

# Crise sanitaire, brèves d'AEPACT

Actualisation au 20 août 2021

*Loi de gestion de la crise sanitaire du 05 août*

*Protocole national sanitaire du 09 août 2021*

## **Loi du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire après décision du Conseil constitutionnel et décret d'application du 07 août 2021**

### **2 dispositions censurées par le conseil constitutionnel :**

- Mesure de placement en isolement pour les personnes testées positives à la Covid-19
- Rupture anticipée du contrat CDD ou d'intérim pour les salariés ne présentant pas de pass sanitaire dans les établissements concernés. Le contrat sera alors suspendu.

### **Les points clés de la loi : pass sanitaire, obligation vaccinale et consultation du CSE**

- **Qu'est-ce que le pass sanitaire ?** Le salarié peut, s'il le souhaite, présenter à son employeur une preuve de schéma vaccinal complet. L'employeur est alors autorisé à conserver le résultat de la vérification jusqu'à la fin de l'application du pass sanitaire, évitant d'avoir à présenter son pass sanitaire tous les jours. Le décret du 7 août précise les modalités du pass sanitaire : possibilité de présenter les résultats d'un autotest supervisé par un professionnel de santé en plus des tests PCR et antigéniques ; la validité de ces tests est portée de 48h à 72h. Un document attestant d'une contre-indication médicale à la vaccination peut être présenté à la place des documents.
- **Qui est concerné par le pass sanitaire obligatoire ?** Tous les salariés, bénévoles et autres personnes qui interviennent dans les lieux, établissements, services ou événements sont concernés par l'obligation de présentation du pass sanitaire à compter du 30 août 2021 (et à compter du 30 septembre pour les 12/17 ans) notamment : hôtellerie et tourisme, restauration et débit de boissons (le pass sanitaire ne peut être exigé des salariés qui exercent dans le cadre de la vente à emporter de plats préparés). C'est en revanche une obligation pour les salariés qui travaillent en terrasse ; la restauration collective est exclue du champ d'application du pass sanitaire, qu'il s'agisse des salariés qui y exercent ou des professionnels qui s'y rendent pour déjeuner), cinémas, théâtres, salles de spectacles ou de concert, monuments, musées, établissements sportifs clos et couverts, bowling, salles de jeux, séminaires, foires et salons professionnels (de plus de 50 personnes, organisés en dehors des locaux de l'entreprise), transports longue distance de personnes (les déplacements longue distance sont ceux nécessitant le recours aux transports publics interrégionaux et ceux effectués à destination ou en provenance du territoire hexagonal, de la Corse ou des collectivités ultramarines, effectué en TGV ou en intercity, avion ou car), zoos, parcs à thèmes, grands centres commerciaux (plus de 20 000 m<sup>2</sup>, sur décision préfectorale). La liste complète des établissements concernés est accessible sur le site du ministère du travail. Les personnes qui interviennent hors des espaces accessibles au public ou hors des horaires d'ouverture au public, en cas d'interventions urgentes ou pour les activités de livraison ne sont pas soumises au pass sanitaire. Le pass sanitaire concerne les futurs salariés lors de prise de fonction.
- **Pass sanitaire et port du masque :** dans les lieux dont l'accès est soumis à présentation du pass sanitaire, l'obligation du port du masque n'est pas applicable aux personnes ayant accédé aux établissements, lieux, services et événements soumis à cette obligation. Le port du masque reste toutefois requis dans les trains, avions, autocars soumis au pass sanitaire, dans le cadre des déplacements longue distance. Il reste également applicable pour les professionnels intervenant dans ces lieux jusqu'au 30 août 2021, date à laquelle ils sont soumis à l'obligation du pass sanitaire et pourront donc se dispenser de cette obligation. Dans l'ensemble de ces lieux, le port du masque peut être rendu obligatoire par le préfet de département lorsque les circonstances locales le justifient, ainsi que par l'exploitant ou l'organisateur.
- **Situation du salarié sans présentation du pass sanitaire :** À partir du 30 août, lorsqu'un salarié ne présente pas son pass sanitaire, il peut, avec l'accord de son employeur, prendre des jours de congés ou de RTT (l'employeur ne peut l'imposer). Sinon, l'employeur notifie la suspension du contrat de travail, aucun congé payé ni droit légal ou conventionnel n'est acquis durant cette période. Un entretien a lieu au plus tard dans un délai de 3 jours suivant la suspension afin d'examiner les moyens de régulariser la situation du salarié (proposition d'affectation sur un autre poste, télétravail lorsque c'est possible, etc.). Il est encouragé d'instaurer un dialogue entre le salarié et l'employeur pour évoquer les moyens de régularisation de la situation et de retracer par écrit ces échanges et les éventuelles décisions arrêtées au cours de ceux-ci. Il est recommandé de réaliser l'entretien en présentiel, dans un lieu non soumis à l'obligation de présentation du pass sanitaire. Toutefois, cet entretien peut également être organisé à distance en visio-conférence.

