



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

INFO RAPIDE

Destinataires :

- .Bureau national
- .Fédérations
- .URI
- .UD
- .Secrétaires confédéraux

N°57 du 6 août 2021

« La loi relative à la gestion de la crise sanitaire bientôt applicable »

Dimanche 25 juillet 2021, après 5 jours de débats, le Sénat et l'Assemblée nationale ont fini par adopter le texte de compromis établi par la Commission mixte paritaire. Globalement, cette loi étend les activités et personnes concernées par le « pass sanitaire » et instaure l'obligation vaccinale pour le personnel soignant. Il n'est désormais plus question de licencier les salariés qui ne rempliraient pas ces obligations. Le Premier ministre et plus de 60 députés et 120 sénateurs ont saisi le Conseil constitutionnel. Ce dernier a rendu sa décision le 5 août 2021, validant l'essentiel des dispositions de la loi. Elle a été publiée au Journal officiel du 6 août 2021.

Le « pass sanitaire » doit s'appliquer en principe dès le lendemain de la publication de la loi pour le public (sauf pour les mineurs de 12 à 17 pour lesquels il sera applicable le 30 septembre 2021). Pour les personnes intervenant dans les lieux concernés, dont les salariés, il s'appliquera à compter du 30 août 2021.

Quant à l'obligation vaccinale, elle entrera en application progressivement :

- à compter du lendemain de la publication de la loi en principe : les professionnels pourront encore exercer leur activité en présentant un test virologique négatif au covid-19 ;
- à compter du 15 septembre 2021 : plus de possibilité de présenter un test négatif. Pour continuer à travailler, les professionnels devront être vaccinés (sauf dans certains cas que nous verrons plus bas).

Attention ! Des décrets nécessaires à l'application de ces dispositions sont toujours en attente et devraient être publiés très prochainement. Le « pass sanitaire » et l'obligation vaccinale ne pourront en pratique s'appliquer que lorsqu'ils seront publiés.

1. Prolongation du régime de gestion de la sortie de crise sanitaire et du « pass sanitaire »

La loi prolonge le régime de gestion de la sortie de crise sanitaire au 15 novembre 2021 au lieu du 30 septembre initialement. Ce régime permet notamment au Premier ministre de prendre des mesures de restrictions quant à la circulation des personnes et l'accès aux établissements recevant du public et d'imposer le « pass sanitaire ».

A noter : *le Gouvernement souhaitait une prolongation jusqu'au 31 décembre 2021.*

1.1 Extension du « pass sanitaire »

L'obligation du « pass sanitaire » **lors des déplacements**, vise :

- les voyageurs d'au moins 12 ans en provenance ou à destination de la France continentale, de la Corse ou des collectivités d'Outre-mer ;
- les personnels intervenant dans les services de transport concernés.

L'obligation du « pass sanitaire » **pour accéder à certains lieux**, établissements, services ou événements vise désormais :

- les activités de loisirs ;
- les bars et restaurants, à l'exception de la restauration collective, de la vente à emporter de plats préparés et de la restauration professionnelle routière et ferroviaire ;
- les foires, séminaires et salons professionnels (*à noter : les séminaires ont été ajoutés à liste lors de la dernière version de la loi*) ;
- sauf en cas d'urgence, les services et établissements de santé, sociaux et médicaux sociaux, pour les seules personnes accompagnant ou rendant visite aux personnes accueillies pour des soins programmés ;
- sauf en cas d'urgence, les déplacements de longue distance par transports publics inter-régionaux (train, avion, car).

Le projet de loi initial envisageait d'étendre l'obligation du « pass sanitaire » aux « grands établissements et centres commerciaux ». La loi supprime cette obligation mais autorise le préfet à l'imposer en cas de risque élevé de contamination pour accéder aux grands magasins et centres commerciaux au-delà d'un seuil défini par décret.

