



2. OBLIGATION VACCINALE

Chers clients, Chers partenaires,

Le projet de loi relatif à "l'adaptation de nos outils de gestion de la crise sanitaire" précise les modalités d'extension du pass sanitaire et les sanctions encourues par les salariés des établissements concernés. Il prévoit également une obligation vaccinale contre la Covid-19 pour les professionnels de santé.

Enfin, le texte crée une autorisation d'absence pour se faire vacciner.

Retrouvez toutes les précisions ci-dessous, étant rappelé que le Conseil Constitutionnel a pris sa décision, la loi relative à la gestion de la crise sanitaire a été publiée au Journal Officiel ce vendredi 6 août 2021.

COGEBIS, partenaire de votre quotidien !

OBLIGATION VACCINALE

QUELLES SONT LES PERSONNES CONCERNÉES PAR CETTE OBLIGATION VACCINALE ?

Le projet de loi liste les professions qui doivent impérativement être immunisées contre la Covid-19, en introduisant une obligation vaccinale à l'égard des "soignants", en particulier :

- Les personnes exerçant leur activité dans les établissements et services de santé et médico-sociaux et dans divers types de logements collectifs pour personnes âgées ou personnes handicapées.
- Les personnels de santé exerçant hors de ces établissements et services.
- Les professionnels employés à domicile par un particulier employeur effectuant des interventions au domicile des personnes attributaires de l'allocation personnalisée d'autonomie (APA) ou de la prestation de compensation du handicap (PCH).
- Les personnels des services d'incendie et de secours (SDIS).
- Les membres des associations agréées de sécurité civile.
- Les personnes exerçant des activités de transport sanitaire ainsi que celles assurant les transports pris en charge sur prescription médicale.

L'obligation vaccinale ne s'applique pas aux personnes chargées de l'exécution d'une tâche ponctuelle au sein des locaux, étant précisé que le texte ne définit pas la notion "tâche ponctuelle".

Un certificat de contre-indication médicale à la vaccination peut être produit par toute personne couverte par cette obligation.

DATES D'ENTRÉE EN VIGUEUR

Cette obligation vaccinale entrera en vigueur **dès la publication de la loi** (c'est-à-dire au plus tôt le 7 août 2021 compte tenu de la saine du Conseil Constitutionnel).

OBLIGATION VACCINALE

A compter de cette date, l'entrée en vigueur de cette obligation se déclinera en 3 temps :

- **Jusqu'au 14 septembre 2021 inclus**, à titre temporaire, les personnes concernées par l'obligation de vaccination auront la possibilité de présenter à leur employeur, le résultat négatif d'un examen de dépistage virologique à la Covid-19.
- **A compter du 15 septembre 2021**, pour pouvoir continuer à exercer leur activité, les professionnels concernés devront :
 - **Soit** justifier auprès de leur employeur d'un schéma vaccinal complet.
 - **Soit**, à titre transitoire, justifier auprès de leur employeur d'un schéma vaccinal incomplet (cas 1 seule dose pour les vaccins nécessitant plusieurs) et du résultat négatif d'un examen de dépistage virologique à la Covid-19.
- **A compter du 16 octobre 2021** : pour pouvoir continuer à exercer leur activité, les professionnels concernés devront :
 - **Soit** justifier auprès de leur employeur d'un schéma vaccinal complet.
 - **Soit** présenter un certificat de rétablissement en cours de validité ou un certificat médical de contre-indication à la vaccination.

Le professionnel qui ne respecterait pas les conditions susvisées ne pourrait plus exercer son activité.

CONSÉQUENCES DE L'ABSENCE DE VACCINATION POUR LES SALARIÉS

1/ SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Lorsque l'employeur constatera qu'un **salarié ne peut plus exercer son activité professionnelle** du fait qu'il ne respecte pas l'obligation vaccinale (ou son équivalent selon le calendrier précité), il l'informera *"sans délais des conséquences qu'emporte cette interdiction d'exercer sur son emploi ainsi que des moyens de régulariser sa situation"*.

Le salarié pourra choisir, **avec l'accord de son employeur**, de poser des jours de repos conventionnels (ex: RTT, congés d'ancienneté, ...) ou des jours de congés payés.

A défaut de prise de jours de repos (ou à son retour de congé) et dès lors que le défaut de vaccination persiste, le contrat de travail se trouve suspendu.

Cette suspension prend fin dès que le salarié produit les justificatifs requis.

NB : A la différence du régime applicable à défaut de présentation du pass sanitaire, il n'est pas prévu l'obligation pour l'employeur, lorsque la situation se prolonge au-delà d'une durée équivalente de 3 jours travaillés, de convoquer 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.

Cette suspension du contrat de travail s'accompagne de **l'interruption** du versement de la rémunération.

NB : **Plusieurs autres spécificités** sont applicables dans cette hypothèse (lesquelles spécificités sont propres aux personnes soumises à l'obligation vaccinale et qui ne sont pas reprises dans les dispositions légales afférentes au pass sanitaire) :

- Il est précisé que cette suspension du contrat de travail **ne peut pas être assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux et conventionnels acquis par le salarié au titre de son ancienneté** ;

- Le projet de loi prévoit également impérativement que **le salarié conserve le bénéfice des régimes de protection sociale complémentaire dont il relève** (notamment prévoyance et frais de santé) et ce, alors même que la rémunération n'est pas maintenue. Sur ce point, nous vous préconisons très fortement de vous rapprocher de votre organisme assureur.

- Lorsque l'employeur constate qu'un professionnel de santé ne peut plus exercer son activité depuis plus de 30 jours, il en **informe**, le cas échéant, *le conseil national de l'Ordre* dont il relève.

2/ RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Comme en matière de défaut de pass sanitaire, **le projet de loi définitif n'autorise pas l'employeur à licencier un salarié qui ne satisferait pas à l'obligation vaccinale.**

A la différence des dispositions portant sur le défaut de présentation du pass sanitaire, **il n'est pas prévu la possibilité de rompre par anticipation le CDD** d'un salarié qui ne satisferait pas à l'obligation vaccinale. Ce CDD reste donc suspendu et prendra fin par échéance de son terme.

CONSULTATION DU CSE

Dans les entreprises et établissements d'au moins 50 salariés, le CSE :

- Sera **informé**, "*sans délai et par tout moyen*", des mesures de contrôle du pass sanitaire ou de l'obligation vaccinale en place dans l'entreprise.
- Sera **consulté** et émettra son avis sur ces mesures au plus tard dans un délai d'un mois à compter de la communication par l'employeur des informations sur les dites mesures.

AUTORISATION D'ABSENCE POUR SE FAIRE VACCINER

Le projet de loi instaure, pour les salariés et les stagiaires, une **autorisation d'absence pour se rendre aux rendez-vous médicaux liés à la vaccination contre la Covid-19**. (Le protocole sanitaire, pour les salariés du secteur privé, ne comportait qu'une incitation pour les employeurs à autoriser cette absence).

Cette absence n'entraîne **aucune diminution de la rémunération** et est **assimilée à une période de travail effectif** pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux et conventionnels acquis par les salariés au titre de leur ancienneté.