Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 20 novembre 2026

CPME84 : formation juridique sur les risques psychosociaux et le stress au travail

La confédération des petites et moyennes entreprises de Vaucluse (cpme84) et le cabinet Barthélémy Avocats proposent une formation juridique sur les risques psychosociaux et le stress au travail, vendredi 7 octobre.

Harcèlement moral, stress, souffrance au travail et désormais burn-out doivent intégrer la politique de prévention de l'entreprise en matière de santé et de sécurité.

C'est pour cette raison que la confédération des petites et moyennes entreprises de Vaucluse (cpme84) et le cabinet Barthélémy Avocats proposent une formation juridique sur le thème 'risques psychosociaux, stress au travail : préservation de la santé dans l'entreprise', vendredi 7 octobre.

Animée par Maître Hélène Quilichini avocat associée auprès de Barthélémy avocat, cette formation abordera plusieurs sujets : que recouvrent ces risques ? quelles sont les obligations qui pèsent sur l'employeur ? comment mettre en œuvre une action préventive ? comment gérer les cas avérés ?

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 20 novembre 2026

Cette formation a pour finalité de donner aux participants les outils nécessaires pour mener à bien une politique de prévention en ces domaines.

Informations pratiques
Formation juridique organisée le vendredi 7 octobre de 8h30 à 12h30 au siège de la CPME 84, 4-6 avenue de la Reine Jeanne, Avignon – inscription obligatoire sur contact@cpme84.org ou au 04 90 14 90 90.



© CPME 84

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 20 novembre 2026

J.R.

Trois Vauclusiens au salon préventica de Lyon



La fédération des acteurs de la prévention organise un World Café sur le thème 'en quoi nos émotions peuvent-elles influencer la prévention ?', le 28 septembre à Lyon. Parmi les participants à cette édition 2022, trois sont vauclusiens.

En 2018, la fédération des acteurs de la prévention (FAP) organisait, en partenariat avec préventica et l'agence nationale d'amélioration des conditions de travail (Anact), le premier Hackathon dédié à la prévention des risques professionnels et la santé au travail. Cette première session avait rassemblé plus de 70 participants.

En 2022, Préventica Lyon accueille à nouveau un challenge de 4h pour permettre à l'ensemble des acteurs de l'entreprise de croiser leur expérience et leurs idées pour creuser le sujet de la place des émotions dans la prévention.

Basé cette fois-ci sur le principe de world café, processus créatif qui vise à faciliter le dialogue constructif et le partage de connaissances et d'idées, la FAP réunira des acteurs venus d'horizons divers pour penser

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 20 novembre 2026

la question : en quoi nos émotions peuvent-elles influencer la prévention ?

Parmi les participants à cette édition 2022, trois Vauclusiens : Matthieu Petit, dirigeant d'EOSE à Carpentras, David Pesme, chargé de mission à l'Anact et Marion Nussbaumer, consultante relation d'aide et management.

Lancement d'un nouveau cycle d'apprentissage de la méditation
Après 15 ans dédiés à l'accompagnement des entrepreneurs et au développement du territoire, Marion Nussbaumer crée une offre de service visant à améliorer la qualité de vie des personnes, que ce soient des particuliers, des professionnels ou des dirigeants.

Ainsi, à partir du 5 octobre, Marion Nussbaumer lance un nouveau cycle d'enseignement de méditation de pleine conscience en groupe, à la péniche Althéa.

Basé sur dix séances, ce cycle d'apprentissage comprend les enseignements nécessaires à la pratique de la méditation et parcourt les exercices proposés dans les protocoles MBSR (soulagement du stress) et MBCT (prévention de la rechute en dépression).

Informations pratiques
Présentation du world café le 28 septembre lors du salon Préventica Lyon.

Début de nouveau cycle d'apprentissage de la médiation le 5 octobre, de 18h30 à 20h, à la péniche Althéa, chemin de l'Ile Piot. Inscription en ligne sur ce lien.



© DR

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 20 novembre 2026

L’AIST 84 : 3e forum dédié à la santé des dirigeants



L’AIST 84, le service de santé au travail de Vaucluse, organise la 3e édition de son forum dédié à la santé des dirigeants, managers et indépendants. Le vendredi 8 juillet, cinq ateliers seront proposés pour se ressourcer.

