

1. Extension de l'obligation de présenter un pass sanitaire pour accéder à certains lieux et activités

La loi étend l'obligation de présenter un passe sanitaire pour accéder à certains lieux et activités qu'elle définit.

Les lieux et activités dont l'accès est réservé aux titulaires de passe sanitaire

La présentation du passe sanitaire est obligatoire pour effectuer les déplacements sur le territoire français en utilisant des services de transports.

Il est également requis pour l'accès aux lieux ou événements suivants :

- ▶ les activités de loisirs ;
- ▶ les restaurants et cafés, sauf restauration d'entreprise, vente à emporter et restauration professionnelle routière et ferroviaire ;
- ▶ les foires, séminaires et salons professionnels ;
- ▶ les services et établissements de santé, sociaux et médico-sociaux, sauf en cas d'urgence ;
- ▶ les centres commerciaux, sur décision motivée du préfet, "lorsque leurs caractéristiques et la gravité des risques de contamination le justifient", "dans des conditions garantissant l'accès des personnes aux biens et services de première nécessité ainsi, le cas échéant, qu'aux moyens de transport".

Toutefois, le passe ne sera pas exigé en cas d'urgence dans les services et établissements de santé, sociaux et médico-sociaux et en cas d'urgence faisant obstacle à l'obtention du justificatif requis lors de déplacement de longue distance.

Les cas dans lesquels le passe sanitaire s'impose sont limitatifs. Le fait d'exiger le passe sanitaire en dehors des lieux visés par ce texte est sanctionnée d'un an d'emprisonnement et de 45 000€ d'amende.

Les personnes soumises à l'obligation de présenter le passe-sanitaire

Sont soumis à l'obligation de présenter le passe sanitaire :

- ▶ Les salariés intervenants dans ces lieux **à partir du 30 août 2021**,
- ▶ les autres usagers, **dès le lendemain de la publication de la loi**.

Le respect de l'obligation de présenter un passe sanitaire ne s'impose que lorsque la gravité des risques de contamination en lien avec l'exercice des activités qui y sont pratiquées le justifie, au regard notamment de la densité de population observée ou prévue. Il est donc possible, pour échapper à l'obligation de limiter l'accès aux lieux et activités visés par la loi aux porteurs d'un passe-sanitaire, de démontrer que cette condition n'est pas remplie. Cela devrait permettre notamment d'autoriser l'accès ponctuel ou en dehors des heures d'affluence à certains intervenants dans ces lieux sans passe (par exemple un chauffeur livreur).

- **Les conséquences de manquement à l'obligation de présenter le passe pour accéder aux lieux et activités visés par la loi**

Les sanctions pénales

La méconnaissance des obligations instituées en application des 1° et 2° du A du présent II est sanctionnée dans les mêmes conditions que celles prévues à l'article L. 3136-1 du code de la santé publique réprimant le fait, pour toute personne, de se rendre dans un établissement recevant du public

en méconnaissance d'une mesure édictée sur le fondement du 5° du I de l'article L. 3131-15 du même code.

Conséquences sur le contrat de travail

Suspension du CDI

Lorsqu'un salarié ne présente pas son passe sanitaire, il peut choisir, en accord avec son employeur, d'utiliser "des jours de repos conventionnels ou des jours de congés payés".

À défaut, 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". Elle "prend fin dès que le salarié produit les justificatifs requis".

Si la situation se prolonge au-delà de trois 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".

Motif de rupture anticipée du CDD et du CTT

Le texte prévoit que le CDD ou le contrat de mission du salarié qui ne présenterait pas son passe sanitaire "peut être rompu avant l'échéance du terme, à l'initiative de l'employeur", selon les modalités définies pour le licenciement pour motif personnel ayant une cause réelle et sérieuse, ou selon les modalités relatives au licenciement des salariés protégés le cas échéant.

Les dommages et intérêts prévus en cas de rupture anticipée du CDD ne sont pas dus. Le salarié doit toutefois percevoir l'indemnité de fin de contrat, calculée sans prendre en compte la période de suspension du contrat.

Le contrôle du respect de l'obligation de présentation du passe sanitaire

- Les responsables du contrôle et les sanctions encourues en cas de manquement

Le texte fait peser des obligations de contrôle sur les exploitants ou organisateurs des lieux concernés par le passe sanitaire. Ainsi, l'exploitant d'un service de transport qui ne contrôlerait pas, après la promulgation de la loi, serait puni de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe. Les peines, si l'infraction est verbalisée à plus de trois reprises au cours d'une période de trente jours, sont portées à un an d'emprisonnement et à 9 000 € d'amende.

