



## **N°1 « Questions-Réponses au secteur LDAJ » Spécial Vaccination obligatoire Septembre 2021**

Vous trouverez ci-dessous le document « Questions-Réponses au secteur LDAJ » spécial sur la publication de la Loi 2021-1040 relative à la gestion de la crise sanitaire qui a instauré un passe-sanitaire pour accéder à certains établissements sanitaires et une vaccination obligatoire pour certains salariés et agents publics dans le secteur sanitaire, social et médico-social du secteur privé et public, avec une sélection des questions qui sont parvenues récemment au secteur fédéral LDAJ et les réponses apportées par les membres du secteur.



**Septembre 2021 - Secteur LDAJ de la Fédération CGT Santé et Action Sociale**

***A) Les agents (en arrêt maladie, CLM, CLD AT/MP) de notre établissement sont contactés par téléphone pour transmettre leur justificatif vaccinal avant la suppression de leur salaire. Le site de la FHF indique que l'arrêt maladie est une position d'activité qui ne soustrait pas un agent à son obligation vaccinale et qu'un agent qui se trouve en arrêt maladie doit transmettre les justificatifs à fournir en vue de sa reprise du travail. Nous souhaitons avoir un avis clair et juridique sur cette obligation de fournir le document immédiatement et non à la reprise du poste.***

1) En ce moment, il est préférable de ne pas utiliser les documents du ministère ou de la FHF comme sources d'informations juridique fiables sur le sujet de l'obligation vaccinale ou du passe sanitaire pour accéder aux établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux.

Depuis le début de cette crise sanitaire, les informations du ministère ou de la FHF se sont avérées souvent inexactes, et parfois déloyales sur de très nombreux sujets.

Malheureusement, il est probable que cela continue sur l'interprétation et la mise en œuvre de la loi du 5 août 2021 du Décret 2021-699 du 1er juin 2021.

Pour exemple, des FAQ et des circulaires à paraître du ministère de la Santé et de la direction générale du travail sur le passe sanitaire et l'obligation vaccinale contredisent ce qui est prévu dans la Loi et le Décret du 1er juin 2021.

Cet écrit cité par la FHF n'a aucune valeur juridique et n'engage que la responsabilité de celui ou celle qui l'a rédigé.

2) Comment se fait-il que l'administration dispose des numéros de téléphone personnel des agents et les appelle pendant leurs congés maladie ?

Aucune disposition légale ou réglementaire ne permet d'obliger les salariés à fournir cette information, qui relève de la vie privée des agents, aux employeurs, y compris en cas de plan blanc. Cela ne peut relever que d'une décision volontaire des agents qui le souhaitent. **Ce sujet relève du respect du RGPD – Règlement Général de Protection des Données – qui s'applique en France depuis mai 2018.**

Ainsi, il est conseillé de ne pas répondre à ces sollicitations orales, même pour les agents qui ont déjà été contactés et d'attendre l'envoi d'un courrier de l'administration sur de telles demandes.

3) L'administration doit impérativement motiver sa réponse de cette demande en regard d'une référence légale et/ou réglementaire conformément aux articles L211-2 et suivants du Code des relations entre le public et l'administration applicables aux agents et aux syndicats de la FPH.

Conformément à l'article L. 211-5 du même code, la motivation doit être écrite et comporter l'énoncé des considérations de droit et de fait qui constituent le fondement de la décision.

4) Les syndicats concernés doivent impérativement demander les sources juridiques pour chaque demande faite aux agents.

L'article 12 de la loi du 5 août 2021 précise :

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

Les personnes exerçant leur activité dans (.....) :"

L'article 14 (et suivants) du décret N° 88-386 du 19 avril 1988 apporte des précisions sur la situation de l'agent en arrêt de maladie :

" En cas de maladie dûment constatée le mettant dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, le fonctionnaire hospitalier est de droit placé en congé de maladie."

Les agents en absence pour congé maladie, congé longue maladie, congé longue durée, disponibilité, congés annuels, ne sont donc pas concernés tant qu'ils n'ont pas repris leur poste dans l'établissement et ils n'ont aucun document à fournir à ce sujet avant.

