



## Les employeurs ont peu de marge de manœuvre

La loi contraint les entreprises à respecter une procédure précise si un salarié, qui doit en principe présenter un passe sanitaire valide, ne le fait pas. Avec l'accord de l'employeur, il peut commencer par poser des jours de congé ou de repos. S'il ne le veut pas, s'il a épuisé tous ses droits, ou si l'employeur n'accepte pas, le contrat de travail doit être immédiatement suspendu. Le collaborateur n'est plus rémunéré, n'acquiert plus de droits à la retraite, de congés payés... «*La loi ne prévoit aucun formalisme mais les employeurs contraints de renvoyer ainsi un salarié chez lui ont tout intérêt à le formaliser par un écrit*», conseille Deborah Fallik Maynard, associée au sein du cabinet Redlink Avocats.

Cette suspension sera levée dès que le salarié présentera un passe sanitaire en règle. Mais s'il n'en fait rien ? Au-delà de trois jours de suspension, l'employeur doit le convoquer pour discuter des moyens de régulariser la situation. Il peut lui proposer de télétravailler à plein temps, quand cela est possible. «*Jusqu'au 15 novembre, l'employeur peut même imposer cette solution*», rappelle l'avocate. L'entreprise peut aussi proposer un

reclassement temporaire à un autre poste, qui ne serait pas concerné par le passe sanitaire. Une option à ne pas négliger. «*Un salarié pourrait saisir le conseil de prud'hommes au motif qu'il aurait dû être reclassé, que son employeur n'a pas fait le nécessaire et que le contrat de travail a donc été abusivement suspendu*», souligne M<sup>e</sup> Deborah Fallik Maynard. Dans d'autres situations où il existe une réelle obligation de reclassement, la jurisprudence a déjà sanctionné des employeurs qui n'apportent pas de preuves suffisantes de l'impossibilité de trouver un poste adapté ou d'en aménager un. «*En cas de contentieux, la recherche d'affectation sera un des éléments que le juge pourra prendre en compte*», précise d'ailleurs le ministère du Travail. Si ce reclassement ne change pas seulement les conditions de travail mais implique une modification du contrat de travail (changement de qualification, baisse de rémunération...), l'accord du salarié est impératif.

### Pas de licenciement

Si aucun reclassement ou télétravail n'est possible, la suspension du contrat de travail peut durer indéfini-

ment. «*Initialement, l'employeur devait être autorisé à licencier le récalcitrant. Mais cette possibilité a été écartée lors du vote de la loi*», rappelle M<sup>e</sup> Muriel Pariente, avocate associée au sein du cabinet Ashurst. Pour le licencier, il faudra donc utiliser un autre motif. «*Celui de la désorganisation de l'entreprise, invoqué dans le cas de certains très longs arrêts maladie, est peut-être plus adapté*», suggère M<sup>e</sup> Pariente.

Ces complexités ne risquent-elles pas de conduire les entreprises à fermer les yeux face à un salarié résolument hostile au passe sanitaire ? Elles s'exposent dans ce cas (ou quand elles ne contrôlent pas le passe sanitaire) à un simple rappel à l'ordre, puis à une fermeture administrative de sept jours, puis, au bout de trois manquements consécutifs, à des sanctions pénales (jusqu'à 9 000 euros d'amende). «*Toute la question est de savoir s'il y aura vraiment des contrôles*», remarque M<sup>e</sup> Muriel Pariente. ■

par Anne Bodescot [Abodescot@lefigaro.fr](mailto:Abodescot@lefigaro.fr)

