

Social
25 janvier 2022

VACCINATION ET PASS VACCINAL : QUELLES OBLIGATIONS POUR LES EMPLOYEURS ?

Dans le cadre de la campagne vaccinale contre la Covid-19, des obligations s'appliquent aux employeurs. Celles relatives au « pass vaccinal » et à l'obligation vaccinale, sont assorties de lourdes sanctions.

- **Autorisation d'absence pour vaccination**

La loi autorise le salarié à s'absenter de son travail pour se faire vacciner ou y accompagner un mineur ou un majeur protégé. Cette absence doit être rémunérée.

- **Elargissement du « pass » aux salariés**

Du 30 août 2021 (30 septembre pour les moins de 18 ans) **au 31 juillet 2022**, pour pouvoir continuer à travailler, les salariés exerçant sur un lieu concerné par le « pass sanitaire » doivent justifier soit d'une vaccination complète, soit d'un test négatif à la Covid-19, soit d'un certificat de rétablissement ou de contre-indication à la vaccination.

➔ **Sont notamment concernés par le « pass sanitaire », les déplacements de longue distance par transports publics interrégionaux et l'accès à certains lieux (activités de loisirs, restauration, débit de boissons, foires, séminaires et salons, accueil de personnes vulnérables et, sur décision du préfet, grands établissements et centres commerciaux).**

- **Du pass sanitaire au pass vaccinal**

Depuis le **24 janvier 2022 et jusqu'au 31 juillet 2022**, toutes les personnes âgées d'**au moins 16 ans** doivent présenter un « pass vaccinal » pour l'accès aux lieux précédemment visés par le pass sanitaire (cf. paragraphe précédent).

Cette obligation concerne également les salariés exerçant dans ces lieux.

- **Comment justifier d'un pass vaccinal valable ?**

Le pass vaccinal est valable dès lors que l'intéressé justifie d'un schéma vaccinal complet c'est-à-dire justifier d'une dose de rappel au maximum 7 mois après sa dernière injection. **À compter du 15 février 2022**, la dose de rappel devra intervenir au maximum 4 mois après la dernière injection.

Toutefois, les certificats de rétablissement de plus de 11 jours et de moins de 6 mois ou de contre-indication à la vaccination sont assimilés à un passe vaccinal valable.

Par ailleurs, **jusqu'au 15 février 2022**, les salariés qui n'ont pas un schéma vaccinal complet mais qui s'engagent dans cette démarche, peuvent disposer d'un « pass vaccinal transitoire » dès l'injection d'une première dose. Dans l'attente de l'obtention d'un pass vaccinal définitif, ces salariés peuvent présenter un test négatif.



Pour l'accès aux transports interrégionaux, les voyageurs qui ne disposent pas d'un passe vaccinal peuvent présenter un test négatif en cas de motif impérieux d'ordre familial ou de santé.

À défaut de présentation de pass valable, le salarié n'a pas le droit d'accéder au lieu de travail. L'employeur doit lui notifier (envoi d'un écrit), le jour même, que son contrat de travail est suspendu sans rémunération.

Si la suspension du contrat excède une durée équivalente à 3 jours travaillés, l'employeur doit convoquer le salarié à un entretien afin d'examiner avec lui les moyens de régulariser sa situation, notamment les possibilités d'affectation, le cas échéant, temporaire, sur un autre poste non soumis à cette obligation.

• **Obligation vaccinale**

L'obligation vaccinale concerne au sens large le personnel des lieux de soins (centres de santé, résidences pour personnes âgées, etc.), les professionnels de santé (ostéopathes, psychologues, etc.) et les transports sanitaires.

Depuis le 16 octobre 2021, ces personnes doivent justifier du statut vaccinal complet ou d'un certificat de rétablissement ou de contre-indication à la vaccination.

À défaut de justificatif, les personnes concernées ne pourront plus exercer. Dans ce cas, l'employeur doit informer le salarié de la suspension de son contrat de travail sans maintien de la rémunération. Par ailleurs, **au-delà de 30 jours**, l'employeur devra informer le conseil de l'ordre concerné.

À partir du 30 janvier 2022, la 3^{ème} dose sera obligatoire pour justifier du respect de son obligation vaccinale.

• **Dispositions communes au « pass » et à l'obligation vaccinale**

Les modalités de contrôle des justificatifs sont très précises (informations requises, absence de conservation sauf exception, etc.).



Les justificatifs ne peuvent pas être exigés dans d'autres cas que ceux prévus par la loi.

L'employeur doit accorder une attention particulière aux personnes chargées de les contrôler afin de respecter son obligation en matière de santé et sécurité des salariés (mise à jour du document unique d'évaluation des risques, mesures d'accompagnement).

Depuis le 24 janvier 2022, l'employeur s'expose à une **amende administrative de 500 €** par salarié en cas de constatations d'une situation dangereuse résultant d'un risque d'exposition à la Covid-19 (absence de mise en place du télétravail lorsque cela est possible par exemple).

En cas de non-respect de ces obligations ou de fraude, des sanctions pénales sont encourues aussi bien par le salarié que par l'employeur.

Pour vérifier si votre établissement est concerné par ces obligations et, le cas échéant, être accompagné dans les démarches requises, n'hésitez pas à contacter votre expert-comptable !