L’AIST 84, le service de santé au travail de Vaucluse, organise la troisième édition de son forum dédié à la santé des dirigeants. Cet évènement, qui se tiendra le vendredi 8 juillet, est ouvert aux chefs d’entreprise, dirigeants, managers et indépendants, adhérents ou non à l’AIST 84, dans la limite de deux personnes par structure.

Au programme de cette troisième édition : des techniques de respiration pour apprendre à se détendre physiquement et mentalement, des pratiques et astuces pour être en pleine forme, de la visualisation mentale pour transformer les pensées négatives en pensées positives, de l’introspection pour s’éloigner

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 20 novembre 2026

du chemin de l'épuisement et une découverte de l'automassage.
Tous les ateliers sont proposés gratuitement.

Le vendredi 8 juillet de 8h30 à 14h au 40 rue François 1er. Avignon.
Inscriptions sur https://my.weezevent.com/forum-bien-etre-des-dirigeants

J.R.

L'AIST 84 sensibilise aux dangers de la route grâce à un jeu de société



Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 20 novembre 2026

L'Association interentreprises pour la santé au travail du Vaucluse (AIST 84) laisse ses formations classiques de côté et en propose une nouvelle, plus ludique, adressée aux salariés et chefs d'entreprise. Sur le thème du risque routier dans le cadre professionnel, mais aussi personnel, l'AIST 84 organise une matinée autour du jeu 'Start & Go' le jeudi 12 mai prochain.

Cette formation a pour objectif de démontrer que les incidents de la route ne proviennent pas tout le temps d'une prise de risque, mais souvent d'autres facteurs comme la fatigue, l'usage du téléphone, les émotions ou encore le manque de concentration. Pour y participer, il suffit de remplir le formulaire d'inscription en ligne.

Jeudi 12 mai. De 9h à 11h30. AIST 84. 40 Rue François Premier. Avignon.

Le jeu 'Start & Go'

V.A.

Un français sur deux considère ne pas avoir une bonne santé mentale en entreprise

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 20 novembre 2026



La pandémie du Covid-19 a représenté un défi de taille pour de nombreuses entreprises, pour maintenir leurs opérations tout en préservant le bien-être de leurs employés.

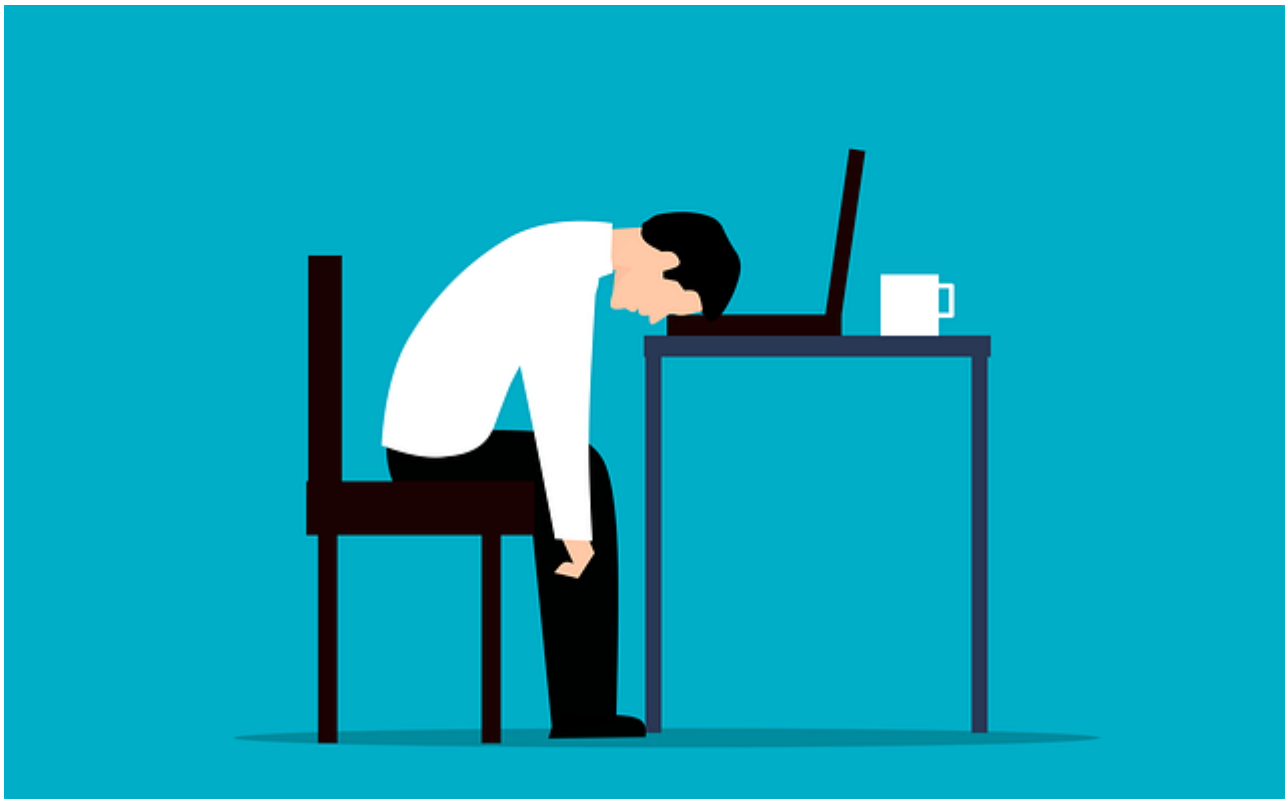
Une étude* réalisée par la plateforme Capterra dresse l'état des lieux de la santé mentale des Français en entreprise.

