

Social
30 novembre 2021

VACCINATION ET PASS SANITAIRE : QUELLES OBLIGATIONS POUR LES EMPLOYEURS ?

Dans le cadre de la campagne vaccinale contre la Covid-19, des obligations s'appliquent aux employeurs. Celles relatives au « pass sanitaire » et à l'obligation vaccinale, sont assorties de lourdes sanctions.

- **Autorisation d'absence pour vaccination**

La loi autorise le salarié à s'absenter de son travail pour se faire vacciner ou y accompagner un mineur ou un majeur protégé. Cette absence doit être rémunérée.

- **Elargissement du « pass sanitaire » aux salariés**

Du 30 août 2021 (30 septembre pour les moins de 18 ans) **au 31 juillet 2022** (maximum), pour pouvoir continuer à travailler, les salariés exerçant sur un lieu concerné par le « pass sanitaire » doivent justifier soit d'une vaccination complète, soit d'un test négatif à la Covid-19, soit d'un certificat de rétablissement ou de contre-indication à la vaccination.

➔ **Sont notamment concernés par le « pass sanitaire », les déplacements de longue distance par transports publics interrégionaux et l'accès à certains lieux (activités de loisirs, restauration, débit de boissons, foires, séminaires et salons, accueil de personnes vulnérables et, sur décision du préfet, grands établissements et centres commerciaux).**

À défaut de présentation du « pass sanitaire », le salarié n'a pas le droit d'accéder au lieu de travail. L'employeur doit lui notifier (envoi d'un écrit), le jour même, que son contrat de travail est suspendu sans rémunération.

Si la suspension du contrat excède une durée équivalente à 3 jours travaillés, l'employeur doit convoquer le salarié à un entretien afin d'examiner avec lui les moyens de régulariser sa situation, notamment les possibilités d'affectation, le cas échéant temporaire, sur un autre poste non soumis à cette obligation.

- **Obligation vaccinale**

L'obligation vaccinale concerne au sens large le personnel des lieux de soins (centres de santé, résidences pour personnes âgées, etc.), les professionnels de santé (ostéopathes, psychologues, etc.) et les transports sanitaires.

Depuis le 16 octobre 2021, ces personnes doivent justifier du statut vaccinal complet ou d'un certificat de rétablissement ou de contre-indication à la vaccination.

À défaut de justificatif, les personnes concernées ne pourront plus exercer. Dans ce cas, l'employeur doit informer le salarié de la suspension de son contrat de travail sans maintien de la rémunération. Par ailleurs, **au-delà de 30 jours**, l'employeur devra informer le conseil de l'ordre concerné.

- Dispositions communes au « pass sanitaire » et à l'obligation vaccinale

 **Les justificatifs ne peuvent pas être exigés dans d'autres cas que ceux prévus par la loi.**

Les modalités de contrôle des justificatifs sont très précises (informations requises, absence de conservation sauf exception, etc.).

L'employeur doit accorder une attention particulière aux personnes chargées de les contrôler afin de respecter son obligation en matière de santé et sécurité des salariés (mise à jour du document unique d'évaluation des risques, mesures d'accompagnement).

À défaut de justificatif, pour éviter la suspension du contrat non rémunérée, l'employeur et le salarié peuvent s'entendre sur la pose de congés.

 **Attention, la loi ne prévoit plus la possibilité de rompre le contrat de travail.**

En cas de non-respect de ces obligations ou de fraude, des sanctions pénales sont encourues aussi bien par le salarié que par l'employeur.

Par exemple, en l'absence de contrôle du « pass sanitaire », l'employeur encourt une fermeture administrative pouvant aller jusqu'à 7 jours, puis en cas de récidive plus de 3 fois sur 45 jours, jusqu'à 1 an de prison et 9 000 € d'amende.

Pour vérifier si votre établissement est concerné par ces obligations et, le cas échéant, être accompagné dans les démarches requises, n'hésitez pas à contacter votre expert-comptable !