



L'accompagnement gestion de crise Covid-19

Passé Vaccinal & contrat de travail



Depuis le 24 janvier 2022, le Passe vaccinal est applicable pour toutes les personnes âgées d'au moins 16 ans, et ce jusqu'au **31 juillet 2022**.

Pour accéder à quels lieux ?

Les établissements recevant du public
(jusqu'à présent soumis au passe sanitaire)

Sont ainsi concernés :



- **Les activités de loisirs**
(culture, sport, etc.) ;



- **Les activités de restauration commerciale ou de débit de boissons**
(sauf restauration collective, vente à emporter de plats préparés et restauration professionnelle routière et ferroviaire) ;



- **Les foires, séminaires et salons professionnels ;**



- **Les grands magasins et centres commerciaux** sur décision motivée du Préfet ;



- **Les déplacements de longue distance par transports publics interrégionaux** (sauf en cas d'urgence faisant obstacle à l'obtention du justificatif requis).



Qui ?

- **Tout public** (clients, usagers, visiteurs etc.)
- **Les personnes** (salariés, bénévoles etc.) **qui interviennent dans ces lieux lorsque leur activité se déroule dans les espaces et aux heures où ils sont accessibles au public.**



Exception : les activités de livraison et interventions d'urgence.

Comment justifier du Passe vaccinal ?

- Justificatif de statut vaccinal complet
- Certificat de rétablissement ou de contre-indication vaccinale
- Règle transitoire : jusqu'au 15 février 2022, un **certificat de test négatif de moins de 24 heures suffit pour les personnes ayant reçu leur première dose de vaccin dans les 4 dernières semaines.**



Conséquences sur le contrat de travail

- Le salarié **n'ayant pas de passe vaccinal ne peut pas continuer à travailler.**



- Le salarié peut prendre, **avec l'accord de son employeur, des jours de repos conventionnels ou des jours de congés payés.** À défaut, l'employeur lui notifie le jour même, par tout moyen, la suspension de son contrat de travail accompagnée de l'interruption du versement de la rémunération. Cette suspension prend fin dès que le salarié produit les justificatifs requis.

- Si la situation se prolonge **au-delà d'une durée équivalente à 3 jours, l'employeur doit organiser un entretien** pour chercher à **régulariser la situation**, notamment par le biais d'un changement temporaire d'affectation sur un poste non soumis à l'obligation vaccinale.



Des sanctions pour l'employeur manquant à son obligation de sécurité :



- En présence d'une situation dangereuse, **résultant d'un risque d'exposition au Covid-19 du fait du non-respect par l'employeur des principes généraux de prévention prévus par le Code du travail** (notamment en ce qui concerne la mise en œuvre du télétravail), l'autorité administrative compétente **peut prononcer une amende à l'encontre de l'employeur** si, à l'expiration d'un délai d'exécution, la situation dangereuse n'a pas cessé.



- Le montant de l'amende est de **500€ par salarié concerné dans la limite d'un plafond de 50 000€.**

Votre équipe implid reste à vos côtés

Nous restons à votre disposition pour accompagner dans l'accomplissement des démarches.
N'hésitez pas à contacter votre bureau de proximité.