

ACTU JURIDIQUE

[La loi relative à la gestion de la crise sanitaire du 5 août 2021](#) et [le décret du 7 août 2021](#) mettent en œuvre un certain nombre de mesures sanitaires relatives aux travailleurs. Que ce soit le pass sanitaire ou l'obligation vaccinale, les règles qui incombent aux structures de l'insertion par l'activité économique (SIAE), peuvent être de natures différentes en fonction des activités exercées (des structures ne sont pas concernées, d'autres en partie). L'objectif est ici de vous présenter les champs d'application de ces obligations (I), comment sont-elles mises en œuvre (II), quel est le rôle de l'employeur (III) et celui qui peut être accordé aux services de prévention et de santé au travail (SPST) (IV). Pour répondre à ces interrogations, le ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion a diffusé un [question-réponse général sur les obligations sanitaires](#) visant à préciser le dispositif (pass sanitaire et obligation vaccinale). Le ministère des solidarités et de la santé a également publié un [Question-réponse spécial sur l'obligation vaccinale](#). En l'absence de précisions spécifiques liées aux structures de l'IAE, nous relèverons ici les éléments qui nous apparaissent pertinents du fait de leurs ressemblances avec les activités du secteur sans prétendre à l'exhaustivité.

I. Champs d'application des obligations sanitaires

Tout d'abord, le fait d'être une SIAE n'entraîne pas une conséquence directe sur l'obligation vaccinale ou le pass sanitaire. Ce sont les fonctions supports, les lieux d'exécution et les missions exercées (dans le cadre des mises à disposition) qui vont permettre de déterminer à quoi sont tenus les employeurs et salariés. Attention, il est important de distinguer le pass sanitaire et l'obligation vaccinale.

A. Le pass sanitaire

Il s'agit de la présentation d'une preuve de :

- La vaccination, à la condition de disposer d'un schéma vaccinal complet ;
- 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) ;

- 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 ;
- Un document attestant d'une contre-indication médicale.

Les lieux concernés par l'obligation de présentation d'un pass sanitaire sont les suivants :

- Lieux d'activités et de loisir
 - 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 ;
- Lieux de convivialité
 - 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 ;
- Transports publics
 - Transports de longue distance, à savoir les trains à réservation (par exemple, TGV), les vols nationaux ou encore les cars interrégionaux.
- Grands centres commerciaux supérieurs à 20 000 m², selon une liste définie par le préfet de département, 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.

Ainsi, « les salariés, bénévoles, prestataires, intérimaires, sous-traitants qui interviennent dans les établissements où le pass sanitaire est demandé aux usagers, sont concernés par l'obligation de présentation du pass sanitaire, sauf lorsque leur activité se déroule :

- Dans des espaces non accessibles au public (ex : bureaux) ;
- En dehors des horaires d'ouverture au public. »

Le question-réponse précise bien que les salariés effectuant des livraisons ou des interventions urgentes ne sont pas soumis à ces obligations.

B. L'obligation vaccinale

La liste complète des établissements concernés par l'obligation vaccinale sont exposés au I de l'article 12 de [la loi du 5 août 2021](#) ainsi que dans [l'article 49-2 du décret du 1^{er} juin 2021](#). Le ministère de la solidarité et de la santé a émis un autre [Question-réponse spécial sur l'obligation vaccinale](#).

Attention ! La loi identifie « 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 (allocation personnalisée d'autonomie des personnes âgées ou prestation de compensation des personnes en situation de handicap) du code de l'action sociale et des familles ». Les salariés mis à disposition auprès des particuliers susmentionnés sont donc dans l'obligation de se vacciner.

Le [Question-réponse spécial sur l'obligation vaccinale](#) apporte des précisions pour les associations d'aide à domicile. Sans pouvoir affirmer une application directe, il convient de les prendre en compte pour les structures effectuant des mises à disposition :

« Quand une structure autorisée réalise plusieurs activités dont certaines n'entrent pas dans le champ de l'obligation vaccinale, les salariés affectés exclusivement aux activités non soumises à l'obligation vaccinale ne sont pas soumis à cette obligation. C'est le cas par exemple des associations d'aide à domicile exerçant une activité d'accompagnement des personnes âgées ou handicapées, soumises à autorisation, et une activité de service à la personne de droit commun.

