

FAQ - OBLIGATION VACCINALE ANTI-COVID POUR LES PROFESSIONNELS INTERVENANT A L'HOPITAL

Cette FAQ a pour objet de préciser les modalités de mise en œuvre de l'obligation vaccinale pour les professionnels intervenants à l'hôpital et spécifiquement le calendrier de l'obligation ainsi que les justificatifs requis pour le contrôle des agents.

TEXTES DE REFERENCE

- Loi n°2021-1040 du 5 août 2021 relatif à la gestion de la crise sanitaire
- Loi n° 2021-689 du 31 mai 2021 relative à la gestion de la sortie de crise sanitaire ;
- Décret n°2021-1058 du 7 août 2021 relatif aux systèmes d'informations mentionnés à l'article 11 de la loi n°2020-546 prorogeant l'état d'urgence sanitaire et complétant le décret n°2020-1690 autorisant la création d'un traitement de données à caractère personnel relatif aux vaccinations ;
- Décret n°2021-1059 du 7 août 2021 modifiant le décret n°2021-699 prescrivant les mesures générales nécessaires à la gestion de la sortie de crise sanitaire
- Arrêté du 7 août 2021 prescrivant les mesures générales nécessaires à la gestion de la sortie de crise sanitaire ;
- Arrêté du 1er juin 2021 prescrivant les mesures générales nécessaires à la gestion de la sortie de crise sanitaire.
- Instruction de la DGCS du 10/08/2021 relative à l'adaptation des mesures de protection dans les établissements et services accueillant des personnes âgées et de personnes en situation de handicap.

Le ministère de la santé a mis à disposition une FAQ relative à la vaccination obligatoire accessible au lien suivant : <https://solidarites-sante.gouv.fr/grands-dossiers/vaccin-covid-19/je-suis-un-professionnel-de-sante-du-medico-social-et-du-social/article/l-obligation-vaccinale#controle>

PERIMETRE DE L'OBLIGATION VACCINALE

1. Quels sont les professionnels concernés par l'obligation vaccinale ?

L'article 12 de la loi du 5 août 2021¹ précise la liste des professionnels concernés par l'obligation vaccinale. Celle-ci concerne au sein des établissements de santé et ESMS :

- Les personnels soignants et les personnels administratifs et techniques exerçant dans ces établissements et services, qu'ils soient employés directement ou non par ces établissements et services ;
- Les salariés des prestataires intervenant de façon récurrente et planifiée (*ménage, blanchisserie, gestion des déchets...*) au sein de ces établissements et services sont aussi concernés par l'obligation de vaccination.

NB : Les ambulanciers et personnes exerçant l'activité de transport sanitaire sont bien concernés par l'obligation vaccinale au titre de l'article 12 de la loi du 5 août 2021.

En revanche, cette obligation ne s'applique pas :

- Aux personnes chargées de l'exécution d'une tâche ponctuelle au sein des locaux dans lesquels les personnes mentionnées aux 1°, 2°, 3° et 4° du I de l'article 12 exercent ou travaillent.
→ Un intervenant ponctuel accomplit une tâche spécifique et exceptionnelle, il n'intervient pas de façon planifiée et récurrente ;

¹ I de l'article 12 de la loi n°2021-1040 du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire définit le champ d'application de l'obligation de vaccination.

- Aux opérateurs funéraires, malgré des missions en période épidémique récurrentes et non exceptionnelles eu égard au caractère non planifiable et ponctuel de leur tâche ;
- Aux professionnels des sièges administratifs des organismes gestionnaires lorsqu'ils ne sont pas situés dans les mêmes locaux que les établissements ou services soumis à l'obligation vaccinale (secteur privé) ;
- Aux agents accompagnant des détenus dans les établissements de santé et aux agents publics en charge de missions de contrôle (police, inspection du travail, services vétérinaires, services de la répression des fraudes, douanes, etc.) ainsi que tous les professionnels de la justice (magistrats, greffiers, auxiliaires de la justice tels que les avocats et les interprètes...).

