

ASSEMBLÉE NATIONALE

29 décembre 2021

RENFORÇANT LES OUTILS DE GESTION DE LA CRISE SANITAIRE - (N° 4857)

RETIRÉ AVANT DISCUSSION**AMENDEMENT**

N ° CL203

présenté par
M. Michels et M. Marilossian

ARTICLE PREMIER

Après l'alinéa 13, insérer les trois alinéas suivants :

« a bis) Après le même A, il est inséré un A *bis* ainsi rédigé :

« « A *bis*. – La réglementation prévue au 2° du A du présent II peut être rendue applicable à tout ou partie des salariés et intervenants sur le site de l'entreprise par décision unilatérale de l'employeur à compter du 15 janvier 2022, lorsque la gravité des risques de contamination en lien avec l'exercice des activités qui y sont pratiquées le justifie, au regard notamment de la densité de population observée ou prévue.

« « L'employeur, en application de l'article L. 4121-1 du Code du travail, prévoit dans le règlement intérieur ou, à défaut, par note de service, les mesures organisant la mise en œuvre du respect des obligations vaccinales ou sérologiques détaillées dans le présent texte selon des conditions précisées par arrêté conjoint des ministres chargé de la santé et du travail. La décision unilatérale de l'employeur est soumise pour avis simple au comité social et économique de l'entreprise. » ; ».

EXPOSÉ SOMMAIRE

Repli de l'amendement n° [CL203](#).

Le présent amendement ouvre la possibilité pour les employeurs de mettre en œuvre le passe vaccinal dans leur entreprise et pour leurs salariés au-delà des seuls secteurs spécifiques toujours visés dans la loi n° 2021-689 du 31 mai 2021 que le présent projet de loi vient modifier. C'est une alternative que nous souhaitons proposer, par rapport à nos amendements n° [CL200](#) et [CL201](#).

Ainsi notre proposition permettrait de davantage mettre en œuvre la nécessité d'assurer la sécurité par l'employeur de ses salariés. Ce serait ainsi renforcer notre droit social : rappelons ce que nos voisins allemands font depuis début décembre avec le mécanisme dit 3g. Ainsi nous permettrions

son adaptation au sein d'entreprises, notamment celle ayant des activités transfrontalières, selon des protocoles possiblement compatibles entre eux.

Outre les dispositions du Code du travail applicables, nous proposons de rappeler que l'institution représentative du personnel de base depuis 2017, le comité social et économique (CSE) de l'entreprise, doit être consulté pour rendre un **avis simple**. Ce qui confirmerait qu'il s'agit là d'un levier de stimulation du dialogue social entre employeurs et salariés et de leur cohésion sur cet enjeu de sécurité sanitaire et de solidarité des acteurs économiques en direction de nos soignants sursollicités depuis plus de 18 mois.

Nous appelons ici à ce que les entreprises puissent être placées dans une situation d'égalité plus adéquate et cohérente : nous entendons et soutenons la nécessité du passe vaccinal ; il nous apparaît qu'ensuite ce mécanisme doit pouvoir aussi être envisagé en entreprise, en respectant les exigences protectrices du droit du travail. C'est ici souligner la meilleure prise en compte des difficultés spécifiques des entreprises par nature en présentiel, notamment dans la branche industrie.

Cet amendement reprend l'idée qui était formulée à l'occasion d'un amendement proposé à plusieurs reprises, notamment dès le projet de loi examiné en juillet dernier relatif à la gestion de la crise sanitaire ([amendement n° 1127](#)).