

L'obligation vaccinale pour les SF salariées

L'obligation vaccinale :

Cette obligation peut être remplie :

- Par un schéma vaccinal complet
- Par un certificat médical de contre-indication à la vaccination (voir ci-dessous les contre-indications prévues par les textes)
- Par un certificat de rétablissement du Covid-19.

Ces éléments seront **contrôlés par l'employeur**, à qui il appartient de mettre en place le contrôle. Les données sont transmises aux CPAM qui les transmettent ensuite aux ARS.

Si la SF peut présenter un certificat médical de contre-indication ou un certificat médical de rétablissement, elle peut le **transmettre directement au médecin du travail compétent**, qui en informera l'employeur.

Les dates :

Du 9 août au 14 septembre 2021 inclus : la SF doit, à défaut d'être vaccinée, présenter a minima un justificatif de résultat négatif d'un examen de dépistage virologique de moins de 72 heures, à envoyer à la CPAM, toutes les 72 heures pour pouvoir exercer ;

Du 15 septembre au 15 octobre 2021 inclus : une tolérance est appliquée pour les personnes ayant un schéma vaccinal partiel, et qui peuvent présenter un justificatif de résultat négatif d'un examen de dépistage virologique de moins de 72 heures, à envoyer toutes les 72h pour pouvoir exercer ;

A compter du 16 octobre 2021 : le schéma vaccinal doit être complet.

A noter : un autotest réalisé sous la supervision d'un professionnel de santé habilité est considéré comme valable. Une solution jusqu'au 14 septembre : se faire un autotest toutes les 72 heures.

Les contre-indications

Les contre-indications médicales à la vaccination doivent être constatées par certificat médical. Le certificat peut être contrôlé par le médecin du travail ou le médecin conseil de l'organisme d'assurance maladie auquel est rattachée la personne concernée. Ce contrôle « prend en compte les antécédents médicaux de la personne et l'évolution de sa situation médicale et du motif de contre-indication, au regard des recommandations formulées par les autorités sanitaires ».

- **Les cas de contre-indication médicale faisant obstacle à la vaccination contre la covid-19 sont :**

1° Les contre-indications inscrites dans le résumé des caractéristiques du produit (RCP) :

- antécédent d'allergie documentée (avis allergologue) à un des composants du vaccin en particulier polyéthylène-glycols et par risque d'allergie croisée aux polysorbates ;
- réaction anaphylactique au moins de grade 2 (atteinte au moins de 2 organes) à une première injection d'un vaccin contre le COVID posée après expertise allergologique ;
- personnes ayant déjà présenté des épisodes de syndrome de fuite capillaire (contre-indication commune au vaccin Vaxzevria et au vaccin Janssen).

2° Une recommandation médicale de ne pas initier une vaccination (première dose) :

- syndrome inflammatoire multi systémique pédiatrique (PIMS) post-covid-19.

3° Une recommandation établie après concertation médicale pluridisciplinaire de ne pas effectuer la seconde dose de vaccin suite à la survenue d'un effet indésirable d'intensité sévère ou grave attribué à la première dose de vaccin signalé au système de pharmacovigilance (par exemple : la survenue de myocardite, de syndrome de Guillain-Barré ...).

➤ **Les cas de contre-indication médicale temporaire faisant obstacle à la vaccination contre la covid-19 sont :**

- Traitement par anticorps monoclonaux anti-SARS-CoV-2.
- « Myocardites ou péricardites survenues antérieurement à la vaccination et toujours évolutives. ».

Les sanctions pour les SF salariées

Le Conseil constitutionnel a examiné la loi et censuré les dispositions qui prévoyaient le licenciement en cas de non respect de l'obligation vaccinale. La sanction est donc la **suspension du contrat de travail et du droit d'exercer avec suspension de la rémunération.**

Différents éléments à noter sur cette suspension :

- L'employeur qui constate le non respect de l'obligation doit informer le salarié **sans délai de la suspension du contrat de travail et du droit d'exercer qu'il risque, des conséquences qu'emporte cette interdiction d'exercer sur son emploi ainsi que des moyens de régulariser sa situation.**
- En ce qui concerne les soignants, la loi ne prévoit pas d'obligation de « reclassement » pour l'employeur (pour les salariés d'entreprises soumises au passe sanitaire, la loi prévoit qu'au bout de 3 jours de suspension, l'employeur propose au salarié un emploi dans l'entreprise qui n'est pas en contact avec le public). A priori donc, **le salarié est purement et simplement suspendu.**

- Le salarié qui fait l'objet d'une interdiction d'exercer peut utiliser, avec l'accord de son employeur, **des jours de repos conventionnels ou des jours de congés payés.**
- La suspension **prend fin dès que le salarié remplit l'obligation vaccinale.**
- La suspension ne peut être assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits acquis au titre de l'ancienneté.
- Pendant cette suspension, le salarié conserve le bénéfice des garanties de protection sociale complémentaire auxquelles il a souscrit.
- Pour les salariés sous contrat à durée déterminée qui font l'objet d'une suspension, le contrat prend fin au terme prévu si ce dernier intervient au cours de la période de suspension.
- Lorsque l'employeur ou l'agence régionale de santé **constate qu'un professionnel de santé ne peut plus exercer son activité en raison d'une suspension pour non respect de l'obligation vaccinale, depuis plus de trente jours, il en informe, le cas échéant, le conseil national de l'ordre dont il relève.**
- Des autorisations d'absence sont possibles pour se rendre aux rendez-vous de vaccination ou pour y accompagner ses enfants mineurs.

