

FO ACTION
SOCIALE

CORONAVIRUS VOS DROITS

**PASS
SANITAIRE
&
OBLIGATION
VACCINALE**

FICHE 16

SEPTEMBRE 2021

L'application du Pass sanitaire dans les établissements médicaux et médico-sociaux

Loi 2021-1040 du 5-8-2021 ; Cons. const. 5-8-2021 n° 2021-824 DC : JO 6 ; Décrets 2021-1056 et 2021-1059 du 7-8-2021 : JO 8 ; Arrêté SSAZ2124340A du 7-8-2021 : JO 8 ; Questions-réponses min. trav. du

9-8-2021 ; Questions-réponses min. santé du 18-8-2021

La loi du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire, visant à faire face à l'augmentation rapide des contaminations liées au variant Delta de la Covid-19, est applicable depuis le 9 août après que le Conseil constitutionnel, saisi par le Premier ministre, ainsi que par plus de 60 députés (1 recours) et plus de 60 sénateurs (2 recours), l'a validée le 5 août, à l'exception des dispositions organisant la rupture anticipée du contrat de travail en cas de non-présentation d'un Passe sanitaire et le placement automatique à l'isolement.

La loi a été précisée par **deux décrets et un arrêté** du 7 août 2021 et commentée par le ministère du travail dans un Questions-réponses « Obligation de vaccination ou de détenir un Pass sanitaire pour certaines professions », diffusé sur son site internet le 9 août et déjà plusieurs fois mis à jour. Le ministère de la santé a également publié, sur son site, un **Questions-réponses** sur l'obligation vaccinale, applicable au secteur public, mais aussi, au moins partiellement, au secteur privé. Par ailleurs, le **protocole** national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de Covid-19 a été actualisé le 9 août.

Un Pass sanitaire valide, c'est quoi ?

Le Pass sanitaire comprend trois types de preuves :

- ✓ soit un certificat de vaccination,
- ✓ soit un certificat de test négatif de moins de 72 heures,
- ✓ soit un certificat de test positif d'au moins 11 jours et de moins de 6 mois valant comme preuve de rétablissement. Chacun de ces certificats est encodé et signé sous une forme de QR Code

En aucun cas, l'usage du Pass sanitaire ne sera subordonné à l'utilisation ou à la maîtrise d'un outil numérique. Le Pass pourra prendre, selon le choix de l'utilisateur, la forme d'un support papier ou d'un support numérique via l'application TousAntiCovid notamment.

A Noter :

La loi prévoit aussi la possibilité de présenter un document en cas de contre-indication médicale faisant obstacle à la vaccination (**Loi 2021-689 du 31-5-2021 art. 1er, II, J**).

Où doit-on présenter un Pass sanitaire et qui est concerné ?

La loi du 5 août a étendu le périmètre du Pass sanitaire à de nombreux lieux de la vie quotidienne (bars, restaurants, certains grands magasins, transports longues distances) mais également aux établissements de santé.

Les établissements sociaux et médico-sociaux ne sont pas concernés par le Pass sanitaire sauf dans les cas suivants :

- ✓ les personnes rendant visite aux personnes accueillies devront fournir un Pass sanitaire, sauf si elles sont aussi suivies par l'établissement.
- ✓ les usagers hébergés devront fournir un Pass sanitaire au moment de l'admission et suite à une sortie de plus de 24 heures.

Cette mesure s'applique dès l'entrée en vigueur de la loi, le 9 août.

Dans tous les cas, la DGCS indique que **la présentation du Pass sanitaire ne doit pas avoir pour conséquence une « perte de chance » d'accès aux soins.**

Pour les personnels travaillant dans les établissements médicaux et médico-sociaux, le personnel doit respecter l'obligation vaccinale (voir ci-dessous).

Sur le contrôle du Pass sanitaire

Les employeurs doivent porter une **attention particulière** aux **salariés chargés de vérifier** la validité du **Pass sanitaire** ou le respect de l'**obligation vaccinale**, en adaptant en tant que de besoin l'évaluation des risques aux difficultés spécifiques liées à cette activité et en apportant aux intéressés l'accompagnement adapté pour faire face aux difficultés éventuelles. Ces mesures sont prises dans le cadre habituel fixé par l'**article L 4121-3 du Code du travail** (Protocole sanitaire national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de Covid-19, mis à jour le 9-8-2021, p. 15 et 16).

