

# DROIT DU TRAVAIL

# # ACTUALITÉS

Plateforme Régionale  
Droit du Travail

juillet aout 2021

## ■ Pass sanitaire/obligation vaccinale : les éléments clefs de la nouvelle réglementation

Distinct de l'obligation vaccinale pesant sur les établissements et professionnels de santé listés à l'[article 12](#) de la loi n°2021-1040 du 5 août 2021, le dispositif dénommé « pass sanitaire », qui suppose la présentation, soit du résultat négatif d'un examen de dépistage virologique datant de moins de soixante-douze heures, soit d'un justificatif de statut vaccinal concernant la covid-19, soit d'un certificat de rétablissement à la suite d'une contamination, s'impose désormais, s'agissant de l'accueil des clients<sup>1</sup>, de même qu'à compter du 30 août, à l'égard des « *salariés, agents publics, bénévoles et aux autres personnes* »<sup>2</sup> intervenant « **dans les espaces et aux heures** » d'accès du public aux seuls lieux ou événements énumérés dans le [décret n°2021-1059 du 7 août 2021](#), à savoir, pour l'essentiel<sup>3</sup>, **s'agissant des activités artisanales** :

- « les **foires et salons professionnels** ainsi que, lorsqu'ils rassemblent plus de cinquante personnes, les **séminaires professionnels organisés en dehors des établissements d'exercice de l'activité habituelle** »<sup>4</sup> ;
- les sites 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 »<sup>5</sup> ;
- les « **grands magasins et centres commerciaux** » désignés par le « **représentant de l'Etat dans le département** »<sup>6</sup>.

Faute de pouvoir satisfaire à cette exigence, **lorsqu'il s'y trouve soumis**, et « *d'utiliser, avec l'accord de son employeur* », **des jours de repos conventionnels ou des jours de congés payés**<sup>7</sup>, le salarié devra alors se voir :

- notifier « *par tout moyen, le jour même, la suspension de son contrat* », n'ouvrant droit ni au versement de sa rémunération ni à l'acquisition de congés supplémentaires, pour les heures de travail concernées<sup>8</sup>, jusqu'à présentation des documents requis, ou survenance soit du terme de l'engagement<sup>9</sup> soit de la mesure elle-même, actuellement fixée au 15 novembre prochain, lorsqu'elle lui est postérieure ;
- convoquer à un entretien, dès lors qu'une telle situation se prolonge « *au delà d'une durée équivalente à trois jours travaillés* », « **afin d'examiner avec lui les moyens** » susceptibles d'en éviter la poursuite, notamment par sa réaffectation temporaire sur un autre poste, si les besoins et l'organisation de l'entreprise le permettent, ou par une mobilisation du télétravail, lorsque les missions réalisées le permettent, étant précisé qu'« *à l'issue et dans le cas d'une situation de blocage persistante, les procédures de droit commun concernant les contrats de travail peuvent s'appliquer* »<sup>10</sup>.

Il bénéficiera par ailleurs, de même que pour accompagner « *le mineur ou le majeur protégé dont il a la charge* », y compris dans les secteurs échappant aux nouvelles restrictions, sur présentation le cas échéant des confirmations demandées par son employeur, « *d'une autorisation d'absence* » rémunérée, afin de « *se rendre aux rendez-vous médicaux liés aux vaccinations* », comme indiqué à l'[article 17 de la loi n°2021-1040 du 5 août 2021](#).

Exception faite d'une directive préfectorale spécifique ou de consignes contraires données par l'exploitant, on notera enfin qu'à la différence des autres prescriptions explicitées dans le [protocole national](#) régulièrement mis à jour<sup>11</sup>, qui demeurent applicables, la nécessité du port d'un **masque ne sera plus opposable en revanche** aux personnes ayant satisfait à ces critères<sup>12</sup>.