Comment la santé mentale des employés a-t-elle évolué depuis le début de la pandémie et quelles catégories de salariés sont les plus impactées ? Quels sont les paramètres qui peuvent provoquer leur inquiétude ? Leur lieu de travail leur permet-il d'accéder aux ressources nécessaires pour préserver leur bien-être psychologique ? Autant de questions auxquelles **l'étude** réalisée par **Capterra**, plateforme créée en 1999 afin de permettre aux entreprises de trouver les logiciels adaptés à leurs besoins.

La santé mentale en entreprise en baisse depuis le début de la pandémie
Si la crise sanitaire a pu occuper l'esprit de la population, cette problématique s'est également avérée centrale dans l'organisation des entreprises et la gestion de leurs employés. Le Covid-19 a imposé de nombreux défis pour maintenir l'équilibre psychologique de certains employés au sein de leur entreprise.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 20 novembre 2026



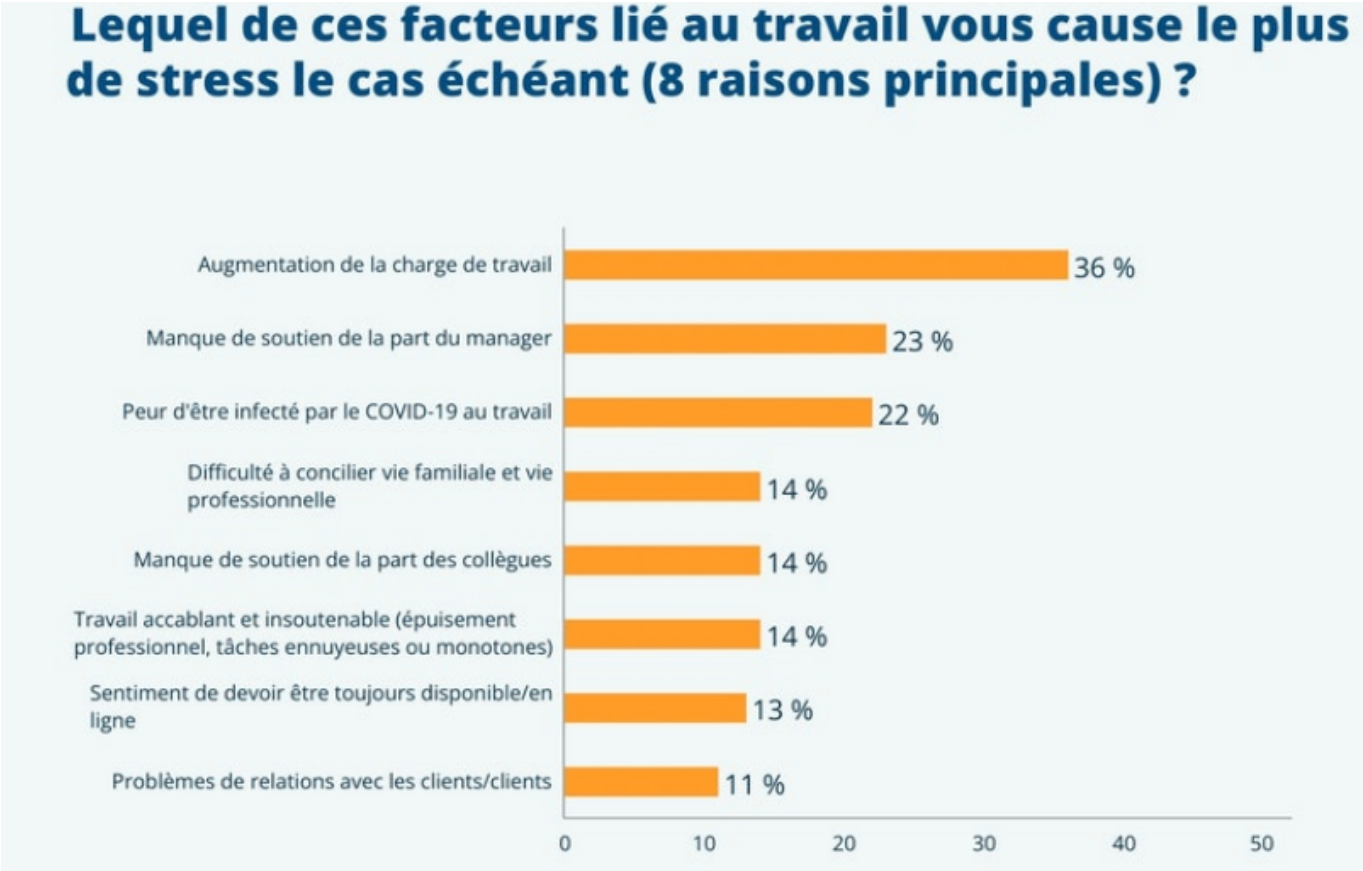
Alors que les périodes de confinement se sont achevées, quel est l'état d'esprit des employés français ?
S'ils étaient près de 77% des répondants à considérer leur santé mentale comme bonne à excellente avant la pandémie, ils n'étaient que 49% à en penser de même au cours de l'année 2020. Quand il est question de la situation actuelle, 53% des employés déclarent que leur santé mentale est bonne ou excellente à ce jour. Au contraire, on observe un nombre plus grand d'employés décrivant leur santé mentale comme mauvaise à très mauvaise : ils étaient 4% à partager cet état d'esprit avant la pandémie, contre 15% en 2020, et 16% en février 2022.
