

PASSE SANITAIRE ET VACCINATION OBLIGATOIRE

A l'occasion de l'entrée en vigueur du passe sanitaire et de la vaccination obligatoire, les annonces gouvernementales, ainsi que l'usage qu'en font les employeurs, entretiennent volontairement la confusion sur les secteurs et les personnes concernées par ces obligations. Pourtant, la loi circonscrit strictement l'application de ces mesures à certaines activités et à certains lieux. Connaître exactement l'étendue et les limites de ces mesures,

c'est pouvoir mieux les combattre. C'est dans cette perspective que la CGT a recensé, en complément de fiches détaillées sur les différents aspects de la loi du 5 août 2021, un ensemble de questions récurrentes posées par les travailleurs ; les éléments de réponses apportées à chacune de ces questions permettront aux travailleurs de mieux faire valoir leurs droits et de soutenir leurs démarches revendicatives.

QUESTIONS RELATIVES AU PASSE SANITAIRE

Qu'est-ce qu'un passe sanitaire ?

L'obligation de présenter un passe sanitaire est à distinguer de l'obligation de vaccination qui s'impose dans certains lieux (hôpitaux, établissements médico-sociaux etc.), voire aussi la question : **Suis-je concerné.e par l'obligation vaccinale ?** Ce que l'on appelle communément "passe sanitaire" est en réalité constitué de l'un des justificatifs suivants :

- un examen de dépistage virologique datant de

moins de 72h ne concluant pas à une contamination (test PCR, test antigénique ou un autotest réalisé sous la supervision d'un des professionnels de santé) ;

- ou un justificatif de statut vaccinal ;
- ou un certificat de rétablissement.

Si le certificat de contre-indication vaccinale n'est pas listé parmi les justificatifs constituant un "passe sanitaire", il permet toutefois d'accéder aux lieux soumis à sa présentation.

Mon entreprise/établissement est-elle/il concerné-e par l'obligation de présentation du passe sanitaire ?

Attention, seuls les établissements listés ci-dessous sont concernés par l'obligation de présentation du passe sanitaire.

Cette obligation vise : les usagers, les publics, les intervenants, les salariés et les agents publics (contractuels ou titulaires).

Selon les annonces gouvernementales, reprises en des termes peu clairs par la loi, seuls les salariés **en contact avec le public durant les heures d'ouvertures au public** y seront soumis (ex : ne sont pas soumis des salariés en cuisine qui travaillent dans un espace fermé au public, ou qui interviennent dans les espaces ouverts au public mais en dehors des heures d'ouverture).

Les établissements, lieux, services et événements concernés par l'obligation de présenter le passe sanitaire sont :

- Un certain nombre d'établissements, lieux, et services pour les activités culturelles, sportives, ludiques ou festives qu'elles accueillent ;
- Les événements culturels, sportifs, ludiques ou festifs, organisés dans l'espace public ou dans un lieu ouvert au public, et susceptibles de donner lieu à un contrôle de l'accès des personnes (ex : festivals) ;
- Les compétitions et manifestations sportives pour les amateurs, les fêtes foraines avec plus de trente stands ou attractions ;
- Les restaurants, cafés et bars (en intérieur et en terrasse), sauf la restauration collective, la restauration professionnelle ferroviaire et routière, la vente à emporter, la restauration non-commerciale (distribution gratuite de repas) et les services d'étage et bars d'hôtels ;
- Les magasins de vente et centres commerciaux supérieurs à 20.000 m², uniquement sur décision motivée du préfet et lorsque leurs caractéristiques et la gravité des risques de contamination le justifient. Toutefois, l'obligation de présentation du passe sanitaire doit être faite dans des conditions garantissant l'accès aux biens et services de première nécessité et aux moyens de transports éventuellement dans ces centres ;
- Les foires et salons professionnels, et séminaires professionnels de plus de 50 personnes organisés en dehors des établissements d'exercice de l'activité habituelle de l'entreprise ;
- Hormis une situation d'urgence ou pour l'accès

à un dépistage au virus, les services et établissements de santé, sociaux et médico-sociaux, et établissements de santé des armées, pour l'accueil :

- des personnes venant pour des soins programmés, sauf décision contraire du chef de service ou d'un représentant médical lorsque les délais utiles à la bonne prise en charge du patient l'exigent,
- des personnes accompagnant celles accueillies dans ces services ou établissements ou leur rendant visite, sauf dans les établissements pour enfants ;
- Les déplacements de longue distance par transports publics inter-régionaux (avions, train à réservation, cars inter-régionaux).

