

PAR DANIEL MINGAUD, avocat à la Cour, spécialiste en droit du travail

# Covid-19: l'obligation vaccinale des secteurs médico-sociaux en questions

**P**oursuivant ses offensives contre la Covid, le gouvernement redouble d'initiatives pour freiner la propagation de la pandémie dans le monde du travail.

Il a ainsi pris diverses mesures en ce sens dont la mise en place d'une obligation vaccinale pour les salariés des secteurs médico-sociaux.

Suspension du contrat de travail, mobilisation de jours de repos pour se faire vacciner... sont autant de nouveaux droits et obligations qui s'ajoutent désormais à l'arsenal juridique issu de la Loi n° 2021-1040 du 5 août 2021.

Décryptage...

## QUELS JUSTIFICATIFS PRÉSENTER POUR SATISFAIRE À L'OBLIGATION VACCINALE ?

• Depuis le 15 septembre, et jusqu'au 15 octobre 2021, les salariés visés par l'obligation vaccinale ne pourront continuer à travailler que s'ils justifient :

- être engagés dans un schéma vaccinal comprenant plusieurs doses ou au moins une des doses requises, sous réserve de présenter le résultat, datant de moins de 72 heures, d'un test de dépistage négatif ;

- avoir été vaccinés (statut vaccinal complet) en présentant un certificat de statut vac-

cinale ou, à défaut, le justificatif de l'administration des doses de vaccins requises ;

- ou, ayant été contaminés, devoir attendre avant d'être vaccinés en présentant un certificat de rétablissement datant d'au moins 11 jours et de moins de six mois, puis le certificat de statut vaccinal à l'issue de cette période ;

- ou, ne pas être soumis à l'obligation vaccinale en présentant un certificat médical de contre-indication.

• À compter du 16 octobre prochain, les salariés concernés par l'obligation vaccinale ne pourront continuer à travailler que s'ils justifient :

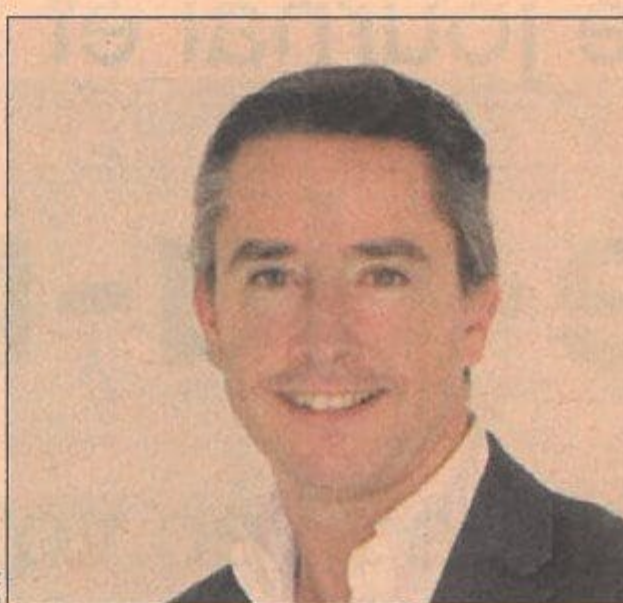
- avoir été vaccinés (statut vaccinal complet) en présentant un certificat de statut vaccinal ou, à défaut, le justificatif de l'administration des doses de vaccins requises ;

- ou, ayant été contaminés, devoir attendre avant d'être vaccinés en présentant un certificat de rétablissement datant d'au moins 11 jours et de moins de six mois, puis le certificat de statut vaccinal à l'issue de cette période ;

- ou ne pas être soumis à l'obligation vaccinale en présentant un certificat médical de contre-indication.

## COMMENT PROCÉDER POUR VÉRIFIER LES JUSTIFICATIFS ?

L'employeur a l'obligation de



Daniel Mingaud, avocat à la Cour, spécialiste en droit du travail.

