

PASS SANITAIRE

CONDITIONS D'APPLICATION DANS LES ENTREPRISES



Le pass sanitaire est exigé depuis juillet dans les établissements et les rassemblements où le brassage du public est le plus à risque sur le plan sanitaire. Depuis le 9 août, il est étendu notamment aux bars et restaurants. À compter du 30 août 2021, le pass sanitaire peut être rendu applicable aux personnes et aux salariés qui interviennent dans ces lieux, établissements, services ou événements.

1
Faut-il prévoir l'intégration de dispositions particulières dans le règlement intérieur ?

Non. C'est la loi qui s'impose aux salariés comme aux employeurs.

2
Qui pourra contrôler les justificatifs des clients dont la loi impose la présentation ?

- Les responsables des lieux et établissements dont l'accès est subordonné à la présentation du pass et les personnes qu'ils auront habilitées et qui seront recensées dans un registre détaillé (identités / dates et horaires de travail).
- Les organisateurs des événements où la présentation du pass est nécessaire et les personnes qu'ils auront habilitées et qui seront recensées dans un registre détaillé (identités / dates et horaires de travail).

3
Un salarié peut-il utiliser son matériel personnel pour contrôler le pass sanitaire des clients ?

Oui si le salarié a donné son accord en ce sens et que cela n'entraîne pas de frais à sa charge.

4
Lorsque le responsable de l'établissement visé par l'obligation de présentation du pass sanitaire n'est pas l'employeur, qui est en charge du contrôle ?

- Seul le responsable de l'établissement est compétent pour procéder aux contrôles.
- L'employeur doit informer ses salariés de l'obligation de présentation du pass.

Lorsque l'employeur n'est pas le responsable d'établissement et ne contrôle pas lui-même le salarié, le salarié qui ne pourrait pas accéder aux locaux pour non-présentation du pass doit-il informer son employeur ?

5

- **Oui, le salarié est soumis à l'obligation légale d'exécution du contrat de travail de bonne foi (L1222-1 du Code du travail).**
- L'information à son employeur par le salarié doit être faite le plus rapidement possible et par tout moyen en cas d'impossibilité de présenter un pass sanitaire valide.
- C'est l'employeur qui détermine avec les salariés les modalités de communication des informations.
- Exemple : le salarié d'un commerce situé à l'intérieur d'un centre commercial. Lorsque le responsable du centre commercial refuse l'accès à ce salarié pour défaut de présentation du pass sanitaire, le salarié doit alors avertir son employeur au titre de l'exécution loyale de son contrat de travail.

Qui contrôlera le respect des obligations prévues par la loi pour les salariés intérimaires ?

6

- C'est **l'entreprise utilisatrice** qui a la charge du contrôle du pass sanitaire pour le salarié temporaire dans les mêmes conditions que celles qui sont applicables aux salariés permanents.
- L'entreprise de travail temporaire, dont les salariés sont soumis à l'obligation vaccinale en raison de leur secteur d'activité, s'engage à mettre à disposition des entreprises utilisatrices des salariés temporaires répondant à l'obligation légale de vaccination.

- L'entreprise de travail temporaire doit **informer les salariés concernés par l'obligation vaccinale et des conséquences en cas de son non-respect sur le contrat de travail.** Le contrat de mission peut être suspendu dans les mêmes conditions que le contrat à durée indéterminée et **cette suspension ne fait pas obstacle à l'échéance du terme de la mission.**

Qui contrôlera le respect des obligations prévues par la loi pour les salariés d'un groupement d'employeurs ?

7

- Dans le cadre de la mise à disposition du salarié d'un groupement d'employeurs à une entreprise utilisatrice membre de ce groupement, c'est cette dernière qui est responsable des conditions d'exécution du travail. C'est l'entreprise utilisatrice qui applique au salarié les modalités de contrôle des obligations sanitaires dans les mêmes conditions que pour ses salariés permanents.
- Si le salarié du groupement ne peut accéder aux locaux, les modalités de transmission de l'information entre les deux entités sont à déterminer entre elles.
- Le groupement d'employeurs qui met à disposition un salarié doit informer ce dernier des obligations sanitaires applicables dans l'entreprise utilisatrice ainsi que des conséquences sur la relation contractuelle des salariés qui ne respecteraient pas ces obligations telles que la suspension de leur contrat de travail.
- Le groupement d'employeurs peut proposer au salarié une nouvelle affectation sur un poste qui ne nécessiterait pas la présentation du pass sanitaire.