Par ailleurs, dans son Questions-réponses, l'administration signale que, l'obligation de contrôler les Passes sanitaires étant de la responsabilité du gestionnaire du lieu où ils sont exigés, c'est lui qui doit fournir les **équipements nécessaires** à l'accomplissement de ce contrôle s'il le confie à un ou plusieurs salariés. L'**usage du téléphone portable personnel d'un salarié**, avec son accord, est possible, mais ne peut pas lui être imposé ni entraîner des frais qui resteraient à sa charge (QR min. trav 9-8-2021, III).

SELON QUELLES MODALITÉS ?

La **présentation du Pass sanitaire** peut se faire sous **format** papier ou numérique (**Loi 2021-689 du 31-5-2021 art. 1er, II, B**).

Dans les lieux, établissements, services ou événements recevant du public, elle est réalisée sous une **forme** ne permettant pas à ces personnes ou services de connaître la nature des documents présentés (**Loi 2021-689 du 31-5-2021 art. 1er, II, B**).

Les **personnes habilitées peuvent lire** les noms, prénoms et date de naissance de la personne concernée par le justificatif, ainsi qu'un résultat positif ou négatif de détention d'un justificatif conforme.

La lecture des justificatifs est réalisée au moyen d'une **application mobile** dénommée « TousAntiCovid Vérif » ou de tout autre dispositif de lecture répondant à des conditions fixées par un arrêté ministériel (**Décret 2021-699 art. 2-3, II modifié**).

En pratique, la personne chargée du contrôle scanne le QR code présent sur le document numérique ou papier et il lui est indiqué valide en vert ou non valide en rouge.

ACCÈS AUX LOCAUX DU CONSEILLER DU SALARIÉ

Le ministère du travail considère que le conseiller du salarié qui assiste celui-ci lors de l'**entretien préalable au licenciement** devra **présenter un Pass sanitaire** pour l'accès aux établissements dans lesquels il intervient, lorsque ceux-ci sont soumis à l'obligation de présentation du Pass sanitaire, sauf s'il intervient dans des **espaces non accessibles au public** ou en dehors des **horaires d'ouverture au public** (**QR min. trav. 9-8-2021, III**).

UNE INTERDICTION, SAUF EXCEPTION, DE CONSERVATION DES DONNÉES

En **principe**, les personnes habilitées à contrôler le Pass sanitaire ne sont pas autorisées à conserver les données ou à les réutiliser à d'autres fins.

Par **dérogation**, les **professionnels** des lieux, établissements, services ou événements dont l'accès est subordonné à la présentation du Pass sanitaire **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 est complet. L'employeur est alors autorisé à conserver, jusqu'à la sortie de la crise sanitaire, le résultat de la vérification et à délivrer un titre spécifique permettant une vérification simplifiée (**Loi 2021-689 du 31-5-2021 art. 1er, II, E**).

Les prestataires et sous-traitants réguliers (linge, entreprises de travaux, maintenance, cuisine centrale, etc.) sont-ils soumis à l'obligation vaccinale ou au "Pass sanitaire" ?

À partir du 9 août pour le public des établissements de santé et médico-sociaux, et du 30 août 2021 pour les intervenants, le "Pass sanitaire" sera exigé à l'entrée des établissements de santé et médico-sociaux, y compris ponctuellement. Un intervenant ponctuel est exclu du champ du "Pass sanitaire" si celui-ci accomplit une tâche spécifique et exceptionnelle, ne

répondant pas à une planification récurrente ; il se différencie des prestataires intervenant de façon récurrente et planifiée dans les établissements et services de santé, qui sont eux concernés par l'obligation vaccinale (ménage, blanchisserie, gestion des déchets, etc.).

Les agents accompagnants des détenus dans les établissements de santé ne sont pas soumis à l'obligation vaccinale ni au "Pass sanitaire", au même titre que les agents publics en charge de missions de contrôle (police, inspection du travail, services vétérinaires, services de la répression des fraudes, douanes, etc.). Les juges des libertés et de la détention ne sont donc pas concernés par l'obligation de présenter un "Pass sanitaire". Cette exception s'applique également à tous les professionnels de la justice (magistrats, greffiers, auxiliaires de la justice tels que les avocats et les interprètes...).

Un centre d'hébergement et de réinsertion sociale (CHRS), adossé à un établissement hospitalier est-il soumis au "Pass sanitaire" ?

