

Obligation de vaccination ou de détenir un pass sanitaire pour certaines professions

publié le 09.08.21 mise à jour 21.09.21

[Employeur / chef d'entreprise](#) [Salarié](#) [Santé au travail](#)

[Vaccination et pass sanitaire au travail](#)

I. CHAMP D'APPLICATION DE L'OBLIGATION DE PASS SANITAIRE DANS LE MILIEU PROFESSIONNEL

- ▶ [Qu'est-ce que le pass sanitaire ?](#)
- ▶ [Quels sont les lieux concernés par l'obligation de pass sanitaire ?](#)
- ▶ [Quel est le calendrier retenu pour l'application des règles en matière de pass sanitaire ?](#)
- ▶ [Quels sont les professionnels concernés par l'obligation de présentation du pass sanitaire](#)
- ▶ [Les personnels de cuisine sont-ils soumis au pass sanitaire](#)
- ▶ [Les salariés de moins de 18 ans seront-ils soumis à l'obligation de pass sanitaire ?](#)
- ▶ [Le personnel des restaurants disposant uniquement d'une terrasse, ou servant uniquement des plats à emporter, doit-il présenter un pass sanitaire ?](#)
- ▶ [Les obligations de pass sanitaire sont-elles applicables aux restaurants collectifs ?](#)
- ▶ [Que vise le déplacement longue distance ?](#)
- ▶ [Le port du masque est-il obligatoire pour les salariés disposant d'un pass ?](#)

II. CHAMP D'APPLICATION DE L'OBLIGATION VACCINALE DANS LE MILIEU PROFESSIONNEL

- ▶ [Quels sont les établissements et les salariés concernés par l'obligation vaccinale ?](#)
- ▶ [Qui est en charge du contrôle de l'obligation vaccinale ?](#)
- ▶ [Quel est le calendrier retenu pour l'obligation vaccinale ?](#)
- ▶ [Une adaptation des mesures est-elle prévue dans les DOM encore en État d'Urgence Sanitaire ?](#)
- ▶ [Qu'est-ce qu'une tâche ponctuelle ?](#)

III. CONDITIONS D'APPLICATION DANS LES ENTREPRISES

- ▶ [Faut-il prévoir l'intégration de dispositions particulières dans le règlement intérieur ?](#)
- ▶ [Qui pourra contrôler les justificatifs des clients dont la loi impose la présentation ? Des salariés pourront-ils procéder à ce contrôle ?](#)
- ▶ [Peut-on demander à un salarié d'utiliser son matériel personnel \(téléphone notamment\) pour contrôler le pass sanitaire des clients ?](#)
- ▶ [Lorsque le responsable de l'établissement visé par l'obligation de présentation du pass sanitaire n'est pas l'employeur, qui est en charge du contrôle ?](#)
- ▶ [Lorsque l'employeur n'est pas le responsable d'établissement et ne contrôle pas lui-même le salarié, le salarié qui ne pourrait pas accéder aux locaux pour non-présentation du pass doit-il informer son employeur ?](#)
- ▶ [Qui contrôlera le respect des obligations prévues par la loi pour les salariés intérimaires ?](#)
- ▶ [Qui contrôlera le respect des obligations prévues par la loi pour les salariés d'un groupement d'employeurs ?](#)
- ▶ [Un employeur peut-il demander la preuve à un salarié de sa vaccination ou de son pass sanitaire ?](#)
- ▶ [Lors d'un recrutement à quel moment l'employeur peut-il demander au salarié la preuve de sa vaccination ou de son pass sanitaire ?](#)
- ▶ [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 ?](#)
- ▶ [Comment respecter le secret médical lors du contrôle des justificatifs prévus par la loi ?](#)
- ▶ [Quel est le rôle de la médecine du travail vis-à-vis des salariés dans ce contexte ?](#)
- ▶ [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 ?](#)
- ▶ [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 ?](#)
- ▶ [S'agissant de l'autorisation d'absence pour se faire vacciner : la durée peut-elle être limitée ?](#)
- ▶ [En cas d'absence pour vaccination, les heures non effectuées restent payées mais peuvent-elles être récupérées ?](#)
- ▶ [La consultation du CSE est-elle nécessaire pour mettre en place le pass sanitaire ?](#)
- ▶ [L'employeur peut-il imposer des jours de congés au salarié afin de laisser le temps à ce dernier de régulariser sa situation en matière de pass sanitaire ?](#)
- ▶ [Un conseiller du salarié doit-il détenir le pass sanitaire ou respecter l'obligation vaccinale pour assister un salarié lors d'un entretien dans une entreprise qui y est soumise ?](#)

IV. CONTRAT DE TRAVAIL PROCÉDURE

- ▶ [Que peut faire un employeur lorsqu'un salarié refuse de se faire vacciner ou de présenter un pass sanitaire ?](#)
- ▶ [Comment s'articule la suspension prévue par la loi du 5 août et le fait d'être placé en arrêt maladie ?](#)
- ▶ [Quel formalisme doit respecter la convocation à l'entretien prévue en cas de suspension de plus de trois jours pour non-respect de l'obligation de présentation du pass sanitaire ?](#)
- ▶ [Comment l'employeur peut-il organiser l'entretien lié à la suspension du contrat de travail dès lors que le salarié ne dispose pas du pass sanitaire et qu'il ne peut, par conséquent, accéder aux locaux de travail ?](#)

