

Que faire quand un salarié est dans l'incapacité de produire un Pass Sanitaire :

I. Qu'est-ce qu'un Pass Sanitaire :

Pour rappel, le pass sanitaire comprend l'un des trois documents suivants :

- certificat de test (ou autotest) négatif de moins de 72 heures;
- certificat de vaccination ;
- certificat de test positif d'au moins 11 jours et de moins de 6 mois valant comme preuve de rétablissement.

Il peut être présenté sous format numérique ou papier.

II. Qui contrôle le Pass Sanitaire et Comment ?

Le contrôle du pass sanitaire (du public et des intervenants) est effectué par le responsable du lieu ou de l'établissement ou par l'organisateur de l'évènement ou d'un registre spécifique.

Ce dernier peut désigner nommément un ou plusieurs personnes qui seront en charge du contrôle des pass sanitaires.

Il conviendra à cet effet de tenir un registre détaillant les personnes et services ainsi habilités et la date de leur habilitation, ainsi que les jours et horaires des contrôles effectués par ces personnes et services.

Les personnes ou services ainsi désignés devront être informés des obligations qui leur incombent dans le cadre du contrôle et donner leur consentement pour effectuer cette mission.

A cet effet, nous vous conseillons de faire signer un document aux personnes désignées pour effectuer les contrôles précisant qu'ils s'engagent à effectuer le contrôle des pass sanitaires conformément aux dispositions légales applicables en la matière.

III. Comment réagir face à un salarié qui n'est pas en mesure de présenter un Pass Sanitaire :



Il n'est pas permis de mettre fin au contrat de travail du salarié !!!!

Il y a plusieurs possibilités de réaction :

- La première est l'utilisation des jours de repos conventionnels ou des congés payés, voire télétravail
- Suspension du contrat de travail en cas d'impossibilité de placer son salarié en congés ou en repos

Ici, l'employeur devra notifier au salarié, par tout moyen et le jour même, la suspension de son contrat de travail (ce qui entrainera par la même occasion la suspension de sa rémunération) (CF : Modèle de lettre de notification joint)

Si cette mise à pied devait durer plus de trois jours, nous vous conseillons de convoquer le salarié à **un entretien** afin d'examiner avec lui les moyens de régulariser sa situation, notamment les possibilités, le cas échéant, d'affectation temporaire sur un autre poste non soumis à cette obligation au sein de la structure.

Nous vous conseillons de conserver une preuve de la convocation du salarié (qui peut se faire par tout moyen à défaut de précision dans le texte) et de la tenue de cet entretien.

Si aucune affectation n'est possible, le contrat de travail du salarié **demeurera suspendu**.

ATTENTION : Selon le décret publié au *Journal officiel* le 8 août 2021, il est possible de produire **un certificat médical en cas de contre-indication à la vaccination** : ce certificat fera alors office de Pass Sanitaire. Il sera possible en cas de :

- allergie à l'un des composants du vaccin (notamment polyéthylène-glycols) ;
- réaction anaphylactique au moins de grade 2 à une première injection du vaccin posée après expertise allergologique ;
- épisodes de syndrome de fuite capillaire (contre-indication pour les vaccins Janssen et Astrazeneca) ;
- syndrome inflammatoire multi systémique pédiatrique (PIMS) post-Covid-19 ;
- une recommandation établie après concertation médicale pluridisciplinaire de ne pas effectuer la seconde dose de vaccin suite à la survenue d'un effet indésirable d'intensité sévère ou grave attribué à la première dose de vaccin (par exemple : la survenue de myocardite, de syndrome de Guillain-Barré...)

IV. Les sanctions encourues en cas de non vérification du Pass Sanitaire :

Lorsque le professionnel responsable d'un événement, ne contrôle pas la détention du pass sanitaire (par le public et ses intervenants), il est susceptible d'être mis en demeure par l'administration de se conformer à la réglementation applicable dans un délai maximum de 24 heures.

Si la mise en demeure reste infructueuse, l'administration pourra ordonner la fermeture administrative du lieu concerné pour une durée maximale de 7 jours. Cette mesure sera levée dès lors que l'exploitant se conformera à ses obligations et en rapportera la preuve.

L'exploitant d'un lieu ou d'un établissement, ou le professionnel responsable d'un événement manquant à ses obligations plus de trois fois au cours d'une période de 45 jours risque une peine d'emprisonnement d'un an et une amende de 9.000 euros.

Pour le salarié, l'amende est de 135€.

V. Point de vigilance relatif à la conservation des données :

Le décret du 7 août 2021 prévoit expressément que les données auxquelles les personnes contrôlant le pass sanitaire ont accès ne sont traitées qu'une seule fois et ne sont donc pas conservées.

Dans son Q/R du 9 août 2021, le ministère du travail apporte des précisions s'agissant des salariés vaccinés.

Il précise que ces derniers 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.

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.

Dans cette hypothèse, deux solutions conformes au RGPD sont préconisées par le ministère :

- soit l'employeur conserve une liste, dont l'accès est restreint aux seules personnes habilitées, des salariés à qui le titre spécifique a été délivré ;
- soit il délivre ce titre spécifique une seule fois, sans en garder la trace.