Les structures doivent veiller à ce que les salariés non soumis à l'obligation vaccinale ne soient pas au contact des salariés soumis à l'obligation vaccinale ou du public accompagné par les salariés soumis à l'obligation vaccinale du fait de l'organisation du travail ou des locaux. »

Attention ! La loi prévoit que les salariés intervenant ponctuellement dans les établissements soumis à l'obligation vaccinale (de manière non récurrente pour des tâches de très courte durée) ne sont pas soumis à l'obligation vaccinale.

Le [question-réponse spécial sur l'obligation vaccinale](#) précise :

« Les prestataires et sous-traitants réguliers (linge, entreprises de travaux, maintenance, cuisine centrale, etc.) sont-ils soumis à l'obligation vaccinale ou au pass sanitaire ?

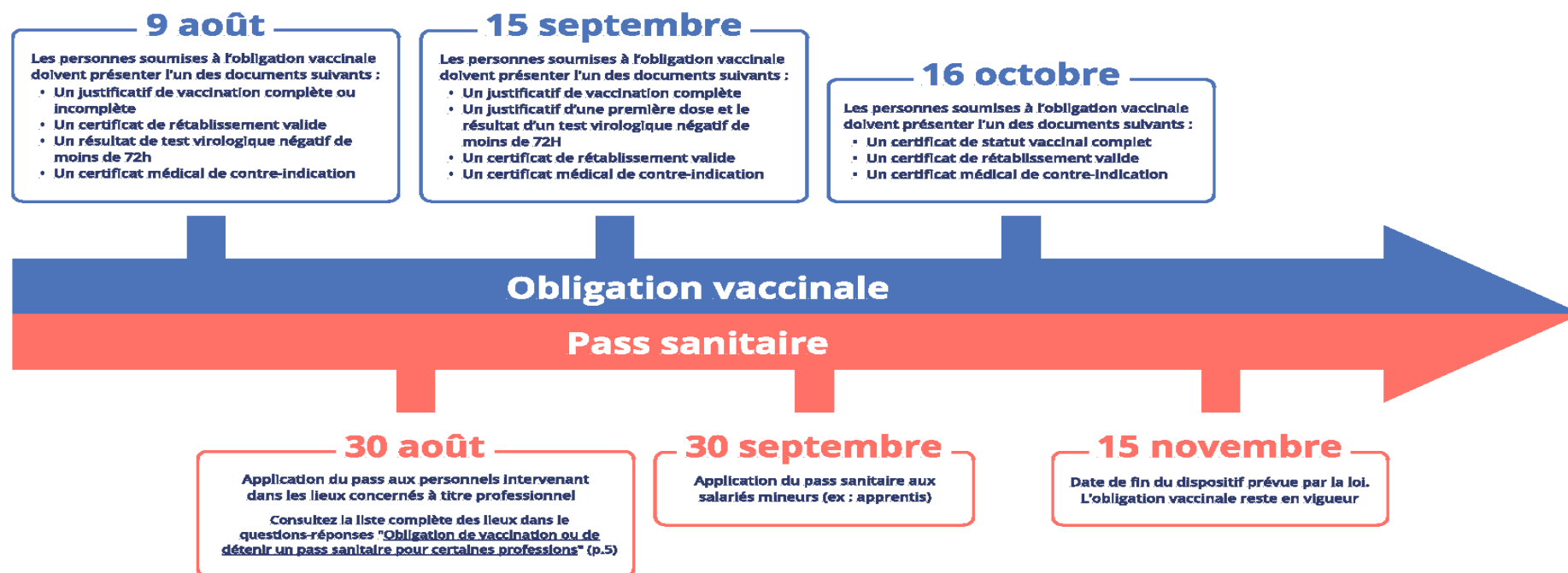
À partir du 9 août pour le public des établissements de santé et médico-sociaux, et du 30 août 2021 pour les intervenants, le pass sanitaire sera exigé à l'entrée des établissements de santé et médico-sociaux, y compris ponctuellement. Un intervenant ponctuel est exclu du champ du pass sanitaire si celui-ci accomplit une tâche spécifique et exceptionnelle, ne répondant pas à une planification récurrente ; il se différencie des prestataires intervenant de façon récurrente et planifiée dans les établissements et services de santé, qui sont eux concernés par l'obligation vaccinale (ménage, blanchisserie, gestion des déchets, etc.) (...) »

Des précisions sont apportées par le [question-réponse général sur les obligations sanitaires](#) sur la notion de tâche ponctuelle :

« 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. 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.

