

**Renforcement de la mobilisation vaccinale – Q&A**  
**En date du 16/07/2021**

**PASS SANITAIRE**

---

**Quelle est la liste des établissements dans lesquels le pass sanitaire sera désormais exigé ?**

- A partir du **21 juillet 2021** : le pass sanitaire est étendu à tous les lieux de loisirs et de culture rassemblant plus de 50 personnes.
- A partir **de début août** : le pass sanitaire est étendu aux cafés, restaurants, centres commerciaux, hôpitaux, maisons de retraite, établissements médico-sociaux, ainsi qu'aux voyages en avions, trains et cars pour les trajets de longue distance.
- D'autres lieux pourront s'ajouter à cette liste par la suite si nécessaire selon la situation épidémique.

**Les salariés des lieux sont-ils concernés par l'extension du pass sanitaire ? Qui contrôlera leur pass sanitaire ?**

- Comme l'a indiqué le président de la République dans son allocution du 12 juillet, le pass sanitaire concernera aussi bien les clients, les usagers que les personnes travaillant dans les établissements concernés.
- Si les clients sont concernés par le pass sanitaire à partir de juillet ou de début août, les salariés ne le seront qu'à partir du 30 août.
- C'est le responsable de l'établissement qui contrôlera que ces salariés ont bien un pass sanitaire en règle (soit un schéma vaccinal complet, soit la preuve d'un test négatif de moins de 48 heures, soit le résultat d'un test positif attestant du rétablissement de la Covid-19, datant d'au moins 11 jours et de moins de 6 mois)

## **Quelles conséquences pour les salariés réticents ?**

- L'employeur doit dans un premier temps s'entretenir avec son salarié pour lever les craintes que pourraient avoir certains salariés sur le vaccin, mais aussi faciliter leur accès à la vaccination.
- Le Gouvernement a prévu d'inscrire dans le projet de loi une autorisation d'absence afin de permettre aux salariés de se faire vacciner sur leur temps de travail, sans perte de leur rémunération.
- Si certains salariés devaient ne pas respecter ces obligations, le Gouvernement prévoit un procédure plus souple et incitative qui permette à l'employeur de suspendre le contrat de travail du salarié jusqu'à ce que celui-ci atteste d'un schéma vaccinal complet. Cette suspension peut durer jusqu'à deux mois maximum. Pendant cette durée, ils ne seront pas rémunérés.
- A l'issue de ce délai seulement, l'employeur peut engager une procédure de licenciement.

## **Y aura-t-il une autorisation d'absence rémunérée pour permettre aux salariés de se faire vacciner ? Quid du secret médical ?**

- La loi prévoira la possibilité, pour le salarié, de s'absenter de droit pour aller se faire vacciner pendant son temps de travail. Il aura droit à un maintien de sa rémunération. Il devra présenter une preuve de son rendez-vous à son employeur.
- Cette possibilité est ouverte sur la base du volontariat. Le salarié a la possibilité de se faire vacciner en dehors de son temps de travail s'il ne souhaite pas informer son employeur de sa situation vaccinale.
- Lorsqu'il vérifie la validité du pass sanitaire du salarié, l'employeur n'a pas accès aux informations détaillant les raisons de la validité du pass (vaccination complète, test PCR négatif, certificat de rétablissement). Le secret médical peut être préservé.

## **Quid des employés des centres commerciaux (boutiques de prêt-à-porter par exemple) ?**

- Ils devront également avoir un pass sanitaire dès lors que le centre commercial dans lequel ils travaillent entre dans l'obligation d'accès avec pass sanitaire.
- Le périmètre précis de cette obligation sera précisé dans les prochains jours.

**Les propriétaires d'établissements où le pass sanitaire sera étendu (bars, restaurants, cinéma...) seront-ils chargés de contrôler le pass sanitaire de leurs clients à l'entrée ?**

- Oui. Le pass sanitaire pourra être utilisé et contrôlé soit en format numérique via la fonctionnalité Carnet de l'application TousAntiCovid, soit en format papier en présentant directement les différents documents (test RT-PCR ou attestation de vaccination).
- L'application permet de scanner le QR Code présent sur les documents numériques ou papiers.

