

À partir du 30 août, les salariés qui travaillent dans un établissement dans lequel les clients doivent produire un passe sanitaire, (...) devront produire aussi un passe sanitaire”, a déclaré ce mardi 27 juillet au matin la ministre du Travail Élisabeth Borne. Depuis l’adoption par le Parlement de la loi portant l’extension du passe sanitaire dans des lieux de loisirs ou de culture, les inquiétudes émergent sur son application. Notre Une est consacrée à ce sujet sur lequel les questions sont nombreuses. Dans ce contexte sanitaire où la santé est au centre des préoccupations de tous, notre rubrique « le coin du praticien » est dédiée à la prévention de la santé au travail.

Nous sommes à votre disposition pour répondre à vos éventuelles questions. Nous restons mobilisés à vos côtés pendant toute la période estivale, n’hésitez pas à nous solliciter.

Bonne lecture !

L’équipe Droit social d’Altana

A LA UNE :



PASSE SANITAIRE, OBLIGATION VACCINALE : LE PROJET DE LOI EST DÉFINITIVEMENT ADOPTÉ

Le projet de loi relatif à la gestion de la crise sanitaire pour lutter contre « la circulation croissante du variant Delta du virus SARS-CoV-2 » a été définitivement adopté par le Parlement le 25 juillet 2021. Le Conseil constitutionnel devrait se prononcer le 5 août sur ce texte.

Afin d’accélérer la couverture vaccinale de la population, la loi prévoit notamment l’extension du passe sanitaire, l’obligation vaccinale des personnels des secteurs sanitaire et médico-social, l’isolement obligatoire des personnes testées positives, l’autorisation d’absence pour se faire vacciner, ainsi que la suspension du contrat de travail des personnels concernés, voire la rupture du contrat s’il s’agit d’un CDD. Le texte proroge jusqu’au 15 novembre 2021 le régime de gestion de sortie de crise sanitaire prévu par l’article 1^{er} de la loi 2021-689 du 31 mai 2021.



L’extension du passe sanitaire pour certains déplacements et établissements recevant du public

Le projet de loi prévoit que le Premier ministre peut imposer par décret la présentation d’un passe sanitaire (résultat d’un examen de dépistage virologique négatif au virus, justificatif de statut vaccinal ou certificat de rétablissement à la suite d’une contamination par le virus) :

- aux personnes souhaitant se déplacer à destination ou en provenance du territoire hexagonal, de la Corse ou d’une collectivité d’outre-mer, ainsi qu’aux personnels des services de transport concernés ;
- aux personnes souhaitant accéder ou travailler dans certains lieux, établissements, services ou événements : notamment, restaurants (sauf les établissements de restauration collective, restauration professionnelle routière ou de débit de boisson),

lieux de loisirs, services de santé (sauf urgence), transports publics de longue distance au sein du territoire national, grands magasins et centres commerciaux désignés par le préfet de département.

Cette réglementation est applicable au public à compter de l'entrée en vigueur d'un décret. Les personnels de ces lieux et établissements ne sont quant à eux concernés qu'à partir du 30 août 2021. L'obligation ne s'appliquera aux mineurs de 12 ans et plus, et donc à certains stagiaires et apprentis, qu'à compter du 30 septembre 2021.

L'employeur devra contrôler que ses salariés disposent d'un passe sanitaire à compter de cette date.

A noter que depuis le 21 juillet 2021, le passe sanitaire est déjà obligatoire pour accéder à tous les événements ou lieux recevant au moins 50 personnes (Décret n° 2021-955 du 19 juillet 2021 modifiant le décret n° 2021-699 du 1er juin 2021 prescrivant les mesures générales nécessaires à la gestion de la sortie de crise sanitaire). Le passe sanitaire devrait être étendu dans les cafés, bars, restaurants, centres commerciaux, maisons de retraite et transports de longue distance dès le début du mois d'août (<https://www.service-public.fr/particuliers/actualites/A14896>).

L'absence de justification du passe sanitaire est sanctionnée par une amende de 135 euros qui s'appliquerait aux salariés comme au public présent dans l'établissement ou les transports.

Lorsqu'il ne contrôle pas la détention du passe sanitaire, l'exploitant d'un établissement concerné est mis en demeure par l'autorité administrative, sauf en cas d'urgence ou d'événement ponctuel, de se conformer à cette obligation dans un délai d'au plus 24 heures ouvrées. S'il ne s'y conforme pas l'administration peut ordonner la fermeture administrative du lieu pour une durée maximale de sept jours. Cette fermeture est levée si l'exploitant du lieu apporte la preuve qu'il a pris les dispositions lui permettant de se conformer à l'obligation de contrôler le passe sanitaire. L'exploitant qui manque à son obligation de contrôler le passe sanitaire à plus de trois reprises au cours d'une période de 45 jours est puni d'un an d'emprisonnement et de 9 000 € d'amende (45 000 € pour une personne morale).