V. CONSÉQUENCES SUR LA RELATION DE TRAVAIL D'UN REFUS DE PRÉSENTATION DES JUSTIFICATIFS REQUIS

- ▶ [Quelles sont les conséquences de la suspension du contrat de travail pour le salarié refusant de se faire vacciner ou de présenter son pass sanitaire ?](#)
- ▶ [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 ?](#)
- ▶ [Quel est l'effet de la suspension du contrat de travail sur le mandat des représentants du personnel ?](#)
- ▶ [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 ?](#)
- ▶ [L'indemnisation d'un salarié placé en activité partielle peut-elle être stoppée au motif qu'il refuse de présenter un pass sanitaire ou de se faire vacciner ?](#)
- ▶ [Quelles sont les conséquences d'une suspension du contrat de travail pour un apprenti ou un salarié en contrat de professionnalisation ?](#)
- ▶ [Un avenant au contrat de travail est-il nécessaire en cas de modification de l'affectation du salarié ?](#)
- ▶ [L'employeur a-t-il l'obligation d'affecter le salarié sur un autre poste qui ne nécessite pas de présenter un pass sanitaire ?](#)
- ▶ [Si un salarié refuse de se faire vacciner ou de présenter un pass sanitaire, son employeur peut-il le placer en télétravail si ses activités sont télétravaillables ?](#)
- ▶ [Un salarié suspendu pour non-respect des mesures sanitaires \(pass ou obligation vaccinale\) qui démissionne ou est licencié doit-il respecter un préavis de départ ?](#)
- ▶ [Un salarié dont le contrat de travail est suspendu pour défaut de passe sanitaire peut-il exercer une activité professionnelle dans une autre entreprise le temps de cette suspension ? Dans quelles conditions ?](#)

I. CHAMP D'APPLICATION DE L'OBLIGATION DE PASS SANITAIRE DANS LE MILIEU PROFESSIONNEL

▶ **Qu'est-ce que le pass sanitaire ?**

Le « pass sanitaire » consiste en la présentation numérique (via l'application TousAntiCovid) ou papier, d'une preuve sanitaire, parmi les trois suivantes :

- ▶ 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.

Le document attestant d'une contre-indication médicale à la vaccination peut être présenté à la place des documents précités.

[Revenir à la liste des questions](#)

▶ **Quels sont les lieux concernés par l'obligation de pass sanitaire ?**

Sur le territoire français, le choix a été fait de réserver l'usage du pass sanitaire à certains lieux ou événements présentant un risque de diffusion épidémique élevé, notamment en cas de risque d'attroupement ou de présence statique d'un nombre élevé de personnes. Concrètement, les lieux et événements concernés sont les suivants :

Lieux d'activités et de loisirs

- 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.

[Revenir à la liste des questions](#)

► Quel est le calendrier retenu pour l'application des règles en matière de pass sanitaire pour les professionnels ?

L'obligation de présenter un pass sanitaire pour les professionnels intervenant dans les lieux concernés s'applique à partir du 30 août 2021.

Pour les salariés de moins de 18 ans, cette obligation s'impose à compter du 30 septembre 2021.

[Revenir à la liste des questions](#)

► Quels sont les professionnels concernés par l'obligation de présentation du pass sanitaire ?

À compter du 30 août 2021, les salariés, bénévoles, prestataires, intérimaires, sous-traitants qui interviennent dans les établissements où il 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.

Les personnels effectuant des livraisons ne sont pas soumis à l'obligation du pass sanitaire ainsi que ceux effectuant des interventions d'urgence. Par des interventions urgentes sont visées des interventions pour effectuer des missions ou des travaux dont l'exécution immédiate est nécessaire pour le bon fonctionnement de l'établissement concerné (travaux pour réparer des accidents ou dommages survenus au matériel, installations ou bâtiments ou bien pour organiser des mesures de sauvetage par exemple).

Toutefois, les prestataires intervenant de façon récurrente, planifiée et prolongée sont concernés par l'application du passe sanitaire.

[Revenir à la liste des questions](#)

► Les personnels de cuisine sont-ils soumis au pass sanitaire ?

Dès l'instant où l'espace de cuisine n'est pas ouvert au public et que le personnel de cuisine n'intervient jamais aux heures d'ouverture dans les espaces ouverts au public, il n'est pas soumis au pass sanitaire. En

revanche, dès l'instant où ces conditions ne sont pas réunies (cuisine ouverte, personnel de cuisine servant les plats en salle ou participant au service), le personnel de cuisine devra disposer d'un pass sanitaire valide comme tout salarié du restaurant intervenant auprès du public.

[Revenir à la liste des questions](#)

► **Les salariés de moins de 18 ans seront-ils soumis à l'obligation de pass sanitaire ?**

L'obligation de présentation du pass sanitaire est applicable aux mineurs de plus de 12 ans à compter du 30 septembre 2021. Dès lors, les salariés de moins de 18 ans ne seront pas tenus de présenter un pass sanitaire avant cette date. A partir de cette date, ils devront présenter un pass sanitaire dans les mêmes conditions que les salariés majeurs.

[Revenir à la liste des questions](#)

► **Le personnel des restaurants disposant uniquement d'une terrasse, ou servant uniquement des plats à emporter, doit-il présenter un pass sanitaire ?**

Le pass sanitaire ne peut être exigé des salariés qui exercent dans le cadre de la vente à emporter de plats préparés.