Pour en savoir plus : cf. [lien suivant](#)

<sup>1</sup> Chargé de s'assurer du respect de cette réglementation, sous peine d'être exposé à une mise en demeure, éventuelle fermeture temporaire, voire aux sanctions prévues en cas de récidives par l'[article 1<sup>er</sup> II.C de la loi n°2021-1040 du 5 août 2021](#) (cf. [lien suivant](#)), il appartiendra alors au responsable de l'établissement, qui peut ne pas être le dirigeant de l'entreprise lui-même dans un centre commercial par exemple, d'organiser les **conditions du contrôle**, en désignant nommément les personnes appelés à le mener à bien pour son compte le cas échéant, en tenant un registre détaillés de ces dernières, des dates de leurs habilitations, ainsi que des jours et horaires auxquels les vérifications devront être effectués avant toute entrée, en mettant à leur disposition, enfin, le matériel nécessaires au scan du QR Code présent sur les documents numériques ou papiers, grâce à l'application mobile « TousAntiCovid Vérif ».

<sup>2</sup> Y compris donc les stagiaires, conjoints collaborateurs, salariés intérimaires présents dans l'entreprise utilisatrice (eu égard aux dispositions de l'[article L. 1251-21 du code du travail](#)), ou autres partenaires commerciaux, quel que soit leur statut, susceptibles de se trouver en contact avec la clientèle, étant précisé que l'obligation n'est applicable qu'à compter du **30 septembre prochain dans le cas de mineurs** (notamment titulaires d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation).

<sup>3</sup> Outre les activités de loisirs, hypothèses de déplacements longue distance par transports publics interrégionaux, ... et à l'exclusion de tout autre secteur (ex : coiffure, esthétique, ...).

<sup>4</sup> Ces derniers pouvant être compris comme les réunions de « **personnes de la même entreprise et/ou exerçant la même profession**, même si elles ne sont pas ouvertes au public » (cf. [lien suivant](#)).

<sup>5</sup> En dépit de la référence aux seuls « **restaurants** » dans le [décret d'application n°2021-1056 du 7 août 2020](#), cette désignation plus générique, figurant à l'[article 1<sup>er</sup> de la loi du 5 août dernier](#), paraît avoir conduit les autorités publiques à retenir une solution d'application à l'endroit des **boulangeries ou de tout autre établissement proposant la prise de repas sur place**, s'agissant des personnels et espaces concernés par cette activité.

<sup>6</sup> Une consultation du site de la préfecture dans le territoire de laquelle est situé l'établissement apparaît donc nécessaire sur ce plan.

<sup>7</sup> Un usage du dispositif dit d'activité partielle n'étant pas envisageable en dehors des situations visées à l'[article R. 5122-1 du code du travail](#).

<sup>8</sup> Uniquement pour le « **temps passé en entreprise, à l'exclusion du temps de formation assuré par le CFA ou l'organisme de formation** » donc dans le cas des alternants (cf. [FAQ ministérielle « obligation de vaccination ou de détenir un pass sanitaire pour certaines professions »](#)), avec pour conséquence un maintien partiel de leurs rémunérations, eu égard à la qualification données aux périodes d'enseignement théorique (cf. [articles L. 6222-24 du code du travail](#), en matière d'apprentissage, et [L. 6325-10 du code du travail](#), dans le cas d'un contrat de professionnalisation), ainsi que du bénéfice des aides allouées aux employeurs éligibles (aides unique ou exceptionnelle) sur les mois concernés.

<sup>9</sup> Cette circonstance ne faisant pas obstacle à la fin programmée d'un contrat de travail à durée déterminée.

<sup>10</sup> Comme indiqué par les services du ministère du travail (cf. [lien suivant](#)), de sorte qu'écarté à l'occasion des débats parlementaires, un recours au **licenciement**, sans pouvoir être alors motivé par l'unique circonstance tenant au défaut de présentation des justificatifs attendus, demeurerait envisageable a priori, lorsqu'en l'absence d'alternatives à la suspension, ses **durée et effets sur l'activité** de l'entreprise nécessiteraient de procéder au remplacement définitif du salarié (pour une illustration de cette jurisprudence dans le cas d'arrêts maladie répétés : cf. not. [Cass. soc. 26 septembre 2007, n° 06-44.146](#)).

