

LOI RENFORÇANT LES OUTILS DE GESTION DE LA CRISE SANITAIRE

Présenté en Conseil des Ministres fin décembre 2021, le projet de loi renforçant les outils de gestion de la crise sanitaire visant à transformer le passe sanitaire en passe vaccinal a été définitivement adopté par l'Assemblée Nationale, le 16 janvier 2021. A la suite de la décision du Conseil Constitutionnel, la loi a été publiée au journal officiel le 23 janvier et entre en application à compter du 24 janvier. Le texte prévoit notamment la **possibilité d'instaurer un passe vaccinal dans les grands magasins et centres commerciaux par une décision motivée du Préfet et sous certaines conditions**. Il met également en place une **amende administrative en cas de non-respect du protocole sanitaire**.

Lien vers le texte de loi : <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000045062855>

INSTAURATION D'UN PASS VACCINAL OBLIGATOIRE DÈS 16 ANS

Le passe vaccinal se substitue au passe sanitaire pour toute personne d'au moins 16 ans pour accéder :

- Aux activités de loisirs (cinémas, théâtres, etc.),
- Aux activités de restauration commerciale ou de débit de boissons (restaurants, bars, etc.), à l'exception de la restauration collective, de la vente à emporter et de la restauration professionnelle routière et ferroviaire,
- Aux foires, séminaires et salons professionnels,
- **Aux grands magasins et centres commerciaux sur décision motivée du Préfet, lorsque leurs caractéristiques et la gravité des risques de contamination le justifient, 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.**
- Et pour les **déplacements de longue distance** par transports publics **interrégionaux (ferroviaires, aériens et routiers)**.

Les mineurs de moins de 12 à 15 ans ne seront pas soumis au passe vaccinal mais restent soumis au passe sanitaire.

PASSE VACCINAL POUR LES SALARIES

Les salariés travaillant dans des lieux actuellement soumis au passe sanitaire seront soumis au passe vaccinal. Les modalités d'application aux salariés devraient être **précisées dans le décret d'application à venir**. La procédure de suspension du contrat de travail du salarié qui ne justifierait pas du passe requis serait maintenue sans changement.

Afin de tenir compte du **temps d'achèvement du schéma vaccinal** des personnes et des salariés non encore vaccinés, le décret fixerait les conditions dans lesquelles un **justificatif d'engagement** dans un **schéma vaccinal** vaut justificatif de statut vaccinal. Dans ce cas, la personne ou le salarié concerné devra justifier d'un test négatif au COVID-19 pour accéder aux lieux et activités visés par l'obligation du PASS VACCINAL.

CONTROLE DES PASSE VACCINAL ET SANITAIRE

- Possibilité de demander un document officiel avec photo en cas de doute sur l'authenticité du passe afin de vérifier la concordance des éléments d'identité.
- Impossibilité de conserver ou de réutiliser ce document ou les informations qu'il contient.
- Autorisation des agents habilités à constater les infractions (police, etc.) à accéder, pendant les horaires d'ouverture au public, aux lieux, établissements ou événements concernés.

SANCTIONS RENFORCÉES EN CAS DE FRAUDE ET À DÉFAUT DE CONTRÔLE DES PROFESSIONNELS

- Amende forfaitaire de 1000€ en cas :
 - De présentation d'un passe appartenant à un tiers,
 - Ou de transmission d'un passe à un tiers, en vue de son utilisation frauduleuse.
- Détention d'un faux document permettant de justifier d'un passe : 3 ans de prison et 45 000 € d'amende.
- Détention de plusieurs faux documents permettant de justifier d'un passe : 5 ans de prison et 75 000 € d'amende.
- **Droit de repentir pour les fraudeurs** : Les personnes ayant commis une infraction liée à l'absence de détention d'un passe authentique pourront échapper à toute poursuite si, dans les 30 jours à compter de la date de l'infraction, elles présentent un justificatif d'administration d'une dose de vaccin contre le COVID-19. Si la personne a commis l'infraction avant la date d'entrée en vigueur de la loi, ce délai de 30 jours démarre à compter de son entrée en vigueur.
- **Sanction en l'absence de contrôle du passe** : L'absence de contrôle du passe est pénalement sanctionnée dès la première infraction, par une amende forfaitaire de 1000 €.

AMENDE ADMINISTRATIVE POUR LES ENTREPRISES EN CAS DE NON APPLICATION DU PROTOCOLE SANITAIRE NATIONAL

- **Amende forfaitaire fixée à 500€ par salarié et plafonnée à 50 000 euros en cas de non-respect du protocole sanitaire national.** Possibilité de modulation du montant en fonction des circonstances, de la gravité du manquement de l'employeur, de son comportement, de ses ressources et de ses charges.

L'employeur est tenu à une **obligation légale de sécurité et de prévention des risques**, en application des articles L4121 -1 à L4121-5 du code du travail. Dans ce cadre, il doit tenir compte des mesures fixées dans le **protocole sanitaire national** applicable aux entreprises et aux salariés, publié par le ministère du Travail. Si l'employeur ne respecte pas les recommandations du protocole voire ses injonctions, son comportement peut caractériser une violation de l'obligation de sécurité.

Dans ce cas, si en cas de contrôle, la DREETS (direction régional de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités) constate une situation dangereuse résultant d'un risque d'exposition des salariés au COVID-19, l'administration peut adresser à l'employeur une **mise en demeure** de remédier à la situation avec un délai d'exécution.

Si, à l'issue de ce délai, la situation dangereuse existe toujours, la DREETS peut infliger une **amende à l'employeur**. La mise en place de cette amende ne concerne pas seulement le télétravail mais l'ensemble du respect du protocole sanitaire.

- Disposition applicable **jusqu'au 31 juillet 2022 au plus tard** aux **situations dangereuses constatées jusqu'à cette date**. Toutefois, un décret peut fixer une date antérieure.

RECOURS DE L'EMPLOYEUR

- Absence de recours hiérarchique contre la mise en demeure du DREETS. L'employeur sera donc obligé de la mettre en œuvre.
- Possibilité de **former un recours hiérarchique contre la décision du DREETS prononçant l'amende** (délai de 15 jours par lettre RAAR auprès de la Ministre du Travail)
- **Recours suspensif**. L'absence de réponse à l'issue d'un délai de deux mois vaut acceptation du recours et donc annulation de l'amende.
- Possibilité pour l'employeur d'exercer un recours devant le tribunal administratif.

INSTAURATION D'UN MÉCANISME DE REPORT DES VISITES MÉDICALES

- Possibilité pour les services de santé au Travail très mobilisés dans la lutte contre la propagation du COVID-19, de **reporter des visites médicales non prioritaires** pour le suivi des salariés afin d'alléger la charge de travail des services de santé.
- Le report de la visite ne fera pas obstacle, le cas échéant, à l'embauche ou à la reprise du travail.
- Un décret d'application précisera les modalités de mise en œuvre de ce report.