C'est en revanche une obligation pour les salariés qui travaillent en terrasse.

[Revenir à la liste des questions](#)

► **Les obligations de pass sanitaire sont-elles applicables aux restaurants collectifs ?**

Non, la restauration collective est exclue du champ d'application du pass sanitaire, qu'il s'agisse des salariés qui y exercent ou des professionnels qui s'y rendent pour déjeuner.

[Revenir à la liste des questions](#)

► **Que vise le déplacement longue distance ?**

Les déplacements longue distance, pour lesquels la détention d'un pass sanitaire est requise, sont ceux nécessitant le recours aux transports publics interrégionaux et ceux effectués à destination ou en provenance du territoire hexagonal, de la Corse ou des collectivités ultramarines, effectué en TVG ou en intercités avion ou car.

[Revenir à la liste des questions](#)

► **Le port du masque est-il obligatoire pour les salariés disposant d'un pass ?**

Conformément aux termes du V de l'article 47-1 du décret n° 2021-699 du 1er juin 2021, l'obligation de port du masque ne s'applique pas aux personnes (visiteurs ou salariés) ayant accédé aux établissements, lieux, services et événements visés par l'obligation du pass et qui en disposent (sauf pour ce qui concerne les services de transport public aérien, les services nationaux de transport ferroviaire à réservation obligatoire et les services collectifs réguliers non conventionnés de transport routier).

Le port du masque peut toutefois y être rendu obligatoire – y compris quand les personnes disposent du pass - par :

- le préfet de département lorsque les circonstances locales le justifient,
- l'exploitant ou l'organisateur.

[Revenir à la liste des questions](#)

II. CHAMP D'APPLICATION DE L'OBLIGATION VACCINALE DANS LE MILIEU PROFESSIONNEL

► **Quels sont les établissements et les salariés concernés par l'obligation vaccinale ?**

Les établissements concernés par l'obligation vaccinale sont ceux listés au [I de l'article 12 de la loi du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire](#) et à [l'article 49-2 du décret du 1^{er} juin 2021](#).

Cette obligation s'applique aussi à certaines professions, quel que soit leur lieu d'exercice, fixées au 2° et au 3° du I de l'article 12 de la loi du 5 août 2021.

Sont concernés les salariés qui exercent dans les établissements soumis à l'obligation vaccinale ou dont la profession est soumise à l'obligation vaccinale en application de la loi.

L'obligation vaccinale concerne tant les personnels soignants que les personnels administratifs et techniques exerçant dans ces établissements et services, qu'ils soient employés directement ou non par ces établissements et services. Ainsi, les salariés des prestataires intervenant de façon récurrente et planifiée (secrétariat, ménage, blanchisserie, gestion des déchets...) au sein de ces établissements et services sont aussi concernés par l'obligation de vaccination (cf. art 12 loi 2021-1040).

S'agissant des personnels intérimaires ayant vocation à être mis à disposition dans les établissements où la vaccination serait obligatoire, l'entreprise de travail temporaire s'assure de mettre à disposition de l'établissement un personnel temporaire répondant à l'obligation légale de vaccination.

Les salariés des entreprises extérieures intervenant ponctuellement, c'est-à-dire de manière non récurrente pour des tâches de très courte durée ne sont pas soumis à l'obligation vaccinale

[Revenir à la liste des questions](#)

► **Qui est en charge du contrôle de l'obligation vaccinale ?**

Lorsque des salariés sont soumis à l'obligation vaccinale parce qu'ils exercent leur activité dans les établissements concernés ou parce qu'ils exercent une des professions qui y sont astreintes, leur employeur est chargé de contrôler le respect de cette obligation.

[Revenir à la liste des questions](#)

► **Quel est le calendrier retenu pour l'obligation vaccinale ?**

À compter du 9 août 2021, les personnels des établissements de soins, médico-sociaux et sociaux listés à l'article 12 de la loi relative à la gestion de la crise sanitaire du 5 août 2021 devront obligatoirement être vaccinés, sauf contre-indication médicale.

Des aménagements sont prévus jusqu'au 15 octobre :

Du 9 août au 14 septembre 2021 inclus, les personnels concernés pourront présenter :

Soit un certificat de statut vaccinal ;

Soit 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 ;

Soit 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).

Entre le 15 septembre et le 15 octobre inclus, une période transitoire est prévue par la loi. Lorsque le salarié a justifié d'une première dose de vaccin, il pourra continuer à exercer son activité à condition de présenter le résultat négatif d'un test virologique.

À compter du 16 octobre, les personnes concernées devront justifier, auprès de leur employeur, avoir un schéma vaccinal complet ou ne pas y être soumises en raison de contre-indication médicale ou d'un rétablissement après une contamination par le COVID-19.

Les certificats de contre-indication médicale ou de rétablissement peuvent être présentés 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.

[Revenir à la liste des questions](#)

► **Une adaptation des mesures est-elle prévue dans les DOM encore en Etat d'Urgence Sanitaire ?**

Non, aucune adaptation n'est prévue dans ces départements et territoires en état d'urgence. En revanche, la loi proroge l'état d'urgence pour La Réunion et la Martinique jusqu'au 30 septembre et prévoit un élargissement de l'état d'urgence sanitaire aux territoires de la Guadeloupe, Saint-Barthélemy et Saint-Martin jusqu'à la même date.

