

Le Directeur Général

M. Alain GAUTRON
Secrétaire Général
Syndicat National Force Ouvrière
des Cadres des Organismes Sociaux
2, rue de la Michodière
75002 PARIS

Date : Paris, le vendredi 20 août 2021

N/Réf. : DDO/DRHR/DCARDT/D-2021-2808

Monsieur le Secrétaire Général,

Par courrier du 12 août 2021, vous me faites part de différentes observations et demandes quant à certaines des consignes données au Réseau de l'Assurance maladie pour la mise en œuvre de la loi n° 2021-1040 du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire.

En premier lieu, vous considérez que les salariés des DRSM, des centres d'examens de santé et des Ugecam qui exercent « *dans des espaces non accessibles au public* » devraient ne pas être soumis à l'obligation vaccinale et être placés temporairement en télétravail, « *a fortiori dans la mesure où cette loi spéciale ne s'applique que jusqu'au 15 novembre 2021* ».

Il me semble que vous faites une confusion entre l'obligation de présentation du pass sanitaire pour l'accès aux établissements de santé, définie au chapitre 1^{er} de la loi, et l'obligation vaccinale, définie au chapitre 2. Les deux obligations doivent être clairement distinguées car elles ont des champs et des modalités d'application bien distincts.

Le personnel du Service médical, des centres d'examens de santé et des établissements des secteurs sanitaire et médico-social des Ugecam est soumis à l'obligation vaccinale par l'article 12 de la loi qui vise, d'une part, les professionnels de santé et, d'autre part, les personnels autres que les professionnels de santé :

- soit parce qu'ils exercent dans l'un des services ou établissements de santé visés au paragraphe I.-1° de l'article 12, ce qui est notamment le cas des centres d'examens de santé et des établissements des secteurs sanitaire et médico-social des Ugecam,

- soit parce qu'ils travaillent « *dans les mêmes locaux* » que les professionnels de santé visés au paragraphe I.-2° de l'article 12, dont le champ d'application comprend notamment les praticiens conseils et les infirmiers du Service Médical. Le décret n°2021-1059 du 7 août 2021 précise que ces « *mêmes locaux* » sont entendus comme « *les espaces dédiés à titre principal à l'exercice de l'activité des professionnels mentionnés au 2° et des personnes mentionnées au 3° du même I ainsi que ceux où sont assurées, en leur présence régulière, les activités accessoires, notamment administratives, qui en sont indissociables* ».

Autrement dit, les personnels administratifs des établissements des secteurs sanitaire et médico-social des Ugecam sont soumis à l'obligation vaccinale parce qu'ils exercent dans un établissement de santé visé par la loi. Les personnels administratifs du Service médical sont soumis à l'obligation vaccinale parce qu'ils exercent dans les locaux dédiés au Service médical, en la présence régulière des praticiens conseils et des infirmiers du Service médical, des activités accessoires, notamment administratives, qui sont indissociables de l'activité principale de ces professionnels de santé.

Aucune des dispositions du chapitre 2 de la loi, relatif à l'obligation vaccinale, ne fait référence à la notion « *d'espaces non accessibles au public* », que vous évoquez mais qui concerne l'obligation de présentation du pass sanitaire pour accéder à certains établissements de santé, comme les services hospitaliers.

De même, l'échéance du 15 novembre 2021 à laquelle vous faites référence concerne l'obligation de présentation du pass sanitaire dans les établissements concernés et non l'obligation vaccinale.

En second lieu, vous considérez que la suspension du contrat de travail en cas d'impossibilité pour un salarié d'exercer son activité faute de satisfaire à l'obligation vaccinale doit s'inscrire dans le cadre de l'article 48 de la convention collective nationale de travail des employés et des cadres. L'article 48 concerne l'exercice du pouvoir disciplinaire par l'employeur (sanctions susceptibles d'être prononcées, procédure applicable).

La loi n° 2021-1040 du 5 août 2021 impose à l'employeur de contrôler la satisfaction à l'obligation vaccinale du salarié qui y est soumis. Si l'obligation n'est pas satisfaite, l'employeur n'a d'autre choix que de constater que l'activité ne peut pas être exercée. Un dialogue s'engage alors avec le salarié pour comprendre ce qui pose difficulté et lui permettre de régulariser sa situation. A défaut de régularisation, la loi prévoit que le contrat de travail peut être suspendu. Cette suspension temporaire n'a aucunement la nature d'une sanction disciplinaire et ne donne donc pas lieu à l'application de l'article 48. *A contrario*, si l'employeur ne procédait pas au contrôle du respect de l'obligation vaccinale et s'il ne tirait pas les conséquences de son contrôle sur la capacité du salarié à exercer son activité, il s'exposerait à des sanctions pénales, pouvant aller jusqu'à un an d'emprisonnement en cas de violation verbalisée à plus de trois reprises dans un délai de trente jours.

En troisième lieu, citant le document « Questions/réponses » publié sur le site du Ministère du travail, vous évoquez les données susceptibles d'être contrôlées par l'employeur et indiquez, notamment, que les justificatifs de l'obligation vaccinale n'ont pas vocation à être conservés par l'employeur. Je vous confirme que c'est le sens de la consigne donnée au Réseau : une fois le contrôle réalisé, l'employeur conserve seulement le résultat de ce contrôle (ex. : obligation vaccinale remplie jusqu'à telle date, en cas de certificat de rétablissement), pas le justificatif lui-même.

En quatrième et dernier lieu, vous citez l'exemption de l'obligation vaccinale prévue par la loi pour les personnes qui sont amenées à exercer une tâche ponctuelle dans les services et établissements de santé visés par la loi. Là encore, je vous confirme que cette précision a été apportée au Réseau : les salariés qui n'exercent que des tâches ponctuelles et dissociables de l'activité du service ou de l'établissement de santé – comme les personnels procédant au nettoyage en dehors des heures d'ouverture de l'établissement ou intervenant pour la réalisation de travaux ponctuels – ne sont pas soumis à l'obligation vaccinale.

Aussi, au vu de l'ensemble de ces éléments et considérant que la loi s'impose à tous, employeur comme salariés, je ne saurais accéder à votre demande de télétravail intégral. Je considère, en effet, qu'il est de ma responsabilité de ne pas contribuer à ce que le personnel qui y est soumis par la loi s'affranchisse de son obligation vaccinale. Les services s'attachent, en revanche, à ce que les efforts d'information et de pédagogie nécessaires soient réalisés à l'égard du personnel appelé à satisfaire à l'obligation vaccinale. Si des difficultés se présentent, un dialogue est engagé avec le salarié concerné pour comprendre ce qui fait défaut et permettre qu'il régularise sa situation.

Souhaitant que ces précisions permettent de lever toute interrogation quant à la mise en œuvre de l'obligation vaccinale au Service médical, dans les centres d'examens de santé et dans les établissements sanitaires et médico-sociaux des Ugecam je vous prie de croire, Monsieur le Secrétaire Général, à l'assurance de ma considération distinguée.



Thomas FATÔME