

## DOSSIER COVID-19

-

Le pass sanitaire, le pass vaccinal et  
l'obligation vaccinale

pass COVID-19  
sanitaire

pass COVID-19  
vaccinal



La vaccination obligatoire  
**POUR CERTAINES PROFESSIONS**

*Ce dossier technique s'adresse aux EHPAD, RSS, RA et aux services d'aide, d'accompagnement et de soins à domicile.*

*Depuis la loi du 5 août 2021, les régimes du pass sanitaire et de l'obligation vaccinale s'appliquent dans vos structures. Depuis la publication de cette loi, de nombreux textes d'application (décrets, arrêtés, protocoles et FAQ) ont été publiés.*

*Plus récemment, la loi du 22 janvier 2022 et ses décrets d'application sont venus actualiser le régime jusqu'ici en vigueur.*

## Sommaire du dossier technique

-

<b>I. TEXTES DE REFERENCE .....</b>	<b>3</b>
<b>II. PASS SANITAIRE .....</b>	<b>5</b>
<b>III. PASS VACCINAL .....</b>	<b>11</b>
<b>IV. OBLIGATION VACCINALE.....</b>	<b>12</b>

## Sommaire de l'annexe

-

<b>I. TEXTE DE REFERENCE.....</b>	<b>23</b>
<b>II. MISE EN ŒUVRE DE L'OBLIGATION VACCINALE.....</b>	<b>23</b>
<b>III. LA SITUATION DES SALARIES NON-VACCINES.....</b>	<b>23</b>
<b>IV. UNE OBLIGATION VACCINALE CONTROLEE PAR L'ASSURANCE MALADIE ET LES ARS .....</b>	<b>25</b>
<b>V. EXEMPLE DE COURRIER DE SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL POUR NON-RESPECT DE L'OBLIGATION VACCINALE .....</b>	<b>27</b>

## **I. Textes de référence**

- [Loi n° 2021-689 du 31 mai 2021 relative à la gestion de la sortie de crise sanitaire](#)
- [Loi n° 2021-1040 du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire](#)
- [Loi n° 2021-1465 du 10 novembre 2021 portant diverses dispositions de vigilance sanitaire](#)
- [Loi n° 2022-46 du 22 janvier 2022 renforçant les outils de gestion de la crise sanitaire et modifiant le code de la santé publique](#)
- [Décret n° 2021-1059 du 7 août 2021 modifiant le décret n° 2021-699 du 1er juin 2021 prescrivant les mesures générales nécessaires à la gestion de la sortie de crise sanitaire](#)
- [Décret n° 2021-1058 du 7 août 2021 modifiant le décret n° 2020-551 du 12 mai 2020 relatif aux systèmes d'information mentionnés à l'article 11 de la loi n° 2020-546 du 11 mai 2020 prorogeant l'état d'urgence sanitaire et complétant ses dispositions et le décret n° 2020-1690 du 25 décembre 2020 autorisant la création d'un traitement de données à caractère personnel relatif aux vaccinations contre la covid-19](#)
- [Décret n° 2021-1060 du 7 août 2021 modifiant le décret n° 2021-901 du 6 juillet 2021 relatif au traitement automatisé de données à caractère personnel dénommé "Convertisseur de certificats"](#)
- [Décret n° 2021-1118 du 26 août 2021 modifiant le décret n° 2021-699 du 1er juin 2021 prescrivant les mesures générales nécessaires à la gestion de la sortie de crise sanitaire](#)
- [Décret n° 2021-1215 du 22 septembre 2021 modifiant le décret n° 2021-699 du 1er juin 2021 prescrivant les mesures générales nécessaires à la gestion de la sortie de crise sanitaire](#)
- [Décret n° 2021-1268 du 29 septembre 2021 modifiant le décret n° 2021-699 du 1er juin 2021 prescrivant les mesures générales nécessaires à la gestion de la sortie de crise sanitaire](#)
- [Décret n° 2021-1343 du 14 octobre 2021 modifiant le décret n° 2021-699 du 1er juin 2021 prescrivant les mesures générales nécessaires à la gestion de la sortie de crise sanitaire](#)
- [Décret n° 2021-1471 du 10 novembre 2021 modifiant le décret n° 2021-699 du 1er juin 2021 prescrivant les mesures générales nécessaires à la gestion de la sortie de crise sanitaire](#)
- [Décret n° 2021-1521 du 25 novembre 2021 modifiant le décret n° 2021-699 du 1er juin 2021 prescrivant les mesures générales nécessaires à la gestion de la sortie de crise sanitaire.](#)
- [Décret n° 2022-27 du 13 janvier 2022 modifiant le décret n° 2021-699 du 1er juin 2021 prescrivant les mesures générales nécessaires à la gestion de la sortie de crise sanitaire](#)
- [Décret n° 2022-51 du 22 janvier 2022 modifiant le décret n° 2021-699 du 1er juin 2021 prescrivant les mesures générales nécessaires à la gestion de la sortie de crise sanitaire](#)

- [Arrêté du 7 août 2021 modifiant l'arrêté du 1er juin 2021 prescrivant les mesures générales nécessaires à la gestion de la sortie de crise sanitaire](#)
- [Arrêté du 9 octobre 2021 modifiant l'arrêté du 1er juin 2021 prescrivant les mesures générales nécessaires à la gestion de la sortie de crise sanitaire](#)
- [Arrêté du 14 octobre 2021 modifiant l'arrêté du 1er juin 2021 prescrivant les mesures générales nécessaires à la gestion de la sortie de crise sanitaire](#)
- [Arrêté du 10 novembre 2021 modifiant l'arrêté du 1er juin 2021 prescrivant les mesures générales nécessaires à la gestion de la sortie de crise sanitaire](#)
- [Instruction n° DGOS/RH3/DGCS/Cellule de crise/2021/193 du 9 septembre 2021 relative à la mise en œuvre de l'obligation vaccinale dans les établissements de santé, sociaux et médico-sociaux](#)
- [Protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de Covid-19 - Version du 25 janvier 2022](#)
- [Protocole relatif aux mesures de protection dans les établissements et services - Version du 20 décembre 2021](#)
- [FAQ du Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion sur l'obligation de vaccination ou de détenir un pass sanitaire pour certaines professions - Version du 18 octobre 2021](#)
- [FAQ du Ministère des Solidarités et de la Santé sur l'obligation vaccinale - Version du 3 novembre 2021](#)
- [FAQ du Ministère des Solidarités et de la Santé sur le pass sanitaire – Version du 24 septembre 2021](#)
- [DGS-Urgent n° 2021\\_99 – Reconnaissance des schémas vaccinaux effectués avec un vaccin non reconnu par l'EMA et modalités d'obtention du pass sanitaire](#)
- [DGS-Urgent n°2021\\_101 – Contre-indications à la vaccination contre la Covid-19](#)
- [DGS-Urgent n°2022\\_07 – Vaccination Covid : intégration de la dose de rappel dans l'obligation vaccinale des personnes travaillant dans les secteurs sanitaire et médico-social](#)
- [DGS-Urgent n°2022-18 – Dérogation de pass vaccinal pour les primo-vaccinés](#)
- [DGS-Urgent n°2022\\_20 – Vaccination Covid : intégration de la dose de rappel dans l'obligation vaccinale des personnes travaillant dans les secteurs sanitaire et médico-social + annexe relative à l'évolution de l'obligation vaccinale aux différentes échéances](#)
- [FAQ de la Commission nationale de l'informatique et des libertés – Version du 29 septembre](#)
- [Dossier de presse – Evolution de la prise en charge des tests de dépistage du Covid à partir du 15 octobre 2021](#)
- [Communiqué de presse du 26 novembre 2021 sur l'obligation vaccinale aux Antilles](#)