Leur niveau de stress aussi a augmenté : ils sont 56% à connaître un niveau de stress équivalent, 19% s'avérant même plus stressés à ce jour que l'année passée. Une amélioration notable est cependant observée pour une partie des salariés interrogés, 25% déclarant noter une amélioration de leur niveau de stress au cours de l'année écoulée. Lorsqu'il est question de la répartition des employés en fonction de leur sexe, il s'avère que les employées féminines sont celles connaissant un niveau de stress plus élevé : elles sont ainsi 21% à se sentir plus stressées que l'année passée, contre 12% des hommes.

Quels facteurs de stress affectent le plus les employés ?
Parmi les facteurs mentionnés par les employés, trois principaux points se détachent :
– l'augmentation de leur charge de travail (36%)
– le manque de soutien de la part de leur manager (23%)
– les inquiétudes sanitaires liées à une possible infection par le virus de la Covid-19 sur leur lieu de

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 20 novembre 2026

travail (22%).



Dans quelle mesure les employés se sentent-ils à l'aise pour évoquer leur santé mentale ?
Sur l'ensemble des employés interrogés lors de cette étude, une majorité de 41% des sondés se déclarent être assez à très à l'aise pour faire part de leurs problématiques quant à leur santé mentale auprès de leur entreprise, contre 27% partageant le sentiment contraire. En effet, selon notre étude, ils sont près de 23% à ne pas avoir parlé de leurs problèmes en raison d'une absence de sollicitation de la part de leur manager. 13% ne se sont pas sentis suffisamment en confiance pour partager ce type d'informations auprès de leur direction.

