

# Loi relative à la gestion de la crise sanitaire : qu'en est-il pour les agents publics ?

Dimanche 25 juillet 2021, après 5 jours de débats, le Sénat et l'Assemblée nationale ont fini par adopter le texte de compromis établi par la Commission mixte paritaire. Globalement, cette loi étend le champ des activités et personnes concernées par le « pass sanitaire » et instaure l'obligation vaccinale pour le personnel soignant.

Le Premier ministre et plus de 60 députés et 120 sénateurs ont saisi le Conseil constitutionnel. Ce dernier a rendu sa décision le 5 août 2021, validant l'essentiel des dispositions de la loi. [La loi](#) a été publiée au Journal officiel du 6 août 2021.

Le « pass sanitaire » doit s'appliquer en principe dès le lendemain de la publication de la loi pour le public (sauf pour les mineurs de 12 à 17 pour lesquels il sera applicable le 30 septembre 2021). Pour les personnes intervenant dans les lieux concernés, dont les agents, il s'appliquera à compter du 30 août 2021.

Quant à l'obligation vaccinale, elle entrera en application progressivement :

- à compter du lendemain de la publication de la loi en principe : les professionnels pourront encore exercer leur activité en présentant un test virologique négatif au covid-19 ;
- à compter du 15 septembre 2021 : plus de possibilité de présenter un test négatif. Pour continuer à travailler, les professionnels devront être vaccinés (sauf dans certains cas que nous verrons plus bas).

## 1. Prolongation du régime de gestion de la sortie de crise sanitaire

La loi prolonge le régime de gestion de la sortie de crise sanitaire au 15 novembre 2021 au lieu du 30 septembre initialement. Ce régime permet notamment au Premier ministre de prendre des mesures de restrictions quant à la circulation des personnes et l'accès aux établissements recevant du public et d'imposer le « pass sanitaire ».

**A noter :** le Gouvernement souhaitait une prolongation jusqu'au 31 décembre 2021.

### 1.1 La forme de la présentation du « pass sanitaire »

La loi limite les données accessibles aux personnes chargées de contrôler le « pass sanitaire » qui ne peuvent ni les conserver ni les utiliser à d'autres fins, et précise que pour accéder aux divers lieux/établissements/événements, la présentation des papiers d'identité ne pourra être exigée que par les agents des forces de l'ordre.

Les professionnels d'établissements /lieux ouverts au public peuvent présenter un justificatif vaccinal à l'employeur qui pourra alors le conserver jusqu'au 15 novembre 2021.

**Pour la CFDT, la précision du champ d'application du « pass sanitaire » était nécessaire** au regard de la nature de la mesure et de ses conséquences notamment pour les agents. Mais des questions subsistent, notamment celle de savoir qui sont les personnes qui, intervenant sur les lieux/établissements/services, sont soumises à cette obligation.

### 1.2 Les conséquences du défaut de présentation du « pass sanitaire » Suppression du licenciement au profit d'une suspension du contrat de travail

Il est prévu que les agents publics qui ne sont pas en mesure de présenter leur « pass » et qui n'ont pas convenu avec leur employeur d'utiliser des jours de repos ou de congés annuels, se verront appliquer une suspension de travail sans rémunération le jour même. Et ce, jusqu'à ce qu'ils produisent les justificatifs requis.



La décision de suspension n'est pas une sanction disciplinaire, Il s'agit d'une mesure prise dans l'intérêt du service pour des raisons d'ordre public afin de protéger la santé des personnes.

Si cette situation perdure au-delà d'une durée équivalente à 3 jours travaillés, l'employeur doit convoquer l'agent à un entretien pour examiner avec lui les moyens de régulariser la situation, notamment les possibilités d'affectation, le cas échéant temporaire, au sein de l'administration ou l'établissement sur un autre poste sans contact avec le public.

**Pour la CFDT, la suppression de la cause de révocation prévue dans le texte initial est opportune.** La loi oblige désormais à un dialogue entre l'employeur et l'agent qui pourrait permettre de débloquer certaines situations. Nous saluons l'incitation des employeurs à proposer aux agents concernés son affectation temporaire sur un poste non soumis au « pass sanitaire ». Les modalités de suspension du contrat de travail ou réaffectation sur un autre poste mériteraient d'être formalisées (présence d'un écrit, délai, garantie d'un retour sur le même poste ou un poste équivalent, etc). L'absence de précision pourrait être de nature à créer une insécurité pour les agents.

**Attention**, si la non-présentation du « pass sanitaire » ne pourra pas constituer en soi une cause de révocation, cela n'interdit pas à l'employeur de révoquer pour une autre cause. Cela dit, le « pass sanitaire » n'est pour le moment applicable que pour la période comprise entre le 30 août et le 15 novembre 2021. Quoi qu'il en soit, en aucun cas, le non-respect de l'obligation de « pass sanitaire » ne pourra selon nous constituer une faute.