Ces dispositions s'appliquent :

- pour le public (personnes majeures), dès l'entrée en vigueur de la loi, début août ;
- pour les mineurs de 12 à 17 ans, à compter du 30 septembre 2021 ;
- Pour les personnes intervenant dans ces lieux, à compter du 30 août 2021.

A noter : le « pass sanitaire » était déjà obligatoire pour les voyageurs en provenance ou à destination de la France continentale, de la Corse ou des collectivités d'Outre-mer et pour accéder à de grands rassemblements de personnes pour des activités de loisirs et des foires et salons. Un décret du 19 juillet 2021 a abaissé la jauge de 1 000 personnes pour les grands rassemblements applicable depuis le 9 juin, à 50 personnes à compter du 19 juillet 2021.

1.2 La forme de la présentation du « pass sanitaire »

La loi limite les données accessibles aux personnes chargées de contrôler le « pass sanitaire » qui ne peuvent ni les conserver ni les utiliser à d'autres fins, et précise que pour accéder aux divers lieux/établissements/événements, la présentation des papiers d'identité ne pourra être exigée que par les agents des forces de l'ordre.

Les salariés d'établissements/lieux ouverts au public peuvent présenter un justificatif vaccinal à l'employeur qui pourra alors le conserver jusqu'au 15 novembre 2021.

Pour la CFDT, la précision du champ d'application du « pass sanitaire » était nécessaire au regard de la nature de la mesure et de ses conséquences notamment pour les salariés et agents. Mais des questions subsistent, notamment celle de savoir qui sont les personnes qui, intervenant sur les lieux/établissements/services, sont soumises à cette obligation.

1.3 Les conséquences du défaut de présentation du « pass sanitaire »

Suppression du licenciement au profit d'une suspension du contrat de travail

Pour rappel, le projet de loi initial prévoyait la possibilité pour l'employeur de licencier un salarié qui n'était plus en mesure d'exercer son activité depuis plus de 2 mois, faute d'avoir présenté son « pass sanitaire ». Cette référence au licenciement, fortement contestable, a finalement été supprimée.

Il est désormais prévu que les salariés et agents publics qui ne sont pas en mesure de présenter leur « pass » et qui n'ont pas convenu avec leur employeur d'utiliser des jours de repos ou de congés payés, verront leur contrat de travail et leur rémunération suspendus le jour même. Et ce, jusqu'à ce qu'ils produisent les justificatifs requis.

Si cette situation perdure au-delà d'une durée équivalente à 3 jours travaillés, l'employeur doit convoquer le salarié ou l'agent à un entretien pour examiner avec lui les moyens de régulariser la situation, notamment les possibilités d'affectation, le cas échéant temporaire, au sein de l'entreprise sur un autre poste sans contact avec le public.

Pour la CFDT, la suppression de la cause de licenciement prévue dans le texte initial est opportune. La loi oblige désormais à un dialogue entre l'employeur et le salarié qui pourrait permettre de débloquer certaines situations. Nous saluons l'incitation des employeurs à proposer au salarié concerné son affectation temporaire sur un poste non soumis au « pass sanitaire ». Les modalités de suspension du contrat de travail ou réaffectation sur un autre poste mériteraient d'être formalisées (présence d'un écrit, délai, garantie d'un retour sur le même poste ou un poste équivalent, etc). L'absence de précision pourrait être de nature à créer une insécurité pour les salariés.

Attention, si la non-présentation du « pass sanitaire » ne pourra pas constituer en soi une cause de licenciement, cela n'interdit pas à l'employeur de licencier pour une autre cause. Cela pourrait être par exemple les conséquences de l'absence du salarié sur le fonctionnement ou l'organisation de l'entreprise. Cela dit, le « pass sanitaire » n'est pour le moment applicable que pour la période comprise entre le 30 août et le 15 novembre 2021. Quoi qu'il en soit, en aucun cas, le non-respect de l'obligation de « pass sanitaire » ne pourra selon nous constituer une faute.

