



## Note d'information à l'attention des ligues, comités départementaux, clubs et structures habilitées employeuses, dans le cadre de la mise en place du passe sanitaire pour les salariés et professionnels à compter du 30 août 2021

La loi du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire et ses décrets d'application du 7 août rendent obligatoire, à compter du 30 août 2021, la présentation du passe sanitaire par les professionnels (salariés, agents publics, libéraux, prestataires, intérimaires, sous-traitants) et les bénévoles intervenant dans les lieux concernés par ce passe depuis le 9 août pour leurs publics<sup>1</sup>.

Nous souhaitons donc vous informer, pour vous accompagner non plus seulement dans votre rôle d'ERP mais d'employeur et/ou de structure professionnelle, des dispositions prochainement applicables (i) aux salarié(e)s, (ii) aux enseignants libéraux et/ou (iii) aux prestataires de service exerçant au sein des installations des ligues et comités départementaux<sup>2</sup>, clubs affiliés et structures habilitées de la FFT accueillant du public et soumis à ce titre au passe sanitaire (ci-après désignés « Structures Concernées »).

*NB : les passages surlignés en jaune sont les plus importants à retenir.*

### ➤ Rappels généraux

**Pour mémoire, la réglementation sur le passe sanitaire est applicable :**

- au public<sup>1</sup> (depuis le 9 août 2021, dès la première personne entrant dans l'établissement) ;
- **à compter du 30 août**, aux salariés, agents publics, bénévoles et à tous les autres professionnels qui interviennent dans ces lieux, établissements, services ou événements, **lorsque leur activité se déroule dans les espaces et aux heures où ils sont accessibles au public**<sup>2</sup>, à l'exception des activités de livraison et sauf intervention d'urgence ;
- aux mineurs de plus de 12 ans à compter du 30 septembre 2021.

**Est qualifié de « passe sanitaire » le fait de présenter l'un des documents suivants :**

- le résultat d'un test PCR, antigénique ou d'un auto-test réalisé sous le contrôle d'un professionnel de santé, de moins de 72h ;
- un justificatif attestant d'un schéma vaccinal complet ;
- un certificat de rétablissement à la suite d'une contamination par la covid-19 de plus de 11 jours et de moins de 6 mois ;
- ou encore un certificat de contre-indication médicale à la vaccination délivrée par un médecin.

**Port du masque :**

- **Le port du masque n'est plus exigé pour les personnes ayant accédé aux établissements, lieux et événements listés ci-dessus sur présentation de leur passe sanitaire.**
- Toutefois, il peut être rendu obligatoire par le préfet de département lorsque les circonstances locales le justifient, ainsi que par l'exploitant ou l'organisateur : **vous pouvez donc décider de mettre en place une telle mesure supplémentaire.**
- **En revanche, jusqu'au 30 août, le port du masque reste de mise pour les professionnels non encore soumis à l'obligation du passe sanitaire intervenant dans ces lieux, sauf dans les bureaux individuels s'il n'y a qu'une seule personne présente.**

<sup>1</sup> Cf. Communications de la FFT des 23, 29 juillet et du 13 août.

<sup>2</sup> Les Ligues et comités concernées sont celles et ceux qui exploitent ou utilisent des établissements de plein air de type PA et/ou des équipements sportifs couverts de type X, et qui sont amenées à recevoir du public.

## ➤ Ce que disent les textes concernant les salariés

### 1- Calendrier :

La présentation du passe sera obligatoire à **partir du 30 août 2021 pour tous les salariés majeurs** souhaitant accéder aux locaux des Structures Concernées. **Pour les salariés de moins de 18 ans**, cette obligation s'imposera à compter du **30 septembre 2021**.

**Exceptions prévues par la loi => les salariés dont l'activité se déroule :**

- dans des espaces **non accessibles au public,**
  - **ou en dehors des horaires d'ouverture** au public,
- ne sont pas concernés par l'obligation de présentation du passe sanitaire.**

### 2- Principes et modalités du contrôle :

**Le contrôle du passe sanitaire des salariés est réalisé dans les mêmes conditions que pour le public<sup>3</sup> :**

- il est réalisé par les personnes habilitées nommément à contrôler les justificatifs pour le compte des responsables des lieux et établissements concernés ;
- un registre détaillant les personnes habilitées et la date de leur habilitation doit être tenu, registre qui précise aussi les jours et horaires des contrôles effectués par ces personnes (joint à nouveau à cette note);
- la vérification a lieu, dans la mesure du possible, via l'application « TousAntiCovid Vérif » (TAC Verif) ;
- les personnes habilitées sont informées des obligations qui leur incombent, notamment en matière de protection des données à caractère personnel.