<sup>11</sup> Incluant la distanciation physique mentionnée à l'[article 1<sup>er</sup> du décret n°2021-699 du 1<sup>er</sup> juin 2021](#).

<sup>12</sup> Cf. [article 47.1.V du décret n°2021-699 du 1<sup>er</sup> juin 2021](#).

## ■ Le point sur l'activité partielle à compter du mois de septembre 2021

Objet de révisions périodiques visant à tenir compte de l'évolution du contexte sanitaire et des contraintes en résultant pour l'activité des entreprises sur le territoire national, les taux de prise en charge applicables au titre du dispositif dit d'activité partielle<sup>1</sup> ont été ramenés, pour chaque heure chômée, à 60% de la rémunération brute antérieure, s'agissant de l'indemnité versé par l'employeur au salarié, et 36% en ce qui concerne le remboursement bénéficiant ensuite à l'entreprise<sup>2</sup>.

Depuis le 1<sup>er</sup> septembre, outre les situations dites de « **longue durée** » (APLD)<sup>3</sup>, ne font plus exceptions que, jusqu'au 31 octobre prochain, les secteurs protégés ou connexes **les plus affectés** par les effets persistants de la crise<sup>4</sup> ainsi que les situations dans lesquels « *l'accueil du public est interrompue, partiellement ou totalement, du fait de la propagation de l'épidémie [...] à l'exclusion des fermetures volontaires* », et les **contrats de formation en alternance** (apprentissage/professionnalisation), soumis aux dispositions de l'[ordonnance modifiée n°2020-1255 du 14 octobre 2020](#)<sup>5</sup>.

Pour en savoir plus : cf. [lien suivant](#)<sup>6</sup>

<sup>1</sup> Mobilisable sur [demande préalable](#) (sauf sinistre, intempéries ou « en cas de circonstance de caractère exceptionnel », comme dans le cas d'un confinement : article [R. 5122-3 du code du travail](#)), motivée par l'une des situations listées à l'article [R. 5122-1 du code du travail](#).

<sup>2</sup> Pour une estimation de ces montants : cf. [lien suivant](#).

<sup>3</sup> Pour une synthèse complémentaire sur ce régime pérenne : cf. [lettre d'actualité du mois de janvier 2021](#).

<sup>4</sup> Tels que détaillés en annexes du [décret n°2020-810 du 29 juin 2020](#), s'ils subissent encore une « très forte baisse de chiffre d'affaires » (cf. [article 1<sup>er</sup> II. de l'ordonnance n°2020-770 du 24 juin 2020](#)), fixée à 80% par l'[article 6 bis modifié du décret n°2020-1786 du 30 décembre 2020](#).

<sup>5</sup> Dont les effets cesseront à « une date fixée par décret [en attente de parution] et au plus tard le 31 décembre 2021 ».

<sup>6</sup> En complément, s'agissant des **taux spécifiques applicables pour chaque exception évoquée** : cf. [lettre d'actualité du mois de mai 2021](#).

## ■ Acompte dû sur la contribution formation

Tenus d'acquitter un acompte équivalent respectivement, à 40% dans les cas des entreprises de moins de onze salariés, et 38% pour les autres, des contributions à la formation professionnelle, au 1% CPF-CDD et à la fraction des 87% de la taxe d'apprentissage pour l'année 2021<sup>1</sup>, **tout employeur**<sup>2</sup> devra procéder à ce versement auprès de son opérateur de compétences (OPCO) **le 15 septembre 2021 au plus tard**. [ordonnance n°2021-797 du 23 juin 2021](#).

Cette somme, affectée au financement de l'alternance, sera complétée d'un solde d'ici le 1<sup>er</sup> mars 2022, avant l'entrée en vigueur de la réforme des conditions de collecte instituée par l'[ordonnance n°2021-797 du 23 juin 2021](#).

Pour en savoir plus : cf. [lien suivant](#)

<sup>1</sup> Cf. [lettre d'actualité du mois de décembre 2020](#) (article 1<sup>er</sup> page 2), son assiette de calcul correspondant à la masse salariale 2020, ou, si besoin, en cas de création de l'entreprise, une projection de la masse salariale 2021.