► **Qu'est-ce qu'une 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.

[Revenir à la liste des questions](#)

III. CONDITIONS D'APPLICATION DANS LES ENTREPRISES

► **Faut-il prévoir l'intégration de dispositions particulières dans le règlement intérieur ?**

Non. Les dispositions relatives à l'obligation vaccinale s'imposent de par la loi aux employeurs comme aux salariés. A ce titre, elles n'ont pas à y figurer.

[Revenir à la liste des questions](#)

► **Qui pourra contrôler les justificatifs des clients dont la loi impose la présentation ? Des salariés pourront-ils procéder à ce contrôle ?**

Les responsables des lieux et établissements ou les organisateurs des événements dont l'accès est subordonné à la présentation du pass sanitaire sont autorisés à contrôler les justificatifs. Ils doivent habiliter nommément les personnes autorisées à contrôler les justificatifs pour leur compte. Ils doivent également tenir un registre détaillant les personnes ainsi habilitées et la date de leur habilitation, ainsi que les jours et horaires des contrôles effectués par ces personnes.

Les personnes habilitées contrôlent le pass du public à l'entrée en scannant le QR Code présent sur les documents numériques ou papier, au moyen de l'application mobile dénommée « TousAntiCovid Vérif ».

Cette application permet à ces personnes de lire les noms, prénoms et date de naissance de la personne concernée par le justificatif, ainsi que le statut valide ou non du pass.

[Revenir à la liste des questions](#)

► **Peut-on demander à un salarié d'utiliser son matériel personnel (téléphone notamment) pour contrôler le pass sanitaire des clients ?**

L'obligation de procéder au contrôle des passes sanitaires reposant sur la responsabilité du gestionnaire du lieu où ils sont exigés, il appartient au gestionnaire de fournir les équipements nécessaires à l'accomplissement de ce contrôle dès lors qu'il le confie à un ou plusieurs salariés.

L'usage du téléphone portable personnel d'un salarié, avec son accord, est possible, mais il ne peut lui être imposé et en tout état de cause ne saurait avoir pour effet d'entraîner des frais qui resteraient à sa charge.

[Revenir à la liste des questions](#)

► **Lorsque le responsable de l'établissement visé par l'obligation de présentation du pass sanitaire n'est pas l'employeur, qui est en charge du contrôle ?**

Seul le responsable de l'établissement est autorisé à procéder aux contrôles des justificatifs requis pour y accéder.

Dans ce cadre, l'employeur - qui n'est pas responsable d'établissement - ne peut donc pas contrôler en amont le respect de l'obligation de présentation du pass sanitaire pour ses salariés qui seraient amenés, dans le cadre de leur activité professionnelle, à intervenir dans des lieux soumis à cette obligation.

Il est en revanche fondé à informer dès que possible les salariés concernés de cette obligation et des conséquences sur la relation de travail en cas de non-respect de celle-ci.

L'employeur peut également informer ces mêmes salariés de la possibilité, s'ils le souhaitent, de lui présenter leur justificatif de statut vaccinal complet. Cette mesure dérogatoire lui permet de conserver le résultat du contrôle et de délivrer un titre spécifique permettant ensuite une vérification simplifiée destinée à faciliter le contrôle du pass à l'entrée de l'établissement.

Les travaux parlementaires autour de la loi du 5 août évoquent de manière assez large « un titre spécifique visible ou facilement présentable permettant de simplifier et d'accélérer la vérification de leur statut vaccinal ». Ces dispositions visant à simplifier le contrôle quotidien du pass des personnes décidant de communiquer leur statut vaccinal à leur employeur, ce titre spécifique peut prendre des formes assez variées (badge dédié ou vignette apposée sur le badge habituel d'accès, par exemple). Il ne pourra être utilisé que dans le strict cadre professionnel.

Enfin, les salariés concernés qui ne peuvent pas présenter un pass sanitaire sont également invités, dans le cadre de l'exécution loyale de leur contrat de travail et afin de faciliter l'organisation du travail, à en informer dès que possible leur employeur.

[Revenir à la liste des questions](#)

► **Lorsque l'employeur n'est pas le responsable d'établissement et ne contrôle pas lui-même le salarié, le salarié qui ne pourrait pas accéder aux locaux pour non-présentation du pass doit-il informer son employeur ?**

En application de l'article L. 1222-1 du code du travail : « le contrat de travail est exécuté de bonne foi. ». De cet article découle donc une obligation d'exécution loyale du contrat de travail. Ainsi, quel qu'en soit le motif, le salarié qui ne peut pas venir exécuter son contrat de travail doit en informer son employeur. De telles obligations générales sont souvent reprises dans les règlements intérieurs des entreprises.

La non-présentation du pass sanitaire n'est pas un accident ou une circonstance exceptionnelle imprévisible dans la mesure où l'employeur comme le responsable d'établissement sont informés de leurs obligations légales et réglementaires et en ont fait état aux salariés concernés. Le salarié ne se trouve donc pas placé dans une situation qu'il n'a pu anticiper. Le salarié qui ne pourrait pas accéder aux locaux doit donc prévenir, le plus rapidement possible et par tout moyen, son employeur.