**Toutefois, et par exception, les salariés qui le souhaitent** peuvent présenter à leur employeur leur **justificatif de statut vaccinal** sous une forme ne permettant d'identifier que la nature de celui-ci et l'information selon laquelle le schéma vaccinal de la personne est complet. **L'employeur est alors autorisé, par dérogation, à conserver, jusqu'au 15 novembre 2021 inclus, le résultat de la vérification opérée<sup>4</sup> et à délivrer, le cas échéant, un titre spécifique permettant une vérification simplifiée.**

⇒ *Pour vous aider à préparer et à délivrer ces titres, nous vous proposons en accompagnement de cette note une notice explicative de cette démarche simplifiée et un modèle de « titre spécifique » que vous pourrez reprendre à votre compte.*

## ➤ Ce que prévoient les textes concernant les enseignants libéraux

### 1- Calendrier :

Les enseignants libéraux sont soumis à l'obligation du passe sanitaire, au même titre que les salariés, **à partir du 30 août 2021**. **Cependant, ces derniers n'étant pas salariés des Structures Concernées, les dispositions spécifiques de simplification relatives aux salariés visées au point ci-dessus ne leur sont pas applicables.**

### 2- Principes et modalités du contrôle :

Le contrôle du passe de ces enseignants libéraux est réalisé dans les mêmes conditions que pour le public.

## ➤ Ce que prévoient les textes concernant les prestataires de service

### 1. Calendrier :

<sup>3</sup> Cf. les informations détaillées par la note de la FFT du 23 juillet dernier.

<sup>4</sup> **L'employeur ne peut pas conserver le justificatif. Autrement dit, l'employeur ne peut pas conserver le QR Code mais uniquement le résultat de l'opération de vérification c'est-à-dire l'information selon laquelle le passe est valide ou non.** Les informations ainsi collectées sont des données à caractère personnel soumises au Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD).

Les prestataires de service intervenant au sein des installations des Structures concernées sont également soumis à l'obligation du passe sanitaire à **partir du 30 août 2021**. Par exception, les prestataires de service procédant à des activités de livraison et procédant à des interventions d'urgence<sup>5</sup> ne sont pas soumis à la présentation du passe sanitaire. Dans ces dernières situations, les professionnels concernés doivent veiller à respecter l'ensemble des gestes barrière.

## 2. Principes et modalités du contrôle :

Le contrôle du passe sanitaire de ces prestataires est réalisé dans les mêmes conditions que pour le public.

### ➤ **Marche à suivre pour les Structures Concernées confrontées à un refus ou à une incapacité de présentation du passe sanitaire de la part de leurs professionnels**

Les Structures Concernées doivent se montrer particulièrement vigilantes dans la manière dont elles mettent en œuvre l'obligation du passe auprès de leurs professionnels, salarié(e)s et enseignants libéraux, notamment pour traiter de l'éventuelle situation où ceux-ci ne s'y conformeraient pas.

**Pour une mise en œuvre facilitée**, nous recommandons aux Structures Concernées **d'anticiper** l'entrée en vigueur de cette obligation :

- **en informant**, dès à présent les professionnels intervenant en leur sein, et plus particulièrement leurs salariés, du régime en vigueur à partir du 30 août et en les invitant à s'y conformer,
- **en les sensibilisant sur les éventuelles conséquences d'une non-présentation du passe sanitaire (impossibilité d'accès au site pour tous et possibilité de suspension du contrat de travail pour les salariés).**

#### ▪ Situation des salarié(e)s

Si malgré cela un(e) salarié(e) ne se conforme pas à l'obligation de présentation du passe sanitaire, trois étapes sont prévues :

##### a) **Au 30 août**

- le salarié peut, avec l'accord de son employeur, choisir d'utiliser des jours de repos conventionnels ou des jours de congés payés pour se mettre en conformité et pouvoir présenter un passe sanitaire ;
- **à défaut, l'employeur lui notifie, par tout moyen, le jour même, la suspension de son contrat de travail.**

La présentation des justificatifs requis met fin à la période de suspension du contrat de travail.