## 2. Instauration d'une obligation vaccinale pour le personnel soignant

### 2.1 Qui est concerné ?

Cette obligation est notamment applicable aux personnes exerçant leurs activités dans les établissements et services de santé et médico-sociaux, ainsi qu'aux personnels de santé exerçant hors de ces établissements et services, aux agents employés à domicile pour des personnes en situation de perte d'autonomie ou de handicap, aux pompiers des services d'incendie et de secours, à certaines personnes investies de missions de sécurité civile (militaires, pilotes et personnels navigants et membres des associations agréées), aux personnes exerçant des activités de transport sanitaire ainsi qu'aux prestataires de services et distributeurs de matériel médical.

Cependant, les personnes qui justifient d'une contre-indication à la vaccination sont exemptées de l'obligation vaccinale (sur présentation d'un certificat médical qui peut comprendre une date de validité). Un décret doit venir préciser les cas de contre-indication en question après avis de la Haute Autorité de santé.

### 2.2 Comment les agents justifient-ils de leur vaccination ?

Les agents publics concernés par l'obligation vaccinale doivent présenter un justificatif de leur vaccination, ou le cas échéant, un certificat de contre-indication à la vaccination ou encore, un certificat de rétablissement après une contamination par le Covid-19 à leur employeur (jusqu'au 14 septembre 2021, ils ont également la possibilité de présenter le résultat négatif d'un test virologique). Les éléments permettant d'établir ces justificatifs seront déterminés par décret.

La loi définitivement adoptée précise désormais que les personnes soumises à l'obligation vaccinale contre le Covid-19 peuvent transmettre le certificat de rétablissement ou le certificat médical de contre-indication au médecin du travail compétent, qui informe l'employeur, sans délai, de la satisfaction à l'obligation vaccinale avec, le cas échéant, le terme de validité du certificat transmis.

Cette mention est une nette amélioration par rapport au texte initial de base et **va dans le sens des observations que la CFDT avait formulées relatives au respect du secret médical** des salariés et agents vis-à-vis de l'employeur.



Cette procédure ne permet cependant pas de garantir totalement le respect du secret médical :

- D'abord, dans le cas où le certificat de contre-indication comporte un terme dont l'employeur aura forcément connaissance et qui révélera que le salarié présente une contre-indication au vaccin.
- Ensuite, parce que la loi ne précise pas que l'agent peut également remettre son certificat de statut vaccinal au médecin du travail.

**Pour la CFDT, le salarié doit, en tout état de cause, pouvoir remettre son certificat de statut vaccinal au médecin du travail.**

### 2.3 Comment sont conservées les données ?

La loi dispose désormais que les employeurs conservent les données de manière sécurisée jusqu'à la fin de l'obligation vaccinale (ils devront ensuite les détruire).

**La CFDT** regrette qu'aucune précision ne soit faite sur le caractère « sécurisé » de cette conservation.

### 2.4 Quelles sont les conséquences du non-respect de l'obligation vaccinale pour le salarié ou l'agent ?

Le non-respect de l'obligation vaccinale entraîne une interdiction d'exercer qui conduit à une suspension de travail sans rémunération, à moins que l'agent n'utilise, avec l'accord de son employeur, des jours de repos ou de congés annuels. La suspension prend fin dès que l'agent remplit l'obligation vaccinale.

La décision de suspension n'est pas une sanction disciplinaire, Il s'agit d'une mesure prise dans l'intérêt du service pour des raisons d'ordre public afin de protéger la santé des personnes.

Si contrat il y a, il prendra fin à son terme même si celui-ci intervient pendant la suspension.

Précision notable : pendant cette suspension, l'agent conserve le bénéfice des garanties de protection sociale complémentaire auxquelles il a souscrit.

**Pour la CFDT, la suppression de la cause de révocation prévue dans le texte initial est importante.** Celle-ci était particulièrement sévère, d'autant qu'elle n'est prévue pour aucune des obligations vaccinales déjà existantes pour le personnel soignant. La loi privilégie dorénavant des échanges entre l'employeur et l'agent qui doivent permettre de débloquer certaines situations.

En revanche, les modalités de la suspension du contrat mériteraient d'être précisées afin de mieux sécuriser la situation de l'agent (présence d'un écrit, délai, garantie d'un retour sur le même poste...).

**Attention**, si la non-présentation du certificat de statut vaccinal ne pourra pas constituer en soi une cause de révocation, cela n'interdit pas à l'employeur de licencier pour une autre cause. Quoiqu'il en soit, en aucun cas, le non-respect de l'obligation vaccinale ne pourra selon nous constituer une faute.

## 3. Instauration d'une autorisation spéciale d'absence pour vaccination

La loi introduit une autorisation spéciale d'absence pour se rendre aux rendez-vous médicaux liés aux vaccinations contre la covid-19. Une autorisation d'absence peut également être accordée à l'agent qui accompagne le mineur ou le majeur protégé dont il a la charge.

Cette absence est rémunérée et assimilée à une période de travail effectif.

**La CFDT** salue l'autorisation d'absence pour vaccination qui s'impose à l'employeur mais regrette qu'aucune disposition n'ait été prévue pour permettre de faire face à d'éventuels effets secondaires fréquemment observés dans les 24h-48h suivant l'injection.

