

Informations vaccination
COVID-19 actualisées à ce
jour

Le 30/07/2021

1. Distinguer pass sanitaire et obligation vaccinale

La détention du *pass sanitaire* concerne tous « les services et établissements de santé, sociaux et médico-sociaux » (ESSMS). Toutefois, pour certains ESSMS, la loi va plus loin en exigeant la vaccination obligatoire contre la Covid-19. Ainsi, pour connaître la réglementation applicable dans son association, l'employeur devra vérifier les champs d'application respectifs : pass sanitaire / vaccination.

2. Le champ d'application de l'obligation vaccinale

L'obligation vaccinale concerne les professionnels exerçant leur activité au sein des structures visées par le texte, toutes les structures gérées par l'Association et GCSMS sont concernées. Ne sont pas visés :

- Les personnes accompagnées ;
- Les visiteurs et les accompagnants (famille, proche, etc.) ;
- Les bénévoles.

La loi est en cours de lecture par le Conseil constitutionnel donnera lieu à une publication officielle entre le 5 et le 9 août.

3. Entrée en vigueur de l'obligation vaccinale

Jusqu'au 14 septembre inclus et dès la publication de la loi (prévue en août), les salariés devront présenter :

- Soit un certificat de statut vaccinal (un décret à paraître déterminera les conditions de vaccination avec les différents schémas vaccinaux et, pour chacun d'entre eux, le nombre de doses requises.
- Soit un certificat de rétablissement à la suite d'une contamination par la Covid-19 en cours de validité (actuellement, ce certificat devant dater d'au moins 11 jours et d'au plus 6 mois)
- Soit un justificatif de contre-indication médicale reconnue à la vaccination ;
- Soit le résultat d'un examen de dépistage virologique concluant à une absence de contamination (test PCR ou antigénique négatif de moins 48 heures). Selon le gouvernement, les contrôles devraient s'opérer avec une fréquence de 48 heures.

A défaut, la loi prévoit que leur contrat pourra être suspendu si ces obligations ne sont pas satisfaites.

A noter. Les textes n'obligent pas l'employeur à prendre en charge les frais liés au dépistage (tests PCR ou antigéniques).

À compter du 15 septembre 2021, les personnes concernées ne peuvent plus exercer leur activité si elles n'ont pas présenté l'un des documents suivants :

- Soit un certificat de statut vaccinal (un décret à paraître déterminera les conditions de vaccination avec les différents schémas vaccinaux et le nombre de doses requises) ;
- Soit un certificat de rétablissement à la suite d'une contamination par la Covid-19 en cours de validité (actuellement, ce certificat doit dater d'au moins 11 jours et d'au plus 6 mois)
- Soit un justificatif de contre-indication médicale reconnue à la vaccination ;

A noter. A compter du 15 septembre 2021 et jusqu'au 15 octobre 2021 inclus, pourront exercer leur activité les personnes qui, dans le cadre d'un schéma vaccinal comprenant plusieurs doses, justifient de l'administration d'au moins 1 des doses requises (éléments devront être précisés par décret). Elles devront cependant présenter le résultat négatif d'un examen de dépistage virologique toutes les 48h.

4. Contrôle de l'Association

L'employeur est chargé de contrôler le respect de l'obligation vaccinale pour les personnes placées sous sa responsabilité.

A préciser encore si cela concerne les intérimaires et entreprises de sous-traitance intervenant dans l'établissement. Pour cela, il conviendra de prendre contact avec les employeurs concernés afin de rappeler le cadre réglementaire. Cela pourrait être prévu au niveau de la convention de prestation de services.

L'Association sera également amenée à contrôler les visiteurs et les accompagnants sur la détention du pass sanitaire lorsque la réglementation aura évolué.

5. La preuve et la conservation du statut vaccinal

Dans le cadre du contrôle, l'employeur est amené à vérifier les justificatifs des professionnels. Bien que ces informations relèvent de la vie privée du salarié, ils ne pourront pas refuser de fournir à leur employeur les pièces justificatives. En outre, la présentation de ces justificatifs ne peut pas être remplacée par une attestation sur l'honneur de l'intéressé.

