



FLASH INFO

Les avancées du projet de loi relatif à la gestion de la crise sanitaire

07/23/2021

Le projet de loi relatif à la gestion de la crise sanitaire (ou « passe sanitaire et obligation vaccinale ») a été adopté cette nuit en première lecture par l'Assemblée nationale.

Le texte adopté est disponible [ICI](#) (avec lien vers les amendements adoptés en séance publique).

Les principales modifications, en lien avec l'[avis récent du Conseil d'État](#), sont les suivantes :

- Doivent être vaccinés contre la covid-19, sauf contre-indication médicale reconnue, l'ensemble des personnes visées à l'article 5 de la loi, dont notamment les **personnes exerçant leur activité dans les établissements de santé** mentionnés à l'article L. 6111-1 du CSP et dans les **ESMS** mentionnés aux 2°, 3°, 5°, 6°, 7°, 9° et 12° du I de l'article L. 312-1 du CASF, à l'exception des travailleurs handicapés d'ESAT et des personnes chargées de l'exécution d'une tâche ponctuelle au sein des locaux.
- Ces personnes doivent établir satisfaisant à leur obligation vaccinale en présentant le justificatif de statut vaccinal sous une **forme permettant seulement à leur employeur de s'assurer que**

de statut vaccinal sous une **forme permettant seulement à leur employeur de s assurer que ces personnes ont satisfait à cette obligation**, lorsqu'elles sont salariées ou agents publics.

Pour les autres personnes concernées, les **ARS compétentes** accèdent aux données relatives au statut vaccinal de ces mêmes personnes, avec le concours des organismes locaux d'assurance maladie.

- Les personnes soumises à l'obligation vaccinale **peuvent autoriser leur employeur ou l'ARS compétente à conserver le justificatif de statut vaccinal** concernant la covid 19 jusqu'à la fin de l'obligation vaccinale.

Il pourra être opportun d'élaborer un « formulaire-type » à diffuser auprès des établissements pour recueillir l'accord des personnels concernés.

- Les **employeurs sont chargés de contrôler le respect de l'obligation vaccinale** par les personnes placées sous leur responsabilité.

Cette responsabilité peut avoir des enjeux conséquents, vis-à-vis des autres salariés (obligation de sécurité, potentielle faute inexcusable) comme des usagers.

- Lorsqu'un salarié ne présente pas les justificatifs **et s'il ne choisit pas de mobiliser, avec l'accord de son employeur, des jours de repos conventionnels ou des jours de congés payés, ce dernier lui notifie par tout moyen, le jour même, la suspension de son contrat de travail. Cette suspension, qui s'accompagne de l'interruption du versement de la rémunération, prend fin dès que le salarié produit les justificatifs requis.**

Tel que formulé, il apparaît que l'employeur a l'obligation de procéder à la notification de suspension du contrat de travail du salarié concerné (par mail, SMS, lettre remise en main propre...).

- **Lorsque cette situation se prolonge pendant une durée de 3 jours, l'employeur convoque le salarié à un entretien** afin d'examiner avec lui les moyens de régulariser sa situation.

La convocation à cet entretien apparaît obligatoire. Les modalités de cet entretien ne sont pas précisées (notamment l'assistance ou non du salarié, l'existence d'un délai entre la convocation et l'entretien ou encore la faculté d'entretien à distance).

- Le fait pour un salarié de ne plus pouvoir exercer son activité pendant une **durée cumulée supérieure à l'équivalent de deux mois de journées travaillées** suivant le non-respect de l'obligation justificatifs **peut être un motif spécifique constituant une cause réelle et sérieuse de licenciement**. Dans ce cas, l'employeur respecte les modalités et conditions définies pour le licenciement pour motif personnel et, pour les salariés protégés, à la procédure d'autorisation auprès de l'administration.

La mention « peut » et non « doit » sous-entend une simple faculté pour l'employeur, lequel pourrait décider de maintenir le contrat de travail du salarié (par exemple en s'accordant sur un congé sans solde). En cas de licenciement et à défaut de précision contraire, le salarié devrait être éligible à l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement mais pas à l'indemnité compensatrice de préavis, dans la mesure où il est dans l'impossibilité de l'effectuer.

- Le **CDD** peut également être rompu avant l'échéance du terme à l'initiative de l'employeur, sans que des dommages-intérêts pour rupture anticipée ne soient dus. L'indemnité de fin de contrat reste due, à l'exclusion de la période de suspension liée au défaut de présentation des justificatifs. Il en va de même pour les contrats de mission.

- **Le CSE (ou le cas échéant le CSEC) doit être informé et consulté sur les modalités de mise en œuvre de l'obligation vaccinale** ainsi que de la subordination de l'accès des personnes au sein de la structure à la présentation soit du résultat d'un examen de dépistage virologique ne concluant pas à une contamination par la covid-19, soit d'un justificatif de statut vaccinal concernant la covid-19, soit d'un certificat de rétablissement à la suite d'une contamination par la covid-19, en tenant compte d'une densité adaptée aux caractéristiques des lieux concernés, y compris à l'extérieur, pour permettre de garantir la mise en œuvre de mesures de nature à prévenir les risques de propagation du virus

→ Pourraient notamment être utilement soumis au CSE le formulaire d'autorisation remis au salarié pour la conservation du justificatif de statut vaccinal ou les modalités de l'entretien sur les modalités de régularisation.

→ Le projet prévoit que cette consultation pourra être réalisée après la décision de l'employeur et ce dans un délai de 2 mois à compter de la mise en place des mesures de contrôle.

→ Le projet prévoit, par contre, que le CSE est informé sans délai des mesures de contrôle.

Prochaine étape : l'examen du projet de loi en première lecture devant le Sénat ce vendredi 23 juillet !

L'équipe Picard Avocats



Picard avocats

31, rue du Faubourg Poissonnière - 75009 PARIS

contact@picard-avocats.com

01 84 25 14 70

www.picard-avocats.com

Ce document a une vocation d'information générale et ne saurait constituer une consultation ou un avis juridique. Pour toute information complémentaire, le cabinet Picard avocats reste disponible. Si vous souhaitez recevoir les newsletters du cabinet, envoyez-nous un email à l'adresse contact@picard-avocats.com.