Les Français se sentent soutenus par leur entreprise
Dans le cas où leur santé mentale se détériorerait, les employés interrogés sont près de 51% à vouloir partager leur situation auprès d'une personne au sein de l'entreprise. Ils pourraient se tourner vers des personnes ressources comme un manager et un collaborateur à parts égales (22%), suivies par un représentant des ressources humaines (7%). Ils restent toutefois 38% à conserver une certaine réserve sur le sujet, et à préférer faire appel à des ressources externes à l'entreprise.
En tout, 12 % ont indiqué avoir parlé ouvertement de leurs difficultés à leur direction. Lorsqu'on a demandé à ce groupe ce que leur employeur avait fait à la suite de cette communication ouverte, les trois premières réponses ont été une écoute active de la part de la direction (44%), une invitation à prendre du

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 20 novembre 2026

temps libre (30%) et une délégation ou une réduction des tâches assignées (26%).
Lorsqu'il est question d'évaluer l'utilité de la solution proposée par leur direction, 75% des employés concernés indiquent avoir bénéficié d'une réponse adaptée : 34% mentionnent une réaction jugée comme très utile, tandis que 41% la juge comme assez utile.
La pandémie a donc eu des conséquences importantes sur la santé mentale des employés, les affectant sur le plan émotionnel, ceci ayant aussi un impact dans l'organisation et la productivité de l'entreprise. C'est pourquoi, en mettant en place une politique de bien-être mental, les entreprises peuvent répondre présentes aux côtés des employés qui nécessitent plus que jamais du soutien de la part de leur employeur.

* *Etude menée auprès des Français sur l'état des lieux de leur santé mentale en entreprise. Une enquête réalisée auprès de 994 salariés français employés à temps plein ou à temps partiel, et n'ayant pas changé d'entreprise depuis janvier 2020. Personnes Âgées de plus de 18 ans et de moins de 65 ans, employés à temps plein ou à temps partiel, ayant travaillé dans la même entreprise depuis janvier 2020, travaillant dans une entreprise de 2 à 250 employés, n'exerçant pas de fonctions de directeur/propriétaire et n'exerçant pas en tant que stagiaire.*

(Vidéo) Une réforme pour renforcer la prévention en santé au travail

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 20 novembre 2026



Depuis le 1er avril, la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail entre progressivement en application. Elle a pour objectif « de renforcer le principe de prévention primaire pour encourager le développement au sein des entreprises d'une véritable culture de la prévention et agir le plus en amont possible, avant la survenue de problèmes de santé ».

Dans le cadre de cette réforme l'AIST84 devient un 'service de prévention et de santé au travail'. Dans cette logique, le principe de prévention est mis au cœur des missions de l'AIST de vaucluse.
« Historiquement aux côtés des employeurs et des salariés, nos équipes pluridisciplinaires continuent de les accompagner au plus près du terrain et en cabinet médical et nouveauté : ils s'ouvrent aux indépendants, » expliquent les responsables de la santé au travail en Vaucluse.

Rapprochement vers la santé publique
L'offre de services s'articule autour de trois axes principaux : le suivi individuel de l'état de santé, la prévention des risques professionnels en entreprise et la prévention de la désinsertion professionnelle.
La santé au travail se rapproche ainsi de la santé publique pour favoriser une approche globale de la santé des travailleurs, sans oublier les personnes en situation de handicap. Nous participerons désormais de manière active aux campagnes de vaccination ou encore à la sensibilisation à la pratique sportive et un volet santé travail sera créé dans le dossier médical partagé de chaque travailleur.

Evolution de l'offre de services

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 20 novembre 2026

L'offre de services évolue pour coller aux exigences de la réforme et sera précisée par décrets au cours des mois à venir. Elle devrait apporter des garanties pour les salariés et les employeurs, entre autres grâce à des tarifs plus lisibles (une fourchette sera précisée par décret) et une certification réalisée par un organisme indépendant.