La sanction est plus progressive pour l'exploitant d'un établissement ou le responsable d'un événement : il est d'abord mis en demeure par l'autorité administrative qui lui fixe un délai de 24 heures ouvrées maximum pour se mettre en conformité. Si la mise en demeure est infructueuse, l'exploitant risque une fermeture administrative de sept jours maximum. Le quatrième manquement au cours d'une période de quarante-cinq jours est puni d'un an d'emprisonnement et de 9 000 € d'amende.

Un décret précisera quelles sont les personnes et services autorisés à procéder aux contrôles du passe sanitaire ainsi que les détails de la mise en œuvre.

A noter : maintien des autres obligations sanitaires

Le respect de ces dispositions ne dispense pas les responsables de ces lieux ou activités de mettre en œuvre des "mesures de nature à prévenir les risques de propagation du virus si la nature des activités réalisées le permet".

- Les modalités du contrôle / les documents requis

L'exploitant d'un lieu ou d'un établissement recevant du public, le professionnel responsable d'un événement concernés par le passe ou un exploitant de service de transport aura la charge de contrôler le passe sanitaire sous format papier ou numérique.

Ce passe peut se présenter sous la forme suivante :

- ▶ Un justificatif de statut vaccinal concernant la covid-19,
- ▶ Un résultat d'un examen de dépistage virologique ne concluant pas à une contamination par la covid-19,
- ▶ Un certificat de rétablissement à la suite d'une contamination par la covid-19,

- ▶ Une contre-indication médicale faisant obstacle à leur vaccination,

L'utilisation de l'application «TousAntiCovid Verif » n'est donc pas obligatoire par les visiteurs.

Le contrôle ne donnera lieu qu'à une lecture minimale des informations avec une mention passe valide/invalid, nom et prénom (sans divulguer davantage d'information d'identité et sanitaire).

La présentation des documents officiels d'identité ne sera pas nécessaire, sauf lorsqu'ils sont exigés par les agents des forces de l'ordre.

La conservation et/ ou la réutilisation d'un passe sanitaire d'un visiteur en dehors du processus de vérification est sanctionnée d'un an d'emprisonnement et de 45 000€ d'amende.

Toutefois, pour faciliter l'opération de contrôle au quotidien, le salarié pourra recevoir de son employeur un passe sanitaire professionnel à présenter à l'entrée de chaque lieu visés par le texte, après avoir justifié d'un schéma vaccinal complet. Dans ce cadre l'employeur sera autorisé à conserver ce justificatif jusqu'au 15 novembre 2021, date de fin de période d'application des mesures.

A noter : obligation d'information et consultation du CSE

La mise en œuvre des nouvelles mesures de contrôles conduira à une procédure de consultation du CSE, lorsque celles-ci affectent l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise (articles L2312-8 et L2312-14 du code du travail). Bien que l'information du CSE soit prévue sans délais et par tout moyen par l'employeur, l'avis du CSE pourra être rendu postérieurement à leurs mises en place, mais au plus tard dans un délai d'un mois à compter de la transmission par l'employeur des informations sur lesdites mesures.

Suivi de l'application des mesures par le parlement

Le gouvernement devra remettre au parlement une évaluation hebdomadaire de l'impact économique de l'extension du passe sanitaire aux activités visées par ce texte, en y intégrant une évaluation de la perte de chiffre d'affaires liée à l'application de ces mesures ainsi que des résultats en matière de lutte contre la propagation de l'épidémie de covid-19.

2. Obligation vaccinale pour les personnels intervenant dans les établissements de santé

Parallèlement au passe sanitaire, le texte instaure une obligation vaccinale, sauf contre-indication médicale reconnue, pour un certain nombre de professionnels : les professions des secteurs médical, paramédical, sanitaire et social, les pompiers, les ambulanciers. Sont notamment visés les services de santé au travail.

Les établissements activités et personnes concernés par l'obligation vaccinale

L'article 5 du texte de loi prévoit une obligation vaccinale sauf-contre-indication reconnue contre la Covid-19, pour les personnes exerçant leur activité dans :

- ▶ Les établissements de santé mentionnés à l'article L. 6111-1 du code de la santé publique ainsi que les hôpitaux des armées mentionnés à l'article L. 6147-7 du même code ;
- ▶ Les centres de santé mentionnés à l'article L. 6323-1 dudit code ;
- ▶ Les maisons de santé mentionnées à l'article L. 6323-3 du même code ;

