



La situation des salariés au regard de la loi relative à la gestion de la crise sanitaire

Fiche pratique publié le 23/08/2021, vu 2037 fois, Auteur : [Les Sillons de la Justice](#)

Présentation de la loi du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire

Le 5 Août 2021, l'Assemblée nationale et le Sénat adoptaient la loi 2021-1040 relative à la gestion de la crise sanitaire.

Quelles sont les dispositions sur la situation des salariés dépourvus du pass sanitaire ?

L'article 1^{er} de la loi du 5 août 2021 limite la présentation du pass sanitaire au personnel intervenant :

Alinéa 1^{er} :

Dans les services de transport à destination ou en provenance du territoire hexagonal, de la Corse ou des populations d'outre-mer.

Alinéa 2 :

Dans des activités de loisirs ;

Les activités de restauration commerciale ou de débit de boissons, à l'exception de la restauration collective, de la vente à emporter de plats préparés et de la restauration professionnelle routière et ferroviaire ;

Les foires, séminaires et salons professionnels ;

Sauf en cas d'urgence, les services et établissements de santé, sociaux et médico-sociaux, pour les seules personnes accompagnant ou rendant visite aux personnes accueillies dans ces services et établissements ainsi que pour celles qui y sont accueillies pour des soins programmés.

Sur décision motivée du représentant de l'Etat dans le département, lorsque leurs caractéristiques et la gravité des risques de contamination le justifient, les grands magasins et centres commerciaux, au-delà d'un seuil défini par décret, et dans des conditions garantissant l'accès des personnes aux biens et services de première nécessité ainsi, le cas échéant, qu'aux moyens de transport.

Toutefois, la loi prend le soin de poser une condition et subordonne la présentation et/ou l'obligation de détenir le pass sanitaire au public et **aux personnes qui interviennent dans ces lieux**, établissements, services ou événements **lorsque la gravité des risques de contamination en lien avec l'exercice des activités qui y sont pratiquées le justifie, au regard notamment de la densité de population observée ou prévue.**

L'on comprend dès lors que les établissements doivent justifier de la gravité de la situation en lien

avec l'activité exercée.

Qu'advient-il du salarié qui ne peut présenter un pass sanitaire ?

Comme expliqué plus-haut, l'obligation de présenter un pass sanitaire ne s'applique qu'aux salariés limitativement prévus par la dite-loi.

Pour ces salariés, l'article 1^{er} C-1 de ladite-loi dispose que :

« C.-1. Lorsqu'un salarié soumis à l'obligation prévue aux 1° et 2° ne présente pas les justificatifs, certificats ou résultats dont ces dispositions lui imposent la présentation et s'il ne choisit pas d'utiliser, avec l'accord de son employeur, **des jours de repos conventionnels ou des jours de congés payés**, ce dernier lui notifie, par tout moyen, le jour même, **la suspension de son contrat de travail**. Cette suspension, qui s'accompagne de l'interruption du versement de la rémunération, prend fin dès que le salarié produit les justificatifs requis. »

Ainsi, en cas de non-présentation du pass sanitaire, l'employeur et le salarié pourraient convenir dans un premier temps de **jours de repos conventionnels ou des jours de congés payés**.

En cas de non-acceptation, l'employeur aura la possibilité de suspendre le contrat de travail.

Quelle serait alors la durée de la suspension du contrat de travail ?

L'article 1^{er} C-1 dispose en ce sens que :

« Lorsque la situation mentionnée au premier alinéa du présent 1 se prolonge au-delà **d'une durée équivalente à trois jours travaillés**, l'employeur convoque 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, au sein de l'entreprise sur un autre poste non soumis à cette obligation. »

Il est évident sur ce point précis qu'un salarié qui serait dans l'impossibilité de présenter un pass sanitaire eut égard aux difficultés de prise de rendez-vous que ce soit pour un test PCR ou antigénique ou encore relativement aux délais d'obtention d'un rendez-vous vaccinal se retrouverait sans rémunération durant ce laps de temps.

Qu'en est-il des secteurs d'activités non prévus par la loi ?

Pour les autres secteurs d'activités non prévus par loi, il n'existerait pas d'obligation de présentation du pass sanitaire.

Le seul fait alors de suspendre le contrat de travail d'un salarié pour ce motif constituerait une discrimination sur l'état de santé interdite par le code du travail.

« (...) aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire (...) en raison de son état de santé... » Article L1132-1 du Code du travail

Jean Emmanuel KOTTIA