Les consignes ministérielles précisent que « la décision de **suspension n'est pas une sanction disciplinaire** et est à distinguer de la suspension prévue à l'article 30 du statut général de la fonction publique. Il s'agit là encore d'une mesure spécifique prise dans l'intérêt du service pour des raisons d'ordre public afin de protéger la santé des personnes ».

En cas de non respect de l'interdiction d'exercer, les sanctions sont lourdes :

- Amende prévue pour les contraventions de la 4^{ème} classe (750€).
- Si cette violation est constatée à nouveau dans un délai de 15 jours, amende prévue pour les contraventions de la 5^{ème} classe (1500€).
- Si les violations prévues sont verbalisées à plus de 3 reprises dans un délai de 30 jours, les faits sont punis de 6 mois d'emprisonnement et de 3 750 € d'amende ainsi que d'une peine complémentaire de travail d'intérêt général.

Les recours :

Les décisions de suspension d'un contrat de travail pourront être contestées :

- Devant le Tribunal administratif pour les agents publics : le référé (procédure d'urgence) est possible (sans avocat) pour une décision sous plusieurs semaines. Il faut saisir le tribunal dans les 2 mois de la décision (attention, c'est un délai rapide et précis).
- Devant le Conseil des Prud'hommes pour les salariées du secteur privé : un référé est également possible devant les Prud'hommes (sans avocat). La décision est rendue entre 2 et 6 mois, voire plus.

Cependant, les dispositions de la loi du 5 août ayant été validées par le conseil constitutionnel, il me semble que les recours ont peu de chances d'aboutir.

Si la représentation par avocat n'est pas obligatoire pour ces 2 procédures, elle est tout de même fortement recommandée au vu de la complexité des procédures.

Les employeurs peuvent faire face eux aussi à des conditions difficiles et de nombreuses inconnues sur le plan juridique.

Les salariés dont les contrats de travail seront suspendus ne toucheront ni salaire, ni indemnité de chômage, la situation peut se prolonger... ce qui est totalement inédit en droit du travail. Les incertitudes sont nombreuses.

Dans tous les cas, un recours n'est pas suspensif et une SF dont le contrat de travail et le droit d'exercer ont été suspendus ne doit pas exercer pendant ce laps de temps, sous peine d'encourir les sanctions prévues ci-dessus.

La situation des SF salariées refusant la vaccination peut être particulièrement difficile puisque le manque de personnel peut conduire les employeurs à refuser de leur accorder les jours de congés qu'elles souhaiteraient prendre en attendant, les mettant ainsi dans une situation de suspension immédiate, sans revenus.

Pour mémoire :

- Concernant le vaccin contre l'hépatite B, également obligatoire pour les soignants :

Le refus de vaccination contre l'hépatite B justifie un licenciement si :

- Vaccination obligatoire dans l'entreprise : pour les salariés travaillant dans les établissements ou organismes publics ou privés de prévention, de soin ou hébergeant des personnes âgées
- Pas de contre-indication médicale à la vaccination : sur présentation d'un certificat médical de contre-indication à une ou plusieurs vaccinations. C'est le médecin du travail qui apprécie le caractère temporaire ou non de la contre-indication et détermine s'il y a lieu de proposer un changement d'affectation.
- Vaccination prescrite par le médecin du travail : lors de l'embauche ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai, lors des examens médicaux périodiques qui ont lieu tous les 2 ans, lors des examens médicaux fixés par le médecin du travail.

Dans tous les cas, la procédure de licenciement doit être respectée et le salarié a droit aux indemnités qui en découlent.

- Concernant le vaccin contre la grippe :

C'est suite à avis de la HAS qu'il avait été décidé en 2006 de suspendre l'obligation vaccinale contre la grippe des professionnels de santé.

Les raisons évoquées pour cette suspension étaient :

- Que la vaccination contre la grippe avait pour but de protéger les soignants eux-mêmes et non les personnes soignées.
- Que l'obligation vaccinale avait été décidée dans un contexte pandémique qui n'était plus d'actualité.
- Qu'il n'y a pas de sur-risque pour les professionnels de santé en période de grippe saisonnière « classique ».