Ecrit par Echo du Mardi le 16 février 2022

Passe vaccinal en entreprise : que dit la loi ?



Pour faire face à la propagation de l'épidémie et l'apparition de nouveaux variants, la loi 2022-46 renforçant les outils de gestion de la crise sanitaire a eu pour conséquence le remplacement du passe sanitaire par un passe vaccinal depuis le 24 janvier dernier. Pour s'y retrouver, SVP, service créé en 1935 d'information et d'aide à la décision pour les entreprises, les managers et les élus des structures privées ou publiques, propose d'y voir plus clair concernant le passe vaccinal en entreprise.

Depuis la fin du mois de janvier 2022, un passe vaccinal est désormais prévu pour l'accès aux activités pour lesquelles était demandé auparavant un passe sanitaire. Le passe vaccinal est par conséquent obligatoire pour les salariés et les personnes qui interviennent dans ces lieux, tels que les cafés, restaurants, ou les transports 'longue distance'.
Attention pour autant, le passe vaccinal n'est pas une obligation vaccinale en tant que telle car ce passe est limité dans le temps. Il ne faut donc pas confondre le passe vaccinal et l'obligation vaccinale qui elle, existe toujours pour certains professionnels de santé notamment.

Un salarié est-il autorisé à s'absenter pour se faire vacciner ?
La loi du 5 août 2021 prévoit toujours à son article 17 que les salariés bénéficient d'une autorisation

Ecrit par Echo du Mardi le 16 février 2022

d'absence pour se rendre aux rendez-vous liés aux vaccinations contre la Covid-19. Le Ministère du travail a précisé, dans son question-réponse que l'employeur peut demander au salarié de justifier son absence en lui présentant la confirmation de rendez-vous de vaccination en amont ou le justificatif de la réalisation de l'injection a posteriori.
Ce dernier a aussi ajouté qu'aucune durée maximale pour cette autorisation d'absence n'était fixée mais que la durée de l'absence devait toutefois être raisonnable au regard du temps de déplacement nécessaire pour le salarié. Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération. Elles sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par les intéressés au titre de leur ancienneté, et ne peuvent donc pas donner lieu à récupération.
Par ailleurs, une autorisation d'absence peut également être accordée au salarié qui accompagne le mineur ou le majeur protégé dont il a la charge aux rendez-vous liés aux vaccinations contre le Covid-19.

Est-il possible de licencier un salarié qui refuse de présenter son passe vaccinal ?
La jurisprudence a déjà admis le licenciement d'un salarié qui avait été engagé en qualité d'employé des pompes funèbres et qui avait refusé de se faire vacciner contre l'hépatite B alors que la vaccination était obligatoire. Si on transpose la jurisprudence au cas du salarié qui ne présente pas son passe vaccinal, on pourrait penser qu'il est possible de licencier le salarié pour cause réelle et sérieuse.
Cependant le passe vaccinal n'est pas une mesure qui a vocation à durer dans le temps et la loi a prévu une procédure spécifique de suspension du contrat de travail à mettre en place en priorité.
En conséquence, si un employeur décide de licencier un salarié avant même d'avoir mis en place la suspension du contrat de travail ou s'il décide de licencier le salarié après une courte période de suspension du contrat, le salarié pourrait surement faire reconnaître le licenciement sans cause réelle et sérieuse en cas de contentieux.
Une autre possibilité de licenciement pourrait être envisagée si la période de suspension du contrat de travail du salarié était amenée à durer dans le temps. En effet, la jurisprudence admet le licenciement pour absences prolongées ou répétées qui perturbent le bon fonctionnement de l'entreprise. Dans ce cas, l'employeur doit prouver à la fois la perturbation de l'entreprise et la nécessité de remplacement définitif du salarié.
Cette procédure n'est pas non plus sans risque. Si l'employeur licencie trop tôt le salarié pour absences prolongées perturbant le fonctionnement de l'entreprise, les juges pourraient estimer que le licenciement était sans cause réelle et sérieuse.
Le licenciement dans l'un ou l'autre des cas envisagés reste risqué pour l'employeur. Étant donné qu'il est lié à la santé du salarié, un juge pourrait même considérer le licenciement comme nul.

Un salarié dont le contrat de travail est suspendu pour défaut de présentation du passe vaccinal peut-il reprendre le travail s'il présente un certificat de rétablissement ?
Le résultat d'un test RT-PCR ou antigénique positif attestant du rétablissement du Covid-19, datant d'au moins 11 jours et de moins de 4 mois* est un document qui vaut passe vaccinal. La procédure de suspension du contrat de travail du salarié qui ne présente pas de passe vaccinal a vocation à s'appliquer jusqu'à ce que le salarié présente à l'employeur un justificatif qui vaille passe vaccinal. Ainsi, un salarié dont le contrat de travail était suspendu car il n'a pas de schéma vaccinal complet mais qui attrape la Covid-19 et qui peut présenter un certificat de rétablissement à son employeur peut reprendre le travail

Ecrit par Echo du Mardi le 16 février 2022

pour la durée de validité de ce certificat. A l'issue de sa durée de validité, l'employeur devra à nouveau se rapprocher du salarié pour savoir s'il a un autre justificatif qui vaille passe vaccinal. Si ce n'est pas le cas, l'employeur devra à nouveau mettre en œuvre la procédure de suspension du contrat de travail.

Est-il possible de rompre un CDD ou un contrat de mission en l'absence de présentation du passe vaccinal ?
A l'instar du CDI, le CDD ou le contrat de mission d'un salarié temporaire peut être suspendu à défaut de présentation du passe vaccinal. Par contre, l'employeur ne peut pas le rompre pour le seul motif de la non-présentation du passe vaccinal. A l'arrivée du terme du CDD ou du contrat de travail temporaire, l'indemnité de fin de contrat ou de fin de mission reste due au salarié à l'exclusion de la période de suspension.

A quelle date prend fin le dispositif de présentation d'un passe vaccinal pour les salariés ?
La présentation d'un passe vaccinal obligatoire pour l'accès à certains lieux définis à l'article 1 de la loi s'applique aux salariés à partir du 24 janvier 2022.
Auparavant, la loi 'vigilance sanitaire' du 10 novembre 2021 avait modifié la loi n° 2021- 689 du 31 mai 2021 relative à la gestion de la sortie de la crise sanitaire. En effet, l'article 2, 1, a modifié l'article 1, II, A de la loi du 31 mai 2021 pour prévoir que le gouvernement pouvait mettre en œuvre le passe sanitaire jusqu'au 31 juillet 2022 au lieu du 15 novembre 2021 initialement. Ainsi, l'obligation de présentation d'un passe sanitaire pour l'accès à certains lieux a été prolongée jusqu'au 31 juillet 2022.
Le passe vaccinal ayant remplacé le passe sanitaire à compter du 24 janvier 2022, la durée d'obligation de présentation du passe vaccinal court pour l'instant jusqu'au 31 juillet 2022 même si le ministre de la Santé ainsi que le porte-parole du gouvernement ont évoqué tout récemment une éventuelle levée pour fin mars prochain.

**Depuis le 15 février dernier cette durée de validité a été ramenée de 6 à 4 mois.*

Pour toujours en savoir plus, lisez **www.echodumardi.com**, le seul média économique 100% Vaucluse habilité à publier les annonces légales, les appels d'offres et les ventes aux enchères !