**Il n'est en aucun cas envisageable de mettre fin au contrat de travail d'un salarié qui ne souhaiterait pas se soumettre au passe sanitaire.**

*NB : Pour les salariés se trouvant dans l'impossibilité de se conformer au passe sanitaire dans les délais requis, il est recommandé de leur proposer dans l'attente de son obtention, d'organiser, si c'est envisageable, **une période transitoire en télétravail.***

##### b) **A l'issue du 3ème jour travaillé suivant le début de la suspension du contrat**

L'employeur convoque le salarié à un entretien **afin d'examiner avec lui les moyens de régulariser sa situation**, notamment **les éventuelles possibilités d'affectation**, le cas échéant temporaire, au sein du club sur un autre

---

<sup>5</sup> Par des « interventions urgentes » sont visées des interventions pour effectuer des missions ou des travaux dont l'exécution immédiate est nécessaire pour le bon fonctionnement de l'établissement concerné (travaux pour réparer des accidents ou dommages survenus au matériel, installations ou bâtiments ou bien pour organiser des mesures de sauvetage par exemple).

poste non soumis à cette obligation si les besoins et l'organisation du club le permettent<sup>6</sup> ou le télétravail, lorsque les missions sont éligibles à ce mode d'organisation du travail<sup>7</sup>.

- i. Aucune disposition particulière n'est prévue s'agissant des **modalités de convocation** du salarié à l'entretien. **Pour autant, un certain formalisme pourra utilement être respecté** afin de limiter toute contestation de forme en convoquant le salarié suspendu par tout moyen conférant date certaine à cette convocation. Par ailleurs, il est recommandé de **retracer par écrit le déroulé de l'entretien et les éventuelles décisions qui seraient arrêtées à son issue.**

⇒ Le but de cet entretien est d'examiner les moyens **permettant de régulariser la situation du salarié et de mettre fin à la suspension de son contrat de travail.**

- ii. Il est également recommandé de réaliser l'entretien en présentiel, dans un lieu non soumis à l'obligation de présentation du passe. Toutefois, cet entretien peut également être organisé en visio-conférence.

### c) Après la suspension du contrat de travail

Si le contrat de travail est suspendu par l'employeur dans les conditions prévues par la loi, la durée de la suspension du contrat de travail n'est pas assimilable à une période de travail effectif. Aussi, le versement de la rémunération est suspendu **et aucun congé payé, ni droit légal ou conventionnel, ne pourra être attribué pendant cette période.**

- *Pour les salariés en contrat à durée déterminée (CDD) :*

**La suspension n'a pas d'effet sur la date de fin du contrat :** si le contrat comprend une date de fin définie, une suspension survenant pendant la durée déterminée ne prolonge pas le contrat de la durée de ladite suspension. De la même manière si le terme prévu survient pendant la période de suspension, le contrat prend fin à la date initialement prévue, sans être prolongé de la durée de la suspension.

Si, en revanche, le contrat n'est pas de date de fin définie, c'est **la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu qui constitue le terme du contrat.** Si cet objet est réalisé pendant la période de suspension, le contrat prend fin dès la réalisation de cet objet.

En revanche, il a été clairement posé par le Conseil Constitutionnel, dans sa décision du 5 août 2021, **qu'il n'est en aucun cas envisageable de mettre fin au contrat de travail d'un salarié en CDD qui ne souhaiterait pas se soumettre au passe sanitaire.**

- *Pour les salariés en contrat d'apprentissage/professionnalisation :*

Comme les autres salariés, les alternants, apprentis ou salariés en contrat de professionnalisation sont concernés par le passe sanitaire. Le passe sanitaire n'étant toutefois applicable aux mineurs qu'à partir du 30 septembre, celui-ci ne pourra pas être exigé par l'employeur avant cette date.