Dans le cadre d'un CHRS, adossé à un établissement hospitalier, la direction de l'établissement doit apprécier si les deux activités sont étanches. S'il n'est pas possible d'établir une séparation dans la circulation des personnes accueillies au sein de ces activités, le droit commun s'applique et le "Pass sanitaire" sera applicable (à l'instar des établissements mixtes CHRS/LHSS).

Quelles conséquences en l'absence de Pass sanitaire ?

À DÉFAUT DE PASS SANITAIRE, LES SALARIÉS POURRONT VOIR LEUR CONTRAT DE TRAVAIL SUSPENDU...

Lorsqu'un **salarié** - sous contrat à durée indéterminée ou déterminée - soumis à l'obligation de détenir le Pass sanitaire **ne le présente pas**, il peut d'abord choisir d'**utiliser**, avec l'accord de son employeur, des **jours de repos** conventionnels ou des jours de **congés** payés. L'administration souligne que l'employeur ne peut pas imposer cette solution, mais qu'il peut rappeler au salarié qu'il s'agit d'une solution lui permettant de régulariser sa situation tout en évitant une suspension du contrat et une interruption du versement de sa rémunération (**QR min. trav. 9-8-2021, III**).

À défaut, l'employeur lui notifie par tout moyen, le jour même, la **suspension de son contrat** de travail. Cette suspension, qui s'accompagne de l'interruption du versement de la **rémunération**, prend fin dès que le salarié produit les justificatifs requis (**Loi 2021-689 du 31-5-2021 art. 1er, II, C, 1**).

A noter :

Bien que la loi ne le précise pas, contrairement à ce qui est prévu en cas de non-respect de l'obligation vaccinale, la suspension du contrat pour non-présentation du Pass sanitaire ne peut pas, à notre sens, être assimilée à une **période de travail effectif** pour la détermination de la durée des congés payés et pour les droits légaux ou conventionnels acquis par le salarié au titre de son ancienneté. C'est aussi la position de l'administration (**QR min. trav. 9-8-2021, IV**). Il s'agit, en fait, de l'application du droit commun.

En revanche, le maintien des **garanties de protection sociale complémentaire** prévu en cas de suspension du contrat pour non-respect de l'obligation vaccinale, qui constitue une exception au droit commun, n'est pas applicable en cas de suspension du contrat pour non-présentation du Pass.

Lorsque la situation **se prolonge** au-delà d'une durée équivalente de 3 jours travaillés, l'employeur convoque le salarié à un **entretien** afin d'examiner avec lui les moyens de **régulariser** sa situation, notamment les possibilités d'**affectation**, le cas échéant temporaire, au sein de l'entreprise **sur un autre poste** non soumis à cette obligation (**Loi 2021-689 du 31-5-2021 art. 1er, II, C, 1**).

Si aucune disposition légale ou réglementaire ne fixe les modalités de convocation du salarié à cet entretien, le ministère du travail conseille de respecter un certain **formalisme** en le convoquant par tout moyen conférant **date certaine** à la convocation et de retracer par **écrit** le déroulement de l'entretien et les décisions arrêtées à son issue.

L'administration recommande aussi que l'entretien soit réalisé en **présentiel** dans un lieu non soumis à l'obligation du Pass, étant précisé qu'il peut aussi être organisé à distance en visioconférence (**QR min. trav 9-8-2021, IV**).

A noter :

En cas de **modification de l'affectation du salarié**, le droit commun s'applique. Lorsque la modification de l'affectation emporte une modification du contrat de travail (changement de qualification, baisse de la rémunération, volume de la prestation de travail, changement d'affectation), elle doit être acceptée par le salarié et consignée par un avenant. Dans le cas contraire (changement des conditions de travail), aucun formalisme n'est prévu, sauf stipulations conventionnelles spécifiques, même si retracer par écrit les modifications de l'affectation du salarié peut être utile (**QR min. trav. 9-8-2021, V**).

L'affectation sur un autre poste du salarié refusant de présenter un Pass sanitaire ou de satisfaire à l'obligation vaccinale est une **faculté** pour l'employeur, mais 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 (**QR min. trav. 9-8-2021, V**).