<sup>2</sup> « À partir d'un montant minimum fixé par décret » en principe, mais non encore publié à la date d'envoi de la présente lettre d'actualité, s'agissant des entreprises de **moins de onze salariés**.



## ■ Suppression des quotas spécifiques d'apprentis dans le secteur de la coiffure

Soumises, jusqu'à présent, aux plafonds d'emploi simultané d'apprentis prévus par un [arrêté du 10 mars 1992](#), abrogé le 26 août dernier<sup>1</sup>, les activités de « *coiffure dames ou mixte* » se trouvent désormais tenues au seul respect des exigences de droit commun énoncées à l'article [R. 6223-6 du code du travail](#)<sup>2</sup>, sans préjudice d'un dépassement opéré conformément aux dispositions de l'article [R. 6223-7 du code du travail](#), c'est-à-dire « *au cas par cas, après accord de la commission départementale de l'emploi et de l'insertion* » (CODEI) territorialement compétente<sup>3</sup>.

On retiendra par ailleurs que, dans l'éventualité de contrats de professionnalisation employés dans la même entreprise, « *le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de trois* » alternants, s'il est lui-même salarié, deux lorsqu'il s'agit de l'employeur (article [D. 6325-9 du code du travail](#)).

<sup>1</sup> Cf. [arrêté du 16 août 2021](#), publié au journal officiel du 26 août, entrant en vigueur le lendemain de cette parution et applicables aux engagements conclus à compter de cette date.

<sup>2</sup> Fixant ce nombre maximum à **deux apprentis par maître d'apprentissage**, auquel peut venir s'ajouter un redoublant.

<sup>3</sup> Comme indiqué dans la notice de l'[arrêté du 16 août 2021](#), sous réserve que « *la qualité de la formation dispensée dans l'entreprise et les possibilités d'insertion professionnelle dans la branche considérée le justifient* ».

## ■ Rappel concernant les conditions et effets d'un fractionnement du congé annuel

Compris comme le fait pour un salarié de ne **pas bénéficier sous une forme continue**, dans la limite de vingt-quatre jours ouvrables<sup>1</sup>, de l'intégralité des droits qu'il a pu acquérir par son activité dans l'entreprise depuis le 1<sup>er</sup> juin de l'année précédente<sup>2</sup>, **entre les 1<sup>er</sup> mai et 31 octobre** de l'année en cours, le fractionnement requière, outre le respect de la durée minimale de repos prévue à l'article [L. 3141-18 du code du travail](#), un **accord des parties** tant sur son principe<sup>3</sup> que s'agissant de ses modalités ([Cass. soc. 19 avril 2000, n°98-40.790](#))<sup>4</sup>.

Il donne alors lieu à l'attribution de **jours supplémentaires** lorsque trois jours ou plus devant en principe être posé avant le 1<sup>er</sup> novembre ont été reporté après cette échéance, à moins d'une **renonciation expresse** du salarié<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> Sauf dérogation individuelle pour les salariés justifiant de contraintes géographiques particulières ou de la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie (article [L. 4141-17 du code du travail](#)).

<sup>2</sup> En l'absence de stipulations conventionnelles particulières, et à l'exception des professions obligeant l'employeur à « *s'affilier à une caisse de congés payés* » (ex : bâtiment et des travaux publics) pour lesquelles la date du 1<sup>er</sup> mai marque « *le point de départ de l'année de référence* » (article [R. 3141-4 du code du travail](#)).

<sup>3</sup> À moins que le congé n'intervienne « *pendant la période de fermeture de l'établissement* » (article [L. 3141-19 du code du travail](#)).

<sup>4</sup> Sous réserve des aménagements mis en œuvre dans le cadre des mesures d'urgence décidées pour faire face aux effets de la crise sanitaire, telles que prolongées **jusqu'au 30 septembre 2021** (cf. [article 1<sup>er</sup> de l'ordonnance modifiée n°2020-323 du 25 mars 2020](#)).

<sup>5</sup> cf. article [L. 3141-19 du code du travail](#).