- ▶ Les centres et équipes mobiles de soins mentionnés à l'article L. 6325-1 du même code ;
- ▶ Les centres médicaux et équipes de soins mobiles du service de santé des armées mentionnés à l'article L. 6326-1 du même code ;
- ▶ Les dispositifs d'appui à la coordination des parcours de santé complexes mentionnés aux II et III de l'article 23 de la loi n° 2019-774 du 24 juillet 2019 relative à l'organisation et à la transformation du système de santé ;
- ▶ Les centres de lutte contre la tuberculose, mentionnés à l'article L. 3112-2 du code de la santé publique ;
- ▶ Les centres gratuits d'information, de dépistage et de diagnostic mentionnés à l'article L. 3121-2 du même code ;
- ▶ Les services de médecine préventive et de promotion de la santé mentionnés à l'article L. 831-1 du code de l'éducation ;
- ▶ Les services de prévention et de santé au travail mentionnés à l'article L. 4622-1 du code du travail et les services de prévention et de santé au travail interentreprises définis à l'article L. 4622-7 du même code ;
- ▶ Les établissements et services sociaux et médico-sociaux mentionnés aux 2°, 3°, 5°, 6°, 7°, 9° et 12° du I de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles, à l'exception des travailleurs handicapés accompagnés dans le cadre d'un contrat de soutien et d'aide par le travail mentionné au dernier alinéa de l'article L. 311-4 du même code ;
- ▶ Les 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 mentionnés aux 6° et 7° du I de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles, destinés à l'accueil des personnes âgées ou handicapées ;
- ▶ Les résidences-services destinées à l'accueil des personnes âgées ou handicapées mentionnées à l'article L. 631-13 du code de la construction et de l'habitation ;
- ▶ Les habitats inclusifs mentionnés à l'article L. 281-1 du code de l'action sociale et des familles;
- ▶ Les professionnels de santé mentionnés à la quatrième partie du code de la santé publique, ne relevant pas des professions précédemment citées ;
- ▶ Les personnes faisant usage : du titre de psychologue, du titre d'ostéopathe ou de chiropracteur, du titre de psychothérapeute ;
- ▶ Les étudiants ou élèves des établissements préparant à l'exercice des professions médicales travaillant dans les mêmes locaux que les professionnels mentionnés précédemment ;
- ▶ Les professionnels employés par un particulier employeur mentionné à l'article L. 7221-1 du code du travail, effectuant des interventions au domicile des personnes attributaires des allocations définies aux articles L. 232-1 et L. 245-1 du code de l'action sociale et des familles ;
- ▶ Les sapeurs-pompiers et les marins-pompiers des services d'incendie et de secours, les pilotes et personnels navigants de la sécurité civile assurant la prise en charge de victimes, les militaires des unités investies à titre permanent de missions de sécurité civile ;
- ▶ Les 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 ;
- ▶ Les prestataires de services et les distributeurs de matériels mentionnés à l'article L. 5232-3 du code de la santé publique.

Ainsi, l'obligation vaccinale concerne l'ensemble des salariés exerçant leur activité dans le secteur de la santé, y compris les personnes intervenant dans ces établissements dans le cadre de l'exercice de leur activité professionnelle, à l'exception, des personnes chargées d'effectuer une tâche ponctuelle dans un établissement concerné qui ne sont pas concernées par l'obligation vaccinale.

Le contrôle du respect de l'obligation vaccinale

- Modalités du contrôle

Le texte de loi prévoit un calendrier concernant l'obligation vaccinale qui évolue progressivement et comprend 3 étapes.

- ▶ A compter du lendemain de la présentation de la présente loi et jusqu'au 14 septembre 2021 inclus, les personnes concernées ne peuvent plus exercer leur activité si elles n'ont pas présenté le passe sanitaire, ou à défaut le justificatif de l'administration des doses de vaccins requises ou le résultat pour sa durée de validité d'un test de dépistage négatif.
- ▶ À compter du 15 septembre 2021, les personnes concernées ne peuvent plus exercer leur activité si elles n'ont pas présenté le passe sanitaire ou, à défaut, le justificatif de l'administration des doses de vaccins requises.
- ▶ Toutefois, du 15 septembre au 15 octobre 2021 inclus, pour les professionnels déjà engagés dans un schéma vaccinal comprenant plusieurs doses et justifiant déjà d'une dose de vaccin, il est prévu une tolérance afin de permettre aux professionnels concernés de finaliser le processus vaccinal sans risque de sanction. Durant cette période, les professionnels concernés devront également présenter le résultat pour sa durée de validité d'un test de dépistage négatif.

- Les responsables du contrôle et les sanctions encourues en cas de manquement

Les employeurs et les agences régionales de santé s'assurent de la conservation sécurisée de ces documents et, à la fin de l'obligation vaccinale, de la bonne destruction de ces derniers.

Les employeurs sont chargés de contrôler le respect de l'obligation prévue par le projet de loi par les personnes placées sous leur responsabilité.