Par dérogation au principe selon lequel l'employeur ne peut pas imposer le **télétravail**, pendant la période d'urgence sanitaire et jusqu'au 15 novembre 2021, l'employeur peut imposer à son salarié refusant de présenter un Pass sanitaire ou de se faire vacciner de télétravailler un certain nombre de jours par semaine si ses activités sont éligibles à ce mode de travail (QR min. trav. 9-8-2021, V). On relèvera que cette préconisation est directement contraire à l'affirmation figurant dans le Questions-réponses publié par le ministère de la santé le 18 août 2021, selon lequel les personnes en télétravail seraient tenues, comme les autres, à l'obligation vaccinale. Mais cette affirmation, d'ailleurs en contradiction avec d'autres points du même Questions-réponses, est selon nous discutable. À moins, ce qui serait plus logique, qu'elle concerne les seules personnes en télétravail pour une partie seulement de leur temps, et pas celles en télétravail à 100 %.

Le ministère du travail a apporté une série de précisions sur les modalités de suspension du contrat de travail en cas de non-respect de l'obligation de présentation du Passe ou vaccinale dans certains cas particuliers (**QR min. trav 9-8-2021, V**).

Quand un **salarié intervenant dans plusieurs lieux**, dont **certains seulement** sont **soumis à l'obligation** de présentation du Passe ou vaccinale, refuse de présenter ses justificatifs, la suspension de son contrat de travail ne vaut que pour les lieux pour l'accès desquels ces justificatifs sont exigés, au prorata du temps de travail que le salarié aurait dû effectuer dans ces lieux.

La suspension du contrat de travail du **représentant du personnel** étant sans effet sur ses mandats, il peut continuer à les exercer. Pour concilier la liberté syndicale et le respect des obligations prévues par la loi, l'employeur peut aménager les modalités d'exercice du dialogue social, notamment en facilitant les échanges à distance.

Pour les salariés en **CDD**, la suspension du contrat pour absence de présentation du Pass sanitaire ou de vaccination ne reporte pas l'échéance du contrat, conformément à l'**article L 1243-6 du Code du travail**.

La **possibilité de licencier le salarié** ayant refusé, selon le cas, de présenter son Pass sanitaire ou de se faire vacciner **est discutée**. La **ministre du travail**, soutenue par une partie de la doctrine, soutient que cette possibilité existe. Ses **contradicteurs** invoquent le fait que le Parlement est revenu sur l'instauration, dans le projet de loi, d'un motif de licenciement sui generis et que le Conseil constitutionnel s'est fondé sur cette suppression pour censurer la disposition de la loi prévoyant la rupture anticipée des CDD et des contrats de mission.

Le Questions-réponses du 9 août prévoit que, après échec des moyens de régularisation de la situation du salarié, à l'issue et dans le cas d'une situation de blocage persistante, « les procédures de droit commun concernant les contrats de travail » peuvent s'appliquer (QR min. trav. 9-8-2021, IV). Bien que cette phrase ne soit pas parfaitement claire, elle semble signifier que, pour l'administration, l'employeur peut licencier le salarié, en invoquant un motif admis par le droit commun du licenciement par exemple pour absence prolongée.

Pas besoin de Pass sanitaire pour consulter le médecin du travail

Le Questions-réponses sur la vaccination par les services de santé au travail du 25-2-2021, mis à jour le 10-8-2021 indique clairement que l'obligation de présenter un Pass sanitaire pour les personnes accueillies dans des établissements pour des soins programmés n'est pas applicable aux salariés venant réaliser des visites médicales dans les SST. Le respect d'un protocole sanitaire et des gestes barrières lors des visites médicales reste toutefois obligatoire.

L'obligation vaccinale dans les établissements médicaux et médico-sociaux

La loi impose une obligation vaccinale aux salariés travaillant dans les secteurs médico-sociaux.

Soumise au **Conseil constitutionnel**, cette disposition a été **validée** par les Sages. Ceux-ci, relevant que les salariés concernés peuvent, jusqu'au 14 septembre 2021, continuer d'exercer leur activité sous réserve de présenter soit un certificat de statut vaccinal, soit un certificat de rétablissement, soit un certificat médical de contre-indication à la vaccination, ou, à défaut, un justificatif de l'administration des doses de vaccin requises, ont estimé que le législateur, qui a poursuivi l'objectif de valeur constitutionnelle de protection de la santé, n'a porté aucune atteinte au droit à l'emploi ou à la liberté d'entreprendre (**Cons. const. 5-8-2021 n° 2021-824 DC, points 122 s.**).

