

Loi relative à la gestion de la crise sanitaire

« Sous réserve de la Décision du Conseil Constitutionnel suite à saisine du 26 juillet 2021 »

26 juillet 2021 - 16h00

La loi relative à la gestion de la crise sanitaire a été adoptée en commission mixte paritaire à ce jour. La loi devrait être publiée le 4 août 2021 sous réserve de modifications pouvant être opérées par le Conseil Constitutionnel. Ainsi, les dispositions suivantes devraient être applicables à compter du 5 août, lendemain de la publication de la loi.

Q1 : Est-ce que ma structure est concernée par le texte ?

R1 : L'article 5 du projet de loi énumère les structures dont le personnel sera concerné pas les nouvelles obligations applicables à partir du lendemain de la publication du texte.

Il s'agit notamment (Article 5, 1, k) des établissements et services médico-sociaux mentionnés aux 2°, 3°, 5°, 6°, 7°, 9° et 12° du I de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles à savoir :

« Les établissements et les services qui accueillent des personnes âgées ou qui leur apportent à domicile une assistance dans les actes quotidiens de la vie, des prestations de soins ou une aide à l'insertion sociale. »

« Les établissements et les services, y compris les foyers d'accueil médicalisé, qui accueillent des personnes handicapées, quel que soit leur degré de handicap ou leur âge, ou des personnes atteintes de pathologies chroniques, qui leur apportent à domicile une assistance dans les actes quotidiens de la vie, des prestations de soins ou une aide à l'insertion sociale ou bien qui leur assurent un accompagnement médico-social en milieu ouvert. »

« Les établissements et les services, y compris les foyers d'accueil médicalisé, qui accueillent des personnes handicapées, quel que soit leur degré de handicap ou leur âge, ou des personnes atteintes de pathologies chroniques, qui leur apportent à domicile une assistance dans les actes quotidiens de la vie, des prestations de soins ou une aide à l'insertion sociale ou bien qui leur assurent un accompagnement médico-social en milieu ouvert. »

Il s'agit donc des structures soumises à autorisation.

Les structures simplement déclarées ou simplement agréées ne sont pas concernées par ces obligations.

Q2 : Quels sont les salariés concernés ?

R2 : Il s'agit de tous les salariés exerçant leur activité dans les établissements visés par le texte, quel que soit leur statut ou leurs tâches. Toutefois, ne sont pas concernés par cette obligation les personnes chargées de l'exécution d'une tâche ponctuelle au sein des locaux.

Q3 : Quels sont les justificatifs à présenter par les salariés concernés ?

R3 : Les salariés concernés **devront présenter un « certificat de statut vaccinal » délivré à partir d'un des justificatifs suivants :**

- Présentation du résultat d'un examen de dépistage virologique ne concluant pas à une contamination par la covid-19 (la durée de validité devra être indiquée) ;
- Certificat de schéma vaccinal complet (validité 7 jours après deuxième injection) ;
- Présentation pour sa durée de validité, de son certificat de rétablissement à la covid-19 (certificat de moins de 6 mois) ;
- Production d'un certificat médical de contre-indication.

Mais ATTENTION :

- **À compter du 5 août et jusqu'au 14 septembre** : les salariés qui seront autorisés à continuer d'exercer devront vous présenter un « certificat vaccinal » établi à partir de l'un des justificatifs suivants :
 - Présentation du résultat d'un examen de dépistage virologique ne concluant pas à une contamination par la covid-19 (la durée de validité est inscrite) ;
 - Présentation du justificatif de statut vaccinal complet ;
 - Présentation pour sa durée de validité, de son certificat de rétablissement à la covid-19 (certificat de moins de 6 mois) ;
 - Production d'un certificat médical de contre-indication.
- **À compter du 15 septembre** : le salarié doit avoir effectué un parcours vaccinal complet en conséquence, il ne peut plus présenter qu'un certificat vaccinal établi à partir :
 - D'un Justificatif de statut vaccinal complet ;
 - D'un certificat médical de contre-indication.

Dérogation : Les salariés qui au 15 septembre dans le cadre d'un schéma vaccinal comprenant deux doses, justifient de l'administration d'au moins une des doses, peuvent être maintenus dans leur emploi s'ils présentent un test de dépistage virologique négatif qu'ils doivent renouveler, en fonction de la durée de validité du test (toutes les 48 ou 72 heures).

Cette dérogation est valable jusqu'au 14 octobre.

Q4 : Comment s'effectue le contrôle des salariés ?

R4 : Un décret, pris après avis de la Haute Autorité de santé, déterminera les conditions de vaccination contre la covid-19 des personnes concernées par l'obligation de vaccination.

Il précise les différents schémas vaccinaux et, pour chacun d'entre eux, le nombre de doses requises.

Ce décret fixe les éléments permettant d'établir un certificat de statut vaccinal et les modalités de présentation de ce certificat sous une forme ne permettant d'identifier que la nature de celui-ci et la satisfaction aux critères requis. Il détermine également les éléments permettant d'établir le résultat d'un examen de dépistage virologique ne concluant pas à une contamination par la covid-19 et le certificat de rétablissement à la suite d'une contamination par la covid-19.

