



**Nouvelles précisions du ministère du travail sur le pass
sanitaire et la vaccination obligatoire**

➤ La vaccination

Les salariés et les employeurs sont encouragés à se faire vacciner dans le cadre de la stratégie vaccinale définie par les autorités sanitaires.

Cette vaccination peut être réalisée notamment par les services de santé au travail.

Un questions-réponses "Vaccination par les services de santé au travail" est disponible sur le site du ministère du Travail.

Les employeurs diffusent l'information à leurs salariés sur les modalités d'accès à la vaccination par le service de santé au travail de l'entreprise.

- Autorisation d'absence pour se rendre aux rendez-vous liés aux vaccinations contre la covid-19

La loi relative à la gestion de la crise sanitaire du 5 août 2021 prévoit que ces absences sont de droit pour les salariés et stagiaires et 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.

Le salarié est invité à se rapprocher de son employeur afin de déterminer la meilleure manière d'organiser cette absence.

La loi prévoit également que cette autorisation peut être accordée au salarié qui souhaite accompagner un mineur ou un majeur protégé dont il a la charge pour se faire vacciner.

- Obligation vaccinale pour les soignants et pour les travailleurs du secteur sanitaire et médico-social

Les personnels des établissements de soins, médicaux sociaux et sociaux listés à l'article 12 de la loi relative à la gestion de la crise sanitaire du 5 août 2021 doivent être vaccinés dès le 9 août 2021, sauf contre-indication médicale ou présentation d'un certificat de rétablissement.

Toutefois, la loi prévoit une période transitoire :

- jusqu'au 14 septembre inclus, les personnels concernés pourront présenter 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) s'ils ne sont pas vaccinés,
- entre le 15 septembre et le 15 octobre inclus, lorsque le salarié a effectué 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 2021, ils doivent présenter le justificatif du schéma vaccinal complet. Ne sont pas soumis à cette obligation les personnes chargées de tâches ponctuelles au sein des locaux.

Les employeurs sont chargés de contrôler le respect de l'obligation prévue au I de l'article 5 par les personnes placées sous leur responsabilité.

Dans les cas particuliers où l'employeur n'est pas le responsable de l'établissement concerné, les modalités de contrôle sont précisées dans les questions/réponses disponible sur le site du ministère du Travail.

Ainsi, pour effectuer cette vérification, ils demandent la présentation d'un justificatif de statut vaccinal ou un certificat de rétablissement valide, sous format papier ou numérique.

Les personnes ayant des contre-indications médicales présentent un certificat médical.

Les salariés concernés 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.

Lorsqu'un travailleur soumis à l'obligation vaccinale ne présente pas les justificatifs à son employeur, ce dernier l'informe sans délai des conséquences qu'emporte cette interdiction d'exercer sur son emploi ainsi que des moyens de régulariser sa situation.

Il est encouragé d'instaurer un dialogue entre le salarié et l'employeur pour évoquer les moyens de régularisation de la situation et de retracer par écrit ces échanges et les éventuelles décisions arrêtées au cours de ceux-ci.

Le salarié concerné par cette interdiction d'exercer peut, avec l'accord de son employeur, prendre des jours de congés ou de RTT.

À défaut, son contrat de travail est suspendu, avec une interruption du versement de la rémunération.

L'employeur peut également proposer au salarié d'être affecté sur un autre poste ou de travailler à distance lorsque c'est possible.

Les employeurs peuvent conserver de manière sécurisée, les résultats des vérifications de satisfaction à l'obligation vaccinale contre la covid-19, jusqu'à la fin de cette obligation.

Dans le cadre du dialogue social, dès lors que l'obligation de contrôle de l'obligation vaccinale affecte l'organisation de l'entreprise, les représentants du personnel du comité social et économique (CSE) doivent être informés et consultés.

En termes de procédure, dès la mise en œuvre des mesures, l'employeur doit informer le CSE sans délai et par tout moyen des mesures mises en place.

Cette information déclenche le délai de consultation du CSE d'un mois.

Les employeurs doivent porter une attention particulière aux salariés chargés de vérifier 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 à ces salariés l'accompagnement adapté pour faire face aux difficultés éventuelles.

Des informations complémentaires sont disponibles sur le site du ministère du Travail : un Q/R disponible sur le site internet du ministère du travail apporte des précisions complémentaires sur la mise en œuvre de ces dispositions.

➤ **Le pass sanitaire**

A compter du 30 août 2021, les personnels intervenant dans les lieux, établissements, services ou événements listés à l'article 1 de la loi relative à la gestion de la crise sanitaire du 5 août 2021 doivent présenter un « pass sanitaire », c'est-à-dire :

- soit le résultat d'un examen de dépistage RT-PCR, un test antigénique ou un autotest réalisé sous la supervision d'un professionnel de santé datant d'au plus 72 heures,
- 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.

Ne sont pas soumis à cette obligation les personnes qui interviennent dans les lieux, établissements, services ou événements précités si elles interviennent hors des espaces accessibles au public ou hors des horaires d'ouverture au public ou en cas d'interventions urgentes ou pour les activités de livraison.

Les employeurs sont chargés de contrôler le respect de l'obligation de dépistage par les personnes placées sous leur responsabilité, sur la base d'un justificatif présenté par le salarié.

Dans les cas particuliers où l'employeur n'est pas le responsable de l'établissement concerné, les modalités de contrôle sont précisées dans les questions/réponses disponible sur site internet du ministère du Travail.

Lorsqu'un travailleur soumis à l'obligation de présenter un pass sanitaire ne présente pas les justificatifs à son employeur, il peut, avec l'accord de son employeur, prendre des jours de congés ou de RTT.

Autrement, l'employeur lui notifie par tout moyen, la suspension de son contrat de travail. Un entretien a lieu à l'issue du 3^{ème} jour suivant la suspension afin d'examiner avec la personne concernée, les moyens de régulariser sa situation, par exemple en lui proposant d'être affecté sur un autre poste ou de travailler à distance lorsque c'est possible.

Les employeurs peuvent conserver de manière sécurisée, les résultats des vérifications de satisfaction à l'obligation vaccinale contre la covid-19, jusqu'à la fin de cette obligation.

Dans le cadre du dialogue social, dès lors que la mise en œuvre du pass sanitaire affecte l'organisation de l'entreprise, les représentants du personnel du comité social et économique (CSE) doivent être informés et consultés.

En termes de procédure, dès la mise en œuvre des mesures, l'employeur doit informer le CSE sans délai et par tout moyen des mesures mises en place.

Cette information déclenche le délai d'un mois de consultation du CSE.

Les employeurs doivent porter une attention particulière aux salariés chargés de vérifier la validité du pass sanitaire en adaptant en tant que de besoin l'évaluation des risques aux difficultés spécifiques liées à cette activité et en apportant à ces salariés 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.

Des informations complémentaires sont disponibles sur le site du ministère du Travail : un Q/R disponible sur le site internet du ministère du Travail apporte des précisions complémentaires sur la mise en œuvre de ces dispositions.