

OBLIGATION DE VACCINATION POUR LES « PERSONNEL DE SANTE » : LA SITUATION AU 10 AOUT 2021

La loi n° 2021-1040 du 5/8/21 a été publiée le 6/8/21.

Le décret n°2021-1059 du 7/8/21 pris pour l'application de cette loi a quant à lui été publié le 8/8/21.

Le Conseil constitutionnel ayant censuré certaines des mesures initialement prévues, ces textes sont aujourd'hui applicables.

Dans ce cadre, la mesure de confinement mise en place en Martinique ne vient pas différer l'entrée en vigueur de ces mesures.

Nous envisagerons l'obligation de vaccination au travers de quelques questions.

1- Quelles sont les personnes concernées ?

☞ Celles qui travaillent dans certains lieux :

- a) Les établissements de santé ainsi que les hôpitaux des armées
 - b) Les centres de santé
 - c) Les maisons de santé
 - d) Les centres et équipes mobiles de soins
 - e) Les centres médicaux et équipes de soins mobiles du service de santé des armées
 - f) Les dispositifs d'appui à la coordination des parcours de santé complexes
 - g) Les centres de lutte contre la tuberculose
 - h) Les centres gratuits d'information, de dépistage et de diagnostic
 - i) Les services de médecine préventive et de promotion de la santé
 - j) Les services de prévention et de santé au travail et les services de prévention et de santé au travail interentreprises
 - k) Les établissements et services sociaux et médico-sociaux à l'exception des travailleurs handicapés accompagnés dans le cadre d'un contrat de soutien et d'aide par le travail
 - l) Les établissements mentionnés à l'article L. 633-1 du code de la construction et de l'habitation,
 - m) Les résidences-services
 - n) Les habitats inclusifs
- Les personnes qui ne font qu'exercer une tâche ponctuelle dans ces lieux ne sont pas visées par cette obligation de vaccination.

☞ Celles qui exercent certaines activités médicales :

- les professionnels qui relèvent de la réglementation des professionnels de santé (4ème partie du Code de la santé publique) mais qui ne travaillent pas dans un des lieux ci-dessus.
- Les psychologues
- Les ostéopathes et chiropracteurs
- les psychothérapeutes
- Les étudiants ou élèves des établissements préparant à l'exercice des professions ci-dessus ainsi que les personnes travaillant dans les mêmes locaux que les professionnels ci-dessus

Sont également concernés :

- Les professionnels employés par un particulier employeur titulaire de l'APA ou la PCH.

- Les sapeurs-pompiers et les marins-pompiers des services d'incendie et de secours, ainsi que les personnels participant aux activités de secours
- Les personnes exerçant l'activité de transport sanitaire ou de distribution de matériel médical

2- Entrée en vigueur

Ces personnes ne pourront exercer leur profession que si elles présentent :

- A partir du 9 août 2021 et jusqu'au 14 septembre inclus :

- * un certificat de statut vaccinal
- * un justificatif d'administration des doses de vaccin
- * certificat de rétablissement
- * le résultat pour sa durée de validité d'un test négatif

- A partir du 15 septembre et jusqu'au 15 octobre :

- * un certificat de statut vaccinal
- * un justificatif d'administration des doses de vaccin
- * certificat de rétablissement
- * le justificatif d'administration de la première dose

- A partir du 15 octobre :

- * un certificat de statut vaccinal
- * un justificatif d'administration des doses de vaccin
- * certificat de rétablissement

3 – Comment contrôler l'obligation de vaccination ?

Le salarié doit justifier du respect de son obligation vaccinale auprès de son employeur sous format papier ou numérique.

Le salarié qui a une contre-indication médicale doit présenter un certificat de contre-indication médicale à son employeur.

Les personnes qui bénéficient d'un certificat de rétablissement ou d'un certificat de contre-indication, peuvent l'adresser au médecin du travail qui informera l'employeur :

- du fait que le salarié a satisfait à son obligation vaccinale
- le cas échéant du terme de validité du certificat transmis.

Pour les autres salariés et professionnels, l'ARS est compétente pour effectuer des contrôles lorsqu'elle n'a pas reçu les documents adéquats

L'employeur doit impérativement s'assurer de la conservation sécurisée de ces documents ainsi que de leur destruction, le moment venu.

ATTENTION : Les salariés, les stagiaires et les agents publics bénéficient d'une autorisation d'absence pour se faire vacciner ou pour accompagner un mineur ou un majeur protégé dont il a 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.

4- Quid en cas de non-respect de l'obligation ?

A défaut de fournir les justificatifs exigés, le professionnel ne peut plus exercer son activité.

S'il est salarié, son employeur lui adresse un courrier (remise en main propre contre décharge ou RAR pour en avoir la preuve) pour l'informer immédiatement des conséquences de cette interdiction d'exercer son activité (pas de salaire, pas de chômage partiel) et des possibilités qui s'offrent à lui pour régulariser sa situation.

Le salarié peut solliciter des jours de congé pour combler cette période, à défaut son contrat de travail est suspendu jusqu'à ce que le salarié soit en mesure de justifier de son obligation vaccinale. Il est possible d'affecter le salarié sur un autre poste ou de le faire travailler à distance mais si cela constitue une modification de son contrat de travail, il est nécessaire de recueillir son accord par avenant.

A la différence du passe sanitaire, le texte prévoit expressément que cette période de suspension du contrat de travail ne s'assimile pas à du travail effectif pour le calcul du droit aux congés et de l'ancienneté et qu'elle ne fait pas échec à l'arrivée du terme du CDD ou du CTT.

Par contre, le texte prévoit expressément que pendant cette suspension, le salarié conserve le bénéfice des garanties de protection sociale complémentaire auxquelles il a souscrit ce qui n'est pas le cas pour le passe sanitaire. Il indique que cette disposition est d'ordre public, ce qui indique que l'on ne peut pas y déroger. Mais alors, qui financera ces garanties (l'employeur ? le salarié ? l'organisme complémentaire ?)

La période d'essai devant être une période de travail effectif, elle est également suspendue durant cette période et reprendra à son issue.

4- Quelles sont les sanctions ?

- Fait pour l'employeur de ne pas contrôler le respect de l'obligation vaccinale : contravention de 5^{ème} classe (jusqu'à 1300 euros) qui passe à un an d'emprisonnement et 9000 euros si la violation est constatée à 3 reprises sur une période de 30 jours
- méconnaissance de l'interdiction de travailler sans être vacciné : 1500 euros d'amende
- fait de fabriquer ou d'utiliser un faux certificat de vaccination : trois ans d'emprisonnement et de 45000 euros d'amende.