Le V de l'article 13 de la loi du 5 août 2021 prévoit qu'il incombe à l'employeur de contrôler le respect de l'obligation vaccinale pour les personnes placées sous sa responsabilité. En revanche, le contrôle du respect de l'obligation vaccinale pour les autres professionnels concernés relève de la compétence de l'agence régionale de santé. Les intervenants libéraux sont contrôlés par les ARS pour leurs pratiques libérales et par le directeur d'établissement s'ils interviennent dans des établissements soumis à obligation vaccinale.

2. Les Groupements de coopérations sanitaires (GCS) sont-ils concernés par l'obligation vaccinale ?

Le groupement de coopération sanitaire n'est pas visé dans l'article 12 de la loi du 5 août 2021 fixant le champ d'application de l'obligation vaccinale.

Toutefois, les GCS ayant un objet et des activités sanitaires (faciliter, d'améliorer ou de développer l'activité de ses membres²), et étant composés de membres qui sont des établissements de santé au sein desquels les professionnels sont soumis à l'obligation vaccinale, on peut déduire par analogie que les personnels exerçant au sein des GCS, qu'ils soient directement employés par un GCS ou mis à disposition, sont soumis à l'obligation vaccinale.

3. Les étudiants en santé, stagiaires et apprentis sont-ils concernés par l'obligation vaccinale ?

OUI : L'obligation vaccinale contre la covid-19 est applicable à l'ensemble des étudiants et élèves en santé ainsi qu'à l'ensemble des étudiants des formations pour les professions à usage de titre. Les professionnels et les formateurs des instituts de formation paramédicale sont également soumis à cette obligation. Tous les autres étudiants et stagiaires (issus de formations en dehors du secteur de la santé) sont soumis à l'obligation vaccinale durant leur période d'exercice dans un établissement concerné par l'obligation vaccinale.

Conformément au V. de l'article 13 de la loi du 5 août 2021 :

- Le contrôle du respect de l'obligation vaccinale doit être effectué par l'employeur pour les étudiants, stagiaires et apprentis salariés sous sa responsabilité :
 - Les étudiants de 2^{ème} cycle des études de médecine, maïeutique, odontologie et pharmacie relèvent du CHU de rattachement ;
 - Les étudiants de 3^{ème} cycle des études de médecine, maïeutique, odontologie et pharmacie, le contrôle relève du CHU de rattachement, ou par délégation du CH terrain de stage (les étudiants en stage ambulatoire relèvent du contrôle du CHU de rattachement) ;
 - Les agents de la fonction publique hospitalière en études promotionnelles relèvent de leur établissement employeur d'origine ;
 - Les étudiants et élèves des formations en alternance, salariés recrutés sur contrat de professionnalisation ou d'apprentissage relèvent de leur établissement employeur ;
 - Les étudiants en stage ponctuel dans les établissements concernés par l'obligation vaccinale relèvent de cet établissement d'accueil.
- Le contrôle du respect de l'obligation vaccinale doit être effectué par les agences régionales de santé pour les autres étudiants et stagiaires des formations en santé :