Au plus près des entreprises
« Nous sommes sont plus que jamais des acteurs incontournables dans la vie des entreprises, poursuit l'AIST 84, autant grâce à notre implantation géographique que grâce à l'action de nos spécialistes sur le terrain. Notre structure associative et notre financement autonome sont confirmés par la loi en cohérence avec le principe de responsabilité des employeurs. Les partenaires sociaux sont plus que jamais engagés dans le pilotage de notre système de santé au travail avec notamment des conseils d'administration désormais composés par des personnes désignées par les organisations représentatives d'employeurs et de salariés, tout en étant toutes issues de nos entreprises adhérentes. »

Les principales mesures

Harcèlement sexuel
La définition du harcèlement sexuel est revue : « Aucun salarié ne doit subir des faits (…) de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés (…).

Le harcèlement sexuel est également constitué :

a) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements venant de plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;

b) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements, successivement, venant de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition »

Le DUERP
Le rôle du Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) est renforcé avec notamment, pour les entreprises de 50 salariés et plus, la mise en place d'un programme annuel de prévention des risques professionnels.
Autre nouveauté, toutes les mises à jour du DUERP devront être conservées par l'employeur et déposées sur un portail numérique géré par les organisations d'employeurs.

Le Passeport Prévention
L'employeur devra renseigner dans un passeport de prévention les attestations, certificats et diplômes obtenus par le travailleur dans le cadre des formations relatives à la santé et sécurité au travail dispensées à son initiative. Un demandeur d'emploi pourra ouvrir un passeport de prévention.

Extension des missions de l'AIST

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 20 novembre 2026

Contribution à la réalisation d'objectifs de santé publique.

- Conseils pour améliorer la qualité de vie et les conditions de travail, en tenant compte le cas échéant, de l'impact du télétravail sur la santé et l'organisation du travail.
- Accompagnement dans l'analyse de l'impact sur les conditions de santé et de sécurité des travailleurs de changements organisationnels importants dans l'entreprise.
- Participation à des actions de promotion de la santé sur le lieu de travail (campagnes de vaccination et de dépistage, actions de sensibilisation aux bénéfices de la pratique sportive…).

Désinsertion professionnelle
Pour lutter contre la désinsertion professionnelle, plusieurs mesures sont prévues par la loi :

- Mise en place d'une cellule dédiée à la prévention de la désinsertion professionnelle.
- Réalisation d'une visite de mi-carrière (à 45 ans à défaut d'accord de branche).
- Rendez-vous de liaison avant le retour d'un salarié après une absence prolongée.

Travailleurs indépendants et chefs d'entreprise
Les travailleurs indépendants pourront s'affilier au SPSTI de leur choix.

- Le chef d'entreprise adhérente à un SPSTI pourra bénéficier de l'offre de services proposée aux salariés.

Contribution des médecins de ville
Un médecin praticien correspondant, disposant d'une formation en médecine du travail, pourra contribuer, en lien avec le médecin du travail, au suivi médical des travailleurs (sauf suivi renforcé). Le médecin praticien correspondant ne pourra cumuler sa fonction avec celle de médecin traitant.

Auxiliaires médicaux
Les équipes pluridisciplinaires des SPST pourront être complétées par des auxiliaires médicaux disposant de compétences en santé au travail. De nombreux décrets d'application sont attendus et permettront de préciser les modalités d'application des différentes mesures introduites par la loi.

Santé au travail : le GMSI 84 reçoit la certification ISO 9001:2015

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 20 novembre 2026



Le directeur de l'organisme 'Qualipole certification' a remis le certificat attestant officiellement que le système de management mis en place par le GMSI 84 répond aux exigences requises par le référentiel ISO 9001 : 2015.

Service de prévention et de santé au travail, le GMSI 84 compte 3800 adhérents et assure le suivi individuel de santé de près de 38.000 salariés, sur un secteur qui s'étend de l'Isle-sur-la-Sorgue à Vaison la Romaine. Cette reconnaissance marque d'abord l'engagement du GMSI 84 auprès de l'ensemble de ses adhérents et de leurs salariés pour satisfaire leurs besoins.

Une démarche qui permet également une meilleure compréhension de l'offre de services du GMSI 84. « C'est l'ensemble de l'équipe qui s'est impliquée dans ce projet, la qualité des prestations rendues aux adhérents demeurant au cœur de ses préoccupations », précise le Service de santé au travail. Le directeur du GMSI 84, Michel Péré, ainsi que la présidente du service, Joëlle Therin, ont donc choisi de célébrer cette réussite avec tous les membres du personnel pour saluer leur investissement.