En congé maladie, les agents continuent d'être payés, pendant les durées prévues à l'article 41 de la loi 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière, tant qu'ils ne reprennent pas leur travail.

Ce n'est qu'à la reprise réelle de poste, à compter du 15 septembre, que les personnes concernées devront justifier avoir satisfait à l'obligation prévue ou ne pas y être soumises auprès de leur employeur lorsqu'elles sont salariées ou agents publics s'ils veulent continuer à percevoir leur salaire.

A ce jour, la demande de l'administration est illégale et le Tribunal administratif est compétent pour contester ces décisions, y compris en référé suspension, après avis impératif d'un avocat spécialisé en droit public.

***B) La direction d'une clinique privée a décidé de suspendre tous les salariés absents pour raison de santé le 15 septembre s'il n'a pas remis le justificatif de vaccination. Cela est-il légal ?***

L'article 14, II de la loi du 5 août 2021 prévoit : " La suspension (...) s'accompagne de l'interruption du versement de la rémunération".

1) Pendant un arrêt maladie, un travailleur du secteur privé ne perçoit plus de rémunération mais une prestation en espèces destinée à compenser son incapacité physique à continuer ou à reprendre le travail (art. L.321-1 CSS).

**Cette prestation est versée par la sécurité sociale et un employeur n'a pas le pouvoir d'en suspendre le paiement**, même s'il peut parfois la verser pour le compte de la sécurité sociale, par le mécanisme de la subrogation.

Aucun texte ne permet à la sécurité sociale de suspendre le versement d'indemnités journalières à un assuré qui ne disposerait pas d'un certificat vaccinal. Une telle disposition serait discriminatoire.

Dès lors que le travailleur justifie d'un arrêt maladie régulier, il bénéficie des prestations en espèces correspondantes, ainsi que des compléments éventuellement versés par l'employeur pour compenser cet arrêt.

2) C'est exactement le même raisonnement dans la fonction publique hospitalière, pour les agents contractuels de droit public. (Décret 91-155).

Pour les agents titulaires, il faut se référer au 2°, 3°, 4° de l'article 41 de la Loi 86-33 pour les congés maladie, CLM, CLD,.. En congé maladie ordinaire (avant ou après le 15 septembre), l'agent est en position d'activité, mais il conserve l'intégralité de son traitement pendant une durée de trois mois puis ce traitement est réduit de moitié pendant les neuf mois suivants avec l'éventuel complément du CGOS.

[https://www.legifrance.gouv.fr/loda/article\\_lc/LEGIARTI000042568428](https://www.legifrance.gouv.fr/loda/article_lc/LEGIARTI000042568428)

Pour les agents stagiaires, il faut se référer à l'article 31 du Décret n°97-487 du 12 mai 1997 fixant les dispositions communes applicables aux agents stagiaires.

[https://www.legifrance.gouv.fr/loda/article\\_lc/LEGIARTI000042646197](https://www.legifrance.gouv.fr/loda/article_lc/LEGIARTI000042646197)

***C) Un agent nous demande s'il peut exercer son droit de retrait concernant son exposition à la COVID 19 et ne voulant pas se faire vacciner. Cela est-il possible ?***

1) Il faut être très prudent avec l'usage du droit de retrait, car il doit être exercé de telle manière qu'il ne puisse pas créer pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent pour d'autres salariés.

De même, selon la situation de danger présenté, le juge peut apporter des limites à l'exercice du droit de retrait dans les établissements sanitaires, sociaux ou médico-sociaux.

Il est préférable d'utiliser le droit d'alerte danger grave et imminent par le biais des représentants du CHSCT local.

J'ajoute le lien vers un article et une note du secteur LDAJ sur le droit de retrait et le DGI.

<http://www.sante.cgt.fr/Covid-19-Les-conditions-d-exercice-du-droit-de-retrait-Le-droit-d-alerte-DGI>

2) Concernant l'obligation vaccinale prévue par les articles 12 et suivants de la loi 2021-1040 du 5 août 2021, il faut impérativement informer les salariés qu'ils peuvent travailler jusqu'au 14 septembre inclus en présentant un seul test négatif au Covid-19 ou en présentant un certificat de rétablissement à la maladie ou un certificat médical de contre-indication à la vaccination.

