

---

## Analyse du projet de loi relatif à la gestion de la crise

*Sous réserve de la décision du Conseil constitutionnel attendue le 5 août*

---

Consulter le [texte issu de la CMP](#)

Pour mémoire, le « **passé sanitaire** » est la présentation, numérique (via l'application TousAntiCovid) ou papier, d'une preuve sanitaire pouvant prendre 3 formes :

1. la vaccination (schéma vaccinal complet et délai nécessaire après la dernière injection),
2. la preuve d'un test négatif
3. ou le résultat d'un test RT-PCR positif attestant du rétablissement de la Covid-19, datant d'au moins 11 jours et de moins de 6 mois.

- **Prolongation de l'état d'urgence sanitaire**

L'état d'urgence sanitaire est prolongé du 30 septembre au **15 novembre 2021**, au lieu du 31 décembre 2021 souhaité par le gouvernement.

Compte tenu de la situation sanitaire outre-mer, l'état d'urgence sanitaire récemment déclaré ( décret du 13 juillet 2021) à la Réunion et en Martinique y est prolongé jusqu'au 30 septembre 2021. L'état d'urgence sanitaire est également déclaré en Guadeloupe, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin dès son entrée en vigueur et jusqu'au 30 septembre 2021. Le texte prévoit en outre que si l'état d'urgence devait être déclaré à Mayotte par décret avant le 30 août, il serait applicable jusqu'au 30 septembre.

- **Application du « passé sanitaire » au PUBLIC début août dans certains établissements**

Le Premier Ministre peut, par décret, conditionner l'accès à certains lieux au passé sanitaire et notamment :

- aux **activités de loisirs**, sans l'application d'un seuil, et aux activités de restauration ou de débit de boisson
- aux **salons professionnels et séminaires**,
- aux **déplacements de longue distance** par les transports publics interrégionaux.

De même, les **préfets** peuvent, sur décision motivée, exiger le passé sanitaire pour l'accès aux **grands magasins et centres commerciaux**, « lorsque leurs caractéristiques et la gravité des risques de contamination le justifient », au-delà d'un seuil défini par décret à venir, et « dans des conditions garantissant l'accès des personnes aux biens et services de première nécessité ainsi, le cas échéant, qu'aux moyens de transport ».

**NB : l'entrée en vigueur de la loi interviendra le lendemain de sa publication au Journal Officiel**, soit dans les 1ers jours du mois d'août, en raison de la saisine du Conseil constitutionnel qui rendra sa décision le 5 août.

La réglementation est applicable à compter du 30 septembre 2021 pour les **mineurs** de plus de 12 ans.

En dehors de ces lieux, il ne peut être exigé de passe sanitaire sous peine de sanction.

- **Contrôle de la détention du « passe sanitaire » par l'exploitant**

La présentation du passe sanitaire peut être effectuée sous format **papier ou numérique** et les mesures sanitaires classiques continuent de s'appliquer. Les données ne peuvent être conservées ni utilisées à d'autres fins.

A noter que les personnes en charge des contrôles doivent être « nommément désignées ». Le contrôle porte sur le passe sanitaire uniquement et non sur l'identité des personnes, ni sur la nature du passe (vaccination, test PCR négatif, etc.). Un décret est attendu et précisera le détail de la mise en œuvre de cette obligation.

Lorsque l'exploitant d'un lieu ou d'un établissement ne contrôle pas la détention du passe sanitaire, il est mis en demeure par l'autorité administrative de se conformer aux obligations qui sont applicables à l'accès au lieu concerné.

Si la mise en demeure reste infructueuse après un délai qui ne peut être supérieur à 24 heures ouvrées, l'autorité administrative peut ordonner la fermeture administrative du lieu pour une durée maximale de sept jours. La mesure de fermeture administrative est levée si l'exploitant du lieu ou établissement ou le professionnel responsable de l'évènement apporte la preuve de la mise en place des dispositions lui permettant de se conformer auxdites obligations.

Si un manquement est constaté à plus de trois reprises au cours d'une période de 45 jours, il est puni d'un an d'emprisonnement et de 9 000 € d'amende.

Le fait de conserver les documents issus du passe sanitaire ou de les réutiliser à d'autres fins est puni d'un an d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende

- **Application du « passe sanitaire » aux SALARIÉS des établissements concernés et aux intervenants à compter du 30 août**

- **cas général**

Les salariés peuvent **autoriser leur employeur à conserver le justificatif** de statut vaccinal jusqu'à la fin de la période d'exigence, afin de permettre une vérification simplifiée.