Conséquences de l'absence de passe sanitaire pour les salariés des établissements recevant du public

Les salariés ne peuvent poursuivre l'exercice de leur fonction que sous réserve de présenter à l'employeur soit le résultat d'un examen de dépistage virologique négatif, soit un justificatif de vaccination, soit un certificat de rétablissement, soit un certificat de contre-indication médicale.

Si le salarié ne présente pas de passe sanitaire, il peut choisir, avec l'accord de son employeur, de poser des jours de repos conventionnels ou des jours de congés payés. S'il n'en pose pas ou lors de son retour, son em-

ployeur lui notifie le jour même et par tout moyen la suspension de son contrat de travail.

Cette suspension du contrat interrompt le versement de la rémunération et prend fin dès que le salarié produit les justificatifs requis. L'employeur peut envisager son affectation temporaire sur un poste non soumis à l'obligation de présentation du passe sanitaire.

La prolongation de cette situation n'est pas susceptible de constituer un motif « automatique » de licenciement comme cela avait initialement été envisagé par le Gouvernement.

Pendant, l'absence de présentation du passe sanitaire peut justifier la rupture anticipée des CDD et des contrats de travail temporaire. La rupture suit alors la procédure prévue pour les licenciements pour motif personnel et est soumise à autorisation de l'inspecteur du travail pour les salariés protégés.

Cette rupture du CDD avant l'échéance du terme ne donne pas lieu au versement de dommages et intérêts, mais ouvre néanmoins droit aux indemnités de fin de contrat ou de mission.

Vaccination obligatoire pour les personnels du secteur médico-social

Le projet de loi prévoit l'obligation vaccinale, sauf contre-indication médicale reconnue, contre la covid-19 des personnes exerçant leur activité (notamment) dans les établissements de santé, centres et maisons de santé publics ou privés, des services de santé au travail, des établissements et services médicaux sociaux, des logements collectifs pour personnes âgées ou handicapées, des services de transport sanitaire, etc.

À titre temporaire, les personnels concernées par l'obligation vaccinale pourront présenter le résultat négatif d'un examen de dépistage virologique à leur employeur.

À compter du 15 septembre 2021, elles devront avoir été vaccinées pour exercer leur activité. À compter du 15 septembre et jusqu'au 15 octobre 2021 inclus, les personnes qui justifient de l'administration d'au moins une des doses requises et donc d'un schéma vaccinal incomplet seront encore autorisées à exercer leur activité (à condition de présenter le résultat, pour sa durée de validité, d'un examen de dépistage négatif).

Après le 15 octobre, pour satisfaire à l'obligation de vaccination, les personnels soumis à l'obligation devront présenter un justificatif de statut vaccinal justifiant de l'administration du nombre de doses de vaccin requis, mais pourront aussi présenter un certificat de rétablissement en cours de validité ou un certificat médical établissant qu'ils ne sont pas soumis à l'obligation vaccinale du fait de contre-indications.

Les sanctions liées à l'obligation de vaccination pour les personnels du secteur médico-social

Lorsque l'employeur constate qu'un salarié ne peut plus exercer son activité du fait qu'il ne respecte pas l'obligation de vaccination, il l'informe sans délai que son contrat de travail est suspendu de même que sa rémunération. L'employeur l'informe également des moyens afin de régulariser sa situation.

Le salarié qui fait l'objet d'une interdiction d'exercer peut cependant utiliser des jours de repos conventionnels ou des jours de congés payés avant que son contrat de travail ne soit suspendu.

La suspension du contrat de travail prend fin dès que le salarié remplit les conditions nécessaires à l'exercice de son activité.

Pendant cette suspension, le salarié conserve le bénéfice des garanties de protection sociale complémentaire. Lorsque le salarié est en CDD, son contrat prend fin au terme prévu, même si ce terme intervient pendant la période de suspension.

Les sanctions pénales prévues à l'encontre des salariés exerçant leur activité sans respecter l'obligation de vaccination (135 € d'amende) et pour les employeurs n'ayant pas contrôlé le respect de cette obligation (1 500 € ou 7 500 € puis 9 000 € ou 45 000 € après trois verbalisations), sont les mêmes que celles applicables au contrôle du passe sanitaire dans les services de transports.