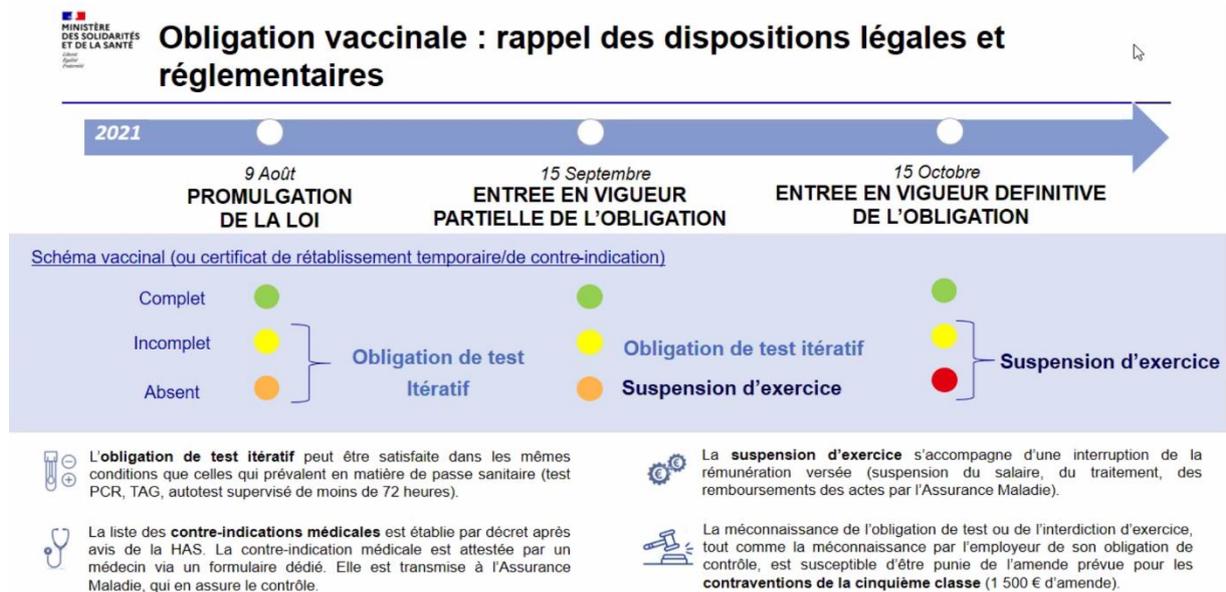
² Article L6133-1 du Code de la santé publique

- Etudiants/élèves admis en 2ème année de 1er cycle de formation de médecine, de maïeutique, d'odontologie et de pharmacie ;
- Elèves et étudiants des formations paramédicales.

A ce titre, il incombe aux universités et instituts de formation de transmettre à l'ARS les listes des étudiants comprenant les nom, prénoms, et date de naissance des étudiants/élèves inscrits et en cours de formation.

Attention : Les étudiants en 1ère année de PASS/L.AS ne sont pas concernés par cette obligation vaccinale

LE CALENDRIER DE L'OBLIGATION VACCINALE



4. Les professionnels de santé doivent-ils obligatoirement présenter un schéma vaccinal complet depuis le 7 août 2021 ?

NON : un schéma vaccinal complet n'est pas requis à la date du 7 août 2021. Un régime transitoire est mis en place jusqu'au 14 septembre 2021.

Toutefois, du 7 août au 14 septembre, en l'absence de schéma complet les professionnels doivent présenter soit :

- Le résultat, pour sa durée de validité, de l'examen de dépistage virologique, test ou autotest valide 72h, ne concluant pas à une contamination COVID-19 ;
- Un certificat de rétablissement (pour sa durée de validité)

A défaut, l'agent ne peut exercer son activité et s'expose à la mise en œuvre par l'employeur d'une mesure de suspension.

5. Quels justificatifs doivent être présentés à partir du 15 septembre 2021, en l'absence de schéma vaccinal complet ?

A partir du 15 septembre 2021, tout professionnel de santé ou tout agent exerçant dans un établissement concerné par l'obligation vaccinale doit avoir présenté à son employeur un certificat de statut vaccinal attestant avoir reçu au moins une dose. En l'absence de schéma vaccinal complet, les agents devront présenter le résultat,

pour sa durée de validité, de l'examen de dépistage virologique, test ou autotest valide 72h, ne concluant pas à une contamination COVID-19.

A défaut, l'agent ne peut plus exercer son activité et s'expose à la mise en œuvre par l'employeur d'une mesure de suspension.

6. Que se passe-t-il à partir du 15 octobre 2021, date de fin de la période dérogatoire sur l'application de l'obligation vaccinale ?

A compter du 15 octobre, l'obligation vaccinale sera réputée définitive pour tous les professionnels de santé, aucun dépistage ne sera admis en substitution.

A défaut, l'agent ne pourra plus exercer son activité et s'expose à la mise en œuvre par l'employeur d'une mesure de suspension.