Dans son Questions-réponses, le ministère du travail précise que les dispositions relatives à l'obligation vaccinale s'imposent de par la loi et n'ont donc pas à figurer dans le **règlement intérieur** de l'entreprise (**QR min. trav. 9-8-2021, III**).

À retenir

- ✓ L'ensemble des personnels travaillant dans les établissements médicaux et médico-sociaux, y compris les personnels administratifs, devront avoir reçu au moins une dose de vaccin au 15 septembre 2021 et être totalement vaccinés le 15 octobre.
- ✓ L'obligation vaccinale concerne les personnels mais pas les usagers accueillis dans les établissements. Pour eux, un Pass sanitaire peut être exigé dans certains cas, lorsqu'ils sont accueillis en structure résidentielle.

La loi entre en vigueur le 9 août : les personnels qui ne sont pas complètement vaccinés devront présenter un test Covid-19 négatif de moins de 48 heures pour continuer à travailler (et répéter ce test autant que de besoin).

- ✓ Tout salarié ou agent public peut disposer d'une autorisation d'absence pour se faire vacciner.

Obligation vaccinale : qui est concerné ?

L'article 12 de la loi du 5 août 2021 rend la vaccination contre le Covid-19 obligatoire, sauf contre-indication médicale, pour **l'ensemble des personnes travaillant dans les secteurs sanitaire et médico-social (personnels administratifs inclus)**.

Concrètement, il s'agit des personnels travaillant dans les établissements suivants :

Dans le champ sanitaire :

- ✓ les établissements de santé et hôpitaux des armées ;
- ✓ les centres et maison de santé ;
- ✓ les dispositifs d'appui à la coordination des parcours de santé complexes mentionnés aux II et III de l'article 23 de la loi n° 2019-774 du 24 juillet 2019 relative à l'organisation et à la transformation du système de santé ;
- ✓ les centres et équipes mobiles de soins ;
- ✓ les Centres de Lutte Antituberculeuse (CLAT) ;
- ✓ les Centres Gratuits d'Information, de Dépistage et de Diagnostic (CeGIDD) ;
- ✓ les Services de Médecine Préventive et de Promotion de la Santé ;
- ✓ les services de prévention et de santé au travail ;

Dans le champ social et médico-social :

- ✓ les établissements ou services d'enseignement qui assurent, à titre principal, une éducation adaptée et un accompagnement social ou médico-social aux mineurs ou jeunes adultes handicapés ou présentant des difficultés d'adaptation : IME, ITEP, EEAP, IDA, INJA, INJS, SESSAD, SAFEP, SSEFS, CMPP ;
- ✓ les centres d'action médico-sociale précoce (CAMSP) ;
- ✓ les établissements et services d'aide par le travail (ESAT) et centres de pré-orientation (CPO) et réadaptation professionnelle (CRP) ; **ne sont concernés que les professionnels de ces structures**, et non les personnels en situation de handicap bénéficiaires d'un contrat de soutien et d'aide par le travail ;
- ✓ les établissements et services qui accueillent des personnes âgées ou leur apportent une aide à domicile (EHPAD, PUV, RA, USLD, SPASAD, SAAD, centres d'accueil de jour) ;
- ✓ les résidences-services ;
- ✓ les établissements et services, y compris les foyers d'accueil médicalisé, qui accueillent des personnes handicapées : MAS, FAM, foyers d'hébergement, foyers de vie, foyers occupationnels, SAMSAH, SAVS, SSIAD, UEROS ;
- ✓ les établissements dits « médico-social spécifique » (LAM, LHSS, CSAPA, CAARUD, ACT) ;
- ✓ les établissements et services expérimentaux ;
- ✓ les logements foyers seulement lorsqu'ils sont dédiés à l'accueil des personnes âgées ou handicapées (ce qui inclut les foyers logements pour personnes âgées, résidences accueils pour personnes souffrant de handicap psychique, mais exclut les foyers de travailleurs migrants) ;
- ✓ les habitats inclusifs ;

En ce sens, les prestataires de collectes de déchets DASRI sont soumis à l'obligation vaccinale.