À défaut de respecter ces exigences ou de mobiliser une solution alternative, il leur sera interdit de poursuivre leur activité au sein de la Structure Concernée et leur contrat de travail pourra alors être suspendu.

**Cependant, la suspension du contrat de travail d'un alternant ne doit pas avoir pour conséquence de le priver du bénéfice de la formation dispensée** par le centre de formation des apprentis (CFA) ou l'organisme de formation afin d'éviter d'obérer ses possibilités de validation de sa formation. **C'est pourquoi, la suspension du contrat de travail se limite au temps passé en entreprise, à l'exclusion du temps de formation assuré par le CFA ou l'organisme de formation.**

---

<sup>6</sup> Même s'il ne s'agit pas d'une obligation, tout doit être mis en œuvre pour régulariser la situation et, en cas de contentieux, la recherche d'affectation sera un des éléments que le juge pourra prendre en compte.

<sup>7</sup> En principe, l'employeur ne peut pas imposer le télétravail. Toutefois, en période d'urgence sanitaire, comme actuellement et jusqu'au 15 novembre, l'employeur peut imposer à son salarié de télétravailler un certain nombre de jours par semaine si ses activités sont éligibles à ce mode de travail.

En conséquence, **les opérateurs de compétences continueront d'assurer le financement des formations dispensées par les CFA et les organismes de formation concernés** lorsque le contrat de travail de l'apprenti ou du salarié en contrat de professionnalisation aura été suspendu en raison de l'absence de passe sanitaire.

- **Situation des salariés en situation d'intérim**

Le salarié intérimaire est employé par une entreprise de travail temporaire mais l'entreprise utilisatrice qui l'accueille est responsable des conditions d'exécution du travail, ce qui inclut la santé et à la sécurité au travail. **Il revient donc à l'entreprise utilisatrice d'appliquer au salarié temporaire les modalités de contrôle du passe sanitaire qui s'appliquent aux salariés permanents.**

**Le contrat de mission peut être suspendu dans les mêmes conditions que le contrat de travail à durée indéterminée.** La suspension du contrat ne fait pas obstacle à l'échéance du terme de la mission. L'entreprise de travail temporaire a la possibilité de recourir à un autre salarié temporaire pendant la durée de la suspension du contrat. Un autre contrat de mission est alors établi avec le nouveau salarié.

- **Situation des enseignants libéraux**

Les enseignants libéraux qui ne respecteraient pas l'obligation de présenter un passe sanitaire valide **ne pourront pas accéder aux installations.**

➤ **Pour les Structures Concernées employant au moins 11 salariés, une invitation à consulter le CSE**

La consultation du CSE devient obligatoire lorsque des mesures mises en place ont des conséquences sur l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise. Ce critère s'apprécie subjectivement en fonction de la situation de chaque employeur. Mais recueillir l'avis du CSE est un bon moyen pour l'employeur de communiquer sur les mesures pratiques qu'il souhaite mettre en place et fluidifier le dialogue social autour de l'organisation collective liée à la situation sanitaire.

Ainsi, dès la mise en œuvre des mesures, l'employeur a vocation à en informer le CSE. Cette information déclenche le délai de consultation du CSE d'un mois : l'employeur a un mois pour réunir le CSE afin qu'il puisse rendre un avis sur les mesures mises en œuvre. Le CSE se réunit pour rendre son avis trois jours après la transmission de l'ordre du jour sur le sujet. Il s'agit d'un avis consultatif qui n'oblige pas l'employeur, cependant l'efficacité des mesures sera renforcée par l'écoute et la prise en compte des positions exprimées par le CSE.

➤ **Pour en savoir plus**

Vous trouverez sur le site du ministère du travail des [questions/réponses](#) sur ces problématiques.

La FFT vous rappelle également que **le partenariat en vigueur avec le Cosmos vous permet de bénéficier d'une assistance juridique en droit social**, notamment pour les questions relatives à l'application du passe Sanitaire aux salariés. Une permanence téléphonique juridique est accessible aux clubs affiliés à la FFT du lundi au vendredi de 9h30 à 12H30 au 01 81 78 63 99. Vous pouvez également poser vos questions par écrit en créant/vous connectant à votre profil à la rubrique suivante : <http://www.cosmos-sports.fr/espace-juridique>