7. L'obligation vaccinale des professionnels de santé prendra-t-elle fin le 15 novembre ?

NON : Si l'article 1^{er} de la loi du 5 août 2021 prévoit l'application du passe sanitaire jusqu'à la fin de la période de gestion de sortie de la crise sanitaire, il n'en va pas de même pour l'obligation vaccinale. Celle-ci demeurera effective au-delà du 15 novembre 2021 (et n'a pas de date limite d'application à ce jour).

8. Quelle autorité peut être habilitée à opérer la vérification du passe sanitaire ?

Il faut se référer à l'article 49-1 du décret du 1^{er} juin 2021 (modifié par le décret du 7 août 2021³) qui prévoit que les documents justificatifs suivants puissent être vérifiés dans les conditions prévues à l'article 2-3 du même décret :

- Le résultat de l'examen de dépistage virologique
- Le certificat de rétablissement
- Le justificatif de statut vaccinal
- Le justificatif attestant d'une contre-indication médicale

Concrètement, ces justificatifs peuvent être présentés sous format papier ou numérique, enregistré sur l'application mobile " TousAntiCovid " ou tout autre support numérique au choix de la personne concernée.

Les personnes habilitées à contrôler les passes sanitaires sont notamment les responsables des lieux, établissements et services dont l'accès est subordonné à leur présentation. Les chefs d'établissement sont ainsi habilités à déterminer nommément les personnes et services autorisés à contrôler les justificatifs pour leur compte, dans le respect des modalités suivantes :

- Mise en place d'un registre listant les personnes et services ainsi habilités, la date de leur habilitation ainsi que les jours et horaires des contrôles effectués par ces personnes et services doit être établi
- Les services habilités disposent uniquement de l'accès à certaines informations et notamment la possibilité de lire les noms prénoms, date de naissance de la personne concernée par le justificatif ainsi qu'un résultat positif ou négatif de détention d'un certificat conforme
- Le préfet du département doit en être informé

L'employeur peut également déléguer à un prestataire sa responsabilité de contrôle dans les établissements de plus de 2 000 salariés/agents mais il est nécessaire que les personnes délégataires de ce pouvoir respectent les dispositions du RGPD et de la CNIL.

³ Décret n°2021-1059 prévoit les modalités de contrôle des justificatifs et de la vaccination obligatoire

LES JUSTIFICATIFS ALTERNATIFS PENDANT LA PERIODE TRANSITOIRE DE MISE EN ŒUVRE DE L'OBLIGATION VACCINALE

9. Quel sont les tests de dépistage pouvant être utilisés par les agents pendant la période transitoire de la mise en œuvre de l'obligation vaccinale ?

Pendant cette période transitoire les tests de dépistage suivants peuvent être utilisés :

- Le RT-PCR ;
- Le test antigénique⁴ ;
- Possibilité d'autotests à condition d'être réalisés sous la supervision d'un professionnel de santé.

Pour les professionnels non vaccinés, les établissements ont la possibilité d'organiser des campagnes itératives de réalisation d'autotests supervisés, leur permettant ainsi de continuer d'exercer jusqu'au 15 septembre (*et jusqu'au 15 octobre pour les professionnels ayant reçu une 1^{ère} injection*). L'opération est réalisée sous la supervision d'un professionnel de santé appartenant à la liste suivante : médecin ; pharmacien ; infirmier ; sage-femme ; chirurgien-dentiste ; masseur-kinésithérapeute.

En cas d'autotest positif, la personne doit être orientée vers un test RT-PCR de confirmation dans les plus brefs délais.

10. Des cas de contre-indication médicale à la vaccination obligatoire existent-ils ?

OUI : L'annexe II de l'article 1^{er} du décret n°2021-699 prévoit les cas suivants de contre-indication

« I. – Les cas de contre-indication médicale faisant obstacle à la vaccination contre la covid-19 mentionnés à l'article 2-4 sont :

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

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

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

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

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

« II. – Les cas de contre-indication médicale temporaire faisant obstacle à la vaccination contre la covid-19 mentionnés à l'article 2-4 sont :

« 1° Traitement par anticorps monoclonaux anti-SARS-CoV-2.

