

# PASS SANITAIRE EN ENTREPRISE

QUELLES CONSÉQUENCES SUR L'ORGANISATION RH  
ET SUR LA POLITIQUE D'ENTREPRISE ?

Dernière mise à jour : 22/09/2021

# PRÉSENTATION

## SOMMAIRE

01

Comment articuler pass sanitaire et activité partielle ?

02

Comment réagir si le salarié ne présente pas de pass sanitaire valide ?

03

La non-présentation du pass sanitaire constitue-t-elle un motif de licenciement ?

04

Quels impacts sur les recrutements ?

## COMMENT ARTICULER PASS SANITAIRE ET ACTIVITÉ PARTIELLE ?

- ▶ Si le salarié est placé en activité partielle à 100 %, l'employeur n'est pas fondé à lui demander la présentation d'un pass sanitaire ou d'un justificatif de vaccination.
- ▶ Si le salarié est en activité partielle pour une partie seulement de son activité soumise à l'obligation de présentation du pass sanitaire ou de l'obligation vaccinale, il devra pour cette partie-là, présenter les justificatifs nécessaires. A défaut, la suspension du contrat et de sa rémunération ne portera que sur l'activité concernée par le refus de présentation des justificatifs et non celle chômée et indemnisée au titre de l'activité partielle.



# COMMENT RÉAGIR SI LE SALARIÉ NE PRÉSENTE PAS DE PASS SANITAIRE VALIDE ?

Le contrat de travail du salarié qui ne présente pas les justificatifs est suspendu.

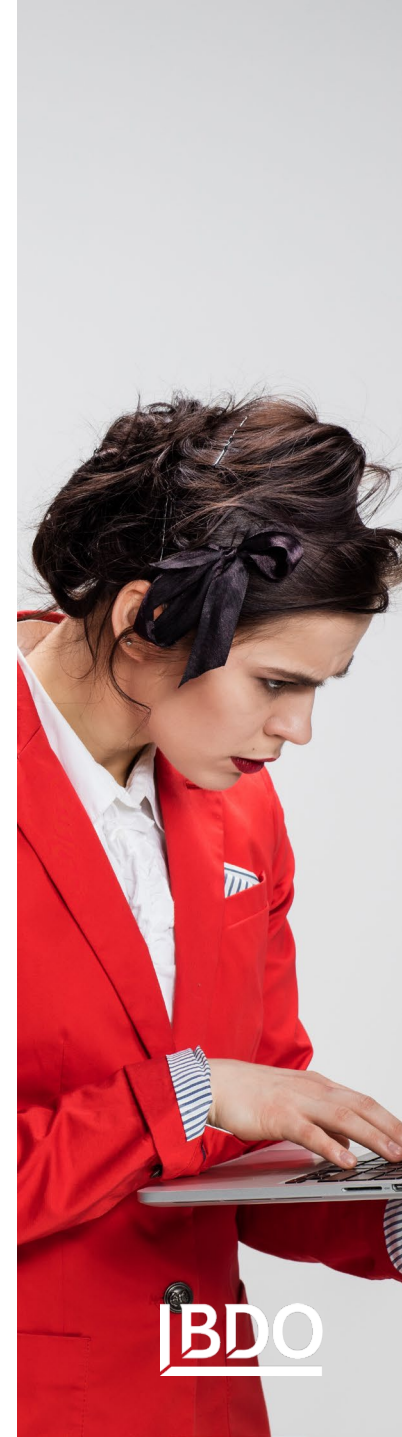
L'employeur lui notifie, par tout moyen, le jour même, la suspension de son contrat de travail. Cette suspension, qui s'accompagne de l'interruption du versement de la rémunération, prend fin dès que le salarié produit les justificatifs requis.

La période de suspension n'est pas assimilée à du temps de travail effectif et ne peut générer aucun droit à congés payés ni droit légal ou conventionnel pendant cette période, précise le questions-réponses.



**À noter :** la suspension du contrat de travail n'entraînant pas la suspension du mandat, l'employeur peut prévoir d'aménager les modalités d'exercice du dialogue social, notamment en facilitant les échanges à distance.

La loi prévoit des aménagements afin de laisser le temps au salarié de régulariser sa situation. Le salarié peut ainsi décider d'utiliser, avec l'accord de son employeur, des jours de repos conventionnels ou des jours de congés payés. L'employeur ne peut cependant pas l'imposer.