En cas de réalisation d'une tâche ponctuelle, les travailleurs concernés doivent veiller à respecter l'ensemble des gestes barrières. »

Loi relative à la gestion de la crise sanitaire du 05 août 2021 : mesures sanitaires relatives aux travailleurs



II. Mise en pratique des obligations

Vous retrouverez ci-dessous quelques éléments issus des différentes questions-réponses à prendre en compte pour les structures qui seraient éventuellement soumises à certaines obligations.

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

Oui, dès lors que le salarié est amené à devoir présenter un pass 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. »

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

Les personnes qui sont soumises à l'obligation vaccinale ou au pass sanitaire doivent présenter les justificatifs requis au moment de leur entrée en fonction.

L'employeur informe le candidat sélectionné de l'obligation de présenter les justificatifs au moment du recrutement et appelle l'attention sur les conséquences qui peuvent être tirées sur la poursuite de la relation contractuelle pour tout salarié qui signe un contrat de travail en sachant qu'il ne sera pas en mesure de remplir l'obligation au jour de la prise de poste. »

- **Pour les structures effectuant de la mise à disposition, la logique semble être la même que celle prévue pour les salariés intérimaires dans la mesure où c'est l'utilisateur qui est responsable de la sécurité et de l'exécution du travail des salariés à disposition. « Qui contrôlera le respect des obligations prévues par la loi pour les salariés intérimaires ?**

Le salarié intérimaire est employé par une entreprise de travail temporaire mais l'entreprise utilisatrice qui l'accueille est responsable des conditions d'exécution du travail, ce qui inclut la santé et à la sécurité au travail. Il revient donc à l'entreprise utilisatrice d'appliquer au salarié temporaire les modalités de contrôle du pass sanitaire qui s'appliquent aux salariés permanents. 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, 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. A 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. 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. En tout état de cause, le contrat de mission peut être suspendu dans les mêmes conditions que le contrat de travail à durée indéterminée. 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. Un autre contrat de mission est établi avec le nouveau salarié »

- **« Le temps nécessaire à la réalisation d'un test (en laboratoire ou en pharmacie, ou bien en établissement) est-il considéré comme du temps de travail ?**

En l'absence de disposition législative sur le sujet, sauf stipulation conventionnelle spécifique ou décision de l'employeur, le temps nécessaire à la réalisation (y compris le temps d'attente) d'un test n'est pas du temps de travail effectif. »

- **« 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 ?**

Tous les salariés ainsi que les stagiaires peuvent bénéficier d'une autorisation d'absence pour se faire vacciner. Ces heures d'absence sont payées et considérées comme du temps de travail effectif. Les employeurs peuvent accorder une autorisation d'absence aux 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 »

- **« La consultation du CSE est-elle nécessaire pour mettre en place le pass sanitaire ?**

La mise en place du contrôle du pass sanitaire ou de l'obligation vaccinale au sein des entreprises concernées nécessite d'informer et de consulter le CSE si, en application de l'article L. 2312-8 du code du travail, cette mise en place a des conséquences sur « l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise ». En effet, l'information et la consultation du CSE sont requises dès lors qu'il y a une incidence des mesures appliquées dans l'entreprise sur l'organisation de l'entreprise, quelle que soit leur source même si elles sont la conséquence de dispositions légales.

Il est dans l'intérêt des employeurs, des salariés et du bon fonctionnement du dialogue social que les représentants du personnel puissent se prononcer sur les modalités pratiques de contrôle du « pass sanitaire » et de la vaccination obligatoire. C'est un moyen pour les employeurs de communiquer sur les mesures pratiques qui ont été prises pour permettre d'assurer le contrôle des obligations sanitaires.

En raison de l'obligation qui incombe à l'employeur de contrôler le respect des obligations sanitaires portées par cette loi à compter du lendemain de sa publication, il était cependant nécessaire d'aménager les modalités d'information et de consultation du CSE.

Ainsi, dès la mise en œuvre des mesures, l'employeur en informe le CSE. Cette information déclenche le délai de consultation du CSE d'un mois. Cela signifie que l'employeur a un mois pour réunir le CSE afin qu'il puisse rendre un avis sur les mesures mises en œuvre. Le CSE se réunit pour rendre son avis trois jours après la transmission de l'ordre du jour sur le sujet. »

- « **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 ?**

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.

