

360° Questions / Réponses : Covid-19 : Obligation vaccinale

10-08-2021 18 heures

**« Loi n° 2021-1040 du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire
&
Décret n° 2021-1059 du 7 août 2021 modifiant le décret n° 2021-699 du 1^{er} juin 2021
prescrivant les mesures générales nécessaires à la gestion de la sortie de crise
sanitaire »**

Mementos :

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 (notamment les Services d'Aide à Domicile), 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 ;

- **A compter du 16 octobre 2021**, ils doivent présenter le justificatif du schéma vaccinal complet.

Ne sont pas soumises à cette obligation les personnes chargées de tâches ponctuelles au sein des locaux.

ATTENTION : il ne faut pas confondre « PASS SANITAIRE » et « OBLIGATION VACCINALE »

Dans le cadre de nos activités, seules les règles relatives à l'obligation vaccinale sont à prendre en compte : (article 12 de la loi du 05 août 2021) à ne pas confondre avec les règles relatives aux obligations de pass sanitaire pour certains salariés (restauration, grande surface, etc...)

Q1 : Quelles sont les structures concernées par la vaccination obligatoire ?

R1 : Sont ainsi concernés les établissements et services médico-sociaux mentionnés au 6° de l'article L 312-1 du code de l'action sociale et des familles : à savoir :

- **les services d'aide et d'accompagnement à domicile (Saad)** autorisés par le Conseil départemental ;
- **les résidences services** qui accueillent des personnes âgées ou handicapées ;
- **les habitats inclusifs** ;

- **Les établissements d'accueil du jeune enfant : Crèches, Micro-crèches** dès lors qu'un professionnel de santé (infirmier, auxiliaire de puériculture, etc.) est salarié de l'établissement.

NB : Les Organismes de Services à la Personne qui ne sont pas autorisés par le Conseil Départemental ne sont pas concernés par l'obligation vaccinale.

Q2 : Comment mettre en œuvre dans ma structure le contrôle de l'obligation vaccinale ?

R2 : 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.

Ainsi, pour effectuer cette vérification, vous demandez 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.

Q3 : Lorsque le responsable de l'établissement visé par l'obligation vaccinale n'est pas l'employeur, qui est en charge du contrôle ?

R3 : C'est le responsable de l'établissement qui procède aux contrôles des justificatifs requis. Les modalités permettant à l'employeur d'être informé de l'interdiction d'accès aux locaux de son salarié sont à définir, en fonction de la spécificité de chaque établissement, en lien avec le responsable d'établissement, afin de permettre à l'employeur d'en tirer les éventuelles conclusions sur la relation de travail et de limiter au strict nécessaire les vérifications opérées.

Dès lors que vous ne procédez pas personnellement au contrôle, vous devez habilitier nommément les personnes autorisées à contrôler les justificatifs pour votre compte. De plus, vous devez également tenir un registre détaillant les personnes ainsi habilitées et la date de leur habilitation, ainsi que les jours et horaires des contrôles effectués par ces personnes.

Les personnes habilitées contrôlent en scannant le QR Code présent sur les documents numériques ou papier, au moyen de l'application mobile dénommée « TousAntiCovid Vérif ».

<https://apps.apple.com/fr/app/tousanticovid-verif/id1562303493>

Ou

<https://play.google.com/store/apps/details?id=com.ingroupe.verify.anticovid&hl=fr&gl=FR>)

Cette application permet à ces personnes de lire les noms, prénoms et date de naissance de la personne concernée par le justificatif, ainsi que le statut valide ou non du pass.

Q5 : Le traitement des données recueillies par l'employeur lors du contrôle de la vaccination de ses employés est-il soumis au RGPD ?

R5 : Pour les salariés soumis à l'obligation vaccinale, la loi autorise l'employeur à conserver le résultat du contrôle du justificatif de statut vaccinal.

Les salariés soumis au pass sanitaire peuvent présenter à leur employeur leur justificatif de statut vaccinal complet. Dans ce cas, l'employeur peut conserver le résultat du contrôle opéré et délivrer, le cas échéant, un titre spécifique permettant ensuite une vérification simplifiée.

Attention : l'employeur ne peut pas conserver le justificatif. Autrement dit, l'employeur ne peut pas conserver le QR code mais uniquement le résultat de l'opération de vérification c'est-à-dire l'information selon laquelle le pass est valide ou non (copie d'écran de l'application).

Les informations ainsi collectées sont des données à caractère personnel soumises au Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD).

Sur la mise en conformité du traitement avec le RGPD :

<https://www.cnil.fr/fr/quelles-formalites-pour-les-traitements-de-donnees-de-sante-caractere-personnel>.

Dans le cas où l'employeur décide de délivrer un titre spécifique permettant ensuite une vérification simplifiée, deux solutions conformes au RGPD sont préconisées : soit l'employeur conserve une liste, dont l'accès est restreint aux seules personnes habilitées, des salariés à qui le titre spécifique a été délivré ; soit il délivre ce titre spécifique une seule fois, sans en garder la trace.

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, soit jusqu'au 15 novembre 2021 (cette date pourra éventuellement évoluer au regard de l'évolution de la crise sanitaire).

Q6 : Que faire si un salarié refuse de présenter les documents nécessaires au contrôle ?

R6 : 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.

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. Cette interdiction lui est notifiée sans délai par courrier (cf. : [modèle joint aux présentes](#)).

Q7 : Dois-je informer mon CSE des modalités de contrôle mises en œuvre dans mon entreprise ?

R7 : 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.