# Crise sanitaire, brèves d'AEPACT

- **Instauration et contrôle du pass sanitaire : le CSE doit être consulté de la démarche quand le pass a des conséquences sur l'organisation et la marche générale de l'entreprise** en application de l'article L. 2312-8 du code du travail (délai de 1 mois). Dans l'urgence, la consultation peut se faire après la mise en place du pass sanitaire. Le règlement intérieur de l'entreprise devra intégrer les consignes à respecter et les mesures de contrôle du pass sanitaire. L'employeur, ou le responsable de l'établissement doit vérifier le pass sanitaire des salariés dans les secteurs concernés. En l'absence de contrôle, l'employeur, ou le responsable de l'établissement s'expose à une mise en demeure. S'il ne se met pas en conformité, il risque une fermeture administrative temporaire. Au-delà de trois récidives sur une période de 45 jours, il s'expose à une peine d'un an de prison et 9 000 euros d'amende. L'entreprise utilisatrice qui accueille un intérimaire est responsable des conditions d'exécution du travail, ce qui inclut la santé et à la sécurité au travail. Il revient donc à l'entreprise utilisatrice d'appliquer au salarié temporaire les modalités de contrôle du pass sanitaire qui s'appliquent aux salariés permanents. Pour autant, s'agissant de personnels mis à disposition dans des entreprises utilisatrices où la vaccination est obligatoire, l'ETT doit s'engager à mettre à disposition un salarié répondant à l'obligation légale de vaccination.
- **Obligation vaccinale pour qui ?** Les établissements concernés figurent au I de l'article 12 de la loi du 5 août et à l'article 49-2 du décret du 1er juin. Les salariés des entreprises extérieures intervenant ponctuellement pour des tâches de très courte durée ne sont pas soumis à cette obligation.

## Article 12 de la loi

I. - Doivent être vaccinés, sauf contre-indication médicale reconnue, contre la covid-19 :

1° Les personnes exerçant leur activité dans :

- a) Les établissements de santé mentionnés à l'article L. 6111-1 du code de la santé publique ainsi que les hôpitaux des armées mentionnés à l'article L. 6147-7 du même code ;
- b) Les centres de santé mentionnés à l'article L. 6323-1 dudit code ;
- c) Les maisons de santé mentionnées à l'article L. 6323-3 du même code ;
- d) Les centres et équipes mobiles de soins mentionnés à l'article L. 6325-1 du même code ;
- e) Les centres médicaux et équipes de soins mobiles du service de santé des armées
- f) Les dispositifs d'appui à la coordination des parcours de santé complexes mentionnés aux II et III de l'article 23 de la loi n° 2019-774 du 24 juillet 2019 relative à l'organisation et à la transformation du système de santé ;
- g) Les centres de lutte contre la tuberculose ;
- h) Les centres gratuits d'information, de dépistage et de diagnostic mentionnés à l'article L. 3121-2 du même code ;
- i) Les services de médecine préventive et de promotion de la santé ;
- j) Les services de prévention et de santé au travail mentionnés à l'article L. 4622-1 du code du travail et les services de prévention et de santé au travail interentreprises définis à l'article L. 4622-7 du même code ;
- k) Les établissements et services sociaux et médico-sociaux mentionnés à l'exception des travailleurs handicapés accompagnés dans le cadre d'un contrat de soutien et d'aide par le travail
- l) Les établissements mentionnés à l'article L. 633-1 du code de la construction et de l'habitation, qui ne relèvent pas des établissements sociaux et médico-sociaux destinés à l'accueil des personnes âgées ou handicapées ;
- m) Les résidences-services destinées à l'accueil des personnes âgées ou handicapées
- n) Les habitats inclusifs mentionnés à l'article L. 281-1 du code de l'action sociale et des familles ;