LE COIN DU PRATICIEN : LA PRÉVENTION EN SANTÉ AU TRAVAIL

Le 23 juillet 2021, l'Assemblée Nationale a adopté la version définitive de la proposition de loi pour le renforcement de la santé au travail après son examen en commission mixte paritaire le 19 juillet dernier. Cette loi transpose l'accord national interprofessionnel (ANI) conclu le 10 décembre 2020 par les partenaires sociaux en vue de « renforcer la prévention au sein des entreprises et décloisonner la santé publique et la santé au travail » et notamment :

Le suivi individuel de l'état de santé des salariés

• La mise en place d'une visite à mi-carrière

Une nouvelle visite médicale « à mi-carrière » se retrouve dans la version définitive de la loi qui prévoit que le salarié sera examiné par le médecin du travail, ou par un infirmier de santé au travail exerçant en pratique avancée, « à une échéance déterminée par accord de branche ou, à défaut, durant l'année civile du quarante-cinquième anniversaire du travailleur ».

• La création d'un rendez-vous de liaison pour anticiper la reprise du salarié absent

Un « rendez-vous de liaison » est inséré dans le code du travail afin de préparer la reprise du salarié dont le contrat de travail est suspendu pour cause de maladie ou d'accident constaté par certificat médical et dont l'absence est supérieure à une durée fixée par décret.

• Le recours à la téléconsultation pour les professionnels de santé au travail

Le recours à des pratiques médicales ou des soins à distance par le biais des technologies de l'information et de la communication est désormais possible pour les professionnels de santé au travail après avoir recueilli le consentement du salarié au préalable.

S'il considère que l'état de santé du travailleur ou les risques professionnels auxquels le salarié est exposé le justifient, le professionnel de santé pourra proposer

lui proposer que son médecin traitant, ou un professionnel de santé choisi par l'intéressé, participe à la consultation ou à l'entretien à distance.

• L'accès au dossier médical partagé des salariés pour le médecin du travail

Le médecin du travail pourra désormais demander au salarié d'accéder à son dossier médical partagé et l'alimenter. Le salarié reste libre d'accepter ou non cette proposition, mais également de restreindre pour partie les informations auxquelles auront accès les professionnels de santé au travail de son entreprise.

L'organisation et le fonctionnement des nouveaux services de prévention et de santé au travail (SPST)

• Le SPST

Les services de santé au travail (SST) deviennent les « services de prévention et de santé au travail » (SPST) dont les missions sont étendues. Celles-ci consisteront à proposer des actions de sensibilisation, identifier les situations individuelles des salariés, proposer aux salariés des mesures individuelles adaptées à leurs difficultés et participer à l'accompagnement du travailleur éligible au bénéfice des actions de prévention de la désinsertion professionnelle.

Le SPST apportera son aide à l'évaluation des risques professionnels, il obtiendra le dossier unique d'évaluation des risques (DUER) de l'entreprise dont il relève ainsi que ses mises à jour régulières.

Le renforcement du contenu du document unique d'évaluation des risques (DUER)

• Les objectifs du DUER

Il est précisé, dans le code du travail, que le DUER répertorie l'ensemble des risques professionnels auxquels sont exposés les travailleurs et assure la traçabilité collective de ces expositions.

L'employeur est chargé de transcrire et de mettre à jour dans le document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs à laquelle il procède.

Les résultats de cette évaluation conduisent selon les cas :

- pour les entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à cinquante salariés, sur un « programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail » ;
- pour les entreprises dont l'effectif est inférieur à cinquante salariés, sur la « définition d'actions de prévention des risques et de protection des salariés ».

• La conservation du DUER

Ce document est à conserver au minimum 40 ans par l'employeur. Il devra être conservé sous format numérique sur une base de données dédiée, gérée par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel.

La modification de la définition du harcèlement sexuel au travail

La définition du harcèlement sexuel dans le Code du travail est revue pour introduire les dispositions du Code pénal relatives au harcèlement de groupe (propos et comportements imposés à une même victime par plusieurs personnes).

La création d'un passeport de prévention

La loi crée le « passeport de prévention » au sein duquel figureront des renseignements sur les formations des travailleurs. L'employeur y renseignera « les attestations, certificats et diplômes obtenus par le travailleur dans le cadre des formations relatives à la santé et à la sécurité au travail dispensées à son initiative ».

Un nouveau sous-thème de négociation obligatoire en entreprise

La négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de travail pourra également porter sur la qualité des conditions de travail, notamment sur la santé et la sécurité au travail et la prévention des risques professionnels.