Les employeurs de salariés qui devraient présenter le pass sanitaire dans l'exercice de leur activité professionnelle sont ainsi invités à aborder avec les salariés les modalités de communication de ces informations afin que celle-ci puisse se faire de la manière la plus simple pour chacune des parties.

Par exemple lorsque le salarié est seul dans l'établissement situé dans un plus grand établissement, tel un commerce dans un centre commercial, le contrôle du respect de l'obligation de présentation du pass sanitaire par le salarié du commerce sera assuré par le responsable du centre commercial. Si le salarié ne présente pas son pass sanitaire, il ne pourra pas accéder au centre commercial et devra alors, au titre de l'exécution loyale de son contrat de travail, informer immédiatement et par tout moyen son employeur de la situation.

Explications :

L'exécution loyale du contrat de travail est prévue à l'article L1222-1 : « Le contrat de travail est exécuté de bonne foi. ». Lorsque le salarié ne peut se rendre sur son lieu de travail il doit en informer son employeur. De telles dispositions figurent d'ailleurs en général dans les RI (cf. circulaire DRT N° 5-83 DU 15 MARS 1983).

A titre d'illustration, le défaut d'information de l'employeur de son absence à compter du lendemain pour subir une intervention chirurgicale programmée depuis deux mois, et devant entraîner un arrêt de travail prévisible de plusieurs semaines alors que la salariée savait qu'une telle absence était susceptible de perturber le fonctionnement du service justifie un licenciement, la Cour de cassation ayant même retenu, en l'espèce, l'intention de nuire (Cass. soc., 21 nov. 2012, n° 11-18.686).

► **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.

À 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.

[Revenir à la liste des questions](#)

► **Qui contrôlera le respect des obligations prévues par la loi pour les salariés d'un groupement d'employeurs ?**

Pendant la durée de mise à disposition d'un salarié d'un groupement d'employeur à une entreprise utilisatrice membre de ce groupement, cette dernière est responsable des conditions d'exécution du travail, ce qui inclut la santé et la sécurité au travail. Il revient donc à l'entreprise utilisatrice d'appliquer au salarié du groupement les modalités de contrôle des obligations sanitaires qui s'appliquent à ses salariés permanents.

Si le salarié du groupement ne peut accéder aux locaux, les modalités de transmission de cette information entre les entreprises utilisatrices et le groupement sont à déterminer entre ceux-ci.

Afin de pouvoir mettre à disposition des salariés en capacité d'exercer les missions, le groupement d'employeur doit informer les salariés des obligations sanitaires qui leur sont applicables pour l'exécution de leur contrat de travail, en fonction notamment des lieux d'exécution du travail prévus au contrat de travail et des conséquences sur la relation contractuelle si les salariés ne respectent pas cette obligation.

Si le salarié ne peut exécuter sa prestation de travail en raison d'une non-présentation du pass ou d'un non-respect de l'obligation vaccinale, le contrat de travail du salarié peut être suspendu en application de la procédure spécifique décrite à la question : Que peut faire un employeur lorsqu'un salarié refuse de se faire vacciner ou de présenter un pass sanitaire ?

Le groupement d'employeur peut également, sans que cela soit une obligation, proposer au salarié du groupement une nouvelle affectation sur un poste qui ne nécessite pas de présenter un pass sanitaire, en fonction des besoins de postes à pourvoir au sein des entreprises membres du groupement.

La suspension du contrat ne fait pas obstacle à l'échéance du terme du contrat, si ce dernier est à durée déterminée.

[Revenir à la liste des questions](#)

► **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.

[Revenir à la liste des questions](#)

► **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.

[Revenir à la liste des questions](#)

► **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>.

[Revenir à la liste des questions](#)

► **Comment respecter le secret médical lors du contrôle des justificatifs prévus par la loi ?**

L'employeur aura connaissance du statut des personnes au regard de l'obligation de pass sanitaire via le QR code. Ce dernier ne comporte pas d'information précise sur la santé des personnes concernées : l'employeur ne sait pas par quel moyen ce pass est respecté, cela peut être par le vaccin, un test PCR, le rétablissement après une contamination par la COVID, etc.

[Revenir à la liste des questions](#)

► **Quel est le rôle de la médecine du travail vis-à-vis des salariés dans ce contexte ?**

Les services de santé au travail sont mobilisés depuis le début de la crise sanitaire pour accompagner les entreprises et les salariés. Ils conseillent les employeurs sur les mesures de prévention contre le risque de contamination et les autres sujets liés à la crise sanitaire (par exemple le suivi des salariés souffrant de covid long ou ceux en difficulté psychique). Ils participent activement à la politique de vaccination en diffusant l'information adéquate et en participant directement, dans leurs centres ou dans d'autres lieux, aux opérations de vaccination. Les salariés et les employeurs sont ainsi encouragés à se tourner vers leur service de santé au travail pour toute question liée à la vaccination.

La loi prévoit plus spécifiquement que les personnes soumises à l'obligation vaccinale 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.

[Revenir à la liste des questions](#)

► **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.

[Revenir à la liste des questions](#)

► **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.

[Revenir à la liste des questions](#)

► **S'agissant de l'autorisation d'absence pour se faire vacciner : la durée peut-elle être limitée ?**

Aucune durée maximale n'est fixée, celle-ci dépendant du temps nécessaire pour le salarié pour se rendre sur le lieu de vaccination où il a pu obtenir un rendez-vous. La durée d'absence devra toutefois être raisonnable au regard du temps de déplacement nécessaire, soit depuis le domicile du salarié, soit depuis son lieu de travail.