« 2° Myocardites ou péricardites survenues antérieurement à la vaccination et toujours évolutives. ».

11. Des justificatifs sont-ils prévus en cas de contre-indication médicale ?

OUI : Les agents présentant une contre-indication médicale⁵ doivent présenter un certificat médical de contre-indication. Ce document est remis par un médecin ou par la médecine du travail à la personne concernée qui le transmet à l'organisme d'assurance maladie auquel elle est rattachée en vue de la délivrance du passe sanitaire. Ce certificat peut comprendre une date de validité⁶.

⁴ Décret n°2021-1059 prévoit que pour les tests antigéniques le décret précise que seuls ceux permettant la détection de la protéine N du SARS-CoV-2 peuvent être valablement acceptés pour le passe sanitaire

⁵ Décret n°2021-699 – Annexe II de l'article 1^{er}

⁶ Article 13 de la loi n°2021-1040

L'article 49-1 du Titre V bis sur la vaccination obligatoire⁷ ne prévoit pas une la mise en place de tests réguliers pour les personnes disposant d'un certificat de contre-indication à la vaccination. Toutefois, cela n'interdit pas pour autant à l'établissement de demander un test de dépistage à l'agent en cas de suspicion ou de cluster local.

12. L'agent doit-il prendre un jour de congé pour se rendre à un rendez-vous de vaccination ?

NON : Un mécanisme d'autorisation spéciale d'absence (ASA)⁸ est prévu, afin de permettre aux salariés, stagiaires et agents publics de se rendre aux rendez-vous médicaux liés à la vaccination contre le COVID-19, y compris celle d'un mineur ou un majeur protégé dont il a la charge, sous réserve des nécessités de continuité de service. La durée de l'ASA doit correspondre strictement au temps nécessaire pour la vaccination.

- Ces ASA n'entraînent aucune diminution de rémunération ;
- Elles sont assimilées à une période de travail effectif dans le cadre de la détermination de la durée des congés payés, ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par le salarié.

Une ASA peut également être accordée en cas d'effets secondaires liées à la vaccination (pour le jour et le lendemain de la vaccination).

13. Une procédure d'indemnisation peut-elle être mise en œuvre en cas de préjudice directement imputable à une vaccination obligatoire ?

OUI : Dans le cas où des dommages corporels directement imputables à une vaccination obligatoire contre la covid-19 seraient constatés, l'Office national d'indemnisation des accidents médicaux, des affections iatrogènes et des infections nosocomiales assurera la réparation intégrale des préjudices subis dans les conditions mentionnées à l'article L. 3111-9 du Code de la santé publique.

PROCEDURE MISE EN ŒUVRE EN CAS DE REFUS DE L'OBLIGATION VACCINALE PAR UN AGENT

14. Quelle procédure doit être appliquée si un agent refuse de présenter les justificatifs requis ?

A partir du 9 août 2021, lorsqu'un agent soumis à l'obligation vaccinale n'est pas en mesure de présenter les justificatifs permettant de garantir sa situation, il ne peut exercer son activité et s'expose à la mise en œuvre par l'employeur d'une mesure de suspension.

Conformément à l'article 14 de la loi du 5 août 2021, l'agent peut, avec l'accord de son employeur, utiliser ses jours de congés payés et de repos conventionnels pour régulariser sa situation.

Après l'épuisement de ses jours de congé le cas échéant, l'agent qui n'est pas en mesure de présenter les justificatifs requis doit être suspendu, le jour même, par son employeur qui lui notifie par tout moyen la suspension de ses fonctions ou de son contrat de travail. La notification peut prendre la forme d'une remise en main propre, contre émargement ou devant témoins, d'un document écrit officialisant la suspension et constatant l'absence de présentation des justificatifs requis.

Cette décision de suspension faisant grief à l'agent, elle peut être contestée devant le juge administratif dans les conditions de droit commun sous réserve de mentionner les voies de recours.

