



Protocole sanitaire en entreprises

**LA NOUVELLE VERSION DU PROTOCOLE
SANITAIRE EN ENTREPRISE A ETE PUBLIEE LE 31
AOUT 2021. ELLE EST APPLICABLE DES LE 1^{ER}
SEPTEMBRE 2021**

Le Gouvernement a publié le 31 août dans la soirée la nouvelle version du « [protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de Covid-19](#) ». Il est consultable [ici](#).

Les principales évolutions concernent le pass sanitaire (chapitre VI), imposé par la [Loi du 5 août 2021](#), et dont les modalités de mises en œuvre en entreprise étaient décrites dans le précédent bulletin d'information diffusé par le Cabinet (consultable [ici](#)).

Schématiquement :

- ✓ Depuis le 9 août 2021, les personnels des établissements de soins, médicaux sociaux et sociaux doivent obligatoirement être vaccinés. Des aménagements sont prévus jusqu'au 15 octobre 2021.
- ✓ Depuis le 30 août 2021, les salariés, bénévoles, prestataires, intérimaires, sous-traitants qui interviennent dans les établissements où il est demandé aux usagers de présenter leur pass sanitaire doivent présenter un « pass sanitaire » pour y accéder, sauf lorsque leur activité se déroule :
 - dans des espaces non accessibles au public (ex : bureaux) ;
 - en dehors des horaires d'ouverture au public.

Ce sont les employeurs (ou responsable d'établissement) qui sont chargés de contrôler le respect de ces obligations sur la base d'un justificatif présenté par le salarié.

Par ailleurs, et afin d'encourager la vaccination, le protocole sanitaire rappelle que la [Loi du 5 août 2021](#) impose à l'employeur d'autoriser l'absence du salarié qui se rend à un rendez-vous de vaccination. Le Gouvernement rappelle que « ces absences sont de droit pour les salariés et stagiaires et n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ».

Si le salarié n'est pas en mesure de présenter un pass sanitaire ou refuse de le faire, l'employeur doit alors suspendre le contrat de travail de l'intéressé (sans maintien de rémunération) selon les modalités rappelées [ici](#).

Pour tout renseignement complémentaire, contactez **Maître Grégoire BRAVAIS** par mail gbravais@dms-avocats.fr ou par téléphone : 01 53 81 50 02