



Flash Info LDAJ

Fédération CGT Santé Action Sociale

Les conditions de mise en place de l'obligation vaccinale pour certains salariés et agents publics - Le passe sanitaire pour accéder dans les établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux

La LOI n° 2021-1040 du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire et le Décret 2021-1059 du 7 août 2021 ont été publiés. Ces textes prévoient, entre autres, d'instaurer un passe sanitaire pour accéder à de nombreux lieux et établissements de santé, une obligation vaccinale pour certains salariés et agents publics ainsi que des mesures de suspension de salaire pour les personnels non vaccinés.

A noter que le Conseil constitutionnel ne s'est pas prononcé sur l'obligation vaccinale des salariés et agents publics ni sur les modalités de transmission de l'obligation vaccinale aux employeurs au regard de la protection des données médicales. Ainsi, cela pourrait faire l'objet d'une QPC lors d'un litige à venir.

Quels sont les salariés concernés par l'obligation vaccinale ? (Art 12 de la loi)

Doivent être vaccinés, **sauf contre-indication médicale reconnue**, contre la covid-19 :

1° Les personnes exerçant leur activité dans :

- Les établissements de santé publics et privés ainsi que les hôpitaux des armées ;
- Les centres de santé et les maisons de santé ;
- Les centres et équipes mobiles de soins et les centres médicaux et équipes de soins mobiles du service de santé des armées ;
- Les dispositifs d'appui à la coordination des parcours de santé complexes ;
- Les centres de lutte contre la tuberculose et les centres gratuits d'information, de dépistage et de diagnostic ;
- Les services de médecine préventive et de promotion de la santé et les services de prévention et de santé au travail et les services de prévention et de santé au travail interentreprises ;
- Les établissements et services sociaux et médico-sociaux mentionnés aux 2°, 3°, 5°, 6°, 7°, 9° et 12° du I de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles, à l'exception des travailleurs handicapés accompagnés dans le cadre d'un contrat de soutien et d'aide par le travail.

Attention : Dans le secteur social et médico-social, cela ne concerne que : Les établissements ou services d'enseignement qui assurent une éducation adaptée et un accompagnement social ou médico-social aux mineurs ou jeunes adultes handicapés ou présentant des difficultés d'adaptation ; Les centres d'action médico-sociale précoce ; Les établissements ou services d'aide par le travail ou de réadaptation, de préorientation et de rééducation professionnelle (sauf travailleurs handicapés) ; Les établissements et les services qui accueillent des personnes âgées ou qui leur apportent à domicile une assistance dans les actes quotidiens de la vie, des prestations de soins ou une aide à l'insertion sociale ; Les établissements et les services, y compris les foyers d'accueil médicalisé, qui accueillent des personnes handicapées, quel que soit leur degré de handicap ou leur âge, ou des personnes atteintes de pathologies chroniques, qui leur apportent à domicile une assistance dans les actes quotidiens de la vie, des prestations de soins ou une aide à l'insertion sociale ou bien qui leur assurent un accompagnement médico-social en milieu ouvert ; Les établissements ou services qui assurent l'accueil et

l'accompagnement de personnes confrontées à des difficultés spécifiques en vue de favoriser l'adaptation à la vie active et l'aide à l'insertion sociale et professionnelle ou d'assurer des prestations de soins et de suivi médical, dont les centres de soins, d'accompagnement et de prévention en addictologie, les centres d'accueil et d'accompagnement à la réduction des risques pour usagers de drogue, les structures dénommées " lits halte soins santé ", les structures dénommées " lits d'accueil médicalisés " et les appartements de coordination thérapeutique ; Les établissements ou services à caractère expérimental. **Les autres établissements ne sont pas concernés.**

- Les établissements de foyer-logement qui ne relèvent pas des établissements sociaux et médico-sociaux destinés à l'accueil des personnes âgées ou handicapées ;
- Les résidences-services destinées à l'accueil des personnes âgées ou handicapées ;
- Les habitats inclusifs ;

2° Les professionnels de santé à la quatrième partie du code de la santé publique quel que soit leur lieu d'exercice : médecins, sages-femmes, odontologistes, chirurgien-dentiste, pharmaciens, préparateurs en pharmacie, préparateurs en pharmacie hospitalière, physiciens médicaux, 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, ambulanciers, assistants-dentaires.