15. Un agent suspendu doit-il bénéficier d'un entretien avec son employeur ?

⁷ Décret n°2021-1059

⁸ Article 17 de la loi n°2021-1040

Conformément à l'article 14 de la loi du 5 août 2021, l'agent ne se soumettant pas à l'obligation vaccinale doit être informé sans délai par son employeur des conséquences de son refus. L'employeur doit préciser :

- La date d'effet de l'interdiction d'exercer ;
- Les moyens de régulariser la situation comme l'éventuelle possibilité de mobiliser les congés payés et les jours de repos conventionnels avec l'accord de son employeur ;
- En l'absence de régularisation, les conséquences d'une décision de suspension.

En l'absence de précisions spécifiques quant aux modalités d'information, les recommandations du ministère de la Santé préconisent que cette information prenne la forme d'un entretien.

L'agent doit, sans délai, faire savoir par quel moyen, avec l'accord de son employeur, il entend régulariser sa situation.

16. A partir de quelle date l'employeur peut-il avoir recours à la suspension ?

L'article 14 de la loi du 5 août 2021 prévoit la possibilité pour l'employeur de suspendre le salarié ou l'agent public qui n'est pas en mesure de fournir les justificatifs requis, c'est-à-dire :

- **À compter du 9 août 2021 et jusqu'au 15 septembre** : un examen de dépistage virologique, un certificat de statut vaccinal complet, un certificat de rétablissement ou un certificat médical de contre-indication à la vaccination
- **À compter du 15 septembre 2021** : un certificat de statut vaccinal d'au moins une dose et un examen de dépistage virologique, un certificat de statut vaccinal complet, un certificat de rétablissement ou un certificat médical de contre-indication à la vaccination
- **À compter du 15 octobre 2021** : un certificat de statut vaccinal complet, un certificat de rétablissement ou un certificat médical de contre-indication à la vaccination

17. La période de suspension est-elle une période de travail effectif ?

NON : La période de suspension n'est pas comptabilisée comme période de travail effectif pour déterminer le nombre de jours de congés payés. La décision de suspension n'est pas une sanction disciplinaire et est à distinguer de la suspension prévue à l'article 30 du statut général de la fonction publique. Il s'agit d'une mesure spécifique prise dans l'intérêt du service pour des raisons d'ordre public afin de protéger la santé des personnes.

Toutefois, un agent public suspendu reste soumis à la réglementation encadrant le cumul d'activité dans la fonction publique. En outre, un professionnel de santé ne satisfaisant pas son obligation vaccinale ne peut exercer en tant que tel que soit les modalités d'exercice.

18. Quelles sont les conséquences de cette suspension ?

- L'agent ne perçoit plus sa rémunération, mais conserve le bénéfice des garanties de protection sociale complémentaire auxquelles il a souscrit ;
- Si la période de suspension s'étale sur au moins 30 jours, l'employeur ou l'ARS en informe le Conseil National de l'ordre dont relève l'agent ;
- Lorsque le contrat d'un agent en CDD suspendu arrive son terme, celui ne peut être renouvelé.

19. A quelle date prend fin la période de suspension ?

La suspension prend fin dès que l'agent public remplit les conditions nécessaires à l'exercice de son activité.

20. Dans le cadre d'un non renouvellement de CDD en raison du refus de l'agent de se soumettre à l'obligation vaccinale, l'employeur est-il tenu de lui verser l'allocation de retour à l'emploi (ARE) ?

Lorsqu'un agent en CDD ne satisfait pas à l'obligation vaccinale et est suspendu, son contrat ne peut être renouvelé lorsqu'il arrive à son terme. Si, sous réserve qu'il se conforme à l'obligation vaccinale, l'établissement est en mesure de lui proposer un renouvellement, l'agent ne semble pas se trouver dans des conditions de privation involontaire d'emploi donnant lieu au versement de l'ARE.