L'obligation vaccinale ne s'applique cependant pas aux personnes chargées de l'exécution **d'une tâche ponctuelle** au sein de ces établissements. Un intervenant ponctuel accomplit une tâche spécifique, courte ou non planifiée. Pour ces personnes, seul le Pass sanitaire est opposable, dans les établissements et services soumis au Pass sanitaire à compter du 30 août 2021.

Concernant spécifiquement les opérateurs funéraires, ces derniers, malgré des missions en période épidémique récurrentes et non exceptionnelles, ne sont pas soumis à l'obligation vaccinale au titre du caractère non planifiable et ponctuel de leur tâche.

Autres personnels concernés par l'obligation vaccinale : libéraux, autres établissements, domicile

Sont également concernés les personnes exerçant en tant que :

- ✓ Professionnels de santé mentionnés à la quatrième partie du code de la santé publique (médecins, sage-femmes, odontologistes, pharmaciens, préparateurs de pharmacie, physiciens médicaux, pharmaciens, infirmiers, masseurs-kinésithérapeutes, pédicures-podologues, ergothérapeutes et psychomotriciens, orthophonistes et orthoptistes, manipulateurs d'électroradiologie médicale et techniciens de laboratoire médical, audioprothésistes, opticiens-lunetiers, prothésistes et orthésistes, diététiciens), aides-soignants, auxiliaires de puériculture et ambulanciers, etc.) ;
- ✓ Psychologues ;
- ✓ Ostéopathes ;
- ✓ Chiropracteurs ;
- ✓ Psychothérapeutes ;
- ✓ Personnes travaillant dans les mêmes locaux que les professionnels mentionnés ci-dessus ;
- ✓ Les étudiants ou élèves des établissements préparant à l'exercice de ces professions.

Sont également concernés les salariés de particuliers employeurs bénéficiaires de l'allocation personnalisée d'autonomie (APA) et de la prestation de compensation du handicap (PCH).

Sont également concernés :

- ✓ Les sapeurs-pompiers et marins pompiers ;
- ✓ Les personnels navigants et personnels militaires affectés de manière permanente aux missions de sécurité civile ;
- ✓ Les membres des associations agréées de sécurité civile (pour leurs seules activités de sécurité civile, par ex. les personnels et bénévoles de la Croix Rouge Française intervenant sur activités hors sécurité civile ne sont pas concernés par l'obligation) ;
- ✓ Les personnes en charge des transports sanitaires et transports sur prescription médicale (dont les taxis pour les trajets effectués dans le cadre du L. 322-5 du code de la santé publique) ;

- ✓ Les prestataires de services et distributeurs de matériel mentionnés à l'article L.5232-3 du code de la santé publique.

Les **femmes enceintes** peuvent se faire vacciner dès le début de la grossesse, mais ne sont soumises à l'obligation vaccinale qu'à partir du 2e trimestre.

Les professionnels exerçant leur activité au **siège** des organismes gestionnaires des établissements et services sanitaires, sociaux et médico-sociaux ne sont pas soumis à l'obligation vaccinale, sauf si ce siège est situé dans les mêmes locaux que les établissements ou services soumis à l'obligation.

Dans les **structures mixtes** accueillant des activités soumises à l'obligation vaccinale et d'autres activités qui n'y sont pas soumises, les salariés affectés exclusivement aux secondes ne sont pas soumis à cette obligation. C'est le cas par exemple des associations d'aide à domicile exerçant une activité d'accompagnement des personnes âgées ou handicapées, soumise à autorisation, et une activité de service à la personne de droit commun.

Les structures doivent veiller à ce que les salariés non soumis à l'obligation vaccinale ne soient pas au contact de ceux qui y sont soumis ou du public accompagné par ces derniers du fait de l'organisation du travail ou des locaux.

Les salariés en **congé sabbatique**, dont le contrat de travail est suspendu, ne sont pas tenus de se faire vacciner tant qu'ils n'exercent pas leur activité.

Ne sont pas concernés par l'obligation vaccinale les professionnels des **crèches**, établissements ou services de soutien à la parentalité (**QR min. santé 18 août 2021**).

Les professionnels dont les psychologues des établissements et services de protection de l'enfance sont-ils concernés par l'obligation vaccinale ?

Ne sont pas concernés par l'obligation vaccinale les professionnels d'établissements et services de protection de l'enfance, même lorsqu'ils sont professionnels de santé, dès lors qu'ils ne réalisent pas d'actes de soin médical ou paramédical dans le cadre de leur exercice professionnel habituel.