[Revenir à la liste des questions](#)

► **En cas d'absence pour vaccination, les heures non effectuées restent payées mais peuvent-elles être récupérées ?**

Ces heures étant assimilées à du temps de travail effectif, elles n'ont pas à être récupérées.

[Revenir à la liste des questions](#)

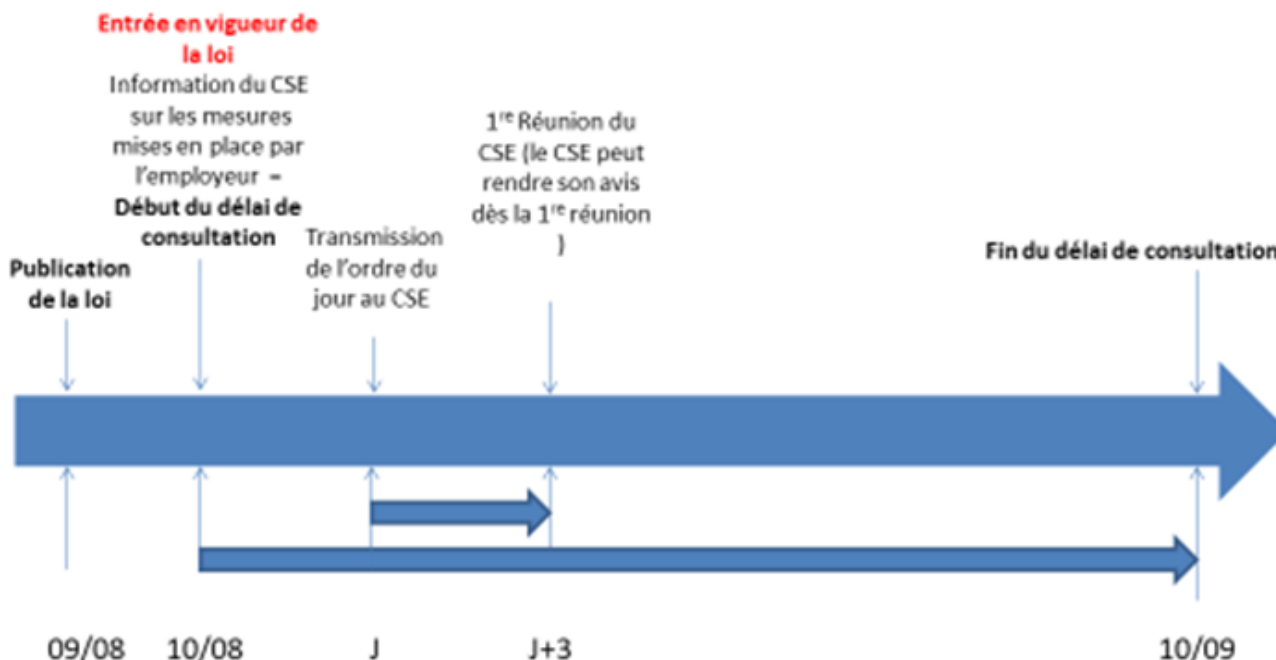
► **La consultation du CSE est-elle nécessaire pour mettre en place le pass sanitaire ?**

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 est requise 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. La frise ci-dessous synthétise le processus.



[Revenir à la liste des questions](#)

► **L'employeur peut-il imposer des jours de congés au salarié afin de laisser le temps à ce dernier de régulariser sa situation en matière de pass sanitaire ?**

Non, c'est au salarié de choisir ou non d'utiliser, avec l'accord de son employeur, des jours de repos conventionnels ou de congés payés pour éviter la suspension de son contrat de travail en cas de manquement à ses obligations en matière de pass sanitaire. Toutefois, l'employeur pourra rappeler au salarié qu'il s'agit d'une solution lui permettant de régulariser la situation tout en évitant une suspension du contrat et une interruption du versement de la rémunération.

[Revenir à la liste des questions](#)

► **Un conseiller du salarié doit-il détenir le pass sanitaire ou respecter l'obligation vaccinale pour assister un salarié lors d'un entretien dans une entreprise qui y est soumise ?**

Dans les établissements soumis à l'obligation vaccinale, le conseiller du salarié intervenant pour une tâche ponctuelle, celui-ci n'est pas tenu de se soumettre à l'obligation vaccinale ni à la présentation du pass sanitaire. Il devra en revanche respecter les gestes barrières.

Pour le déroulement de l'entretien, il est recommandé de privilégier un lieu sans contact avec le public.

S'agissant des activités soumises à l'obligation de présentation du pass sanitaire, le conseiller du salarié devra présenter un pass sanitaire pour l'accès aux établissements dans lesquels il intervient lorsque ceux-ci sont soumis à réglementation d'accès, sauf s'il intervient dans des espaces non accessibles au public ou en dehors des horaires d'ouverture au public.

[Revenir à la liste des questions](#)

IV. CONTRAT DE TRAVAIL PROCÉDURE

► **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.