Elle ne commencera à s'appliquer qu'au 15 septembre 2021 et jusqu'au 15 octobre avec au moins une des doses requises et présenter le résultat, pour sa durée de validité, de l'examen de dépistage virologique ne concluant pas à une contamination par la covid-19 prévu, sauf si l'agent présente un certificat de rétablissement à la maladie ou un certificat médical de contre-indication à la vaccination.

Au 15 octobre, il faudra justifier d'un schéma vaccinal complet pour continuer à travailler et être rémunéré. Pour ajout, les agents en congé maladie, congé longue maladie et congé longue durée ou en absence régulière ne sont pas concernés par

l'obligation vaccinale et continuent à percevoir leur rémunération pendant les durées prévues à l'article 41 de la loi 86-33.

Les dispositions pour continuer à travailler à compter du 15 septembre et au 15 octobre ne seront exigibles qu'à la reprise de fonction de ces agents.

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000043909676>

3) À noter que le Conseil constitutionnel ne s'est pas prononcé dans sa décision sur les articles 12 et 13 de la loi, et qu'il est possible, au travers de contentieux à venir, de transmettre une QPC au sujet de l'obligation vaccinale des salariés concernés.

***D) Quelles actions au tribunal sont prévues par la fédération pour contrer la vaccination obligatoire et les sanctions salariales ? Quelles sont les actions possibles au tribunal au niveau des syndicats et individuellement ? Est-ce que l'obligation de vaccination est appliquée aussi dans les cliniques privées ?***

Depuis le début de la crise sanitaire, il est impossible de présager à l'avance des jugements à venir et qui seraient favorables aux salariés, car dans de très (trop) nombreux exemples, le Conseil d'état, le Conseil constitutionnel ou des juridictions ont rendu des jugements dérogatoires ou des avis validant presque toutes les mesures prises par le gouvernement.

Il semble que des collectifs de soignants et des associations aient déjà saisi plusieurs juridictions à ce sujet. Pour exemple, des soignants ont assignés l'État en référé devant le Tribunal judiciaire au sujet de l'obligation vaccinale et l'audience se tenait aujourd'hui au tribunal judiciaire de Paris.

1) Concernant les actions juridiques prévues par la Fédération, le secteur LDAJ ne peut pas y répondre, car ce seront des décisions politiques à prendre par les instances fédérales. Celles qui seraient possibles :

- Saisir le Conseil d'état pour chaque décret publié en lien avec l'obligation vaccinale des salariés
- Saisir le Conseil d'état en demandant la transmission d'une QPC - Question prioritaire de constitutionnalité - au Conseil constitutionnel, car il ne s'est pas prononcé sur les articles 12 et suivants qui concernent l'obligation vaccinale des salariés et les sanctions prévues

2) Concernant les actions juridiques possibles de la part des salariés concernés

Quelques pistes à faire évaluer systématiquement en amont par des avocats spécialisés :

- Saisir les juridictions privées (CPH) ou publiques (TA) dans le cadre des contentieux à venir concernant des salariés non vaccinés et demandant aussi la transmission d'une QPC - Question prioritaire de constitutionnalité - au Conseil constitutionnel sur les motifs indiqués dans le 1)

**- Contester les suspensions de salaire, qui pourraient être reconnues comme des sanctions, pour les salariés du secteur privé au CPH ou le TA pour les fonctionnaires et agents publics, y compris sous forme de référé-suspension.**

- Des plaintes pénales pour extorsion de consentement des salariés soumis à l'obligation vaccinale

- Des plaintes pénales et en ligne sur le site de la CNIL en cas de non-respect du secret médical et du RGPD sur la protection des données personnelles, par les employeurs publics et privés en cas de collectes abusives des données de santé des salariés par les employeurs privés et publics.