Pas de rupture anticipée pour les contrats courts

La loi adoptée ouvrait un nouveau cas de rupture anticipée des contrats courts, en permettant à l'employeur de rompre le CDD ou le CTT (contrat de travail temporaire, l'employeur étant l'entreprise de travail temporaire, ETT) avant son terme selon les mêmes modalités et conditions que pour un licenciement pour motif personnel (y compris les salariés protégés). Le Conseil constitutionnel a censuré cette disposition considérant que le législateur avait institué une différence de traitement injustifiée entre les salariés en contrat à durée indéterminée ou en contrat à durée déterminée ou de mission.

La CFDT estimait que cette mesure était disproportionnée et qu'elle impactait trop fortement les salariés en situation de précarité. En effet, les secteurs d'activité visés par l'obligation de « pass sanitaire » sont également ceux qui recourent de manière régulière à ce type de contrats. C'est pourquoi la CFDT se satisfait de la censure de cette disposition par le Conseil constitutionnel.

2. Instauration d'une obligation vaccinale pour le personnel soignant

2.1 Qui est concerné ?

Cette obligation est notamment applicable aux personnes exerçant leurs activités dans les établissements et services de santé et médico-sociaux, ainsi qu'aux personnels de santé exerçant hors de ces établissements et services, aux salariés employés à domicile pour des personnes en situation de perte d'autonomie ou de handicap, aux pompiers des services d'incendie et de secours, à certaines personnes investies de missions de sécurité civile (militaires, pilotes et personnels navigants et membres des associations agréées), aux personnes exerçant des activités de transport sanitaire ainsi qu'aux prestataires de services et distributeurs de matériel médical.

Cependant, les personnes qui justifient d'une contre-indication à la vaccination sont exemptées de l'obligation vaccinale (sur présentation d'un certificat médical qui peut comprendre une date de validité). Un décret doit venir préciser les cas de contre-indication en question après avis de la Haute Autorité de santé.

2.2 Comment les salariés et agents justifient-ils de leur vaccination ?

Les salariés ou agents publics concernés par l'obligation vaccinale doivent présenter un justificatif de leur vaccination, ou le cas échéant, un certificat de contre-indication à la vaccination ou encore, un certificat de rétablissement après une contamination par le Covid-19 à leur employeur (jusqu'au 14 septembre 2021, ils ont également la possibilité de présenter le résultat négatif d'un test virologique). Les éléments permettant d'établir ces justificatifs seront déterminés par décret.

La loi définitivement adoptée précise désormais que les personnes soumises à l'obligation vaccinale contre le Covid-19 peuvent transmettre le certificat de rétablissement ou le certificat médical de contre-indication au médecin du travail compétent, qui informe l'employeur, sans délai, de la satisfaction à l'obligation vaccinale avec, le cas échéant, le terme de validité du certificat transmis.

Cette mention est une nette amélioration par rapport au texte initial de base et **va dans le sens des observations que la CFDT avait formulées relatives au respect du secret médical** des salariés et agents vis-à-vis de l'employeur. Cette procédure ne permet cependant pas de garantir totalement le respect du secret médical.

- D'abord, dans le cas où le certificat de contre-indication comporte un terme dont l'employeur aura forcément connaissance et qui révélera que le salarié présente une contre-indication au vaccin.
- Ensuite, parce que la loi ne précise pas que le salarié peut également remettre son certificat de statut vaccinal au médecin du travail.

Pour la CFDT, le salarié doit, en tout état de cause, pouvoir remettre son certificat de statut vaccinal au médecin du travail.

2.3 Comment sont conservées les données ?

La loi dispose désormais que les employeurs conservent les données de manière sécurisée jusqu'à la fin de l'obligation vaccinale (ils devront ensuite les détruire).

La CFDT regrette qu'aucune précision ne soit faite sur le caractère « sécurisé » de cette conservation.

