



Accès des salariés et représentants du personnel aux zones sécurisées durant les JO

➤ **Pendant les Jeux Olympiques et Paralympiques, dans quels cas le salarié aura-t-il besoin d'un Pass Jeux (QR Code) ?**

La plateforme pass-jeux.gouv.fr indique les périmètres et les périodes durant lesquelles le Pass Jeux peut s'avérer nécessaire.

Pour obtenir son QR code, chaque personne devra s'enregistrer préalablement sur la plateforme numérique Pass Jeux et justifier des motifs de sa demande.

Plusieurs données sont à fournir sur l'identité de la personne ainsi que des justificatifs en fonction de la raison de la demande (résidence, travail, livraison, etc.).

Les employeurs dont l'activité sera affectée par la mise en place du système de Pass Jeux sont invités à organiser le travail des équipes durant cette période de façon que celui-ci soit effectué, autant que possible, en dehors des périodes d'activation.

Par exemple, organiser les livraisons en dehors des plages horaires d'activation de la zone rouge.

Cette anticipation sera de nature à minimiser les contraintes pesant sur les salariés.

S'il n'est pas possible de modifier l'organisation du travail, les employeurs devront informer les salariés susceptibles d'être concernés par l'obligation de détenir un Pass Jeux de procéder à la demande de QR code sur la plateforme mise en place par le ministère de l'intérieur.

La présentation de ce Pass Jeux est demandée par la préfecture de police et s'impose à toute personne souhaitant avoir accès aux zones sécurisées.

En effet, cette nécessité s'inscrit dans le dispositif global de maintien de l'ordre et de la sécurité pendant les JOP 2024.

➤ **En cas de refus d'un salarié d'engager une démarche de Pass Jeux (QR code) pour les zones sécurisées ou de refus de délivrance d'un Pass Jeux par la préfecture de police, quelles sont les conséquences sur l'exécution du contrat de travail ?**

La détention du Pass Jeux ne constitue pas une obligation prévue par le contrat de travail et n'est le fait ni de l'employeur ni du salarié.

Il en résulte qu'un salarié ne peut pas être contraint de transmettre ses données personnelles à un tiers à la relation de travail sur demande de son employeur.

Toutefois, ce refus aura une conséquence directe sur la relation de travail, car le salarié sera dans l'impossibilité d'exécuter tout ou partie du travail qui lui est normalement confié.

- **Si une réorganisation du travail des équipes est possible, le salarié sans Pass Jeux peut être affecté temporairement, pendant la période des JOP, à d'autres missions.**

Si cette réorganisation n'implique pas de modification du contrat de travail (exemple : changement de zone de livraison dans le même secteur géographique), la réaffectation pourra se faire sans qu'il soit nécessaire de recueillir l'accord du salarié.

Les employeurs sont invités à consulter les équipes dans le cadre du dialogue social, de sorte à respecter des délais d'information raisonnables pour le salarié.

Si la réorganisation des missions n'est pas possible, le salarié sera dans l'impossibilité d'exécuter son contrat de travail, ce qui entraînera la suspension de la rémunération.

Sous le contrôle du juge, la possibilité pour l'employeur de ne pas rémunérer le salarié qui n'a pas effectué la prestation de travail ne constitue pas une sanction pécuniaire prohibée par l'article L 1331-2 du Code du travail.

En effet, tout salaire est la contrepartie de la prestation de travail et, par voie de conséquence, aucun salaire n'est dû, en principe, lorsque le travail n'a pas été accompli.

Lorsqu'un salarié n'est pas en mesure de fournir la prestation inhérente à son contrat de travail, son employeur ne peut être tenu de lui verser un salaire, sauf disposition légale, conventionnelle ou contractuelle particulière.

L'inexécution du travail ne pourra pas être considérée comme fautive, sauf si elle résulte de l'intention de nuire ou de la mauvaise foi du salarié, laquelle doit être prouvée par l'employeur.

- **Pourquoi les représentants des salariés doivent-ils disposer d'un Pass Jeux pour pénétrer dans des zones rouges ou grises ?**

Le principe de la liberté de circulation attachée à la fonction du comité social et économique ou de délégué syndical est garanti.

Pour l'exercice de leurs fonctions, les membres élus de la délégation du personnel du comité social et économique et les représentants syndicaux au comité peuvent, durant les heures de délégation, se déplacer hors de l'entreprise et circuler librement dans l'entreprise.

Pour autant, cette liberté doit s'articuler avec celles du Code de la sécurité intérieure, pour ce qui est de l'accès aux zones protégées des grands événements sportifs.

Par conséquent, dès lors qu'un dispositif d'autorisation administrative est prévu pour accéder à des périmètre tels ceux fixés par le décret n° 2024-365 du 23 avril 2024, les représentants du personnel devront disposer d'une telle autorisation.

L'article L 211-11-1 du Code de la sécurité intérieure dispose en effet que :

« Sont désignés par décret les grands événements et les grands rassemblements de personnes ayant pour objet d'assister à la retransmission d'événements exposés à un risque d'actes de terrorisme en raison de leur nature et de l'ampleur de leur fréquentation. Ce décret désigne également les établissements et les installations qui les accueillent ainsi que leur organisateur.

L'accès de toute personne, à un autre titre que celui de spectateur, à tout ou partie des établissements et des installations désignés par le décret mentionné au premier alinéa est soumis, pendant la durée de l'événement ou du rassemblement et de leur préparation, à une autorisation de l'organisateur délivrée sur avis conforme de l'autorité administrative. Cette autorité administrative rend son avis à la suite d'une enquête administrative (...) »

Il ne s'agit pas de contrevenir à la liberté de déplacement des représentants du personnel et des délégués syndicaux mais d'organiser, dans des conditions de sécurité exigibles pour l'ensemble des citoyens, salariés, entreprises et administrations, leur accès aux unités de travail dispersées des JOP (agences, chantiers, bureaux etc.).

C'est l'entreprise d'appartenance des instances représentatives du personnel qui recense et dépose les demandes d'accréditation auprès de Paris 2024.