquent aux salariés des établissements de restauration qui font de la livraison.

Source : Article 1 de la loi relative à la gestion de la crise sanitaire

5) Un salarié est-il autorisé à s'absenter pour se faire vacciner ?

Oui.

La loi prévoit pour les salariés une autorisation d'absence pour se rendre aux rendez-vous liés aux vaccinations contre la covid-19.

Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération.

Elles sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par les intéressés au titre de leur ancienneté.

Par ailleurs, une autorisation d'absence peut également être accordée au salarié qui accompagne le mineur ou le majeur protégé dont il a la charge aux rendez-vous liés aux vaccinations contre la covid-19.

Source: Article 17 de la loi relative à la gestion de la crise sanitaire

Comment SVP peut vous être utile ?

Née en 1935, SVP fournit de l'information opérationnelle aux décideurs, en entreprise et collectivité, pour les aider au quotidien dans leur pratique professionnelle. Elle leur apporte pour cela les réponses immédiates dont ils ont besoin pour gérer et développer leurs activités.

La société accompagne à ce jour 7 000 clients et 30 000 décideurs grâce à 200 experts organisés par domaine de compétences : ressources humaines, fiscalité, vie des affaires, communication/marketing, finance, sourcing...

Grâce à leurs compétences multiples et aux outils documentaires sans équivalent mis à leur disposition, ces experts répondent ainsi en toute confidentialité – et principalement par téléphone - à près de 2 000 questions posées quotidiennement.