**Devront-ils systématiquement refuser d'accueillir un client qui ne pourrait pas justifier d'un passe sanitaire valide ?**

- Oui.

**Des contrôles seront-ils diligentés pour vérifier que les établissements vérifient correctement le pass sanitaire à l'entrée ?**

- Un plan de contrôle sera mis en place pour vérifier la manière dont les établissements concernés l'appliquent. Ils pourront notamment être diligentés par les forces de l'ordre.

**Des sanctions sont-elles prévues pour les établissements laxistes ou récalcitrants ? De quel ordre ?**

- Le fait de ne pas contrôler le pass sera puni d'un an d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende.
- Pour les salariés des établissements recevant du public soumis au pass sanitaire, une contravention de 135€ pourra également être prononcée à l'encontre du salarié en cas de non-respect. Celle-ci s'appliquera également aux clients qui ne disposent pas du pass sanitaire requis.

**Le pass sanitaire sera-t-il exigé à l'entrée des entreprises ? Dans les restaurants d'entreprise ?**

- Le pass sanitaire s'applique pour les établissements recevant du public lorsqu'il y a plus de 50 clients. Il ne s'applique pas au sein des entreprises.
- En conséquence, il ne s'appliquera donc pas pour les restaurants d'entreprise.

**Quid des salariés en CDD qui ne justifieraient pas d'un pass sanitaire puisque le PJJL ne vise que le licenciement et donc le CDI ?**

- Pour les CDD en cours et qui durent au-delà de fin août, la loi devra préciser ce point et permettre de créer une rupture du CDD en cas d'absence de pass sanitaire valide au-delà d'une période.
- Pour les CDD post fin août, le pass sanitaire sera demandé au moment du recrutement.

**Quid des salariés protégés dont le mandat représentatif ne sera pas suspendu, même si le contrat de travail l'est ?**

- Des dispositions spécifiques seront prévues dans la loi.

## **OBLIGATION VACCINALE**

---

### **Quelles sont les professions concernées ?**

Sont concernées par l'obligation vaccinale, les personnes exerçant leur activité régulière dans :

- Les établissements de santé mentionnés
- Les centres de santé
- Les maisons de santé
- Les centres et équipes mobiles de soins
- Les services de santé
- Les services de santé au travail
- Les établissements et services médico-sociaux mentionnés
- Les services de protection maternelle et infantile
- Les professionnels employés par un particulier employeur 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 professionnels et les volontaires des services d'incendie et de secours
- Les personnes exerçant l'activité de transport sanitaire

### **Quelles sanctions en cas de refus ?**

- A partir du 15 septembre, il sera demandé aux directeurs d'établissements concernés par l'obligation vaccinale de vérifier les certificats de vaccination de leurs salariés ou que ceux-ci ont bien entamé les démarches pour le faire.
- En cas d'absence de vaccination, l'employeur sera d'abord invité à engager le dialogue avec les salariés concernés pour leur rappeler leurs obligations.
- Si cela ne suffit pas, le projet de loi sur l'état d'urgence sanitaire prévoit que l'employeur pourra suspendre le contrat de travail – et par conséquent, la rémunération de la personne – pour une durée pouvant aller jusqu'à 8 semaines, le temps qu'elle puisse achever son parcours de vaccination.
- En cas de refus persistant, et en application du code du Travail, un licenciement pourra être prononcé.

### **Les employeurs pourront-ils refuser un poste à une personne si cette dernière n'est pas vaccinée ?**

- Oui, au moment du recrutement, le candidat qui refuse de se faire vacciner et ne démontre pas de contre-indication médicale peut se voir opposer un refus d'embauche, dans le cas où le poste auquel il postule est soumis à l'obligation vaccinale.

### **Comment concilier obligation vaccinale et respect du secret médical ?**

- L'employeur pourra vérifier la réalisation de l'obligation vaccinale. Dès lors que ces obligations sont prévues par la loi, elles permettent à l'employeur de réaliser ces vérifications.