En attendant davantage de précisions de ce décret :

- Vous pouvez exiger que le salarié se rende à l'agence pour vous établir sa satisfaction à ces nouvelles exigences ;
- La production de ces éléments peut s'effectuer par voie dématérialisée ;
- NB : La présente loi vient préciser que le salarié dispose de la faculté de se rapprocher de la médecine du travail et non de son employeur pour transmettre les éléments nécessaires établissant la non-interdiction d'exercer de ce dernier. La médecine du travail ayant l'obligation de vous informer que le salarié a satisfait à ses obligations sans délais.

Attention : dans les entreprises d'au moins 50 salariés, vous devez informer le CSE de ces mesures de contrôle. Le CSE rendra un avis qui peut intervenir après que l'employeur ait mis en œuvre ces mesures, au plus tard dans un délai d'un mois à compter de la communication par l'employeur des informations sur lesdites mesures.

Q5 : Quelles sont les sanctions encourues si je ne contrôle pas mes salariés quant à leur obligation, que ce soit avant le 15 septembre ou après le 15 septembre ?

R5 : Vous risquez une contravention de 5^{ème} classe (1 500 euros).

Si 3 manquements à cette obligation sont constatés pendant 30 jours : vous risquez un an d'emprisonnement et 9 000 euros d'amende.

Q6 : Que risquent mes salariés qui contreviennent à leurs obligations ?

R6 : Vos salariés encourent deux risques :

- Au niveau du droit du travail

Si le salarié ne présente pas les justificatifs demandés, le contrat est suspendu immédiatement. Le contrat demeurera suspendu tant que le salarié ne satisfait pas à ses obligations. Au regard de la jurisprudence de la cour de Cassation ainsi que de celle du Conseil d'Etat, « Sauf contre-indication médicale, le **refus** d'un salarié d'une telle **vaccination** (obligatoire) peut justifier un licenciement pour cause réelle et sérieuse (cass soc 11 juillet 2012 n°10-27.888).

Au 15 octobre 2021, les salariés doivent présenter un schéma vaccinal complet ou un certificat de contre-indication, autrement, ils ne peuvent être maintenus dans leur emploi et leur contrat de travail sera suspendu immédiatement.

- Au niveau pénal

Le salarié s'expose à une sanction pouvant aller jusqu'à 6 mois de prison et 10 mille euros d'amende.

Q7 : Puis-je recruter un salarié en CDD de remplacement d'un salarié dont le contrat de travail est suspendu ?

R7 : Oui, tout à fait, vous pouvez recourir au CDD de remplacement pour remplacer un salarié dont le contrat de travail est suspendu (article L 1242-1 1° c du code du travail).

Q8 : Pendant suspension du contrat de travail, le salarié peut-il prendre des congés ?

R8 : Oui, d'un commun accord avec l'employeur, le salarié peut poser des congés payés ou des congés sans solde pendant la suspension de son contrat de travail.

« Synthèse pas à pas »

Étape 1 : Etablir les modalités de contrôle des salariés.

- Les contrôles devront être réalisés à partir du lendemain de la promulgation de la loi (le 4 août normalement) ;
- Prévoir une feuille d'émarginement à cet effet ;
- La procédure de contrôle devra prévoir le suivi des modalités notamment celles visant à suivre les « validités » des tests virologiques ou des certificats de rétablissement.

Étape 2 : Consultation pour avis du CSE dans les structures de plus de 50 salariés sur les mesures de contrôle et la mise en œuvre des obligations vaccinales et passeport sanitaire.

Étape 3 : Informer individuellement les salariés des mesures de contrôles et des conséquences de la non-satisfaction des présentes exigences.

Quelles suites donner aux résultats des contrôles :

1) Le salarié est maintenu dans l'emploi s'il satisfait à ses obligations à savoir :

- Du 4 août au 14 septembre :
 - Présentation du résultat d'un examen de dépistage virologique ne concluant pas à une contamination par la covid-19 (la durée de validité est inscrite) ;
 - Présentation du justificatif de statut vaccinal ;
 - Présentation pour sa durée de validité, de son certificat de rétablissement à la covid-19 (certificat de moins de 6 mois) ;
 - Production d'un certificat médical de contre-indication.
- A compter du 15 septembre :
 - Justificatif de statut vaccinal ;
 - Ou un certificat médical de contre-indication ;

- **Ou dérogation** : si le salarié n'a effectué qu'une seule dose d'un schéma vaccinal imposant deux doses, à condition de présenter un test virologique négatif à renouveler chaque fois que le certificat n'est plus valable. Dérogation valable jusqu'au 15 octobre 2021.

2) À défaut, le contrat de travail du salarié est suspendu :

Par courrier remis en main propre (ou en recommandé) et ce sans délais, vous devez informer que le salarié ne satisfaisant pas aux présentes exigences, à défaut de prise de congés payés ou de congés sans solde son contrat de travail est immédiatement suspendu et ce jusqu'à ce qu'il établisse sa satisfaction aux exigences (vous devez lui rappeler les différents moyens : test virologique négatif, parcours vaccinal complet, certificat de contre-indication...etc). Cette suspension dure tant que le salarié ne satisfait pas à ses obligations. Le salarié peut prendre des congés payés ou des congés sans solde, à défaut la suspension de son contrat de travail est immédiate.