# COMMENT RÉAGIR SI LE SALARIÉ NE PRÉSENTE PAS DE PASS SANITAIRE VALIDE ?

Lorsque la situation 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 ou en télétravail lorsque cela est possible.

Aucun formalisme n'est prévu pour cet entretien, mais il peut être judicieux de prévoir une convocation en bonne et due forme afin d'éviter toute contestation ultérieure ; il est également recommandé de rédiger un compte rendu de l'entretien, indiquant notamment les éventuelles décisions prises.

Il est recommandé d'organiser cet entretien en présentiel dans un lieu non soumis au pass sanitaire ou en visioconférence.



## *Bon à savoir :*

- ▶ Si le reclassement n'est pas une obligation pour l'employeur, en cas de contentieux, il pourra être tenu compte de la recherche d'affectation à laquelle l'employeur aura procédé.
- ▶ *En cas de nouvelle affectation, il pourra être nécessaire de conclure un avenant dès lors que ce changement entraîne une modification de son contrat de travail.*



**Attention :** ces dispositions s'appliquent que le salarié soit en CDI ou en CDD. La période de suspension n'a pas pour effet de reporter le terme du CDD, indique le questions-réponses.  
S'agissant des alternants, la suspension de leur contrat de travail ne pourra pas avoir pour effet de les priver du bénéfice de la formation en CFA ou à l'organisme de formation. Dès lors, la suspension se limitera au temps passé dans l'entreprise.

## LA NON-PRÉSENTATION DU PASS SANITAIRE CONSTITUE-T-ELLE UN MOTIF DE LICENCIEMENT ?

S'agissant de la suspension du contrat de travail et de la tentation de licencier un salarié dont l'absence se prolongerait, des difficultés se posent là encore.

Il n'est pas possible de licencier un salarié au motif qu'il ne présente pas son pass sanitaire. Ainsi, pour licencier, il faudrait invoquer un motif de licenciement existant en droit commun. Cependant, le motif choisi pourrait être à la source de contentieux, notamment en raison de la durée limitée du pass sanitaire (la loi prévoyant une fin d'application au 15 novembre 2021).

Ainsi, si le pass sanitaire venait effectivement à disparaître à la mi-novembre, l'absence du collaborateur pourrait s'avérer trop courte, tant pour constater une désorganisation de l'entreprise que pour constater l'impossibilité de son remplacement temporaire.



## QUELS IMPACTS SUR LES RECRUTEMENTS ?

**Un employeur peut-il demander à un candidat s'il remplit bien la condition de détention d'un pass sanitaire ou de l'obligation vaccinale dans les secteurs concernés ?**

L'entreprise peut tout à fait rappeler au candidat l'obligation de présenter les justificatifs requis au moment du recrutement. Cependant, l'obligation de présentation des justifications s'applique uniquement au moment de l'entrée en fonction du salarié.

Ainsi, si le recruteur le demande lors de l'entretien d'embauche, cela ne voudra pas dire que le pass sanitaire sera valide au jour du recrutement.

La seule sécurité concerne un candidat qui dispose d'un schéma vaccinal complet et qui le présente au recruteur. Au-delà de ces potentielles difficultés, face un candidat non retenu, il pourrait exister des risques de contestations fondées, par exemple, sur une discrimination liée à l'état de santé.



## VOUS SOUHAITEZ EN SAVOIR PLUS ?

Retrouvez la suite de notre guide pratique !

- ▶ **Partie 1 - Pass sanitaire en entreprise : de quoi parlons-nous ?**

>> [Consultez-ici](#)

- ▶ **Partie 2 - Obligations, contrôles & sanctions : où en est-on ?**

>> [Consultez-ici](#)





# BDO À VOS CÔTÉS POUR FACILITER LA GESTION DE VOS PROBLÉMATIQUES SOCIALES

Nos équipes (juristes, avocats, experts en prévention et conseils RH) sont à votre disposition pour vous accompagner dans vos démarches et répondre à vos questions.

## CONTACTEZ-NOUS



RESTEZ INFORMÉ(E),  
SUIVEZ NOS BLOGS



INSCRIVEZ-VOUS  
AUX PROCHAINS  
WEBINARS



DÉCOUVREZ  
NOS OFFRES



# BDO