Les textes prévoient que l'employeur ne pourra pas conserver les résultats des vérifications au-delà de la date de fin de l'obligation vaccinale contre la Covid-19. L'employeur doit s'assurer de la conservation sécurisée de ces documents et, à la fin de l'obligation vaccinale, de la bonne destruction de ces derniers. Nous consulterons notre DPO sur ce point.

6. Le concours du médecin du travail

Afin de préserver la confidentialité des éléments de nature médicale, les salariés 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.

7. Mesures prévues en cas de non-respect par le salarié

• Informer le salarié de la suspension de son contrat de travail sans rémunération

Si le salarié ne présente pas les justificatifs prévus par la loi, il ne peut plus exercer son activité. L'employeur doit l'informer sans délai des conséquences qu'emporte cette interdiction d'exercer sur son emploi ainsi que des moyens de régulariser sa situation.

Dans cette situation, le salarié peut mobiliser des jours de repos conventionnels ou des jours de congés payés avec l'accord de son employeur. À défaut, son contrat de travail est suspendu.

Ce n'est que lorsque le salarié remplira les conditions nécessaires à l'exercice de son activité qu'il pourra reprendre ses fonctions.

L'employeur devra notifier au salarié « sans délai » la suspension de son contrat de travail. Par un courrier remis en main propre contre décharge ou adresser un mail avec un accusé réception.

S'agissant d'un salarié en CDD, le contrat prendra fin à la date initialement prévue, y compris si ce dernier se trouve suspendu.

• Conséquences de la suspension du contrat de travail :

- ✓ Interruption du versement de la rémunération pour « absence non rémunérée » sur le bulletin de paie ;
- ✓ Absence non assimilée à une période de travail effectif pour l'acquisition des congés payés ;
- ✓ Absence non assimilée à une période de travail effectif pour les droits liés à l'ancienneté.

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

8. Consultation du CSE

L'Association informera les 2 CSE (APAJH Yvelines et PAT) par mail courant août des mesures de contrôle résultant de la mise en œuvre de ces obligations.

Dans le courant de la 1ère semaine de septembre les 2 CSE seront consultés sur les procédures mises en œuvre afin de sensibiliser les élus sur les process, mais aussi sur les conséquences du refus de vaccination. A noter, qu'étant donné l'urgence de la situation et l'entrée en vigueur immédiate des dispositions de la loi, l'employeur peut mettre en œuvre ces mesures sans attendre l'avis du CSE.

Le CSE dispose d'un délai d'1 mois à compter de la communication par l'employeur des informations sur lesdites mesures pour rendre son avis.

9. Informer les salariés afin de les sensibiliser

Compte tenu des délais, nous devons sensibiliser les salariés dès que possible sur ces nouvelles obligations qui devraient entrer en vigueur avec effet immédiat (dès la publication du texte au Journal Officiel). Les textes s'imposent non seulement aux salariés, mais aussi à l'employeur.

Il est nécessaire de rappeler aux professionnels ayant un ordre que nous avons l'obligation en tant qu'employeur lorsque l'on constate qu'un professionnel de santé ne peut plus exercer son activité depuis plus de 30 jours, d'en informer le conseil national de l'ordre dont il relève.

10. Sanctions

- **Sanctions envers les professionnels continuant d'exercer sans justifier de leur immunité**

La méconnaissance de l'interdiction d'exercer est sanctionnée dans les mêmes conditions que celles prévues à l'article L. 3136-1 du code de la santé publique qui prévoit que « Le fait de ne pas respecter les mesures prescrites par l'autorité requérante prévues aux articles L. 3131-8 et L. 3131-9 est puni de six mois d'emprisonnement et de 10 000 Euros d'amende ».

- **Sanctions en cas d'absence de contrôle par l'employeur**

La méconnaissance, par l'employeur, de l'obligation de contrôler le respect de l'obligation vaccinale est punie de l'amende prévue pour les contraventions de la 5e classe (1 500 euros). Cette contravention peut faire l'objet de la procédure de l'amende forfaitaire prévue à l'article 529 du code de procédure pénale. Si une telle violation est verbalisée à plus de 3 reprises dans un délai de 30 jours, les faits sont punis d'un an d'emprisonnement et de 9 000 € d'amende.