2° Les professionnels de santé mentionnés à la quatrième partie du code de la santé publique, hors 1° du présent I ;

3° Les personnes, lorsqu'elles ne relèvent pas des 1° ou 2° du présent I, faisant usage :

a) Du titre de psychologue ; b) Du titre d'ostéopathe ou de chiropracteur ; c) Du titre de psychothérapeute

4° Les étudiants ou élèves des établissements préparant à l'exercice des professions mentionnées aux 2° et 3° du présent I, les personnes travaillant dans les mêmes locaux que ces professionnels ;

5° Les professionnels employés par un particulier employeur effectuant des interventions au domicile des personnes attributaires des allocations définies aux articles L. 232-1 et L. 245-1 du code de l'action sociale et des familles ;

6° Les sapeurs-pompiers, les marins-pompiers, les pilotes et personnels navigants de la sécurité civile assurant la prise en charge de victimes, les militaires ainsi que les membres des associations agréées de sécurité civile aux opérations de secours et à l'encadrement des bénévoles dans le cadre des actions de soutien aux populations ou qui contribuent à la mise en place des dispositifs de sécurité civile dans le cadre de rassemblements de personnes ;

7° Les personnes exerçant l'activité de transport sanitaire, et les transports pris en charge sur prescription médicale ;

8° Les prestataires de services et les distributeurs de matériels

II. - Un décret, pris après avis de la HAS, détermine les conditions de vaccination des personnes mentionnées au I du présent article. Ce décret fixe les éléments permettant d'établir un certificat de statut vaccinal et les modalités de présentation de ce certificat. Il détermine les éléments permettant d'établir le résultat d'un examen de dépistage ne concluant pas à une contamination et le certificat de rétablissement à la suite d'une contamination par la covid-19.

III. - Le I ne s'applique pas aux personnes chargées de l'exécution d'une tâche ponctuelle au sein des locaux dans lesquels les personnes mentionnées aux 1°, 2°, 3° et 4° du même I exercent ou travaillent.

IV. - Un décret, pris après avis de la HAS, peut, compte tenu de l'évolution de la situation épidémiologique et des connaissances médicales et scientifiques, suspendre, pour tout ou partie des catégories de personnes mentionnées au I, l'obligation prévue au même I.