## A RETENIR

La publication de la loi du 22 janvier instaurant, entre autres, le pass vaccinal, fait émerger **trois régimes distincts**, à savoir :

- **Le pass sanitaire** (c'est-à-dire la présentation d'un test, d'un schéma vaccinal complet, d'un certificat de rétablissement ou de contre-indication) qui doit être demandé aux visiteurs d'au moins 12 ans **dans les services et établissements médico-sociaux**.
- **Le pass vaccinal** (c'est-à-dire la présentation d'un schéma vaccinal complet ou la présentation d'un certificat de contre-indication ou de rétablissement) qui est demandé aux personnes âgées de 16 ans et plus pour l'accès à des lieux ou événements dits de « loisirs » à compter du 24 janvier 2022 et qui **ne concerne pas notre secteur, hormis pour l'accès des personnes extérieures aux piscines et restaurants des résidences autonomie et des résidences services seniors**.
- **L'obligation vaccinale** continue de s'appliquer à nos professionnels. Le décret n° 2022-51 du 22 janvier 2022 officialise l'intégration de la dose de rappel dans l'obligation vaccinale à compter du 30 janvier 2022.

## II. Pass sanitaire

Cette partie vous présente les contours de l'application du pass sanitaire dans le secteur du Grand Âge.

### A. Champ d'application

**Le pass sanitaire s'applique, sauf en cas d'urgence, à l'ensemble des services et établissements de santé, sociaux et médico-sociaux.**

La loi du 10 novembre 2021 est venue proroger jusqu'au 31 juillet 2022 le régime transitoire de sortie de l'état d'urgence sanitaire permettant de mettre en place le pass sanitaire.

#### **Vigilance :**

La loi du 22 janvier 2022 ne met pas en place le pass vaccinal dans les établissements et services médico-sociaux. En d'autres termes, les familles et proches peuvent continuer de rendre visite dans les EHPAD en présentant le pass sanitaire uniquement. Aucune autre restriction ne pourra leur être imposée.

De ce fait, le pass sanitaire doit continuer à être demandé à l'entrée des structures dans les conditions précisées ci-dessous.

Sont concernés par cette mesure :

- Les **EHPAD** ;
- Les Service d'Aide et d'Accompagnement à Domicile (**SAAD**) et les Services de soins infirmiers à domicile (**SSIAD**).

Dans ces établissements et services, le pass sanitaire est demandé aux « **personnes accompagnant ou rendant visite aux personnes accueillies** », sauf en cas d'urgence (par exemple pour être au chevet d'un proche en fin de vie). Ainsi, tout visiteur doit fournir un pass sanitaire.

Ce pass sanitaire est exigible aux visiteurs âgés d'au moins 12 ans.

Par ailleurs, et conformément au protocole d'adaptation des mesures de protection dans les établissements et services dans sa version actualisée au 20 décembre 2021, **la présentation d'un pass sanitaire ne sera pas exigée** aux personnes accompagnant ou rendant visite à des personnes accueillies :

- Dans des résidences autonomie ;
- Et dans des résidences services seniors.

#### **Remarques :**

Concernant l'exclusion des résidences autonomie du contrôle du pass sanitaire, celle-ci, bien que précisée par le protocole, n'est cependant pas légalement prévue ni par la loi du 5 août 2021 ni par le nouveau décret du 22 janvier 2022.

En effet, ce décret appliquant les nouvelles dispositions de la loi du 22 janvier 2022 intègre, lui aussi, les RA dans ce champ. Il précise ainsi que les établissements et services 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 sont concernés par le pass sanitaire.

Face à l'imprécision de ces dispositions, le SYNERPA a pris l'attache du Ministère des Solidarités et de la Santé, qui a confirmé que les résidences autonomie n'avaient pas à contrôler le pass sanitaire pour les personnes rendant visite aux personnes accueillies.

Pour les visiteurs et accompagnants dans les établissements médico-sociaux au sein desquels le pass sanitaire est exigé, la FAQ du Ministère des Solidarités et de la Santé précise que le pass sanitaire est nécessaire même s'il s'agit d'accéder uniquement aux **espaces extérieurs**.

#### **Attention :**

Les personnes qui remplissent les conditions du pass sanitaire ne peuvent se voir imposer d'autres restrictions d'accès liées à l'épidémie de Covid-19 pour rendre visite à une personne accueillie et ne peuvent se voir refuser l'accès à ces services et établissements que pour des motifs tirés des règles de fonctionnement et de sécurité de l'établissement ou du service, y compris de sécurité sanitaire.

Toutefois, l'application de cette réglementation ne dispense pas de la mise en œuvre de mesures de nature à prévenir les risques de propagation du virus si la nature des activités réalisées le permet.

## **B. Modalités de contrôle et de conservation des données**

### **1) Pass sanitaire valide**

Les personnes soumises au pass sanitaire doivent justifier :

- **Soit d'un statut vaccinal complet, intégrant une dose de rappel, tel que résumé ci-dessous :**
  - Pour les vaccins Pfizer, Moderna et AstraZeneca : il est nécessaire d'avoir obtenu une dose de rappel complémentaire au plus tard 7 mois\* suivant l'injection de la dernière dose requise ;
  - Pour le vaccin Janssen : avoir reçu une dose complémentaire d'un vaccin à ARN messenger entre 1 et 2 mois suivant l'injection initiale. Pour les personnes ayant reçu la dose complémentaire au-delà du délai de 2 mois, le schéma vaccinal est reconnu comme complet 7 jours après l'injection.

A noter que le pass sanitaire doit être **présenté à partir de l'âge de 12 ans**. Cependant, la dose de rappel n'est exigible qu'à partir de 18 ans. Le Ministère des Solidarités et de la Santé vient toutefois d'ouvrir l'éligibilité à la dose de rappel pour les adolescents âgés de 12 à 17 ans.

**\*A noter :**

Le Ministère des Solidarités et de la Santé a précisé qu'au 15 février, afin de conserver son pass sanitaire, **le délai entre l'injection de la dernière dose requise et la dose de rappel passerait de 7 à 4 mois**.

Nous restons dans l'attente de la publication d'un texte officialisant cette décision. Le SYNERPA ne manquera pas de vous tenir informés.

- **Soit le résultat d'un examen de dépistage virologique** (test PCR, antigénique, autotest sous supervision d'un pharmacien) de moins de **24 heures avant l'accès à l'établissement (le délai court à compter de l'heure de prélèvement) ;**

Concernant la présentation d'un résultat d'un test antigénique, le décret du 22 janvier 2022 précise que les seuls tests antigéniques pouvant être présentés sont ceux permettant **la détection de la protéine N du SARS-CoV-2**.

**À noter :**

Jusqu'ici, la réalisation d'un autotest sous la supervision d'un professionnel de santé permettait d'obtenir un pass sanitaire pendant 24 heures. Cependant, à date, les textes en vigueur laissent un flou juridique sur cette possibilité.