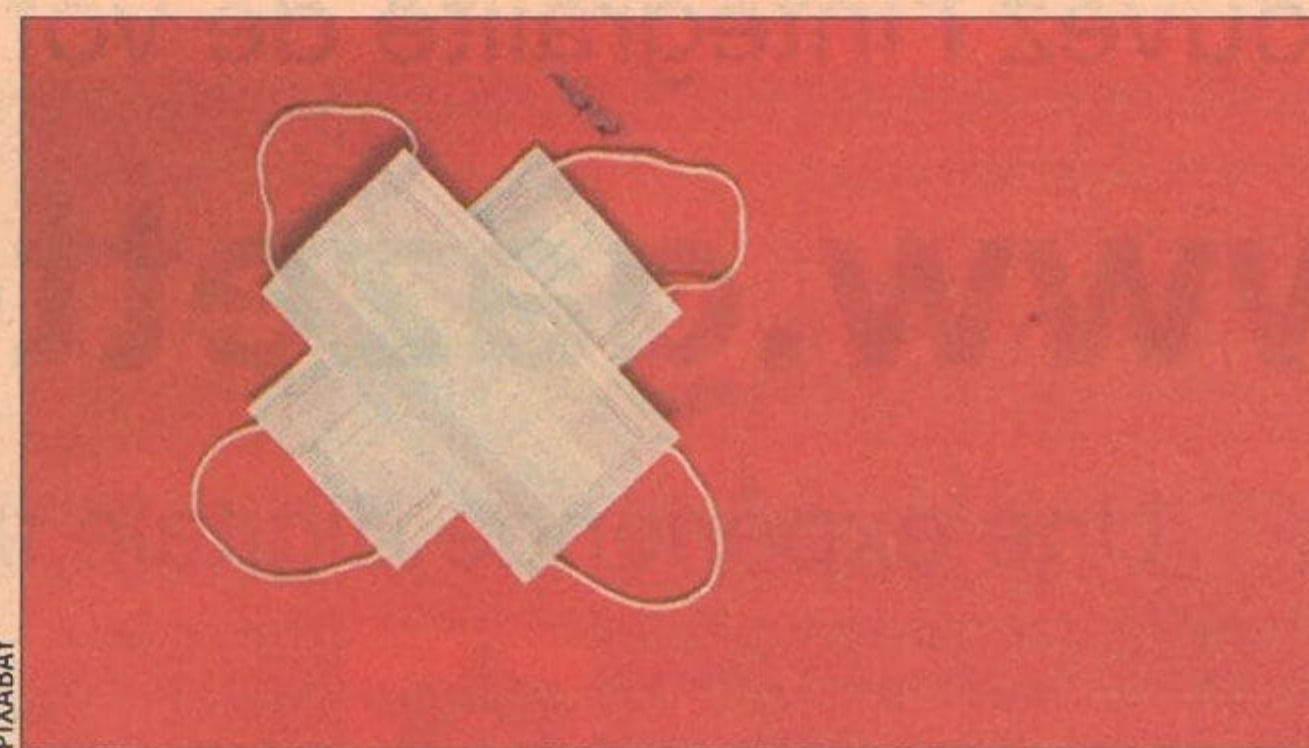
vérifier le justificatif produit par chaque salarié... sans pouvoir conserver le document ainsi fourni. Autrement dit et nuance importante, l'employeur doit conserver « le résultat de l'opération de vérification », mais en aucun cas le QR code.

## QUE SE PASSE-T-IL EN CAS DE NON-RESPECT DE L'OBLIGATION VACCINALE ?

À défaut de production des justificatifs susvisés, le salarié ne peut plus exercer son activité. Et l'employeur doit l'informer, sans délai, des conséquences qu'emporte cette interdiction et des moyens de régulariser sa situation.

Le salarié peut, avec l'accord de sa direction, mobiliser des jours de repos conventionnels ou des jours de congés payés. En revanche, on ne peut pas lui imposer de les prendre.

À défaut de mobiliser ces



PIXABAY

jours, le contrat de travail du salarié est suspendu jusqu'à ce qu'il remplisse les conditions d'exercice de son activité.

La notification de la suspension du contrat de travail, qui prend effet immédiatement, peut se faire par tout moyen, oral ou écrit (remise en main propre contre émargement ou en LRAR).

En tout état de cause, et dans le souci de privilégier l'instauration d'un dialogue avec le salarié, il est vivement conseillé l'organisation d'un entretien individuel (en visioconférence) - pour évoquer les moyens de régulariser la situation de l'intéressé en exposant les différentes étapes des obligations en vigueur,

- et de lui confirmer que, dans l'attente de justifier d'une situation conforme, et sous réserve qu'il ne mobilise aucun jour de repos, son contrat de travail est suspendu.

NB : il convient d'informer le CSE, sans délai et par tout moyen, des mesures de contrôle résultant de la mise en œuvre des obligations de se faire vacciner. L'avis du CSE pourra intervenir après la mise en œuvre de ces mesures, et au plus tard dans un délai d'un mois à compter de la communication des informations sur lesdites mesures.

La suspension du contrat de travail s'accompagne de l'interruption du versement du salaire et n'est pas assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ni pour le calcul des droits légaux et conventionnels acquis par le salarié au titre de son ancienneté.

En revanche, pendant la période de suspension, le salarié conserve le bénéfice des garanties de protection sociale complémentaire auxquelles il

a souscrit.

## QUELS SONT LES RISQUES EN CAS D'ABSENCE DE VÉRIFICATION DE L'OBLIGATION VACCINALE ?

L'absence de contrôle de l'obligation vaccinale est sévèrement sanctionnée puisqu'elle est punie de l'amende prévue pour les contraventions de 5<sup>e</sup> classe (7 500 € au plus pour une personne morale). Cette infraction peut aussi faire l'objet d'une sanction plus clémente, à savoir une amende forfaitaire (procédure qui devrait être privilégiée) dont le montant est fixé entre 1 000 € et 1 300 €.

Si une telle violation est verbalisée à plus de trois reprises dans un délai de 30 jours, les faits sont punis d'un an d'emprisonnement et de 45 000 € pour une personne morale.

Si au fil des semaines (et des samedis), on note un net recul de l'épidémie et des manifestants antivax, la vigilance (pour ne pas dire la pression) demeure de mise pour l'employeur, acteur incontournable du succès de l'obligation vaccinale.