<https://www.cnil.fr/fr/plaintes>

Pour rappel, l'article 226-22 du Code pénal prévoit que :

« Le fait, par toute personne qui a recueilli, à l'occasion de leur enregistrement, de leur classement, de leur transmission ou d'une autre forme de traitement, des données à caractère personnel dont la divulgation aurait pour effet de porter atteinte à la considération de l'intéressé ou à l'intimité de sa vie privée, de porter, sans autorisation de l'intéressé, ces données à la connaissance d'un tiers qui n'a pas qualité pour les recevoir est puni de cinq ans d'emprisonnement et de 300 000 euros d'amende. La divulgation prévue à l'alinéa précédent est punie de trois ans d'emprisonnement et de 100 000 euros d'amende lorsqu'elle a été commise par imprudence ou négligence.

Dans les cas prévus aux deux alinéas précédents, la poursuite ne peut être exercée que sur plainte de la victime, de son représentant légal ou de ses ayants droit. »

[https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article\\_lc/LEGIARTI000006417984/](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000006417984/)

Sur ce sujet du respect du secret médical, une Décision n° 2021-917 QPC du Conseil Constitutionnel du 11 juin 2021, qui figurait dans la veille juridique du mois de juin 2021, s'était déjà prononcée sur la protection constitutionnelle des données de santé des agents de la fonction publique hospitalière.

Les dispositions de l'article 7 de l'Ordonnance n° 2020-1447 du 25 novembre 2020 et de l'article 21 bis de la loi 83-634 permettant que des renseignements médicaux soient obtenus auprès de toute personne ou organisme d'une administration, ont été déclarées contraire à la Constitution, car elles portaient une atteinte disproportionnée au droit au respect de la vie privée.

Ce principe fondamental de la protection des données médicales pourrait, bien évidemment, se transposer pour les salariés du secteur privé au regard de ce qui est prévu par le RGPD qui s'applique en France depuis mai 2018.

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000043646854/>

***E) Notre direction envoie un courrier aux salariés nous obligeant à nous vacciner contre le Covid-19. Des agents de notre GHT nous demandent quelles sont les recours possibles ?***

1) Concernant l'obligation vaccinale prévue par les articles 12 et suivants de la loi 2021-1040 du 5 août 2021, il est précisé, toutefois, qu'elle ne s'applique pas :

- aux salariés qui ont une contre-indication médicale reconnue ou en présentant un certificat de rétablissement à la suite d'une contamination par le covid-19

- 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.

Il est probable que l'utilisation des mots "tâche ponctuelle" soit soumise à de nombreuses interprétations à venir.

De même, l'obligation de justifier cette vaccination ne s'applique pas aux salariés dont le contrat se trouve suspendu ou qui n'exercent pas leur activité à la date du 15 septembre (maladie, maternité, formation,..) et qui n'ont pas repris leur activité professionnelle. Ces dispositions ne s'appliqueront qu'à la reprise réelle de fonction.

**Ainsi, elle ne commencera à s'appliquer qu'à partir du 15 septembre 2021 et jusqu'au 15 octobre** avec au moins une des doses requises et présenter le résultat, pour sa durée de validité, de l'examen de dépistage virologique ne concluant pas à une contamination par la covid-19, sauf si l'agent présente un certificat de rétablissement à la maladie ou un certificat médical de contre-indication à la vaccination.

Au 15 octobre, il faudra justifier d'un schéma vaccinal complet, prévu dans le 2° de l'article 2-2 du décret 2021-699 du 1er juin 2021, pour continuer à travailler sauf si l'agent présente un certificat de rétablissement à la maladie ou un certificat médical de contre-indication à la vaccination.

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFSCTA000043909678>

<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000043575238/2021-08-31/>

2) De plus, le Conseil constitutionnel ne s'étant pas prononcé dans sa décision sur les articles 12 à 19 de la loi, il est possible, voir très probable, au travers de contentieux à venir, de transmettre une QPC au sujet de l'obligation vaccinale des salariés concernés ainsi que sur la transmission de ces données de santé à l'administration.

En effet, les personnes doivent justifier avoir satisfait à l'obligation ou ne pas y être soumises auprès de leur employeur lorsqu'elles sont salariées ou agents publics sans aucune précision sur les modalités de transmission de ces documents si ce n'est que ce contrôle se fait par les personnes placées sous la responsabilité de l'employeur.