Le SYNERPA a pris l'attache de la Direction Générale de la Cohésion Sociale pour éclaircir ce point.

- **soit d'un certificat de rétablissement à la suite d'une contamination de plus de 11 jours et de moins de 6 mois**. Le Ministère des Solidarités et de la Santé a cependant précisé qu'à compter du 15 février, **la validité du certificat passerait à moins de 4 mois**.

Un **certificat médical attestant d'une contre-indication médicale** à la vaccination peut être présenté à la place des trois documents précités<sup>1</sup>. La [procédure d'obtention d'un QR Code](#) en cas de contre-indication à la vaccination a par ailleurs été précisée par le Ministère des Solidarités et de la Santé.

Le certificat médical de contre-indication vaccinale pourra être contrôlé par le médecin-conseil de l'organisme d'assurance maladie auquel est rattachée la personne concernée. Ce contrôle prendra en compte les antécédents médicaux de la personne ainsi que l'évolution de sa situation médicale et du motif de contre-indication, au regard des recommandations formulées par les autorités sanitaires.

## 2) Contrôle du pass sanitaire

La présentation du pass sanitaire peut s'effectuer sous **format papier ou numérique, mais doit respecter une forme permettant seulement aux personnes ou aux services autorisés à en assurer le contrôle de connaître les données strictement nécessaires à l'exercice de leur contrôle.**

Le contrôle doit être effectué à chaque nouvelle entrée dans l'établissement, y compris pour les visiteurs réguliers. Par ailleurs, dès lors qu'un accueil de visites est organisé le week-end, l'établissement doit faire en sorte de mettre en place un contrôle du pass sanitaire.

### À noter :

Les directions d'établissement dont l'accès est subordonné à la présentation du pass sanitaire peuvent **habiliter nommément d'autres personnes afin de contrôler les justificatifs pour leur compte.**

Les responsables des établissements tiennent un registre détaillant les personnes et services qu'ils ont habilités à en effectuer le contrôle pour leur compte, la date de leur habilitation, ainsi que les jours et horaires des contrôles effectués par ces personnes et services.

Au titre de la vérification du pass sanitaire, la CNIL précise que les personnes chargées de cette vérification doivent **apporter une information appropriée aux personnes soumises au pass sanitaire.** Cette information doit être **disponible le plus en amont possible de la vérification et placée à des emplacements accessibles et visibles** lors de l'accès à la structure. Le gouvernement met ainsi à votre disposition [plusieurs supports de communication](#).

La lecture des justificatifs peut être réalisée au moyen de l'application mobile « TousAntiCovid Vérif. » ou tout autre dispositif de lecture tant qu'il est agréé par la direction générale de la santé.

---

<sup>1</sup> Le décret n° 2021-699 du 1er juin 2021 prescrivant les mesures générales nécessaires à la gestion de la sortie de crise sanitaire liste en son annexe 2 les cas de contre-indication médicale faisant obstacle à la vaccination contre le covid-19. A noter que le Ministère des Solidarités et de la Santé a explicité [certaines nouvelles procédures de contre-indications](#).

Par ailleurs, dans le cadre de la protection des données de santé, la direction de l'établissement n'a pas le droit de conserver ou de réutiliser les données des visiteurs ou accompagnants.

#### **A savoir :**

La loi du 22 janvier 2022 précise qu'en cas de raisons sérieuses de penser que le document présenté ne se rattache pas à la personne qui le présente, les personnes et services autorisés à en assurer le contrôle peuvent **demander à la personne concernée de produire un document officiel comportant sa photographie afin de vérifier la concordance entre les éléments d'identité mentionnés sur ces documents.**

Il n'est cependant pas autorisé aux personnes chargées du contrôle de conserver ou de réutiliser ce document ou les informations qu'il contient.

#### **◆ Le contrôle du pass sanitaire est-il compatible avec le secret médical ?**

La communication du pass sanitaire ne permet pas à l'auteur du contrôle de connaître la nature des informations qu'il contient (schéma vaccinal complet, test négatif de moins de 72h, certificat de rétablissement). Le secret médical est donc respecté.

### **C. Obligations de l'employeur**

**Lorsqu'un employeur ne contrôle pas la détention du pass sanitaire des personnes qui accèdent à son établissement, il est sujet à une mise en demeure par l'autorité administrative.**

La mise en demeure indique les manquements constatés et fixe **un délai, qui ne peut être supérieur à 24 heures ouvrées, à l'expiration de laquelle l'exploitant de l'établissement ou le professionnel responsable doit se conformer aux obligations.**

**Si la mise en demeure est infructueuse, l'autorité administrative peut ordonner la fermeture administrative de l'établissement pour une durée maximale de 7 jours.** Celle-ci est levée si l'exploitant de l'établissement ou le professionnel responsable de l'événement apporte la preuve de la mise en place des dispositions lui permettant de se conformer aux obligations.

Depuis la loi du 22 janvier 2022, le manquement à cette obligation est sanctionné dès le premier constat de manquement. Ainsi, le **manquement à l'obligation de contrôle est sanctionné pour la première fois d'une contravention de cinquième classe, passible d'une amende forfaitaire de 1 000 €.**

**Si ce manquement est constaté à plus de trois reprises au cours d'une période de 30 jours, il est puni de 6 mois d'emprisonnement et de 3 750 € d'amende.**

#### Remarque :

Les textes étant peu clairs sur la fixation de ces sanctions, notamment sur les montants des amendes, le SYNERPA a pris l'attache du Ministère des Solidarités et de la Santé afin d'avoir des précisions quant à l'application de ces mesures.

### D. Conséquences pour les intervenants extérieurs

Le protocole applicable aux établissements médico-sociaux précise que l'obligation vaccinale (présentée dans le III de ce dossier technique) ne s'applique pas aux personnes chargées de l'exécution d'une **tâche ponctuelle** au sein des établissements.

Le protocole définit un intervenant ponctuel comme une **personne qui accomplit une tâche spécifique et exceptionnelle, ne répondant pas à une planification récurrente**.

Ainsi, pour ces personnes, seul le pass sanitaire est opposable, dans les établissements et services soumis au pass sanitaire.

Les directeurs d'établissements sont chargés de contrôler le pass sanitaire des intervenants libéraux se rendant au sein de l'établissement (kinésithérapeutes, infirmiers libéraux, etc.). Pour leur pratique libérale en dehors de l'établissement, ces derniers sont contrôlés par les ARS.

#### Remarque :

La Direction Générale de la Cohésion Sociale (DGCS) a récemment affirmé que les intervenants extérieurs des établissements étaient soumis au pass vaccinal, sans préciser si les intervenants ponctuels étaient également concernés. Le SYNERPA a pris l'attache de la DGCS pour avoir des précisions sur ce sujet.

Le SYNERPA ne manquera pas de vous tenir informés de ces modalités.

### E. Conséquences pour le visiteur

Comme mentionné dans le champ d'application, **les visiteurs sont soumis au pass sanitaire. Ainsi, à chaque visite, ces derniers doivent obligatoirement présenter les documents demandés** pour accéder à l'établissement où leur proche est accueilli.