21. Quelles sont les spécificités de la suspension d'un praticien hospitalier ?

Le contrôle de l'obligation vaccinale des praticiens hospitaliers (PH) incombe à son établissement employeur. Lorsque le praticien est suspendu parce qu'il ne remplit pas les conditions fixées par l'article 13 de la loi n°2021-1040 du 5 août 2021, le Centre National de Gestion (CNG) doit être informé par l'employeur par tout moyen approprié.

La date de début de la suspension est portée à la connaissance du CNG.

Dès lors que le praticien atteste auprès de son employeur satisfaire à l'obligation vaccinale, la mesure de suspension est levée. Le directeur de l'établissement en informe le CNG et précise la date de levée de la mesure de suspension. Ce courrier rappelle également la date à laquelle la suspension a pris effet et précise la durée totale de la suspension. Le praticien est destinataire en copie des courriers adressés au centre national de gestion.

Pour les PH en période probatoire, la durée de la suspension n'est pas considérée comme une période de services effectifs permettant la validation de la période probatoire prévue à l'article R. 6152-13 du code de la santé publique. La durée de la période probatoire est donc prorogée de la durée de la suspension.

22. Un agent public peut-il être suspendu s'il est en arrêt maladie ?

L'arrêt maladie est une position d'activité qui ne soustrait pas un agent à son obligation vaccinale. Si un agent se trouve en arrêt maladie avant l'entrée en vigueur de l'obligation vaccinale, l'employeur demeure habilité à solliciter auprès de l'agent les justificatifs à fournir en vue de sa reprise du travail et l'informe des conséquences en cas de non-respect, en particulier si la durée et l'échéance de l'arrêt ne permet pas à l'agent de s'y conformer dans les délais impartis.

La réception de l'arrêt maladie pendant la période de suspension ne vient pas interrompre celle-ci.

23. Que faire en cas de suspicion d'usage ou de productions de faux certificats sanitaires ?

L'article 14 de la loi du 2 août 2021 prévoit une sanction pénale en cas d'établissement et d'usage par un professionnel d'un faux certificat de statut vaccinal ou d'un faux certificat médical de contre-indication à la vaccination contre la covid 19 conformément au chapitre 1er du titre IV du livre IV du code pénal (article l'article 441-1 du code pénal).

Ainsi, si l'établissement a connaissance de la détention par un ou plusieurs agents de faux justificatifs, il peut disposer de quatre modalités d'actions cumulatives :

- Engager une procédure disciplinaire au niveau de l'établissement
- Faire un signalement auprès du Conseil de l'ordre compétent
- Saisir le procureur de la République en application de l'article 40 du Code de procédure pénal (ce dernier décidera ensuite de l'opportunité des poursuites)
- Faire un signalement auprès de la CPAM

Si une procédure était engagée à l'encontre d'un professionnel de santé, le procureur en informerait le conseil national de l'ordre qui disposerait alors de la possibilité de se constituer partie civile s'il estime que les faits causent un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de ces professions réglementées.

Il convient de se référer aux critères établis par la jurisprudence qui définit ces infractions comme celles commises par un praticien dans l'exercice de ses fonctions et de nature à porter atteinte à la considération de l'ensemble de la profession. (C. Cass 6/07/1994) c'est à dire un fait susceptible de jeter le discrédit sur cette profession et aux intérêts communs qu'elle a la charge de défendre. Il faut toutefois préciser, qu'aux termes d'une jurisprudence constante du Conseil d'Etat, il est impossible pour un ordre d'engager des poursuites disciplinaires à l'encontre de professionnels non-inscrits à son tableau.

24. Par quels moyens l'employeur peut-il conserver le justificatif de l'obligation vaccinale ?

Par principe, la vérification du respect de l'obligation de vaccination des professionnels incombe à l'employeur. En conséquence, et conformément à l'article 13 de la loi n°2021-1040 du 5 août 2021 relatif à la gestion de la crise sanitaire, les employeurs peuvent conserver les résultats des vérifications de satisfaction à l'obligation vaccinale contre la covid-19, jusqu'à la fin de l'obligation vaccinale. Ils s'assurent de la conservation sécurisée de ces documents et, à la fin de l'obligation vaccinale, de la bonne destruction de ces derniers⁹.