2.4 Quelles sont les conséquences du non-respect de l'obligation vaccinale pour le salarié ou l'agent ?

Le projet de loi initial créait un nouveau motif de licenciement spécifique lié au non-respect de l'obligation vaccinale contre le Covid-19. Le fait de ne plus pouvoir exercer pendant une période de plus de 2 mois en raison du non-respect de l'obligation vaccinale justifiait le licenciement pour une cause réelle et sérieuse. Les indemnités de licenciement étaient dues dans la mesure où il ne s'agissait pas d'un licenciement pour faute grave ou lourde.

La loi ne fait désormais plus du tout mention d'un possible licenciement. Le non-respect de l'obligation vaccinale entraîne une interdiction d'exercer qui conduit à une suspension du contrat de travail sans rémunération, à moins que le salarié n'utilise, avec l'accord de son employeur, des jours de repos conventionnels ou de congés payés. La suspension prend fin dès que le salarié remplit l'obligation vaccinale.

Cette suspension n'a pas pour objet de repousser le terme d'un CDD ou CTT. Le contrat prendra fin à son terme si celui-ci intervient pendant la suspension.

Précision notable, pendant cette suspension, le salarié conserve le bénéfice des garanties de protection sociale complémentaire auxquelles il a souscrit.

Les mêmes dispositions sont prévues pour les agents de la Fonction publique.

Pour la CFDT, la suppression de la cause de licenciement prévue dans le texte initial est importante. Celle-ci était particulièrement sévère, d'autant qu'elle n'est prévue pour aucune des obligations vaccinales déjà existantes pour le personnel soignant. La loi privilégie dorénavant des échanges entre l'employeur et le salarié qui doivent permettre de débloquer certaines situations.

En revanche, les modalités de la suspension du contrat mériteraient d'être précisées afin de mieux sécuriser la situation du salarié (présence d'un écrit, délai, garantie d'un retour sur le même poste...).

Attention, si la non-présentation du certificat de statut vaccinal ne pourra pas constituer en soi une cause de licenciement, cela n'interdit pas à l'employeur de licencier pour une autre cause. Cela pourrait être par exemple les conséquences de l'absence du salarié sur le fonctionnement ou l'organisation de l'entreprise. Quoi qu'il en soit, en aucun cas, le non-respect de l'obligation vaccinale ne pourra selon nous constituer une faute.

3. Une information du CSE sur le « pass sanitaire » et l'obligation vaccinale

La loi prévoit que dans les entreprises et établissements d'au moins 50 salariés, l'employeur informe, sans délai et par tout moyen, le CSE des mesures de contrôle résultant de la mise en œuvre des obligations vaccinales et relatives à la présentation du « pass sanitaire ». 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 l'information par l'employeur. Elle crée ainsi une dérogation à la consultation du CSE sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise ce qui est dommageable.

En effet, **pour la CFDT, le rôle des représentants du personnel est fondamental** dans l'instauration des mesures relatives au « pass sanitaire » et à l'obligation vaccinale. Un avis du CSE qui interviendrait *a posteriori* de l'instauration des mesures verrait son intérêt limité. C'est pourquoi, il est important que le CSE demande la tenue d'une réunion le plus rapidement possible, en amont de la mise en place de toute mesure relative au « pass sanitaire » et à l'obligation vaccinale au sein de l'entreprise, en vue d'évaluer son impact sur l'organisation et les conditions de travail et d'en limiter les conséquences sur l'emploi.

4. Instauration d'une autorisation spéciale d'absence pour vaccination

La loi introduit une autorisation spéciale d'absence pour se faire vacciner. Cette absence est rémunérée et assimilée à une période de travail effectif pour les congés payés ainsi que les différents droit légaux ou conventionnels liés à l'ancienneté.

La CFDT salue l'autorisation d'absence pour vaccination qui s'impose à l'employeur mais regrette qu'aucune disposition n'ait été prévue pour permettre de faire face à d'éventuels effets secondaires fréquemment observés dans les 24h-48h suivant l'injection.