**En l'absence de pass sanitaire, le visiteur se verra refuser l'accès à l'établissement, et ce, jusqu'à ce que sa situation soit régularisée. Cependant, des dérogations sont prévues en cas** notamment d'urgence ou de situations particulières (fin de vie, syndrome de glissement, décompensation).

**Par ailleurs, si un visiteur se présente sans pass sanitaire, l'établissement n'est pas dans l'obligation de lui proposer un test antigénique.**

Si l'accompagnant ou le visiteur refuse de se conformer à l'obligation de présenter son pass sanitaire et en cas de difficultés pour l'établissement de faire respecter cette obligation, **les forces de l'ordre pourront alors intervenir.**

Les visiteurs ou accompagnants qui ne présentent pas leur pass sanitaire encourent une amende de 135 €.

### **III. Pass vaccinal**

#### **A. Qu'est-ce qu'un pass vaccinal ?**

La loi du 22 janvier 2022 a instauré le pass vaccinal afin de remplacer le pass sanitaire **pour les personnes de 16 ans et plus.**

Le pass vaccinal consiste en la présentation :

- d'un **certificat de vaccination** intégrant la dose de rappel ;
- d'un **certificat de contre-indication** à la vaccination ;
- d'un **certificat de rétablissement** de plus de 11 jours et de moins de 6 mois (à compter du 15 février, passage du certificat de rétablissement à moins de 4 mois).

#### **A noter :**

Le pass vaccinal ne peut être exigé qu'à partir de 16 ans. Ainsi, pour les enfants de 12 à 15 ans les modalités précédemment en vigueur relatives au pass sanitaire restent applicables.

#### **◆ Focus sur le pass vaccinal dérogatoire :**

La loi du 22 janvier 2022 a instauré un pass vaccinal dérogatoire afin d'inciter les personnes non vaccinées à entamer un cycle de vaccination.

Ainsi, depuis le 24 janvier 2022, **les personnes de 16 ans ou plus ayant reçu une première injection d'un cycle vaccinal à deux injections peuvent utiliser un test antigénique ou RT-PCR négatif de moins de 24h dans le cadre du pass vaccinal.**

Ce système dérogatoire vaut pour toute première injection réalisée avant le 15 février et durant les 28 jours de délai avant la deuxième injection.

Le Ministère des Solidarités et de la Santé précise toutefois que ce test, afin qu'il soit considéré comme valide au titre du pass vaccinal lors d'un contrôle, devra contenir comme information que le patient a bien reçu une première vaccination.

#### **B. Champ d'application**

Avant la publication de la loi du 22 janvier 2022, dans le restaurant d'une RSS ou d'une RA, relevant des ERP dits de type N (à l'image des restaurants, brasseries, bars, etc.), et dans les piscines de ces établissements, toute personne extérieure à la RSS ou à la RA devait présenter un pass sanitaire valide.

La loi du 22 janvier 2022 a cependant instauré un pass vaccinal pour les personnes âgées de 16 ans et plus pour l'accès aux activités de loisirs et aux restaurants.

**Ainsi, le SYNERPA a pris l'attache du Ministère des Solidarités et de la Santé qui a confirmé l'application du pass vaccinal dans les restaurants et piscines des RSS et des RA pour les personnes extérieures à ces établissements.**

## **IV. Obligation vaccinale**

La loi du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire prévoit l'obligation vaccinale pour certains professionnels dans les conditions explicitées ci-dessous.

### **A. Délai de mise en œuvre et champ d'application**

#### **1) Mise en place progressive de l'obligation vaccinale**

**Depuis le 16 octobre 2021, les professionnels doivent présenter le justificatif d'un schéma vaccinal complet.** À défaut, ceux qui n'ont pas de schéma vaccinal complet, sont soumis aux sanctions prévues par la loi.

**Attention : À partir du 30 janvier 2022, la réalisation de la dose de rappel est intégrée dans l'obligation vaccinale,** conformément au décret n° 2022-51 du 22 janvier 2022.

**Les professionnels soumis à l'obligation vaccinale, à l'exception de ceux qui bénéficient d'un certificat de rétablissement de plus de 11 jours et de moins de 6 mois (à compter du 15 février 2022, le délai de validité du certificat de rétablissement passe à 4 mois) ou d'un certificat de contre-indication médicale, devront présenter un schéma vaccinal valide, intégrant la dose de rappel si leur dernière dose a été administrée dans un délai supérieur au délai prescrit (7 mois au 30 janvier 2022 puis 4 mois à partir du 15 février 2022).**

En d'autres termes, à compter du 30 janvier 2022, un salarié devra avoir effectué sa dose de rappel, au titre de son obligation vaccinale, si sa dernière injection date de plus de 7 mois. À compter du 15 février 2022, le délai maximal entre la primo-vaccination complète et le rappel sera de 4 mois.

Afin d'accompagner au mieux les professionnels du secteur, [une annexe au DGS-Urgent du 29 janvier 2022](#) a été publiée. Celle-ci contient des schémas explicatifs sur l'évolution de l'obligation vaccinale selon la situation des professionnels aux différentes échéances.

Les modalités de **contrôle** et de **suspension** des professionnels concernés demeurent toujours en vigueur (cf. Annexe du présent dossier technique).

**Ainsi, au 30 janvier 2022, tout professionnel concerné et éligible à une dose de rappel qui ne l'aurait pas réalisé devra être suspendu.**

Naturellement, si un professionnel a réalisé sa deuxième dose tardivement ou s'il a été contaminé dernièrement, il ne sera pas suspendu au 30 janvier 2022 puisqu'il ne sera pas éligible à une dose de rappel.

### À noter :

Contrairement au pass sanitaire, il n'est pour le moment pas prévu de date de fin de l'obligation vaccinale.

### À noter :

Depuis le 15 septembre, les personnes qui ont présenté un certificat de vaccination attestant qu'elles ont satisfait à l'obligation vaccinale ou celles qui établissent ne pas être soumises à cette obligation en **présentant un certificat de contre-indication peuvent continuer à exercer, sans être tenue de produire le résultat, pour sa durée de validité, de l'examen de dépistage virologique** ne concluant pas à une contamination par la Covid-19.

L'employeur peut toujours organiser des dépistages de l'ensemble du personnel en cas de cluster, avec l'accord des intéressés.

## 2) Les personnels concernés

Dans les conditions précisées ci-dessous, les personnels concernés sont ceux exerçant au sein :

- Des **établissements et services qui accueillent des personnes âgées ou leur apportent une aide à domicile** (EHPAD, PUV, RA, USLD, SSIAD, SPASAD, SAAD, centres d'accueil de jour) ;
- Des **résidences-services** destinées à l'accueil des personnes âgées ;
- Des **habitats inclusifs**.

### À noter :

La FAQ du Ministère des Solidarités et de la Santé, précise que **les résidences autonomie** appartiennent à la catégorie des établissements concernés par l'obligation vaccinale. À ce titre, les personnes extérieures intervenant dans les résidences autonomie (technicien, coiffeurs, socio-esthéticiens...) sont soumis, sauf s'ils exécutent une tâche ponctuelle, à l'obligation vaccinale, et non à la nécessité de présentation d'un pass sanitaire.

Sont également concernés :

- Les professionnels **prestataires de services et les distributeurs de matériels** ;
- Les **salariés de particuliers employeurs** bénéficiaires de l'APA et de la PCH.