JURISPRUDENCE

Dans un arrêt du 30 juin 2021, la chambre sociale de la Cour de cassation énonce qu'en matière de demande de résiliation judiciaire du contrat de travail, le juge doit examiner l'ensemble des griefs invoqués, quelle que soit leur ancienneté. Si la date des manquements allégués est sans incidence sur la recevabilité de la demande de résiliation judiciaire, en revanche, selon une jurisprudence constante de la Cour de cassation, l'ancienneté de ces griefs peut être prise en compte par le juge pour déterminer le caractère de gravité des faits au regard de l'impossibilité de poursuivre l'exécution du contrat de travail. **(Cour de cassation, chambre sociale, 30 juin 2021, n°19-18.533)**

Lorsqu'un règlement intérieur, préalablement soumis à la consultation des institutions représentatives du personnel, est modifié du seul fait d'injonctions de l'inspection du travail, celui-ci

n'a pas à être soumis à une nouvelle consultation pour être applicable au sein de l'entreprise. **(Cour de cassation, chambre sociale, 23 juin 2021, FS-B, n° 19-15.737)**

L'obligation à laquelle est tenu le nouvel employeur, en cas de reprise du contrat de travail du salarié d'une entreprise par application volontaire de l'article L 1224-1 du Code du travail, de maintenir à son bénéfice les droits qui lui étaient reconnus chez son ancien employeur au jour du transfert, justifie la différence de traitement qui en résulte par rapport aux autres salariés. Ainsi, dès lors que l'employeur a fait une application volontaire de l'article L 1224-1 du Code du travail, il est fondé à maintenir l'avantage de treizième mois au seul bénéfice des salariés transférés, sans que cela constitue une atteinte prohibée au principe d'égalité de traitement **(Cour de cassation, chambre sociale,**

23 juin 2021, n°18-24.809 FS-B et 18-24.810 FS-B).

Une différence de traitement établie par engagement unilatéral ne peut être pratiquée entre des salariés de la même entreprise et exerçant un travail égal ou de valeur égale, que si elle repose sur des raisons objectives, dont le juge doit contrôler la réalité et la pertinence. Repose sur une justification objective et pertinente le maintien d'une prime d'assiduité au bénéfice de salariés à la suite de leur transfert dès lors qu'il est justifié par la volonté de l'employeur de réduire les disparités entre les salariés dont les contrats de travail se sont poursuivis en application de la garantie d'emploi conventionnelle et ceux recrutés postérieurement sur le même site et placés dans une situation identique. **(Cour de cassation, chambre sociale, 23 juin 2021, FS-B, n° 19-21.772)**



- **Arrêté du 30 juin 2021** fixant la date des élections pour les mandats des représentants du personnel au sein des comités techniques de services déconcentrés des directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités, des directions de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités et de la direction régionale et interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités
- **Décret n° 2021-863 du 30 juin 2021** relatif à l'expérimentation « territoire zéro chômeur de longue durée »
- **Décret n° 2021-864 du 30 juin 2021** modifiant le décret n° 2020-1223 du 6 octobre 2020 instituant une aide à l'embauche pour les travailleurs handicapés
- **Décret n° 2021-865 du 30 juin 2021** modifiant le décret n° 2020-1789 du 30 décembre 2020 instituant une aide financière à titre exceptionnel à destination des jeunes diplômés en recherche d'emploi anciennement boursiers de l'enseignement supérieur
- **Décret n° 2021-900 du 5 juillet 2021** relatif à la transmission de la déclaration d'activité et du bilan pédagogique et financier des prestataires d'actions concourant au développement des compétences
- **Décret n° 2021-918 du 9 juillet 2021** relatif à la déclaration relative à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés
- **Arrêté du 12 juillet 2021** portant modification de l'arrêté du 21 décembre 2018 portant composition du dossier de demande d'agrément des opérateurs de compétences prévu à l'article R. 6332-2 du code du travail
- **Décret n° 2021-951 du 16 juillet 2021** fixant le cadre applicable des dispositions du code du travail en matière de prévention des risques biologiques dans le cadre de la pandémie de SARS-CoV-2
- **Décret n° 2021-952 du 16 juillet 2021** relatif aux données personnelles permettant la valorisation de l'activité professionnelle des travailleurs des plateformes de mise en relation par voie électronique
- **Arrêté du 16 juin 2021** fixant la liste des organismes habilités à créer une entreprise adaptée de travail temporaire