3° Les personnes faisant usage du titre de psychologue, du titre d'ostéopathe ou de chiropracteur ou du titre de psychothérapeute quel que soit leur lieu d'exercice.

4° Les étudiants ou élèves des établissements préparant à l'exercice des professions mentionnées aux 2° et 3° du présent I ainsi que les personnes travaillant dans les mêmes locaux que les professionnels ;

5° Les professionnels employés par un particulier employeur effectuant des interventions au domicile des personnes attributaires de l'APA - allocation personnalisée d'autonomie ou de la PCH - prestation de compensation du handicap ;

6° Les sapeurs-pompiers et les marins-pompiers des services d'incendie et de secours, les pilotes et personnels navigants de la sécurité civile assurant la prise en charge de victimes, les militaires des unités investies à titre permanent de missions de sécurité civile ainsi que les membres des associations agréées de sécurité civile participant, à la demande de l'autorité de police compétente ou lors du déclenchement du plan Orsec, aux opérations de secours et à l'encadrement des bénévoles dans le cadre des actions de soutien aux populations ou qui contribuent à la mise en place des dispositifs de sécurité civile dans le cadre de rassemblements de personnes ;

7° Les personnes exerçant l'activité de transport sanitaire ainsi que celles assurant les transports pris en charge sur prescription médicale ;

8° Les prestataires de services et les distributeurs de matériels médicaux.

Attention, cette obligation vaccinale ne s'applique pas aux personnes chargées de l'exécution d'une tâche ponctuelle au sein des locaux dans lesquels ces personnes exercent ou travaillent.

Dans quels cas les salariés et les agents publics des établissements concernés ne sont pas soumis à l'obligation vaccinale ?

A compter du 15 septembre 2021, les salariés et agents publics ne sont pas soumis à l'obligation vaccinale s'ils remplissent les conditions suivantes :

- présenter, pour sa durée de validité, le certificat de rétablissement à la suite d'une contamination par la covid-19 ou
- présenter un certificat médical de contre-indication à la vaccination.

Le calendrier de mise en place de la vaccination obligatoire (Art 14 de la Loi)

a) A compter du 7 août et jusqu'au 14 septembre 2021 inclus :

Il n'existe aucune obligation vaccinale et les salariés et agents publics concernés peuvent continuer d'exercer leur activité s'ils présentent :

- un examen de dépistage virologique ne concluant pas à une contamination par la covid-19 (Autotest supervisé, RT-PCR, test antigénique) ou
- un certificat de rétablissement à la suite d'une contamination par la covid-19 ou
- un certificat médical de contre-indication à la vaccination.

b) A compter du 15 septembre et jusqu'au 15 octobre 2021 :

Les salariés et agents publics concernés ne peuvent plus exercer leur activité s'ils n'ont pas présenté :

- le certificat de statut vaccinal complet avec le justificatif de l'administration des doses de vaccins requises (Art 2-2 du Décret 2021-699) ou
- un justificatif de l'administration d'au moins une des doses requises par le décret et sous réserve de présenter le résultat, pour sa durée de validité, de l'examen de dépistage virologique ne concluant pas à une contamination par la covid-19 ou
- un certificat de rétablissement à la suite d'une contamination par la covid-19 ou
- un certificat médical de contre-indication à la vaccination.

c) A compter du 16 octobre 2021 :

Les salariés et agents publics concernés ne peuvent plus exercer leur activité s'ils n'ont pas présenté :

- le certificat de statut vaccinal complet avec le justificatif de l'administration des doses de vaccins requises ou
- un certificat de rétablissement à la suite d'une contamination par la covid-19 ou
- un certificat médical de contre-indication à la vaccination.

Attention, l'ensemble de ces dispositions ne s'appliquent pas : aux salariés et agents publics qui exercent des tâches ponctuelles ou dont le contrat se trouve suspendu ou qui n'exercent pas leur activité à la date du 15 septembre (maladie, maternité, formation,...) et qui n'ont pas repris leur activité professionnelle. Ces dispositions ne s'appliqueront qu'à la reprise réelle de fonction.

Les cas de contre-indication médicale à la vaccination contre le covid-19 (Décret 2021-1059)

Il existe des cas de contre-indication médicale à la vaccination contre le Covid-19.

A. Les cas de contre-indication médicale faisant obstacle à la vaccination contre le covid-19 sont :

1° Les contre-indications inscrites dans le résumé des caractéristiques du produit :

- 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 le COVID 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 (STT) suite à la vaccination par Vaxzevria.