# Crise sanitaire, brèves d'AEPACT

- **Le calendrier relatif à l'obligation vaccinale :**
  - A compter du 9 août 2021, les personnels des établissements de soins, médico- sociaux et sociaux listés à l'article 12 de la loi devront être vaccinés, sauf contre-indication médicale.
  - Des aménagements sont prévus jusqu'au 15 octobre : du 9 août au 14 septembre 2021 inclus, les personnels concernés pourront présenter soit un certificat de statut vaccinal, soit le résultat d'un test PCR ou antigénique attestant du rétablissement de la Covid-19, datant d'au moins 11 jours et de moins de 6 mois, soit le résultat négatif d'un test virologique datant de moins de 72 heures (test RT-PCR, antigénique ou autotest).
  - Entre le 15 septembre et le 15 octobre inclus, une période transitoire est prévue par la loi. Lorsque le salarié a justifié d'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, les personnes concernées devront justifier auprès de leur employeur, avoir un schéma vaccinal complet ou ne pas y être soumises en raison de contre-indication médicale ou d'un rétablissement après contamination par la Covid-19. Les certificats de contre-indication médicale ou de rétablissement peuvent être présentés 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.
- **Vaccination et temps de travail effectif :** tous les salariés ainsi que les stagiaires peuvent bénéficier d'une autorisation d'absence pour se faire vacciner. Ces heures d'absence sont payées et considérées comme du temps de travail effectif. Les employeurs peuvent accorder une autorisation d'absence aux salariés parents d'enfants pouvant se faire vacciner ou aux salariés en charge de majeurs protégés souhaitant se faire vacciner. L'employeur peut demander au salarié pour justifier de son absence, la confirmation du rendez-vous.
- **Qui contrôle le justificatif des clients ?** Les responsables des lieux et établissements ou les organisateurs des événements dont l'accès est subordonné à la présentation du pass sanitaire sont autorisés à contrôler les justificatifs. Ils doivent habilitier nommément les personnes autorisées à contrôler les justificatifs pour leur compte. Ils doivent 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. L'usage du téléphone portable personnel d'un salarié, avec son accord, est possible, mais il ne peut lui être imposé et en tout état de cause ne saurait avoir pour effet d'entraîner des frais qui resteraient à sa charge.
- **RGPD et respect du secret médical :** pour les salariés soumis à l'obligation vaccinale, la loi autorise l'employeur, ou l'agence régionale de santé compétente 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. L'employeur ne peut pas conserver le justificatif, 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. Les informations ainsi collectées sont des données à caractère personnel soumises au Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD). Le résultat ne comporte pas d'information précise sur la santé des personnes concernées : l'employeur ne sait pas par quel moyen ce pass est respecté, cela peut être par le vaccin, un test PCR, le rétablissement après une contamination par la Covid-19, etc.
- **Rôle du service de santé au travail :** Ils participent activement à la politique de vaccination en diffusant l'information adéquate et en participant directement, dans leurs centres ou dans d'autres lieux, aux opérations de vaccination. Les salariés et les employeurs sont ainsi encouragés à se tourner vers leur service de santé au travail pour toute question liée à la vaccination. La loi prévoit plus spécifiquement que les personnes soumises à l'obligation vaccinale 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.
- **Mandat de représentant du personnel :** la suspension du contrat de travail d'un représentant du personnel est sans effet sur ses mandats. Il peut continuer à les exercer. Pour concilier la liberté syndicale et le respect des obligations prévues par la loi, l'employeur peut aménager les modalités d'exercice du dialogue social, notamment en facilitant les échanges à distance.
- **Salarié en activité partielle :** un salarié en activité partielle à 100% n'est pas tenu de présenter un pass sanitaire ou un justificatif de vaccination. Si le taux est inférieur, il devra pour cette partie-là, présenter les justificatifs nécessaires. A défaut, la suspension du contrat portera sur l'activité concernée par le refus de présentation des justificatifs.