Les agences régionales de santé compétentes sont chargées de contrôler le respect de cette même obligation par les autres personnes concernées

La méconnaissance, par l'employeur, de l'obligation de contrôler le respect de l'obligation vaccinale des salariés concernés est punie de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe. Cette contravention peut faire l'objet de la procédure de l'amende forfaitaire prévue à l'article 529 du code de procédure pénale. Si une telle violation est verbalisée à plus de trois reprises dans un délai de trente jours, les faits sont punis d'un an d'emprisonnement et de 9 000 € d'amende.

A noter : obligation d'information et consultation du CSE

Dans les entreprises et établissements d'au moins cinquante salariés, l'employeur informe, sans délai et par tout moyen, le comité social et économique (CSE) des mesures de contrôle. L'avis du CSE peut intervenir après que l'employeur a mis en œuvre ces mesures, au plus tard dans un délai d'un mois à compter de la communication par l'employeur des informations sur lesdites mesures.

Les conséquences en cas non-respect de l'obligation vaccinale

- Sanctions pénale

La méconnaissance "de l'interdiction d'exercer" pour les non-vaccinés "est sanctionnée dans les mêmes conditions que celles prévues à l'article L.3136-1 du code de la santé publique pour le fait, pour toute personne, de se rendre dans un établissement recevant du public en méconnaissance" d'une interdiction liée au Covid-19.

- Conséquences sur le contrat de travail

Suspension du CDI

A noter, le motif de licenciement pour absence de passe sanitaire d'un salarié concerné par cette obligation n'est plus présent dans le projet de loi voté en commission mixte paritaire par l'assemblée nationale et le sénat. Cette mesure était pourtant souhaitée par le gouvernement. D'abord évoquée pour inciter les soignants à se faire vacciner, elle avait été étendue aux personnes travaillant dans les établissements recevant du public dans le texte de loi voté par l'Assemblée nationale.

Lorsque l'employeur constate qu'un salarié ne peut plus exercer son activité, il l'informe sans délai des conséquences qu'entraîne cette interdiction d'exercer son emploi ainsi que des moyens de régulariser sa situation.

Le salarié qui fait l'objet d'une interdiction d'exercer peut mobiliser, avec l'accord de son employeur, des jours de repos conventionnels ou des jours de congés payés. À défaut, son contrat de travail est suspendu.

La suspension du contrat de travail s'accompagne de l'interruption de la rémunération. Elle prend fin dès que le salarié remplit les conditions nécessaires à l'exercice de son activité.

Si la suspension devait se prolonger 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 pour 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.

Motif de rupture anticipée du CDD ou CTT

Lorsque le contrat à durée déterminée (CDD ou contrat d'intérim) d'un salarié est suspendu, le contrat prend fin au terme prévu si ce dernier intervient au cours de la période de suspension. L'employeur a la possibilité de rompre le contrat de travail à durée déterminée.

A noter : suspension du contrat de travail et temps de travail effectif

Le texte précise, ce qui n'est pas le cas pour le passe sanitaire, que cette suspension "ne peut être assimilée 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 le salarié au titre de son ancienneté". Toutefois, et cette phrase est d'ordre public, "pendant cette suspension, le salarié conserve le bénéfice des garanties de protection sociale complémentaire auxquelles il a souscrit".

3. Autorisation d'absence pour se faire vacciner

Le texte instaure enfin au profit des salariés et des stagiaires une autorisation d'absence pour se rendre aux rendez-vous médicaux liés aux vaccinations contre le Covid-19. Une autorisation d'absence peut également être accordée "au salarié ou au stagiaire" qui "accompagne le mineur ou le majeur protégé dont il a la charge" aux rendez-vous de vaccination.

4. Renforcement des mesures d'isolement

La loi maintient l'obligation pour les personnes déclarées positives à la covid 19 de s'isoler pendant 10 jours à compter de la date de réalisation du test et ce, jusqu'au 15 novembre 2021 (article 4).

En cas de manquement à cette obligation d'isolement, sur information de la CPAM et de l'ARS, la police nationale peut effectuer un contrôle sur place. La violation de l'isolement est punie de six mois d'emprisonnement et de 10 000 € d'amende.

Les effets de la période d'isolement sur le contrat de travail restent inchangés. Le contrat de travail est suspendu par l'avis d'arrêt de travail. Le salarié est indemnisé par l'Assurance maladie par le versement d'indemnités journalières de sécurité sociale mais également par l'employeur au titre de l'article L.1226-1 du code du travail dans des conditions dérogatoires comme la suppression de la condition d'ancienneté et des délais de carence. Pour mémoire, le décret n° 2021-770 du 16 juin 2021 a prolongé ces conditions dérogatoires jusqu'au 30 septembre 2021. Il est à prévoir qu'un prochain décret prolonge ce dispositif jusqu'au 15 novembre 2021 afin d'harmoniser les dates de prise en charge.