[Revenir à la liste des questions](#)

► **Comment s'articule la suspension prévue par la loi du 5 août et le fait d'être placé en arrêt maladie ?**

Le salarié qui, avant suspension pour non-respect de l'obligation vaccinale, est placé en arrêt maladie par un médecin voit son contrat de travail suspendu dans les conditions prévues par le droit commun : arrêt de travail à adresser à son employeur sous 48h, le versement des indemnités journalières de la sécurité sociale (IJSS) et - s'il en remplit les conditions - du complément employeur. L'obligation vaccinale applicable au salarié ne peut être exigée durant cet arrêt maladie, les obligations émanant du contrat de travail étant mises entre parenthèses durant cette période. Toutefois, à l'issue de son arrêt maladie, le salarié retrouve sa situation contractuelle et devra prouver à son employeur qu'il respecte l'obligation vaccinale prévue. Dans le cas où le contrat de travail du salarié est suspendu pour défaut de respect de son obligation vaccinale, et que ce dernier est placé par la suite en arrêt maladie, il a droit à bénéficier de ses IJSS. Pour autant, son contrat de travail ayant été suspendu initialement pour défaut d'obligation vaccinale, l'employeur n'est pas tenu de verser le complément employeur pour la durée de l'arrêt de travail, sous réserve des stipulations prévues dans les conventions collectives.

Les arrêts de travail en question peuvent être soumis à des contrôles agréés et administratifs au domicile des patients pour vérifier leur présence en dehors des heures de sortie autorisées, ainsi que des contrôles médicaux par des médecins conseils de l'assurance maladie pour s'assurer de la réalité de l'incapacité de travail constatée par le médecin et justifiant l'arrêt, comme pour tout arrêt de travail déclaré pour maladie.

[Revenir à la liste des questions](#)

► **Quel formalisme doit respecter la convocation à l'entretien prévue en cas de suspension de plus de trois jours pour non-respect de l'obligation de présentation du pass sanitaire ?**

Aucune disposition particulière n'est prévue s'agissant des modalités de convocation du salarié à l'entretien ayant pour objet d'examiner les moyens de régulariser sa situation. Pour autant, un certain formalisme pourra utilement être respecté afin de limiter toute contestation de forme en convoquant le salarié suspendu par tout moyen conférant date certaine à cette convocation. Par ailleurs, il est recommandé de retracer par écrit le déroulé de l'entretien et les éventuelles décisions qui seraient arrêtées à son issue.

[Revenir à la liste des questions](#)

► **Comment l'employeur peut-il organiser l'entretien lié à la suspension du contrat de travail dès lors que le salarié ne dispose pas du pass sanitaire et qu'il ne peut par conséquent, accéder aux locaux de travail ?**

Il est recommandé de réaliser l'entretien en présentiel, dans un lieu non soumis à l'obligation de présentation du pass sanitaire. Toutefois, cet entretien peut également être organisé à distance en visio-conférence.

[Revenir à la liste des questions](#)

V. CONSEQUENCES SUR LA RELATION DE TRAVAIL D'UN REFUS DE PRESENTATION DES JUSTIFICATIFS REQUIS

► **Quelles sont les conséquences de la suspension du contrat de travail pour le salarié refusant de se faire vacciner ou de présenter son pass sanitaire ?**

Si le contrat de travail du salarié est suspendu par l'employeur comme le prévoit la loi, la durée de la suspension du contrat de travail n'est pas assimilable à une période de travail effectif. Aussi, aucun congé payé ni droit légal ou conventionnel ne pourra être généré durant cette période.

► **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.

[Revenir à la liste des questions](#)

► **Quel est l'effet de la suspension du contrat de travail sur le mandat des représentants du personnel ?**

La suspension du contrat de travail d'un représentant du personnel est sans effet sur ses mandats. Il peut continuer à les exercer. Pour concilier la liberté syndicale et le respect des obligations prévues par la loi, l'employeur peut aménager les modalités d'exercice du dialogue social, notamment en facilitant les échanges à distance.

[Revenir à la liste des questions](#)

► **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.

Si, en revanche, le contrat n'est pas de date de fin définie, c'est la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu qui constitue le terme du contrat. Si cet objet est réalisé pendant la période de suspension, le contrat prend fin dès la réalisation de cet objet (par exemple, s'agissant d'un contrat saisonnier, dès la fin de la moisson, etc.).

[Revenir à la liste des questions](#)

► **Quelles sont les conséquences d'une suspension du contrat de travail pour un apprenti ou un salarié en contrat de professionnalisation ?**

Comme les autres salariés, les alternants, apprentis ou salariés en contrat de professionnalisation, sont concernés par l'obligation vaccinale ou le pass sanitaire selon leur secteur d'activité. Le pass sanitaire n'étant toutefois applicable aux mineurs qu'à partir du 30 septembre, celui-ci ne pourra pas être exigé par l'employeur avant cette date.

À défaut de respecter ces exigences ou de mobiliser une solution alternative, il leur sera interdit de poursuivre leur activité au sein de l'entreprise et leur contrat de travail pourra alors être suspendu.

Cependant, la suspension du contrat de travail d'un alternant ne doit pas avoir pour conséquence de le priver du bénéfice de la formation dispensée par le centre de formation des apprentis (CFA) ou l'organisme de formation afin d'éviter d'obérer ses possibilités de validation de sa formation. C'est pourquoi, la suspension du contrat de travail se limite au temps passé en entreprise, à l'exclusion du temps de formation assuré par le CFA ou l'organisme de formation.

