

## Veille juridique du 23 août 2021

### 1-Entrée en vigueur du pass sanitaire depuis le 9 août 2021

Au terme de multiples allers-retours entre le Parlement et le Sénat et après une analyse du Conseil constitutionnel, la loi élargissant le pass sanitaire a été publiée au Journal officiel, vendredi 6 août, au lendemain de sa validation, pour l'essentiel, par les Sages. Son entrée en vigueur a été fixée au 9 août, pour une application jusqu'au 15 novembre.

Pour mémoire, le pass sanitaire consiste en une preuve de vaccination complète, un test RT-PCR ou antigénique négatif de moins de 48 heures ou une preuve de rétablissement du Covid-19. La presse a dressé la liste des lieux où ce pass vous est désormais réclamé.

Au sein des établissements listés au I de l'article 12 de la loi du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire et à l'article 49-2 du décret du 1er juin 2021 est imposée l'obligation vaccinale depuis le 9 août 2021.

Pour les autres entreprises, **les salariés en contact avec le public devront avoir un pass sanitaire pour travailler, à partir du 30 août et jusqu'au 15 novembre**. Cela concerne les restaurants, les musées, les cinémas ou les transports longue distance, les grands centres commerciaux supérieurs à 20 000 m<sup>2</sup>, les lieux de convivialité, ainsi que les lieux d'activités et de loisirs

Toutes les réponses aux questions se trouvent dans les nombreuses fiches publiées sur le site du Ministère, notamment dans le pavé rubrique « Questions - réponses par thème » :

[Coronavirus | Le ministère du Travail vous informe et vous accompagne \(travail-emploi.gouv.fr\)](https://travail-emploi.gouv.fr/coronavirus)

Il convient de noter que les services d'inspection du travail ne sont pas compétents pour contrôler ou pour apprécier le respect des dispositions de la loi du 5 août 2021, qu'il s'agisse de la présentation du pass sanitaire ou de l'obligation vaccinale. De même, ils ne sont pas compétents pour contrôler le respect par l'employeur de ses obligations en matière de vérification du pass sanitaire des salariés ou de leur obligation vaccinale.

Pour les salariés qui ne relèvent pas des entreprises ci-dessus mentionnées, l'ensemble des règles d'hygiène et de distanciation physique doivent toujours être appliquées. Rappel du protocole en vigueur : L'employeur ayant l'obligation d'assurer la santé et la sécurité de ses salariés, il ne peut exiger de ses salariés, une présence sur le lieu de travail quand ils sont cas-contact voire, même testés positifs au virus.

Le socle des règles sur la mise à disposition d'autotests par les entreprises, la vaccination des salariés et des employeurs, les mesures d'aération et ventilation des lieux de travail et le port du masque grand public de catégorie 1 ou de type chirurgical reste en vigueur.

L'employeur doit informer le salarié de l'existence de l'application TousAntiCovid et de l'intérêt de son activation pendant les horaires de travail.

Je vous adresse en pièce jointe, le PROTOCOLE NATIONAL POUR ASSURER LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DES SALARIÉS EN ENTREPRISE FACE À L'ÉPIDÉMIE DE COVID-19 dans sa **version du 9 août 2021 mise à jour le 18/08/2021**.

## **2-Harcèlement sexuel : nouvelle définition dans le Code du travail**

La notion de harcèlement sexuel dans le Code du travail a été complétée par la loi N° 2021-1018 du 2 août 2021, (JO du 3/08/2021), pour être rapprochée de celle existante au Code pénal.

Ainsi, les propos ou comportements à connotation sexiste sont désormais intégrés à la définition du harcèlement sexuel au travail.

### **Le harcèlement sexuel d'un salarié peut désormais aussi être constitué :**

-lorsqu'un même salarié subit des propos ou comportements (à connotation sexuelle ou sexiste) venant de plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;

-lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements, successivement, venant de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.

Une différence majeure entre les deux définitions a en revanche été conservée : la notion **d'élément intentionnel**. Contrairement au **Code pénal qui utilise le terme « imposer »** concernant les propos et comportements, **le Code du travail parle en effet de propos ou comportements « subis »**. L'infraction peut donc être reconnue en droit du travail même s'il n'y a pas d'élément intentionnel. Ce point a été débattu pendant l'examen de la loi santé mais n'a finalement pas été modifié.

RAPPEL : Les employeurs doivent afficher ou informer par tout moyen les salariés du texte de l'article 222-33 du Code pénal qui définit le harcèlement sexuel et expose les sanctions encourues par l'auteur. La définition du harcèlement sexuel au Code pénal n'ayant pas été modifiée, l'obligation d'affichage ou d'information de l'employeur ne connaît pas non plus de modification.

A défaut de précision contraire, ces nouveautés entrent en vigueur au 31 mars 2022.

***Elisabeth BONA-BRICHE***