En l'absence de précision, cela pourrait faire l'objet d'une saisine du Conseil constitutionnel via une QPC dans le cadre d'un litige, car il ne s'était pas prononcé sur ce sujet précis dans le projet de loi.

Si le CC est conforme à sa Décision n° 2021-917 QPC du Conseil Constitutionnel du 11 juin 2021 (mais en ce moment on peut s'attendre à tout), il devrait censurer cette absence de précision dans le contrôle de ces données médicales.

En effet, le CC avait déclaré contraire à la Constitution les dispositions de l'article 7 de l'Ordonnance n° 2020-1447 du 25 novembre 2020 au motif que des renseignements médicaux étaient susceptibles d'être communiqués à un très grand

nombre d'agents, dont la désignation n'est subordonnée à aucune habilitation spécifique et dont les demandes de communication ne sont soumises à aucun contrôle particulier.

Pour le CC, ces dispositions portaient une atteinte disproportionnée au droit au respect de la vie privée.

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000043646854/>

***F) Un agent de mon centre hospitalier public est en arrêt depuis le 1er Juin 2021 pour un problème de dos et la direction continue de lui demander de se faire vacciner sous peine de voir son salaire suspendu. Cela est-il possible ?***

**1) L'administration doit impérativement motiver sa réponse de cette demande en regard d'une référence légale et/ou règlementaire** conformément aux articles L211-2 et suivants du Code des relations entre le public et l'administration applicables aux agents et aux syndicats de la FPH.

Conformément à l'article L. 211-5 du même code, la motivation doit être écrite et comporter l'énoncé des considérations de droit et de fait qui constituent le fondement de la décision.

Les syndicats concernés doivent impérativement demander les sources juridiques pour chaque demande faite aux agents.

**2) Non. Cette demande est infondée pour les agents en congé maladie, longue maladie, longue durée, maternité,...**L'obligation vaccinale est prévue, pour certains salariés et lieux de travail, par les articles 12 et suivants de la Loi 2021-1040 du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire.

Il est prévu que doivent être vaccinés contre le covid-19, sauf contre-indication médicale reconnue ou en présentant un certificat de rétablissement à la suite d'une contamination par le covid-19, de nombreux salariés listés dans l'article 12, dont les personnes exerçant leur activité dans les établissements de santé publics et privés.

Cette obligation ne s'appliquera pas aux personnes chargées de l'exécution d'une tâche ponctuelle (sans que cette notion ne soit définie dans la loi) au sein des locaux dans lesquels les personnes mentionnées exercent ou travaillent.

À ce jour, et jusqu'au 14 septembre inclus, les agents peuvent venir travailler en justifiant seulement d'un test négatif de moins de 72 h.

Donc, ces demandes sont abusives à ce stade, car les agents en absence pour congé maladie, congé longue maladie, congé longue durée, disponibilité, congés annuels ne sont pas concernés tant qu'ils n'ont pas repris leur poste dans l'établissement et ils n'ont aucun document à fournir à ce sujet avant.

En congé maladie, les agents continuent d'être payés, pendant les durées prévues à l'article 41 de la loi 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière, tant qu'ils ne reprennent pas leur travail.

Ce n'est qu'à la reprise de poste, à compter du 15 septembre, que les personnes concernées devront justifier avoir satisfait à l'obligation prévue ou ne pas y être soumises auprès de leur employeur lorsqu'elles sont salariées ou agents publics s'ils



veulent continuer à percevoir leur salaire. A ce jour, la demande de l'administration lui demandant de fournir des documents (certificat de vaccination ou autres) est illégale et le Tribunal administratif est compétent pour contester cette décision après avis d'un avocat spécialisé en droit public.