Un employeur peut-il demander la preuve à un salarié de sa vaccination ou de son pass sanitaire ?

8

Oui si le salarié est soumis à l'obligation vaccinale du fait de sa profession.

Lors d'un recrutement, à quel moment l'employeur peut-il demander au salarié la preuve de sa vaccination ou de son pass sanitaire ?

9

- **Il ne le peut pas. Cependant, il se doit d'avertir le salarié des dispositions applicables au sein de l'entreprise** concernant l'obligation vaccinale ainsi que des conséquences sur la relation contractuelle si le salarié ne respectait pas l'obligation au jour de sa prise de poste.
- Les personnels soumis à l'obligation vaccinale devront présenter les justificatifs requis au moment de leur entrée en fonction.

Le traitement des données recueillies par l'employeur lors du contrôle du pass sanitaire ou de la vaccination de ses employés est-il soumis au RGPD ?

10

- **Oui pour les entreprises dont les salariés sont soumis à l'obligation vaccinale.**
- Concernant les salariés soumis au pass sanitaire, l'employeur peut uniquement conserver le résultat du contrôle opéré et délivrer un titre spécifique permettant ensuite une vérification simplifiée. **L'employeur ne peut pas conserver le justificatif (QR code) mais uniquement l'information permettant de justifier d'un pass valide.**

Comment respecter le secret médical lors du contrôle des justificatifs prévus par la loi ?

11

- Le QR code ne comporte pas d'information précise sur la santé.
- L'employeur ne peut pas savoir par quel moyen le respect du pass est respecté (vaccin, test PCR négatif...)

Quel est le rôle de la médecine du travail vis-à-vis des salariés ?

12

- Elle conseille les employeurs sur les mesures de préventions contre les risques liés à la contamination.
- Elle assure le suivi des salariés souffrant de Covid long ou en difficulté psychique.
- Elle participe à la politique de vaccination en participant aux opérations de vaccination.
- Elle réceptionne les certificats de rétablissement ou les certificats de médical de contre-indication à la vaccination pour les salariés soumis à l'obligation vaccinale et transmet, sans délai, le certificat attestant de la satisfaction de l'obligation vaccinale avec, le cas échéant, le terme de la validité dudit certificat.

Le temps nécessaire à la réalisation d'un test est-il considéré comme du temps de travail ?

13

- Non,
- Sauf stipulation conventionnelle spécifique ou décision de l'employeur en ce sens.

La vaccination peut-elle avoir lieu pendant le temps de travail ? L'autorisation d'absence pour la vaccination concerne-t-elle tous les salariés ou seulement ceux des secteurs soumis à l'obligation vaccinale ?

14

- Oui, l'absence pour vaccination est considérée comme du temps de travail effectif rémunéré.
- L'autorisation d'absence peut être étendue aux salariés parents d'enfants pouvant se faire vacciner.
- L'employeur peut demander un justificatif attestant de la confirmation du rendez vous ou le justificatif de la réalisation de l'injection.

La durée de l'absence peut-elle être limitée ?

15

Non mais elle doit être raisonnable au regard du temps de déplacement nécessaire.

La consultation du CSE est-elle nécessaire pour mettre en place du contrôle du pass sanitaire ou de l'obligation vaccinale ?

16

- **Oui**, le CSE doit être informé et consulté au regard de l'obligation faite par le Code du travail dans son article L2312-8 sur l'information et la consultation pour toutes mesures ayant des conséquences sur « l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise ».

L'employeur peut-il imposer des jours de congés au salarié afin de laisser le temps à ce dernier de régulariser sa situation en matière de pass sanitaire ?

17

- Non, c'est au salarié de décider avec accord de son employeur de l'utilisation ou non de ses jours de congés visant à éviter une suspension du contrat de travail. L'employeur peut seulement proposer au salarié cette solution afin d'éviter une interruption du versement de sa rémunération.

Un conseiller du salarié doit-il détenir le pass sanitaire ou respecter l'obligation vaccinale pour assister un salarié lors d'un entretien dans une entreprise qui y est soumise ?

18

- Non, seuls les gestes barrières devront être respectés dans les lieux où l'obligation vaccinale est mise en œuvre.
- Concernant les lieux soumis à l'obligation de présentation d'un pass sanitaire, le conseiller devra se soumettre à la présentation d'un tel pass pour accéder à ces lieux sauf s'il intervient dans un espace non accessible au public ou en dehors des horaires d'ouverture au public.

àgrume