**Lors d'un recrutement**, les personnes qui sont soumises à l'obligation vaccinale doivent présenter les justificatifs requis **au moment de leur entrée en fonction**. Le candidat sélectionné doit, en conséquence, **être informé de l'obligation de présenter les justificatifs nécessaires à la poursuite de leur activité et des conséquences sur le contrat de travail** de ce défaut de présentation.

L'obligation vaccinale concerne globalement toutes les personnes exerçant leurs activités dans ces établissements. Il n'y a pas de distinction de statuts entre les personnels salariés, les bénévoles ou les intérimaires.

Concernant les **intérimaires**, le Ministère du Travail indique que l'entreprise de travail temporaire **doit s'engager à mettre à disposition auprès de l'entreprise utilisatrice un salarié temporaire répondant à l'obligation légale de vaccination.**

L'entreprise utilisatrice doit **rappeler aux salariés concernés leur obligation et les informer sur les conséquences de l'interdiction d'exercice sur leur contrat de travail.** Elle doit également **procéder au contrôle** du respect de l'obligation vaccinale.

L'entreprise de travail temporaire **peut recourir à un autre salarié temporaire pendant la suspension du contrat**, sous réserve de formaliser un **nouveau contrat de mission.**

Le Ministère des Solidarités et de la Santé précise toutefois que les **bénévoles qui n'interviennent pas régulièrement au sein de l'établissement ou au contact des personnes accompagnées** (par exemple membre du conseil d'administration d'un EHPAD) **ne sont pas soumis à l'obligation vaccinale.**

Par ailleurs, le Ministère des Solidarités et de la Santé précise que conformément aux avis des autorités scientifiques, les femmes enceintes peuvent se faire vacciner dès le début de la grossesse. Ainsi, **la grossesse ne constitue pas une contre-indication à la vaccination et n'est donc pas une dérogation possible à l'obligation vaccinale.**

Concernant les **étudiants, depuis le 16 octobre 2021**, tous sont concernés par l'obligation vaccinale et doivent justifier d'un schéma vaccinal complet. L'étudiant/élève qui ne respecte pas son obligation vaccinale verra sa scolarité/formation suspendue dans les conditions fixées par l'instruction interministérielle spécifique du 7 septembre 2021.

### À noter :

L'obligation vaccinale concerne tant les **personnels soignants que les personnels administratifs et techniques** exerçant dans ces établissements et services, qu'ils soient employés directement ou non par ces établissements et services.

Par conséquent, les professionnels exerçant au sein des locaux administratifs des services à domicile sont soumis à l'obligation vaccinale.

Les professionnels, à l'exclusion des professionnels de santé, exerçant leur activité **au siège des organismes gestionnaires des établissements et services sanitaires, sociaux et médico-sociaux** ne sont pas soumis à l'obligation vaccinale, sauf lorsque les sièges administratifs sont situés dans les mêmes locaux que les établissements ou services soumis à l'obligation vaccinale.

Le protocole applicable aux établissements médico-sociaux précise que **l'obligation vaccinale ne s'applique pas aux personnes chargées de l'exécution d'une tâche ponctuelle** au sein des établissements. Le protocole définit un intervenant ponctuel comme une personne qui accomplit une tâche spécifique et exceptionnelle, ne répondant pas à une planification récurrente.

Ainsi, les salariés des prestataires intervenant de **façon récurrente et planifiée** (ménage, blanchisserie, gestion des déchets...) au sein de ces établissements et services sont concernés par l'obligation de vaccination.

Par ailleurs, le Ministère du Travail exclut de l'obligation vaccinale les intervenants extérieurs qui effectuent des tâches ponctuelles en les caractérisant comme des travailleurs n'exerçant pas leur activité en lien avec le public.

Le Ministère des Solidarités et de la Santé précise le cas des **activités mixtes** : « Quand une structure autorisée réalise plusieurs activités dont certaines n'entrent pas dans le champ de l'obligation vaccinale, **les salariés affectés exclusivement aux activités non soumises à l'obligation vaccinale ne sont pas soumis à cette obligation**. C'est le cas par exemple des associations d'aide à domicile exerçant une activité d'accompagnement des personnes âgées ou handicapées, soumises à autorisation, et une activité de service à la personne de droit commun.

Les structures doivent veiller à ce que les salariés non soumis à l'obligation vaccinale **ne soient pas au contact des salariés soumis à l'obligation vaccinale ou du public accompagné par les salariés soumis à l'obligation vaccinale** du fait de l'organisation du travail ou des locaux. ».

Concernant les salariés mineurs qui exercent au sein de structures sanitaires ou médico-sociales soumises à l'obligation vaccinale, ces derniers sont soumis à cette obligation depuis le 9 août 2021.

Enfin, l'obligation vaccinale ne s'applique pas aux séniors et aux jeunes partageant un logement dans le cadre d'une cohabitation intergénérationnelle.

## B. Obligations des employeurs

### 1) Suspension du contrat de travail

Lorsque l'employeur constate qu'un professionnel de santé ne peut plus exercer son activité à cause de son schéma vaccinal incomplet, ce dernier lui **notifie par tout moyen le jour même, la suspension de son contrat de travail et l'informe des conséquences de cette interdiction sur son emploi ainsi que des moyens de régulariser la situation.**

Cette suspension, qui s'accompagne de **l'interruption du versement de la rémunération et qui n'est pas assimilée à du temps de travail effectif**, prend fin dès que le salarié produit les justificatifs requis.

À **plus de 30 jours** de suspension du contrat, il en informe, le cas échéant, **le conseil national de l'ordre** dont relève le salarié.

### 2) Information du CSE

Dans les établissements d'au moins 50 salariés, **l'employeur informe, sans délai et par tout moyen, le comité social et économique des mesures de contrôle résultant de la mise en œuvre des obligations relative à la gestion de la sortie de crise sanitaire.**

L'avis du comité social et économique peut intervenir après que l'employeur a 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.

### 3) Sanction pour non-contrôle de l'obligation vaccinale

La méconnaissance, par l'employeur, de l'obligation de contrôler le respect de l'obligation vaccinale est punie par une amende de **1 500 €**.

Si une telle violation est verbalisée à plus de trois reprises dans un délai de 30 jours, les faits sont punis d'un an d'emprisonnement et de 9 000 € d'amende.

La FAQ du Ministère des Solidarités et de la Santé précise par ailleurs **la liste des personnes habilitées à constater et rechercher le manquement à l'obligation de contrôle de l'employeur :**

- Les officiers et agents de police judiciaire conformément au code pénal ;
- Les pharmaciens inspecteurs de santé publique, les médecins inspecteurs de santé publique, les inspecteurs de l'action sanitaire et sociale, les ingénieurs du génie sanitaire, les ingénieurs d'études sanitaires et les techniciens sanitaires dans le cadre de leurs fonctions respectives (art L. 1421-1 CSP) ;
- Les personnels de l'ARS désignée par le directeur de l'ARS (art L. 1435-7 CSP) ;
- Les agents des collectivités territoriales habilitées et assermentées dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État.