**G) Nos Directions (hôpital, SLD, EHPAD) envoient à l'ensemble des agents dont ils ne connaissent pas le statut vaccinal / COVID, un courrier demandant de leur fournir leur certificat de vaccination en application de la loi du 5 août. Ces agents doivent-ils envoyer ce certificat maintenant où devront-ils le fournir uniquement lors de leur reprise de fonction ?**

**1) En ce moment, nous assistons, de la part de certains employeurs publics ou privé, à des sommets de désinformation rarement atteints.**

L'administration doit impérativement motiver sa réponse de cette demande en regard d'une référence légale et/ou règlementaire conformément aux articles L211-2 et suivants du Code des relations entre le public et l'administration applicables aux agents et aux syndicats de la FPH.

Conformément à l'article L. 211-5 du même code, la motivation doit être écrite et comporter l'énoncé des considérations de droit et de fait qui constituent le fondement de la décision.

**Les syndicats concernés doivent impérativement demander les sources juridiques pour chaque demande faite aux agents.**

2) Le secteur LDAJ a réalisé un Flash Info LDAJ sur ce sujet qui a été envoyé aux syndicats et USD et sera mis en ligne prochainement sur le site fédéral.

L'obligation vaccinale est prévue, pour certains salariés et lieux de travail, par les articles 12 et suivants de la Loi 2021-1040 du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire. Il est vivement conseillé la lecture de ces articles.

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFSCTA000043909678>

Il est prévu que doivent être vaccinés contre le covid-19, sauf contre-indication médicale reconnue ou en présentant un certificat de rétablissement à la suite d'une contamination par le covid-19, de nombreux salariés listés dans l'article 12, dont les personnes exerçant leur activité dans les établissements de santé publics et privés.

Toutefois, cette obligation ne s'appliquera pas aux personnes chargées de l'exécution d'une tâche ponctuelle (sans que cette notion ne soit définie dans la loi) au sein des locaux dans lesquels les personnes mentionnées exercent ou travaillent. Cette obligation ne s'appliquera qu'à compter du 15 septembre et jusqu'au 15 octobre en fournissant un certificat justifiant d'au moins une dose de vaccin et un test négatif de moins de 72 h.

À ce jour, et jusqu'au 14 septembre inclus, les agents peuvent venir travailler en justifiant seulement d'un test négatif de moins de 72 h.

**Donc, ces demandes sont abusives à ce stade, car les agents en absence pour congé maladie, congé longue maladie, congé longue durée, disponibilité,**

**congés annuels,... ne sont pas concernés tant qu'ils n'ont pas repris leur poste dans l'établissement et ils n'ont aucun document à fournir à ce sujet avant.**

En congé maladie, les agents continuent d'être payés, pendant les durées prévues à l'article 41 de la loi 86-33, tant qu'ils ne reprennent pas leur travail.

Ce n'est qu'à la reprise de poste, à compter du 15 septembre, que les personnes concernées devront justifier avoir satisfait à l'obligation prévue ou ne pas y être soumises auprès de leur employeur lorsqu'elles sont salariées ou agents publics s'ils veulent continuer à percevoir leur salaire.

3) Même si l'article 15 ne vise que la consultation du CSE dans le secteur privé dans les entreprises et établissements d'au moins cinquante salariés, les représentants du personnel peuvent demander que ce sujet soit inscrit à l'ordre du jour du CTE et CHSCT ou déclencher une réunion extraordinaire du CTE et CHSCT.

Le Conseil constitutionnel n'ayant pas statué sur les articles 12 et 13 sur l'obligation vaccinale des salariés, il serait possible dans des contentieux à venir devant les juridictions civiles ou administratives de demander la transmission de QPC à ce sujet.

De plus, il ne faut pas oublier de mentionner le fait que l'obligation vaccinale ne sera pas obligatoire en cas de certificat de rétablissement à la maladie pour sa durée de validité ainsi que le fait de ne pas être soumises à cette obligation en présentant un certificat médical de contre-indication.

Ainsi, le B de l'article 14 de la Loi 2021-1040 prévoit qu'à compter du 15 septembre 2021, les personnes soumises à l'obligation vaccinale, sauf contre-indication médicale reconnue, ne peuvent plus exercer leur activité si elles n'ont pas présenté les documents mentionnés au I de l'article 13 ou, à défaut, le justificatif de l'administration des doses de vaccins requises par le décret mentionné au II de l'article 12 (Décret non publié à ce jour)

Ces documents sont :

1° Satisfaire à l'obligation de vaccination en présentant le certificat de statut vaccinal prévu au second alinéa du II du même article 12.