Engagé sur un cycle de trois ans pour maintenir sa certification ISO 9001 : 2015, le GMSI 84 poursuit en parallèle sa démarche dans le système d'évaluation de la profession, et recherchera prochainement l'obtention du plus haut niveau de labellisation Amexist.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 20 novembre 2026



Remise du certificat. Crédit photo: GMSI 84

L.M.

Avignon, Le nouveau centre AIST est officiellement ouvert !

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 20 novembre 2026



Entre fin juin et début juillet, les centres d'Avignon Courtine, Agroparc, Centre-ville et Fontcouverte ont déménagé dans les nouveaux locaux du siège social de l'AIST 84 (Association interprofessionnelle de médecine du travail), 40 rue François 1er quartier de la Rocade à Avignon.

Missions

Les équipes médicales sont constituées de médecins du travail, infirmiers de santé au travail et d'assistantes médicales et les équipes techniques: conseillers en prévention, ergonomes, psychologues du travail, toxicologues, assistantes sociales sont réunies pour accompagner les entreprises adhérentes de manière pluridisciplinaire dans la prévention des risques professionnels, le maintien en emploi et le suivi de santé des salariés. Cerise sur le gâteau ? Implanté en bordure d'un nouvel éco-quartier, le bâtiment BBC (basse consommation) de 2500 m2 sur 4 niveaux est écoresponsable. www.aist84.fr

Assemblée générale

L'assemblée générale de l'association vient également d'avoir lieu déployant le rapport moral, d'activité, financier sur l'exercice clos le 31 décembre 2020, le rapport du Commissaire aux comptes, l'approbation des comptes et affectation du résultat, le quitus aux administrateurs et le pouvoir pour les formalités. La soirée était clôturée par le cocktail d'inauguration en présence de Pierre Marquestaut, président du Conseil d'administration.
Articles parus précédemment sur ce sujet ici et ici.
MH

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 20 novembre 2026



La santé au travail concerne les employeurs comme les salariés, l'équipe pluridisciplinaire de l'AIST 84 est à leur écoute

---

Obligation vaccinale : quelles conséquences sur le contrat de travail ?

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 20 novembre 2026



Depuis le 15 septembre 2021, l'obligation vaccinale est véritablement entrée en vigueur pour les personnels concernés. Ceux-ci doivent désormais avoir reçu au minimum une dose de vaccin et disposent d'un délai d'un mois pour achever leur parcours vaccinal, soit jusqu'au 15 octobre 2021. Quelles en sont les conséquences sur le contrat de travail et la vie de l'entreprise? Pour aider les entreprises à s'y retrouver, SVP*, service d'information et d'aide à la décision des entreprises, propose de répondre à leurs interrogations.

Comment gérer la situation d'un salarié qui refuserait de se faire vacciner ?
Les salariés concernés par l'obligation vaccinale ne pourront plus exercer leur activité professionnelle. En ce qui concerne le salarié soumis à l'obligation vaccinale, la loi n'a pas prévu d'entretien spécifique avec le salarié ni de recherche d'une solution temporaire, il prévoit uniquement que l'employeur l'informe sans délai des conséquences qu'emporte cette interdiction d'exercer un emploi (c'est-à-dire la suspension de son contrat de travail) ainsi que des moyens de régulariser sa situation.
Pour autant, rien ne s'oppose à ce que l'employeur organise un entretien afin d'instaurer un dialogue avec le salarié. Ainsi l'employeur peut rechercher des solutions d'aménagement de poste notamment par la mise en place du télétravail si les fonctions le permettent, ou un reclassement temporaire sur un poste non soumis à l'obligation vaccinale.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 20 novembre 2026

Les salariés peuvent également en accord avec leur employeur prendre des jours de congés payés ou des jours de repos conventionnels. A défaut de solution, le contrat reste suspendu sans maintien de rémunération jusqu'à la production des justificatifs.