# Crise sanitaire, brèves d'AEPACT

- **Focus sur les salariés en charge de vérifier les pass sanitaires de leurs collègues :** les employeurs doivent porter une attention particulière aux salariés chargés de vérifier la validité du pass sanitaire 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. Ces mesures sont prises dans le cadre habituel fixé par l'article L. 4121-3 du code du travail. Ces mesures doivent être détaillées dans le cadre de la consultation du CSE.
- **Quels sont les cas de contre-indication médicale à la vaccination ?** Le ministère de la santé s'est appuyé sur les avis de l'Agence nationale de sécurité du médicament (ANSM), du comité sur la stratégie vaccinale et du conseil scientifique, pour déterminer et publier en juillet 2021 la liste de 4 contre-indications médicales au vaccin contre la Covid-19.
  - 1/ Le syndrome « PIMS », syndrome inflammatoire multi-systémique pédiatrique, détecté chez certains enfants et adolescents infectés par le virus. Les études montrent un "lien probable chez 20 patients, soit 3% des cas, possible chez 30 patients (5%). Pour les 75 patients restants (13%), ce lien n'a pas pu être établi". Cette affection inflammatoire est actuellement estimée à "35,8 cas par million d'habitants dans la population des moins de 18 ans (sur la période mars 2020-juin 2021)" précise Santé Publique France.
  - 2/ Les réactions de type, péricardite et hépatite sévère nécessitant une hospitalisation et faisant suite à une première injection de vaccin à ARNm
  - 3/L'allergie au PEG2000 ou polyéthylène glycol présent dans les vaccins Pfizer/BioNTech et Moderna". Le PEG est le seul produit allergisant suspecté dans les 2 vaccins ARN Messenger (Pfizer et Moderna). 650 personnes seraient répertoriées allergiques au PEG en France.
  - 4/ Le syndrome thrombotique et thrombocytopénique (STT). Cette contre-indication a été ajoutée dans le décret du 11 août. Il touche les personnes ayant présenté des caillots et un taux de plaquettes dans le sang très bas suite à une vaccination avec l'Astra Zeneca.
- **Traitement des personnes dites vulnérables : le protocole sanitaire national du 9 août (annexe 4) précise l'évolution des conditions de travail et d'emploi des personnes vulnérables**
  - Les « personnes vulnérables » sont identifiées dans le décret en vigueur comme étant à risque de formes graves de Covid-19 suite aux avis des 6 et 29 octobre 2020 et du 11 mai 2021 du Haut Conseil de la santé publique (HCSP).
  - A compter du 15 septembre, les personnes vulnérables qui ne peuvent pas travailler à distance peuvent bénéficier d'une indemnisation au titre de l'activité partielle, si elles répondent à l'une des trois conditions alternatives suivantes :
    1. Justifier d'un critère de vulnérabilité à la COVID-19 figurant dans la liste issue de l'avis du Haut Conseil de la Santé publique (HCSP) en date du 29 octobre 2020 (hors cas des immunodépresseurs sévères) et être affecté à un poste de travail pour lequel l'employeur n'est pas en mesure de mettre en place des mesures de protection renforcées et susceptible d'exposer le professionnel à de fortes densités virales tels que les services hospitaliers de 1ère ligne ou des secteurs covid-19
    2. Être atteint d'une immunodépresseur sévère, telle que définie par l'avis en date du 6 avril 2021 du Conseil d'Orientation de la Stratégie Vaccinale et le DGS-URGENTn°2021-52,
    3. Justifier d'un critère de vulnérabilité à la COVID-19 figurant dans la liste issue de l'avis du Haut Conseil de la Santé publique (HCSP) en date du 29 octobre 2020 (hors cas des immunodépresseurs sévères) et justifier, par la présentation d'un certificat médical, d'une contre-indication à la vaccination.
  - Les salariés qui ne relèvent pas de l'une de ces trois situations ne pourront être placés en activité partielle au titre de leur état de santé. En pratique, ces personnes doivent demander à bénéficier d'un certificat d'isolement à leur médecin traitant, de ville ou du travail. Ce certificat est présenté à l'employeur afin d'être placé en activité partielle. Pour les salariés qui ont déjà fait l'objet d'un certificat d'isolement entre mai 2020 et août 2021, un nouveau justificatif est nécessaire.
- **Rôle de l'inspection du travail :** dans une note interne du 11 août 2021, la DGT précise aux inspecteurs du travail les modalités des contrôles dans les établissements soumis au pass sanitaire ou à l'obligation vaccinale en rappelant que les services de l'inspection ne sont pas compétents pour contrôler la façon dont les employeurs appliquent cette obligation et donc pour apprécier le respect des dispositions de la loi du 5 août ; ils demeurent compétents en matière d'information et de consultation du CSE en la matière et concernant les principes généraux de prévention déclinés dans le protocole sanitaire en entreprise. Leur rôle de conseil et d'information doit permettre d'éviter les difficultés d'application et les litiges. Enfin, les inspecteurs et les agents de contrôle ne sont pas soumis au pass sanitaire ni à l'obligation vaccinale lors de leurs contrôles.