Par dérogation, peut être présenté, pour sa durée de validité, le certificat de rétablissement prévu au second alinéa du II de l'article 12. Avant la fin de validité de ce certificat, les personnes concernées présentent le justificatif prévu au premier alinéa du présent 1°.

Un décret détermine les conditions d'acceptation de justificatifs de vaccination, établis par des organismes étrangers, attestant de la satisfaction aux critères requis pour le certificat mentionné au même premier alinéa ;

2° Ne pas être soumises à cette obligation en présentant un certificat médical de contre-indication. Ce certificat peut, le cas échéant, comprendre une date de validité.

Par dérogation au premier alinéa du présent B, à compter du 15 septembre 2021 et jusqu'au 15 octobre 2021 inclus, sont autorisées à exercer leur activité les personnes mentionnées au I de l'article 12 qui, dans le cadre d'un schéma vaccinal comprenant plusieurs doses, justifient de l'administration d'au moins une des doses requises par le décret mentionné au II du même article 12, sous réserve de présenter le résultat,

pour sa durée de validité, de l'examen de dépistage virologique ne concluant pas à une contamination par la covid-19 prévu par le même décret.

**J'ajoute que les agents en congé maladie, congé longue maladie, congé longue durée à la date du 15 septembre 2021 ne seront pas concernés par l'interruption du salaire durant leur congé.**

Les demandes des administrations leur demandant de fournir des documents (certificat de vaccination ou autres) sont illégales à ce jour et le TA est compétent pour contester ces décisions après avis d'un avocat spécialisé en droit public.

Pour ces agents en maladie, les conditions de la vaccination ne s'apprécieront qu'au moment de la reprise de fonction et à la rédaction de la loi, un agent reprenant ses fonctions le 16 novembre 2021 n'y serait pas soumis, car ces mesures doivent s'arrêter le 15 novembre 2021.

Concernant la transmission des documents à l'employeur, la loi du 5 août 2021 prévoit seulement que le salarié ou l'agent "*justifie avoir satisfait à l'obligation*" vaccinale "*ou ne pas y être soumis auprès de son employeur*", mais il n'autorise pas ce dernier à conserver une copie du justificatif vaccinal. En vertu du principe de "*minimisation*" des données personnelles, le salarié peut s'opposer à cette demande (article 5 RGPD).

Les certificats de rétablissement ou de contre-indication peuvent être communiqués au médecin du travail plutôt qu'à l'employeur (art. 13 II de la loi du 5 août 2021). De même, la licéité d'un traitement de données de santé mis en œuvre par l'employeur, recensant la vaccination de son personnel, pourrait être contestée, en l'absence d'information adéquate des personnes concernées (art. 13 RGPD), d'analyse d'impact (article 35 RGPD) et enfin de déclaration préalable ou d'autorisation de la CNIL (article 66 de la loi n°78-17 "informatique et libertés" relatif au traitement des données de santé).

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFSCTA000043909678>

***H) Un agent d'un centre hospitalier public vient de recevoir une décision administrative de suspension sans rémunération car il n'avait pas fait parvenir le justificatif d'injection de sa première dose de vaccin. Cela est-il légal ?***

**Non.** Jusqu'au 14 septembre inclus, les agents peuvent venir travailler en justifiant seulement d'un test négatif de moins de 72 h. Ce n'est qu'à la reprise de poste, à compter du 15 septembre, que les agents devront justifier avoir satisfait à l'obligation prévue ou ne pas y être soumises s'ils veulent continuer à percevoir leur salaire.

Si cet agent a transmis un test négatif, l'administration ne peut pas juridiquement le suspendre sans rémunération.

Dans ce cas, il est conseillé de saisir le tribunal administratif sous forme de référé suspension après avis impératif d'un avocat spécialisé en droit public.

Septembre 2021 - Secteur LDAJ de la Fédération CGT Santé Action sociale – [www.sante.cgt.fr](http://www.sante.cgt.fr)