Lorsqu'un salarié d'une entreprise prestataire non soumise à l'obligation vaccinale intervient dans un établissement de santé, ce dernier doit-il être vacciné ?
La loi a précisé que l'obligation vaccinale ne s'applique pas aux personnes chargées de l'exécution d'une tâche ponctuelle au sein des locaux dans lesquels le salarié doit être vacciné pour travailler.
La tâche ponctuelle est définie par le Ministère du Travail comme une intervention très brève et non récurrente qui n'est pas liée à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Ainsi les travailleurs qui effectuent ces tâches ne sont pas intégrés dans le collectif de travail et n'exercent pas leur activité en lien avec le public.
Par exemple, il peut s'agir de l'intervention d'une entreprise de livraison ou d'une réparation urgente. A l'inverse, ne seraient pas des tâches ponctuelles, l'intervention des services de nettoyage du fait de leur caractère récurrent.

Un salarié dont le contrat de travail est suspendu du fait du non-respect de l'obligation vaccinale peut-il travailler pour un autre employeur pendant cette période ?
Lorsque le contrat de travail d'un salarié est suspendu, le salarié reste tenu de respecter une obligation de loyauté envers son employeur ; il ne peut pas exercer une activité concurrente à celle de son employeur pendant cette période.
En effet, la jurisprudence a déjà jugé à plusieurs reprises que le salarié en arrêt maladie dont le contrat de travail est suspendu ne doit pas exercer d'activité concurrente à celle de son employeur. S'il s'engage dans une entreprise concurrente et si l'employeur parvient à prouver qu'il subit un préjudice, le salarié serait alors en situation de faute et l'employeur pourrait engager une procédure de licenciement disciplinaire.
Ainsi, un salarié dont le contrat de travail serait suspendu pour ne pas avoir respecté son obligation vaccinale pourrait a priori s'engager au service d'un autre employeur pour lequel l'activité ne requiert pas cette obligation vaccinale à la condition que l'exercice de cette activité ne porte pas préjudice à son employeur initial.
Attention néanmoins, si le contrat de travail du salarié comporte une clause d'exclusivité valable, alors ce dernier ne peut en aucun cas s'engager au service d'un autre employeur.

Que doit mettre en place un employeur chargé de contrôler la détention du passe sanitaire ?
La loi précise désormais que l'employeur, qui est responsable d'un lieu, établissement ou service dans lequel la présentation du passe sanitaire est obligatoire, est en charge du contrôle de ce dernier.
Pour ce faire, il doit tenir un registre indiquant les personnes et services qu'il a désigné pour effectuer ce contrôle en précisant « la date de leur habilitation, ainsi que les jours et horaires des contrôles effectués par ces personnes et services ».
La question se pose de savoir si l'employeur peut imposer à n'importe quel salarié d'être habilité et d'effectuer le contrôle du passe sanitaire et dans quelle mesure un salarié peut refuser. En effet, le fait de demander à un salarié de contrôler le passe sanitaire ou le respect de l'obligation vaccinale peut constituer une modification des fonctions de ce dernier.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 20 novembre 2026

En cas de contentieux, il appartiendra aux juges de déterminer selon les différents cas d'espèce, si un salarié s'est vu imposer une modification de son contrat de travail ou non.

L'employeur devant mettre en place des mesures de contrôle du passe sanitaire ou de l'obligation vaccinale doit-il consulter le CSE ?

La loi prévoit, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, que l'employeur devra informer sans délai et par tout moyen le CSE des mesures de contrôle résultant de la mise en œuvre de l'obligation de présentation du passe sanitaire et de l'obligation vaccinale.

Ces mesures pourront avoir un impact sur l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise et devront donc dans ce cas faire l'objet d'une consultation du CSE. La loi prévoit que par exception aux règles habituelles, l'avis du CSE pourra intervenir après que l'employeur a mis en œuvre les mesures en question et au plus tard dans un délai d'un mois à compter de la communication par l'employeur des informations sur lesdites mesures. Le document « questions-réponses » du gouvernement reprend ces obligations et propose un exemple avec schéma sur l'application pratique des délais.

**Crée en 1935, SVP est une entreprise proposant un service d'informations et d'aide à la décision pour les managers, élus des structures privées ou publiques. Ce service (par téléphone et internet) permet de répondre aux besoins des professionnels et ainsi obtenir des informations fiables et ce, dans l'immédiateté (85% des réponses sont fournies immédiatement). Avec plus de 200 experts, SVP sait répondre à toutes les questions de ressources humaines, fiscalité, réglementation technique, relations contractuelles, etc. Les Experts SVP des professionnels formés, issus de formation supérieure et salariés de l'entreprise.*