L'obligation vaccinale s'applique uniquement aux professionnels de santé de l'établissement qui réalisent de tels actes ainsi qu'aux personnels travaillant au côté de ces professionnels (secrétariat médical par exemple).

S'agissant plus précisément des psychologues intervenant en protection de l'enfance, ceux d'entre eux qui assurent des missions d'évaluation (IP, MNA, agrément As Fam / adoption, supervision des équipes, etc.) ne sont pas soumis à l'obligation vaccinale. Sont cependant concernés par la vaccination, les psychologues assurant un suivi psychologique d'un enfant.

Quelles sont les situations de contre-indication à la vaccination contre le covid 19 ?

Les cas de contre-indication médicale faisant obstacle à la vaccination contre la Covid-19 et permettant la délivrance du certificat de contre-indication permettant de déroger à l'obligation vaccinale sont les suivants :

Contre-indications inscrites dans le RCP :

- Antécédent d'allergie documentée (avis allergologue) à un des composants du vaccin en particulier polyéthylène-glycols et par risque d'allergie croisée aux polysorbates ;
- Réaction anaphylactique au moins de grade 2 (atteinte au moins de 2 organes) à une première injection d'un vaccin contre la Covid-19 posée après expertise allergologique ;
- Personnes ayant déjà présenté des épisodes de syndrome de fuite capillaire (contre-indication commune au vaccin Vaxzevria et au vaccin Janssen).
- Personnes ayant présenté un syndrome thrombotique et thrombocytopénique (STT) suite à la vaccination par Vaxzevria.

Recommandation médicale de ne pas initier une vaccination (1ère dose) :

- Syndrome inflammatoire multi systémique pédiatrique (PIMS) post COVID-19 ;
- Une recommandation établie après concertation médicale pluridisciplinaire de ne pas effectuer la seconde dose de vaccin suite à la survenue d'un effet indésirable d'intensité sévère ou grave attribué à la première dose de vaccin signalé au système de pharmacovigilance (par exemple : la survenue de myocardite, de syndrome de Guillain-Barré ...).

Situations de contre-indication temporaire à la vaccination contre la Covid-19 :

- Traitement par anticorps monoclonaux anti-SARS-CoV-2 ;
- Myocardites ou péricardites antérieures à la vaccination et toujours évolutives ;
- Infection de moins de 2 mois à la Covid-19.

Le document attestant d'une contre-indication médicale est remis par un médecin ou par la médecine du travail à la personne concernée qui le transmet à l'organisme d'assurance maladie.

La loi prévoit plus spécifiquement que les personnes soumises à l'obligation vaccinale peuvent transmettre le certificat de rétablissement ou le certificat médical de contre-indication au **médecin du travail compétent, qui informe l'employeur, sans délai, de la satisfaction à l'obligation vaccinale avec, le cas échéant, le terme de validité du certificat transmis.**

Dans quels délais les personnels doivent-ils se faire vacciner ?

À compter du 9 août 2021, les personnels des établissements de soins, médico-sociaux et sociaux listés à l'article 12 de la loi relative à la gestion de la crise sanitaire du 5 août 2021 devront obligatoirement être vaccinés, sauf contre-indication médicale.

Des aménagements sont prévus jusqu'au 15 octobre :

Du 9 août au 14 septembre 2021 inclus, les personnels concernés pourront présenter :

- ✓ Soit un certificat de statut vaccinal ;
- ✓ Soit le résultat d'un test RT-PCR ou antigénique positif attestant du rétablissement de la Covid-19, datant d'au moins 11 jours et de moins de 6 mois ;
- ✓ Soit le résultat négatif d'un test virologique datant de moins de 72 heures (examen de dépistage RT-PCR, test antigénique ou autotest réalisé sous la supervision d'un professionnel de santé).

Entre le 15 septembre et le 15 octobre inclus, une période transitoire est prévue par la loi. Lorsque le salarié a justifié d'une première dose de vaccin, il pourra continuer à exercer son activité à condition de présenter le résultat négatif d'un test virologique.

À compter du 16 octobre, les personnes concernées devront justifier, auprès de leur employeur, avoir un schéma vaccinal complet ou ne pas y être soumises en raison de contre-indication médicale ou d'un rétablissement après une contamination par le COVID-19.