2° Une recommandation médicale de ne pas initier une vaccination (première dose) :

- syndrome inflammatoire multi systémique pédiatrique (PIMS) post-covid-19.

3° 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 ...).

B. Les cas de contre-indication médicale temporaire faisant obstacle à la vaccination contre la covid-19 sont :

1° Traitement par anticorps monoclonaux anti-SARS-CoV-2 ou

2° Myocardites ou péricardites survenues antérieurement à la vaccination et toujours évolutives.

La transmission des données de santé sur la vaccination aux employeurs (Art 12 de la loi - Art 2-3 Décret)

Les personnes justifient avoir satisfait à l'obligation vaccinale ou ne pas y être soumises auprès de leur employeur lorsqu'elles sont salariées ou agents publics.

Les personnes 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.

A noter que dans une décision 2021-917 QPC du 11 juin 2021, **le Conseil constitutionnel avait déclaré contraire à la constitution, une disposition qui prévoyait la transmission de données de santé susceptibles d'être communiquées aux employeurs** au motif que la désignation des agents n'était subordonnée à aucune habilitation spécifique ni à aucun contrôle particulier. Cette demande portait une atteinte disproportionnée au droit au respect de la vie privée.

Les dispositions qui régissent le secret médical et professionnel sont les articles 226-13 et 226-22 du code pénal et l'article R.4127-4 du code de la santé publique.

Une autorisation d'absence pour les RDV vaccinaux (Art 17 de la loi)

Les salariés, les stagiaires et les agents publics bénéficient d'une autorisation d'absence pour se rendre aux rendez-vous médicaux liés aux vaccinations contre la covid-19. Une autorisation d'absence peut également être accordée au salarié, au stagiaire ou à l'agent public qui accompagne le mineur ou le majeur protégé dont il a la charge aux rendez-vous médicaux liés aux vaccinations contre la covid-19.

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.

Les obligations de l'employeur si les salariés ne remplissent pas les conditions pour travailler (Art 1 et 14 de la Loi)

A compter du 15 septembre, les employeurs privés ou publics doivent respecter plusieurs dispositions si les salariés ne remplissent pas les conditions prévues pour travailler.

a) Dans le secteur privé

Lorsque l'employeur constate qu'un salarié ne peut plus exercer son activité, il l'informe sans délai des conséquences qu'emporte cette interdiction d'exercer sur son emploi ainsi que des moyens de régulariser sa situation. Le salarié qui fait l'objet d'une interdiction d'exercer peut utiliser, avec l'accord de son employeur, des jours de repos conventionnels ou des jours de congés payés. A défaut, son contrat de travail est suspendu.

La suspension, qui s'accompagne de l'interruption du versement de la rémunération, prend fin dès que le salarié remplit les conditions nécessaires à l'exercice de son activité.

Elle ne peut être assimilée 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 le salarié au titre de son ancienneté.

Pendant cette suspension, le salarié conserve le bénéfice des garanties de protection sociale complémentaire auxquelles il a souscrit.

Lorsque le contrat à durée déterminée d'un salarié est suspendu, le contrat prend fin au terme prévu si ce dernier intervient au cours de la période de suspension.

Attention, l'ensemble de ces dispositions ne s'appliquent pas : aux salariés qui exercent des tâches ponctuelles ou dont le contrat se trouve suspendu ou qui n'exercent pas leur activité à la date du 15 septembre (maladie, maternité, formation,..) et qui n'ont pas repris leur activité professionnelle. Ces dispositions ne s'appliqueront qu'à la reprise réelle de fonction.

b) Dans la fonction publique

Lorsque l'employeur constate qu'un agent public ne peut plus exercer son activité, il l'informe sans délai des conséquences qu'emporte cette interdiction d'exercer sur son emploi ainsi que des moyens de régulariser sa situation. L'agent public qui fait l'objet d'une interdiction d'exercer peut utiliser, avec l'accord de son employeur, des jours de congés payés. A défaut, il est suspendu de ses fonctions ou de son contrat de travail.

La suspension, qui s'accompagne de l'interruption du versement de la rémunération, prend fin dès que l'agent public remplit les conditions nécessaires à l'exercice de son activité.

Elle ne peut être assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits acquis par l'agent public au titre de son ancienneté.