## C. Modalités de contrôle et de conservation

### 1) Modalités de contrôle

**Les employeurs sont chargés de contrôler le respect de l'obligation vaccinale de l'ensemble de leur personnel.**

La présentation du certificat de statut vaccinal peut s'effectuer **sous format papier ou numérique** mais doit respecter une forme permettant seulement aux personnes ou aux services autorisés à en assurer le contrôle de connaître les données strictement nécessaires à l'exercice de leur contrôle.

**En cas de contre-indication à la vaccination et [conformément à la procédure établie par le Ministère des Solidarités et de la Santé](#), les salariés devront remettre le deuxième volet du [certificat de contre-indication](#) à l'employeur. Il s'agit d'un volet purement administratif qui ne contient aucune donnée médicale.**

Le salarié pourra en faire une photocopie afin d'en garder un exemplaire.

Cependant, en cas de **contre-indication temporaire**, le salarié devra photocopier le premier volet du certificat et le transmettre au médecin du travail de son entreprise. En effet, à ce stade, seul ce volet prévoit un délai pour les contre-indications temporaires.

Par ailleurs, le décret du 29 septembre 2021 précise que le certificat médical de contre-indication doit être adressé, par le salarié soumis à l'obligation vaccinale, au service médical de l'organisme d'assurance maladie auquel il est rattaché en vue du contrôle dudit certificat.

Le Ministère des Solidarités et de la Santé a précisé que des [nouvelles modalités de contrôle](#) étaient dorénavant disponibles. Ainsi, les responsables des structures en charge des contrôles et les agents qu'ils habilitent **peuvent accéder directement aux données nécessaires au contrôle de l'obligation vaccinale enregistrées dans le système d'information (SI) « Vaccin covid ».**

Deux modalités d'accès sont donc mises en place :

- Compte tenu de l'accès par carte CPS au SI « Vaccin covid », les responsables des structures peuvent **habiliter des professionnels disposant d'une carte CPS à procéder à la consultation des données**. Seules certaines catégories de données (mentionnées ci-dessous) et **relatives aux seules personnes soumises à l'obligation vaccinale** qui relèvent du contrôle de la structure concernée doivent être consultées dans ce cadre, à l'exclusion de toute autre donnée enregistrée dans le traitement « Vaccin covid » accessible via l'utilisation de la carte CPS.
- **Les CPAM mettront à disposition des postes informatiques en leur sein pour les professionnels ne disposant pas de carte CPS** mais qui sont habilités par les responsables des structures à accéder aux données du traitement « Vaccin covid », dans les mêmes conditions.

Les données contrôlables dans le SI « Vaccin Covid » sont les suivantes :

- **Les données d'identification** de la personne éligible à la vaccination, vaccinée ou non vaccinée : nom, prénoms, sexe, date de naissance, lieu de naissance, numéro de sécurité sociale ou, le cas échéant, code d'admission au bénéfice de l'aide médicale d'Etat sous la mention immatriculation ;
  - **Les coordonnées de la personne** : adresse postale, numéro de téléphone, adresse électronique ;
  - **Les données relatives à la réalisation de la vaccination** : dates de la, ou des injections, informations permettant l'identification du vaccin injecté, précisions sur l'administration du vaccin, identification du ou des lieux de vaccination, identification des professionnels de santé ayant réalisé respectivement la consultation préalable à la vaccination et chaque injection.
- ◆ **Quelle est la place des services de médecine du travail dans le contrôle de l'obligation vaccinale ?**

L'employeur peut déléguer le contrôle de l'obligation vaccinale à la médecine du travail. En effet, l'obligation vaccinale induit un contrôle de la part des établissements employeurs. Toutefois, le certificat de statut vaccinal, de contre-indication ou de rétablissement peut être transmis au médecin du travail compétent qui informe l'employeur, sans délai, de la satisfaction à l'obligation vaccinale. Les services de médecine du travail sont alors en charge de collecter les dits certificats, en se tenant aux règles de conservation sécurisée et destruction applicables.

## 2) Conservation des justificatifs

**Les employeurs peuvent conserver les résultats des vérifications de l'obligation vaccinale contre le covid-19.** Néanmoins, ils doivent s'assurer de la conservation sécurisée de ces documents.

En cas de départ du salarié, les résultats des vérifications doivent être détruits.

## D. Conséquences pour le salarié

**Lorsqu'un salarié soumis à l'obligation vaccinale ne présente pas les documents demandés, ce dernier perd son droit d'accès à l'établissement et d'exercice.** Cependant, il a la possibilité d'utiliser ses jours de repos conventionnels et de congés payés pour percevoir une rémunération lors de cette période non travaillée et régulariser sa situation.

Dans le cas où le salarié ne choisirait pas d'utiliser, avec l'accord de son employeur, des jours de repos conventionnels ou des jours de congé payés, ce dernier lui notifie par tout moyen le jour même, la suspension de son contrat de travail et l'informe des conséquences de cette interdiction sur son emploi ainsi que des moyens de régulariser la situation. **Cette suspension, qui s'accompagne de l'interruption du versement de la rémunération, prend fin dès que le salarié produit les justificatifs requis.**

**Cette période non travaillée ne peut être assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou**

**conventionnels acquis par le salarié au titre de son ancienneté.** Pendant cette suspension, le salarié conserve le bénéfice des garanties de protection sociale complémentaire auxquelles il a souscrit.

Selon les recommandations du Ministère du Travail, si le contrat de travail du salarié est intégralement suspendu, il pourra exercer une autre activité professionnelle, sous réserve de respecter les clauses de son contrat de travail, comme par exemple l'obligation de loyauté, une clause d'exclusivité ou une clause de non-concurrence.

La loi du 10 novembre 2021 prévoit que **l'usage par les personnes soumises à l'obligation vaccinale, en vue de se soustraire à vaccinale, d'un faux certificat de statut vaccinal, d'un faux certificat médical de contre-indication à la vaccination contre le covid-19 ou d'un faux certificat de rétablissement est puni de 5 ans d'emprisonnement et de 75 000 € d'amende.**

Lorsqu'une procédure est engagée à l'encontre d'un professionnel de santé concernant l'établissement d'un faux certificat médical de contre-indication à la vaccination contre le covid-19 ou d'un faux certificat de statut vaccinal, **le procureur de la République en informe, le cas échéant, le conseil national de l'ordre dont relève le professionnel de santé.**

#### **À noter :**

**Pour les salariés en CDD,** le contrat est suspendu. Ce dernier prend fin au terme prévu même si la fin initiale du CDD intervient au cours de la période de suspension.

**Pour les salariés protégés,** le Ministre du travail précise que "la suspension du contrat de travail d'un représentant du personnel est sans effet sur ses mandats. Il peut continuer à les exercer."

Toutefois, "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".

Enfin, la loi n° 2021-1040 du 5 août 2021 ne prévoit pas de motif de licenciement pour non-respect de l'obligation vaccinale par le salarié.

Ainsi, en raison des positions contradictoires prises par le Gouvernement, le Conseil constitutionnel et compte tenu des risques de nullité d'un licenciement motivé par le non-respect de l'obligation vaccinale, **nous vous recommandons de ne pas rompre le contrat des salariés au motif qu'ils refuseraient de se faire vacciner.**

## **E. Dispositions particulières**

Les salariés et les stagiaires bénéficient :

- **D'une autorisation d'absence pour se rendre aux rendez-vous médicaux liés aux vaccinations contre la covid-19 ;**
- Et éventuellement **d'une autorisation d'absence pour accompagner le mineur ou le majeur protégé dont ils ont la charge** aux rendez-vous médicaux liés aux vaccinations contre la covid-19.

**Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif** pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par les intéressés au titre de leur ancienneté.

**Attention :**

L'autorisation d'absence pour effets secondaires suite à la vaccination, instaurée pour les agents du secteur public, ne vaut pas pour les salariés du secteur privé sauf si un arrêt de travail leur est prescrit.

**ANNEXE DU DOSSIER COVID-19**  
-  
**L’instruction relative à l’obligation  
vaccinale**



**La vaccination obligatoire  
POUR CERTAINES PROFESSIONS**

*Ce dossier technique s'adresse aux EHPAD, RSS, RA et aux services d'aide et, d'accompagnement à domicile.*

## Sommaire

-

<b>I. TEXTE DE REFERENCE.....</b>	<b>23</b>
<b>II. MISE EN ŒUVRE DE L'OBLIGATION VACCINALE.....</b>	<b>23</b>
<b>III. LA SITUATION DES SALARIES NON-VACCINES.....</b>	<b>23</b>
<b>IV. UNE OBLIGATION VACCINALE CONTROLEE PAR L'ASSURANCE MALADIE ET LES ARS .....</b>	<b>25</b>
<b>V. EXEMPLE DE COURRIER DE SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL POUR NON-RESPECT DE L'OBLIGATION VACCINALE .....</b>	<b>27</b>

## I. Texte de référence

- [Instruction n° DGOS/RH3/DGCS/Cellule de crise/2021/193 du 9 septembre 2021 relative à la mise en œuvre de l'obligation vaccinale dans les établissements de santé, sociaux et médico-sociaux](#)
- [Communiqué de presse du 26 novembre 2021 sur l'obligation vaccinale aux Antilles](#)

## II. Mise en œuvre de l'obligation vaccinale

**Depuis le 16 octobre 2021**, tous les professionnels concernés par l'obligation vaccinale devront présenter le justificatif d'un schéma vaccinal complet.

À noter qu'avant l'expiration de la validité d'un certificat de rétablissement, les salariés devront pouvoir présenter un certificat de schéma vaccinal complet. Cela implique donc une anticipation de la part du salarié, le temps de bénéficier d'un schéma vaccinal complet.

Si le salarié le souhaite, le certificat de contre-indication à la vaccination (établi conformément à l'annexe 1 de l'instruction) ou de rétablissement peut être transmis 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. Les services de médecine du travail sont alors en charge de collecter les dits certificats, en s'en tenant aux règles de conservation sécurisée et destruction applicables.

Cette partie vous présente les contours de l'application du pass sanitaire dans le secteur du Grand Âge.

### **À noter :**

La loi du 22 janvier 2022 permet de maintenir l'état d'urgence sanitaire déclaré sur les territoires de la Martinique, de la Réunion, de la Guadeloupe, de la Guyane, de Mayotte, de Saint-Barthélemy et de Saint-Martin jusqu'au 31 mars 2022 au plus tard.

## III. La situation des salariés non-vaccinés

### **A. Application stricte de l'obligation vaccinale : suspension du contrat de travail**

Depuis le 16 octobre, si un salarié ne présente pas l'un des justificatifs requis (certificat de statut vaccinal, de rétablissement ou de contre-indication à la vaccination), l'employeur l'informe sans délai :

- De son **interdiction d'exercer son activité et de ses conséquences** ;
- Et des **moyens disponibles pour régulariser la situation**.

### À noter :

**Conformément aux préconisations gouvernementales, afin de privilégier l'instauration d'un dialogue avec le salarié,** le SYNERPA recommande l'organisation d'un entretien pour évoquer l'interdiction d'exercer son activité et les moyens de régulariser sa situation. Nous vous recommandons de tracer le contenu des échanges par écrit.

Le salarié qui fait l'objet d'une interdiction d'exercer peut toutefois utiliser, **avec l'accord de l'employeur,** des jours de repos conventionnels ou des jours de congés payés.

### À noter :

La possibilité de poser des jours de repos ou des jours de congés payés permet de laisser un délai de réflexion au salarié afin qu'il puisse régulariser sa situation vis-à-vis de l'obligation vaccinale.

Ainsi, le SYNERPA recommande de proposer au salarié l'utilisation deux à trois jours de repos ou de congés payés afin d'obtenir une première dose de vaccination.

Dans le cas où le salarié n'utilise pas ses jours de repos ou de congés payés, la suspension prononcée par l'employeur est applicable à compter de sa notification au salarié et prend effet le jour même.

**La notification peut se faire par tout moyen.** Nous vous recommandons cependant de la faire par écrit officialisant la suspension et constatant l'absence de présentation des justificatifs requis, remis en main propre contre émargement ou par une lettre recommandée avec accusé de réception.

### À noter :

Le SYNERPA met à votre disposition en dernière partie de la présente annexe, un exemple de courrier notifiant la suspension du contrat de travail du salarié pour non-respect de l'obligation vaccinale.

La **conclusion de contrats de travail à durée déterminée** est possible pour remplacer les salariés suspendus pour non-respect de l'obligation vaccinale.

Enfin, selon les recommandations du Ministère du Travail, si le contrat de travail du salarié est intégralement suspendu, il pourra exercer une autre activité professionnelle, sous réserve de respecter les clauses de son contrat de travail, comme par exemple l'obligation de loyauté ou une clause de non-concurrence.

## B. Conséquences de la suspension du contrat de travail

La suspension du contrat de travail entraîne une **suspension de la rémunération.**

Pendant la suspension du contrat de travail, le salarié **n'acquiert pas de congés payés** ni de **droits légaux ou conventionnels au titre de son ancienneté.**

Si le professionnel de santé est suspendu depuis plus de 30 jours, **l'employeur devra informer,** le cas échéant, **le Conseil national de l'ordre** dont relève le professionnel.

#### À noter :

Cette obligation d'information de l'ordre professionnel concerne notamment les infirmiers, les masseurs-kinésithérapeutes et les médecins.

Le Conseil national de l'ordre pourra par la suite engager une **procédure disciplinaire ordinale** contre le professionnel de santé.

#### À noter :

Le Ministère du Travail est venu préciser les incidences d'un arrêt de travail intervenant pendant la suspension du contrat de travail pour non-respect de l'obligation vaccinale.

Ainsi, dans le cas où le contrat de travail du salarié est suspendu pour défaut de respect de son obligation vaccinale, et que ce dernier est placé par la suite en arrêt maladie, il bénéficie de ses IJSS.

Pour autant, son contrat de travail ayant été suspendu initialement pour défaut d'obligation vaccinale, l'employeur n'est pas tenu de verser le complément employeur pour la durée de l'arrêt de travail, sous réserve des stipulations prévues dans les conventions collectives.

### C. Fin de la suspension du contrat de travail

Il n'existe pas de délai maximum pendant lequel le contrat de travail est suspendu.

La suspension du contrat de travail prend fin uniquement si le salarié a rempli les conditions nécessaires à l'exercice de son activité.