A noter que l'exigence du passe sanitaire est prévue pour les personnes qui interviennent dans les ERP visés « lorsque la gravité des risques de contamination en lien avec les activités qui y sont pratiquées le justifie, au regard notamment de la densité de population observée ou prévue » ; cette formulation pourrait permettre l'accès ponctuel aux locaux sans passe, en-dehors des heures d'affluence par exemple, mais une confirmation des pouvoirs publics serait la bienvenue.

- **absence de présentation du passe sanitaire**

Si un salarié ne se soumet pas à l'obligation de présenter son passe sanitaire à son employeur, celui-ci peut suspendre le contrat de travail du salarié, **en lui notifiant cette suspension le jour même, par tout moyen**. La suspension entraîne la suspension de la rémunération et prend fin au jour où le salarié est en mesure de fournir le justificatif exigé.

*NB : pour les personnes soumises à l'obligation de vaccination – ce qui n'est pas prévu pour celles soumises au seul passe - cette suspension ne peut être assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits à congés payés et des droits liés à l'ancienneté. La décision du Conseil constitutionnel pourra peut-être éclairer cette différence.*

Si le salarié dispose de **jours de congés payés ou de repos conventionnels**, il peut, avec l'accord de son employeur, les prendre afin que son contrat ne soit pas suspendu. S'il présente les justificatifs exigés à l'issue de ses congés, il reprend normalement le travail. Dans le cas contraire, son contrat de travail est suspendu à partir de la date de fin de ses congés.

Après une **suspension du contrat de travail** d'une durée équivalente à **3 jours travaillés**, l'employeur convoque le salarié à un **entretien afin de chercher ensemble une solution pour régulariser sa situation**, notamment via une affectation temporaire, le cas échéant, sur un autre poste ne nécessitant pas la détention d'un passe sanitaire.

**A noter** : le projet de loi tel qu'adopté définitivement **ne prévoit plus de création d'un motif spécifique de licenciement** pour non-présentation du passe sanitaire ; la suspension du contrat de travail se poursuivrait donc jusqu'à la présentation du justificatif ou jusqu'à la fin de la période d'obligation du passe.

#### ➤ **cas des salariés en CDD et des intérimaires**

Concernant les **salariés en CDD** dont le contrat de travail serait suspendu, il est possible pour l'employeur de **rompre le contrat** dans les conditions définies pour le licenciement (référence à l'article L.1232-1 du Code du travail et, pour les salariés protégés, au livre IV de la deuxième partie dudit code).

Les dommages et intérêts prévus en cas rupture anticipée du CDD ne sont alors pas dus au salarié ; le salarié perçoit néanmoins l'indemnité de fin de contrat prévue à l'article L.1243-8, sans tenir compte de la période de suspension. Il en va de même concernant les intérimaires, dans les mêmes conditions.

- **Autorisation d'absence pour se rendre aux rendez-vous médicaux liés aux vaccinations contre la covid-19**

Les salariés et les stagiaires bénéficient d'une **autorisation d'absence pour aller se faire vacciner** sur leur temps de travail.

Une autorisation d'absence peut également être accordée aux salariés ou stagiaires accompagnant un mineur ou un majeur protégé dont ils ont la charge à ces mêmes rendez-vous.

Ces absences n'entraînent **aucune diminution de la rémunération** et sont **assimilées 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 dans l'entreprise.

- **Information-consultation du CSE**

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, l'employeur doit **informer**, sans délai et par tout moyen, le comité social et économique des mesures de contrôle du passe sanitaire.

**L'avis du CSE** peut intervenir après mise en œuvre de ces mesures, au plus tard dans un délai d'un mois à compter de la communication par l'employeur des informations sur ces mesures

- **Durée d'isolement en cas de contamination**

La durée d'isolement passe à 10 jours en cas de contamination.

- **Bilan économique hebdomadaire du passe sanitaire**

Jusqu'au 31 octobre, le gouvernement remet au Parlement une évaluation hebdomadaire de l'impact économique de l'extension du passe sanitaire aux activités en intégrant notamment une évaluation de la perte de chiffre d'affaires liée à l'application de ces dispositions.