En conséquence, les opérateurs de compétences continueront d'assurer le financement des formations dispensées par les CFA et les organismes de formation concernés lorsque le contrat de travail de l'apprenti ou du salarié en contrat de professionnalisation aura été suspendu en raison de l'absence de pass sanitaire ou de respect de l'obligation vaccinale.

[Revenir à la liste des questions](#)

► **L'indemnisation d'un salarié placé en activité partielle peut-elle être stoppée au motif qu'il refuse de présenter un pass sanitaire ou de se faire vacciner ?**

Si le salarié est placé en activité partielle à 100%, l'employeur n'est pas fondé à lui demander la présentation d'un pass sanitaire ou d'un justificatif de vaccination.

Si le salarié est en activité partielle pour une partie seulement de son activité soumise à l'obligation de présentation du pass sanitaire ou de l'obligation vaccinale, il devra pour cette partie-là, présenter les justificatifs nécessaires. A défaut, la suspension du contrat et de sa rémunération ne portera que sur l'activité concernée par le refus de présentation des justificatifs et non celle chômée et indemnisée au titre de l'activité partielle.

[Revenir à la liste des questions](#)

► **Un avenant au contrat de travail est-il nécessaire en cas de modification de l'affectation du salarié ?**

Le droit commun de la modification du contrat s'applique.

Lorsque la modification de l'affectation du salarié emporte une modification de son contrat de travail (changement de qualification, baisse de la rémunération, volume de la prestation de travail et, dans certains circonstances, changement de lieu d'affectation), celle-ci doit être acceptée par le salarié et consignée par un avenant.

Si la modification de l'affectation n'emporte qu'un simple changement des conditions de travail du salarié et n'a pas d'impact sur son contrat de travail, elle ne nécessite pas l'accord du salarié et aucun formalisme n'est prévu sauf dispositions conventionnelles spécifiques. L'employeur et le salarié peuvent cependant utilement retracer par écrit les modifications de l'affectation du salarié.

[Revenir à la liste des questions](#)

► **L'employeur a-t-il l'obligation d'affecter le salarié sur un autre poste qui ne nécessite pas de présenter un pass sanitaire ?**

Il s'agit d'une simple faculté. L'employeur peut proposer au salarié une nouvelle affectation sur un poste qui ne nécessite pas de présenter un pass sanitaire, en fonction des l'organisation de l'entreprise et des besoins de postes à pourvoir. En revanche, même s'il ne s'agit pas d'une obligation, tout doit être mis en œuvre pour régulariser la situation et, en cas de contentieux, la recherche d'affectation sera un des éléments que le juge pourra prendre en compte.

[Revenir à la liste des questions](#)

► **Si un salarié refuse de se faire vacciner ou de présenter un pass sanitaire, son employeur peut-il le placer en télétravail si ses activités sont télétravaillables ?**

En principe, l'employeur ne peut pas imposer le télétravail. Toutefois, en période d'urgence sanitaire, comme actuellement et jusqu'au 15 novembre, l'employeur peut imposer à son salarié de télétravailler un certain nombre de jours par semaine si ses activités sont éligibles à ce mode de travail.

[Revenir à la liste des questions](#)

► **Un salarié suspendu pour non-respect des mesures sanitaires (pass ou obligation vaccinale) qui démissionne ou est licencié doit-il respecter un préavis de départ ?**

Dans les cas où un salarié suspendu pour non-respect des mesures sanitaires (pass ou obligation vaccinale) démissionne ou est licencié, le préavis ne peut pas être exécuté puisque le salarié ne remplit pas les conditions pour exercer son activité. La non-exécution du préavis ne donne ni lieu au versement de salaire par l'employeur ni lieu au versement d'une indemnité compensatrice par le salarié.

[Revenir à la liste des questions](#)

► **Un salarié dont le contrat de travail est suspendu pour défaut de passe sanitaire peut-il exercer une activité professionnelle dans une autre entreprise le temps de cette suspension ? Dans quelles conditions ?**

Si le contrat de travail du salarié est intégralement suspendu, il pourra exercer une autre activité professionnelle, sous réserve de respecter les clauses de son contrat de travail, comme par exemple l'obligation de loyauté ou une clause de non-concurrence.

Si le contrat de travail est suspendu partiellement (cas des salariés exerçant leur activité professionnelle auprès de plusieurs employeurs ou dans plusieurs établissements, dont tous ne seraient pas soumis au pass ou à l'obligation vaccinale), le salarié peut exercer une autre activité dans le respect des durées maximales de travail.

[Revenir à la liste des questions](#)

PDF **Conséquences sur le contrat de travail - Pass sanitaire en entreprise** [Téléchargement \(2 Mo\)](#)

À LIRE EN COMPLÉMENT

► [Vaccination et pass sanitaire au travail](#)

PDF **Conséquences sur le contrat de travail – Pass sanitaire en entreprise** [Téléchargement \(2 Mo\)](#)

► [Page Vaccination sur le site du Gouvernement](#)

► [Page Pass sanitaire sur le site du Gouvernement](#)

► [En savoir plus sur les mesures applicables au sein des structures accompagnant des personnes en situation de handicap](#)

CALENDRIER



Cliquer sur l'image pour la télécharger

PDF **Calendrier pass sanitaire et obligation vaccinale au travail** [Téléchargement \(1.5 Mo\)](#)

pass COVID-19
sanitaire