Les salariés soumis au pass sanitaire peuvent présenter à leur employeur leur justificatif de statut vaccinal complet. Dans ce cas, l'employeur peut conserver le résultat du contrôle opéré et délivrer, le cas échéant, un titre spécifique permettant ensuite une vérification simplifiée.

Attention : l'employeur ne peut pas conserver le justificatif. Autrement dit, l'employeur ne peut pas conserver le QR code mais uniquement le résultat de l'opération de vérification c'est-à-dire l'information selon laquelle le pass est valide ou non.

Les informations ainsi collectées sont des données à caractère personnel soumises au Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD).

Sur la mise en conformité du traitement avec le RGPD : <https://www.cnil.fr/fr/quelles-formalites-pour-les-traitements-de-donnees-de-sante-caractere-personnel>. »

III. Pouvoirs et actions de l'employeur pour le respect des obligations sanitaires

- « **Que peut faire un employeur lorsqu'un salarié refuse de se faire vacciner ou de présenter un pass sanitaire ?**

En cas de refus de présenter ses justificatifs relatifs à l'obligation vaccinale ou de détenir un pass sanitaire, le salarié ne peut plus exercer son activité. Le salarié peut, en accord avec l'employeur, poser des jours de repos conventionnels ou de congés payés. Autrement, l'employeur sera tenu de suspendre le contrat de travail du salarié jusqu'à régularisation de la situation.

En ce qui concerne le pass sanitaire, la loi prévoit, à l'issue du 3^e jour suivant le début de la suspension du contrat, que l'employeur organise un entretien avec le salarié au cours duquel seront examinés les moyens de régulariser sa situation. Concernant l'obligation vaccinale, l'employeur est toutefois également invité à privilégier l'instauration d'un dialogue avec le salarié et à organiser un entretien avec lui pour évoquer les moyens de régulariser sa situation.

Parmi les moyens de régularisation figurent l'affectation temporaire à un poste non-soumis à l'obligation susmentionnée si les besoins et l'organisation de l'entreprise le permettent ou le télétravail, lorsque les missions sont éligibles à ce mode d'organisation de travail.

À l'issue et dans le cas d'une situation de blocage persistante, les procédures de droit commun concernant les contrats de travail peuvent s'appliquer.

- « **Un salarié qui intervient dans plusieurs lieux, dont seulement certains sont soumis à l'obligation vaccinale ou de présentation du pass sanitaire, et refuse de présenter les justificatifs prévus par la loi, peut-il voir l'ensemble de son contrat suspendu ?**

Non, le salarié est soumis à l'obligation vaccinale ou la production du pass sanitaire uniquement pour des lieux ou activités relevant du champ défini par la loi. La suspension du contrat de travail du

salarié refusant de produire ses justificatifs ne vaut que pour les lieux pour lesquels ses justificatifs sont exigés, au prorata du temps de travail que le salarié aurait dû effectuer dans ces lieux. »

- « Pour les salariés en CDD, la période de suspension du contrat pour absence de vaccination ou de présentation d'un pass sanitaire, reporte-t-elle l'échéance du contrat ?

Non, la règle édictée à l'article L. 1243-6 du code du travail, selon laquelle la suspension du CDD ne fait pas obstacle à l'échéance du terme n'est pas modifiée par la loi. Elle a vocation à s'appliquer.

Si le contrat comprend une date de fin définie et que le terme prévu survient pendant la période de suspension, le contrat prend fin à la date prévue, sans être prolongé de la durée de la suspension. »

IV. Vaccination par les services de prévention et de santé au travail (SPST)

Il a été précisé dans le cadre du [protocole pour la vaccination par les services de santé du 9 août 2021](#) que la contribution des médecins et infirmiers en santé au travail peut prendre plusieurs formes :

- L'information et la sensibilisation des salariés et des entreprises sur l'intérêt de la vaccination, notamment par des réunions collectives en entreprises et des échanges individuels avec les salariés qui le souhaitent ;
- Une communication régulière et répétée auprès des salariés sur la possibilité de prendre rendez-vous pour se faire vacciner ;
- La vaccination dans les lieux possibles, notamment les SST, en entreprise, dans les centres de vaccination.

Rédaction : IRIAE Hauts-de-France

**Edouard MISSONNIER – IRIAE Hauts-de-France - Juriste
07 85 17 07 45 – emissonnier@iriaehdf.com**