

Passé sanitaire, vaccination : les ultimes règles pour les entreprises 🇫🇷

La version quasi définitive du protocole sanitaire en entreprise permet le retour sur site des salariés vulnérables vaccinés. Elle diffère de la loi sur le délai pour l'entretien consécutif à la suspension du contrat d'un salarié récalcitrant.



Le ministère du Travail recommande aux employeurs de faire revenir les salariés vulnérables vaccinés. (iStock)

Par **Alain Ruello**

Publié le 9 août 2021 à 19:00 | Mis à jour le 10 août 2021 à 8:02

Pour les employeurs que la lecture des textes de loi rebute, le ministère du Travail a retranscrit les impératifs issus de l'extension du passe sanitaire et de l'obligation vaccinale ciblée dans une nouvelle version du protocole sanitaire en entreprise. Quitte à rajouter un peu de confusion par rapport à la loi du 5 août relative à la gestion de la crise sanitaire [tout juste entérinée par le Conseil constitutionnel](#) .

La première différence dans la version quasi définitive porte sur l'un des sujets qui soulèvent le plus de questions : le contrôle du passe sanitaire - schéma vaccinal complet, test négatif de moins de 72 heures ou certificat de rétablissement - à compter du 30 août pour les salariés travaillant dans les établissements où il est imposé au public comme les cafés, les foires ou encore les centres commerciaux.

Précision attendue

La loi impose à l'employeur d'effectuer le contrôle des personnes sous leurs responsabilités, sur la base d'un justificatif, rappelle le protocole. Mais quid de l'employeur qui n'est pas le responsable de l'établissement où exerce le salarié ? « C'est le cas par exemple pour les sociétés de nettoyage. Qui doit contrôler qui ? », questionne Yoann Gontier, avocat associé chez Epona Conseil.

Le ministère se contente d'identifier le cas mais renvoie à une version actualisée de son questions/réponses sur son site qui n'était pas disponible ce lundi en fin d'après-midi. A noter que cela concerne également le contrôle de l'obligation vaccinale des soignants.

En attendant, les personnes chargées de ces contrôles devront faire l'objet d'une « attention particulière, en adaptant en tant que de besoin l'évaluation des risques aux difficultés spécifiques liées à cette activité et en apportant à ces salariés l'accompagnement adapté pour faire face aux difficultés éventuelles », ajoute le protocole.

Délai imprécis

Une deuxième précision, complète celle-là, concerne les cas où le salarié soumis à l'obligation de passe sanitaire n'obtempère pas. A défaut d'accepter de prendre des jours de RTT ou de congés, son employeur lui notifie la suspension de son contrat de travail qui entraîne celle de son salaire.

La loi prévoit que si la situation perdure « au-delà d'une durée équivalente à trois jours travaillés », l'employeur convoque le salarié à un entretien pour voir comment régulariser la situation. Le protocole, lui, indique que cet entretien a lieu « au plus tard dans un délai de trois jours travaillés ». En ce qui concerne l'obligation vaccinale, les deux textes sont rattachés en revanche : l'entretien a lieu sans délai.

Retour sur site

Dans les deux cas, « cet entretien sera capital pour l'employeur qui aura intérêt à remettre un document écrit sur les conséquences de la suspension, en matière de rémunération bien sûr, mais aussi de prévention santé », souligne Yoann Gontier.

Le protocole apporte enfin une porte de sortie bienvenue à tous les salariés vulnérables vaccinés. Jusqu'à présent, leur employeur devait favoriser leur maintien en télétravail autant que possible. Elles pourront désormais retourner sur leur lieu de travail en bénéficiant de mesures de protection renforcées, bureau individuel par exemple. Un décret à paraître cette semaine maintiendra la possibilité de placer en activité partielle ou en arrêt de travail certaines personnes particulièrement à risque lorsque le télétravail n'est pas possible.

Alain Ruello