Les certificats de contre-indication médicale ou de rétablissement peuvent être présentés au médecin du travail compétent, qui informe l'employeur, sans délai, de la satisfaction à l'obligation vaccinale avec, le cas échéant, le terme de validité du certificat transmis.

Autorisation d'absence pour la vaccination

Afin d'accélérer la couverture vaccinale, la loi crée au profit des salariés et des **stagiaires** une autorisation d'absence pour se rendre aux rendez-vous médicaux liés aux vaccinations contre la Covid-19 ou pour **accompagner** le mineur ou le majeur protégé dont ils ont la charge.

Ces absences n'entraînent aucune diminution de la **rémunération** et sont assimilées à une période de **travail effectif** pour la détermination de la durée des **congés payés**, ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par les intéressés au titre de leur **ancienneté (Loi art. 17)**.

Les heures Passées à la vaccination étant assimilées à du temps de travail effectif, elles n'ont pas à être **recupérées (QR min. trav. 9-8-2021, III)**.

A noter :

Même si, dans sa dernière version, le **protocole sanitaire** en entreprise incitait les employeurs à autoriser leurs salariés à s'absenter pendant les heures de travail pour se faire vacciner (**FRS 14/21 inf. 3 p. 6**), ces **autorisations d'absence** n'étaient pas **de droit**, sauf en cas de vaccination par les services de santé au travail.

Ajoutons que l'autorisation d'absence aujourd'hui accordée semble plus large qu'une autorisation d'absence pour se faire vacciner, puisqu'elle vise toute absence pour se rendre aux « **rendez-vous médicaux** liés à la vaccination ». Dans sa dernière version, le protocole sanitaire en entreprise indique que le salarié est invité à se rapprocher de son employeur pour déterminer la meilleure manière d'organiser cette absence (Protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de Covid-19, mis à jour le 9-8-2021 p. 14).

En revanche, en l'absence de disposition législative sur le sujet, et sauf stipulation conventionnelle spécifique ou décision de l'employeur, **le temps nécessaire à la réalisation d'un test** (y compris le temps d'attente) n'est pas du temps de travail effectif (**QR min. trav. 9-8-2021, III**).

Le ministère du travail précise que l'employeur peut demander au salarié pour **justifier de son absence** la confirmation du rendez-vous de vaccination en amont ou a posteriori le justificatif de la réalisation de l'injection.

Il ajoute qu'aucune **durée maximale** n'est fixée, celle-ci dépendant du temps nécessaire pour le salarié pour se rendre sur le lieu de vaccination où il a pu obtenir un rendez-vous. La durée d'absence doit toutefois être raisonnable au regard du temps de déplacement nécessaire soit depuis le domicile du salarié, soit depuis son lieu de travail (**QR min. trav. 9-8-2021, III**).

Comment l'obligation vaccinale des personnels est-elle contrôlée ?

Les employeurs sont chargés de contrôler le respect de l'obligation vaccinale par les personnes placées sous leur responsabilité, y compris pour les agents publics. Celles-ci doivent présenter le certificat de statut vaccinal ou le certificat de contre-indication lorsqu'elles ne peuvent, par dérogation, être soumises à l'obligation vaccinale.

Le non-respect du contrôle de l'obligation vaccinale par l'employeur est puni d'une amende pouvant aller jusqu'à 1 500 € voire plus en cas de récidives.

Pour les autres personnes concernées par l'obligation vaccinale mais qui ne sont pas placées sous la responsabilité d'un employeur, les agences régionales de santé, en lien avec les organismes locaux d'assurance maladie, contrôlent le respect de cette obligation.

Est-il possible de déléguer la responsabilité du contrôle ?

L'employeur peut déléguer sa responsabilité de contrôle dans les établissements de plus de 2000 salariés mais il est nécessaire que les personnes délégataires de ce pouvoir respectent les dispositions du RGPD et de la CNIL lors de la remontée d'informations, à savoir l'interdiction de transmettre des listes de noms de personnes.

La conservation et la destruction des résultats de vérification par l'employeur et l'ARS

Les employeurs et les agences régionales de santé peuvent conserver les résultats des vérifications de satisfaction à l'obligation vaccinale contre la Covid-19. Les employeurs et les agences régionales de santé s'assurent de la conservation sécurisée de ces documents et, à la fin de la période prévue par l'article 1er II E de la loi du 5 août 2021, soit le 15 novembre, de la bonne destruction de ces derniers.