Pendant cette suspension, l'agent public conserve le bénéfice des garanties de protection sociale complémentaire auxquelles il a souscrit.

Attention, l'ensemble de ces dispositions ne s'appliquent pas : aux agents publics qui exercent des tâches ponctuelles ou dont le contrat se trouve suspendu ou qui n'exercent pas leur activité à la date du 15 septembre (maladie, maternité, formation,..) et qui n'ont pas repris leur activité professionnelle. Ces dispositions ne s'appliqueront qu'à la reprise réelle de fonction.

La consultation du CSE dans le secteur privé (Art 15 de la loi)

Par dérogation, dans les entreprises et établissements d'au moins 50 salariés, l'employeur doit informer, sans délai et par tout moyen, le CSE des mesures de contrôle résultant de la mise en œuvre des obligations du passe sanitaire et de l'obligation vaccinale des salariés. **Toutefois, l'avis du CSE peut intervenir après que l'employeur ait mis en œuvre ces mesures, au plus tard dans un délai d'un mois à compter de la communication par l'employeur des informations sur ces mesures.**

Dans la fonction publique hospitalière, même si la loi est silencieuse sur la consultation du CTE et CHSCT, il est vivement recommandé de demander une réunion extraordinaire du CTE et du CHSCT sur la mise en place de ces mesures au regard de ce qui est prévu.

Le passe sanitaire pour accéder aux établissements de santé, sociaux et médico-sociaux (Art 1 et Décret 2021-1059 du 7 août 2021)

Le passe sanitaire est exigé, **sauf en cas d'urgence et pour l'accès à un dépistage de la covid-19**, pour accéder aux services et établissements de santé, sociaux et médico-sociaux, pour les seules personnes accompagnant ou rendant visite aux personnes accueillies dans ces services et établissements ainsi que pour celles qui y sont accueillies pour des soins programmés.

Le passe sanitaire doit comporter : soit le résultat d'un examen de dépistage virologique ne concluant pas à une contamination par la covid-19, soit un justificatif de statut vaccinal concernant la covid-19, soit un certificat de rétablissement à la suite d'une contamination par la covid-19.

Ce passe sanitaire est exigé, **sans être obligé de fournir une pièce d'identité** :

a) Lors de leur admission, pour les personnes accueillies dans les établissements et services de santé pour des soins programmés, **sauf décision contraire du chef de service ou, en son absence, d'un représentant de l'encadrement médical ou soignant, quand l'exigence de ce document est de nature à empêcher l'accès aux soins du patient dans des délais utiles à sa bonne prise en charge ;**

Dans ce cas, si besoin, le patient qui ne dispose pas de ces documents peut adresser un courrier recommandé avec AR au chef de service hospitalier concerné l'informant que le fait de ne pas pouvoir accéder à l'établissement de santé pour son rendez-vous est de nature à le priver de soins et à aggraver son état de santé par absence de prise en charge.

b) Les personnes accompagnant celles accueillies dans ces services et établissements ou leur rendant visite.

Attention, le passe sanitaire ne concerne pas les personnes accompagnant ou rendant visite à des personnes accueillies dans des établissements et services médico sociaux pour enfants et il n'est applicable aux mineurs de plus de 12 ans qu'à compter du 30 septembre 2021.

c) Les salariés, agents publics bénévoles et autres intervenants, dans les espaces et aux heures où ils sont accessibles au public. A compter du 30 août 2021, le passe sanitaire sera appliqué aux salariés, agents publics, bénévoles et aux autres personnes qui interviennent dans les lieux, établissements, services ou événements concernés à l'exception des activités de livraison et sauf intervention d'urgence. (art. 47-1 du Décret n°2021-699 du 1^{er} juin 2021)

Pas de passe sanitaire dans le cadre d'une activité syndicale

De même, conformément au considérant 42 de la Décision 2021-824 du Conseil constitutionnel du 5 août 2021, **le passe sanitaire ne peut pas être exigé pour exercer une activité syndicale et accéder aux locaux syndicaux dans un établissement public ou privé.**

Un Flash Info LDAJ spécifique sur la situation des représentants CGT et des mandats syndicaux au regard des exigences du passe sanitaire sera diffusé prochainement.

© Le secteur LDAJ de la Fédération CGT Santé Action Sociale - www.sante.cgt.fr - Septembre 2021