#### À noter :

En raison des positions contradictoires prises par le Gouvernement et le Conseil constitutionnel et compte tenu des risques de nullité d'un licenciement motivé par le non-respect de l'obligation vaccinale, nous vous recommandons de ne pas rompre le contrat des salariés au motif qu'ils refuseraient de se faire vacciner.

## IV. Une obligation vaccinale contrôlée par l'Assurance Maladie et les ARS

### A. Responsabilité de l'employeur et ses sanctions

Les employeurs sont chargés de contrôler le respect de l'obligation vaccinale sous peine d'être sanctionnés.

Cependant, la [FAQ du Ministère des Solidarités et de la Santé](#) précise que les intervenants libéraux sont contrôlés par les ARS pour leurs pratiques libérales. Ils ne sont contrôlés par les directeurs d'établissement que s'ils exercent une activité salariée dans les établissements soumis à l'obligation vaccinale.

Pour rappel, le défaut de contrôle par l'employeur du respect de l'obligation vaccinale est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la 5ème classe, soit 1 500 € d'amende pour les personnes physiques et 7 500 € pour les personnes morales. Cette contravention peut faire l'objet de la procédure de l'amende forfaitaire prévue à l'article 529 du code de procédure pénale.

Si une telle violation est verbalisée à plus de trois reprises dans un délai de 30 jours, les faits sont punis d'un an d'emprisonnement et de 9 000 € d'amende.

#### **Attention :**

Dans ce cadre, des opérations de contrôle renforcées seront pilotées par les Agences Régionales de Santé (ARS).

## **B. Contrôle des certificats de contre-indication**

Le décret du 29 septembre 2021 précise que le certificat médical de contre-indication doit être adressé, par le salarié soumis à l'obligation vaccinale, au service médical de l'organisme d'assurance maladie auquel il est rattaché en vue du contrôle dudit certificat.

## **C. Contrôle des arrêts de travail indûment prescrits**

En cas de suspicion d'arrêts de travail indûment prescrits, **l'Assurance Maladie engagera des contrôles sur la base de signalements réalisés par l'employeur.**

De même, le Ministère des Solidarités et de la Santé rappelle que **les prescripteurs d'arrêts maladie visant à contourner l'obligation vaccinale feront l'objet d'une surveillance renforcée par l'Assurance Maladie.**

**Les établissements sont donc appelés à échanger régulièrement avec les Caisses Primaires d'Assurance Maladie** pour partager les informations sur l'ensemble de ces contrôles.

#### **À noter :**

**En cas d'arrêts maladie de complaisance**, vous pouvez prendre attache avec la CPAM pour qu'elle organise un contrôle où solliciter l'organisation d'une contrevisite médicale auprès du salarié pour éventuellement faire cesser votre obligation de maintien de salaire.

**Retrouvez la procédure à suivre pour signaler une demande de contrôle à la CPAM [en cliquant ici](#).**

## **V. Exemple de courrier de suspension du contrat de travail pour non-respect de l'obligation vaccinale**

[Dénomination sociale]  
[Forme de la Société]  
au capital de [Montant] euros  
Siège social : [Numéro et Rue]  
[Code postal] [Ville]  
[Numéro RCS] [Ville]

Mme/M. [Prénom et Nom du salarié]  
[Numéro et Rue]  
[Code postal] [Ville]

[Lieu], le [Date],

*Lettre recommandée avec demande d'avis de réception*

*Ou*

*Lettre remise en main propre contre récépissé*

Madame, Monsieur,

En application du B. du I. de l'article 14 de la loi n° 2021-1040 du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire, les personnes exerçant leur activité dans les établissements de santé, sociaux ou médico-sociaux doivent, depuis le 15 septembre 2021, présenter un justificatif permettant de satisfaire à l'obligation vaccinale afin d'exécuter leur contrat de travail au sein de ces structures.

Pour rappel, peut être présenté l'un des justificatifs suivants :

- un certificat de statut vaccinal complet ;
- un certificat de rétablissement ;
- un certificat de contre-indication à la vaccination.

Par conséquent, en votre qualité de [intitulé du poste du salarié] travaillant au sein d'un [indiquer la nature de la structure], vous êtes soumis(e) à l'obligation vaccinale et ses modalités de mise en œuvre.

Le [indiquer la date], vous nous avez indiqué ne pas être en capacité de produire l'un des justificatifs susmentionnés.

Nous vous avons donc proposé d'échanger sur votre situation lors d'un entretien qui s'est tenu le [indiquer la date].

[À adapter] A l'issue de cet entretien, nous avons convenu d'un commun accord, qu'aucun aménagement de votre poste permettant de respecter nos obligations légales n'était envisageable.

En conséquence, comme évoqué lors de notre entretien, nous sommes dans l'obligation de suspendre votre contrat de travail à compter du [préciser la date d'effet de la suspension du contrat de travail].

À compter de cette date et pendant la suspension de votre contrat de travail, vous ne percevrez plus votre rémunération. L'exécution de votre contrat de travail reprendra dès la présentation d'un justificatif valable afin de répondre à l'obligation vaccinale.

Pendant la suspension de votre contrat, vous ne pourrez pas acquérir de droits à congés payés ni de droits légaux et conventionnels au titre de votre ancienneté.

En revanche, nous vous informons que vous conserverez, durant cette période de suspension de votre contrat de travail, le bénéfice des garanties de protection sociale complémentaire auxquelles vous avez été affilié.

**Attention :**

Nous vous recommandons de prendre attache avec l'assureur en charge de la prévoyance et de la complémentaire santé afin de vérifier si les contrats couvrent ce type d'absence non-rémunérée.

**Variante si le professionnel relève d'un ordre professionnel (ex : infirmier, masseur-kinésithérapeute, médecin).**

*Si la suspension du contrat de travail se prolonge au-delà d'une durée équivalente à 30 jours, nous serons dans l'obligation d'en informer le Conseil national de l'ordre dont vous relevez.*

*Le Conseil national de l'ordre pourra par la suite engager une procédure disciplinaire ordinale à votre encontre.*

Afin de répondre à l'obligation de justification de l'obligation vaccinale, nous vous invitons à nous transmettre dans les meilleurs délais l'un des justificatifs exposés ci-dessus.

**Variante le cas échéant**

*À conserver si le salarié ne s'est pas prononcé sur l'utilisation de congés payés durant l'entretien. À défaut, il convient de supprimer ce paragraphe.*

*S'il dispose de jours de repos ou de RTT ou toute autre forme de congés, il conviendra de compléter la mention.*

Par ailleurs, si vous souhaitez bénéficier de jours de congés payés le temps de régulariser votre situation, nous vous remercions de nous en faire la demande par retour, afin que nous étudions cette possibilité, une telle mesure n'ayant vocation qu'à vous permettre de faire les démarches requises pour obtenir votre passe sanitaire.

Si vous rencontrez des difficultés, nous nous tenons naturellement à votre disposition et vous pouvez contacter [Préciser Nom Prénom, Adresse mail et/ou Téléphone] afin de régulariser votre situation au plus vite.

Nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'assurance de notre sincère considération.

**Pour la Société :**

[Dénomination sociale]

Mme/M. [Prénom et Nom du Représentant de l'employeur]

[Qualité du Signataire]

**Pour le salarié :**

[Reporter la mention manuscrite “*Lettre remise en main propre contre décharge le [Date]*” et  
Nom et prénom du salarié]