A ce titre l'employeur peut s'appuyer sur les données relatives aux professionnels de santé déjà recensées par les services de santé au travail. Il faut bien préciser que les certificats de contre-indication doivent obligatoirement être transmis par les services de santé au travail à l'employeur.

Les certificats de rétablissement ou certificats de contre-indication médicale peuvent être transmis par le professionnel au médecin du travail, qui informe l'employeur de la satisfaction à l'obligation vaccinale et, le cas échéant, du terme de validité du certificat transmis. Les employeurs peuvent toutefois être directement destinataires de ces certificats de contre-indication ou de rétablissement.

25. L'établissement d'accueil doit-il contrôler l'obligation vaccinale des agents de sociétés d'intérim intervenant dans l'établissement ?

En l'état, la responsabilité de la vérification de l'obligation vaccinale pour un agent issue d'une société d'intérim ne relève pas de l'établissement d'accueil. Les agents demeurent soumis à l'obligation vaccinale dont la vérification incombe à leur employeur, l'agence d'intérim¹⁰.

26. Les employeurs peuvent-ils eux-mêmes faire l'objet d'un contrôle ?

OUI : l'obligation de contrôle du respect de l'obligation vaccinale par les employeurs peut être contrôlée par plusieurs agents habilités à constater et rechercher le manquement à l'obligation de contrôle de l'employeur¹¹:

- Les officiers et agents de police judiciaire conformément au code pénal ;
- Tous les professionnels de l'inspection relevant de l'ARS

La méconnaissance de l'obligation de contrôler le respect de l'obligation vaccinale, est punie de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe (jusqu'à 1500 euros). Si une telle violation est verbalisée à plus de trois reprises dans un délai de trente jours, les faits sont punis d'un an d'emprisonnement et de 9 000 € d'amende. Les agents mentionnés à l'article L. 1312-1 du code de la santé publique peuvent constater et rechercher le manquement mentionné à la première phrase du présent alinéa.

27. Quelles sont les modalités de conservation des données par les autorités compétentes ?

Il résulte de l'article 11 du décret du 25 novembre 2020¹², que l'autorité chargée du contrôle de l'obligation vaccinale pour les agents est habilitée à détenir ce type de données concernant ses personnels soumis à cette disposition, dans le respect de la réglementation relative à la protection des données personnelles.

Les employeurs sont autorisés à récupérer les données existantes au sein de l'établissement. La direction peut organiser leur recensement directement auprès des agents, selon les modalités qui semblent les plus opportunes pour l'établissement et dans le respect des dispositions prévues au 2-3 de l'arrêté du 1^{er} juin 2021.

⁹ Article 13 – IV loi n°2021-1040

¹⁰ Article 13 II alinéa 2

¹¹ Article L. 1312-1 du code de la santé publique

¹² Décret n° 2020-1690 du 25 novembre 2020 concernant la création d'un traitement automatisé de données à caractère personnel dans le cadre de la campagne de vaccination) (modifié par le décret du 7 août 2021 prévoit l'ajout d'une nouvelle finalité de traitement dans le cadre du contrôle de l'obligation vaccinale.

Le service de santé au travail reste cependant destinataire de tout ce qui relève des exceptions notamment des contre-indications médicales.

28. Quel est le délai de conservation des données individuelles de dépistage ?

Conformément à l'article 8 de la loi n°2021-1040, la conservation des données relatives à une personne ayant fait l'objet d'un examen de dépistage virologique ou sérologique concluant à une contamination COVID-19 peut être conservée pour une durée de six mois après leur collecte.

29. Quel est le délai de conservation des justificatifs de l'obligation vaccinale par les employeurs ?

Conformément à l'article 13- IV de la loi n°2021-1040, les employeurs et les ARS peuvent conserver les résultats des vérifications de la satisfaction à l'obligation vaccinale jusqu'à la fin de l'obligation vaccinale.