Liste exhaustive, voir le dossier "Mesures d'application du passe sanitaire et de la vaccination obligatoire" consultable sur www.cgt.fr, dans la rubrique «actualités».

Le passe s'applique-t-il aux écoles et formations assurant la formation professionnelle des agents publics de service public, aux concours et examens de la fonction publique ?

Non, ces activités n'entrent pas dans le champ d'application du passe sanitaire tel que défini par la loi. Les concours et examens sont soumis à des recommandations particulières, notamment le port du masque.

Les services publics recevant du public (Mairie, CAF, Pôle emploi...) sont-ils soumis au passe sanitaire ?

Non, ils n'entrent pas dans le champ d'application du passe sanitaire : le fait de recevoir du public n'est pas un critère automatique de mise en place du contrôle du passe sanitaire. Leur accès reste cependant subordonné au port du masque obligatoire.

Qui peut contrôler le passe sanitaire ?

Les responsables des lieux et établissements ou organisateurs des événements dont l'accès est subordonné à la présentation du passe sanitaire sont autorisés à contrôler les justificatifs qui permettent l'entrée dans les lieux (passe sanitaire

ou justificatif de contre-indication). Ils doivent habiliter nommément les personnes autorisées à contrôler les justificatifs pour leur compte.

L'employeur me demande de contrôler le passe sanitaire, cette mission peut-elle m'être imposée ?

Au vu de l'ampleur de la crise sanitaire, il n'est pas exclu que les juges se montrent conciliants envers les employeurs qui exigeraient des salariés de contrôler le passe sanitaire alors même qu'ils n'ont pas été embauchés pour cette fonction. Il reste que le contrôle du passe sanitaire ne fait souvent pas partie des fonctions des salariés (ex : serveurs). Ceux-ci auraient alors normalement le droit de refuser cette modification de leur contrat de travail. La pratique risque bien sûr d'être toute autre, selon le rapport de force dans chaque établissement concerné.

Je dois contrôler le passe sanitaire du public, l'employeur a-t-il le droit de m'imposer de le faire avec mon téléphone portable personnel ?

Non. L'obligation de contrôler le passe sanitaire étant de la responsabilité du gestionnaire du lieu, c'est à lui de fournir les équipements nécessaires à l'accomplissement de ce contrôle dès lors qu'il le confie à un ou plusieurs salariés. Cependant le Ministère du travail soutient qu'il est toujours possible, lorsque le salarié en est d'accord, d'utiliser le téléphone portable personnel pour effectuer les contrôles. La CGT reste sceptique sur la légalité d'une telle utilisation, notamment au regard du Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD), censé s'appliquer à la collecte des données sensibles à caractère personnel.

Suis-je tenu de présenter ma carte d'identité lors du contrôle du passe sanitaire ?

Non. Seules les forces de l'ordre sont habilitées à contrôler les documents d'identité. L'employeur n'est donc pas autorisé à demander aux salariés en charge du contrôle de vérifier les cartes d'identité du public.

Je suis un salarié mineur, suis-je concerné ?

Oui, à partir du 30 septembre 2021.

Mon employeur peut-il contrôler le passe sanitaire alors que l'entreprise, l'établissement ou le service ne fait pas partie des secteurs visés par l'obligation ?

Non. La loi et les décrets établissent une liste limitative des entreprises, des services et établissements dont les salariés ou agents sont soumis au passe sanitaire.

Le fait, pour un employeur, de contrôler le passe sanitaire du public ou des salariés ou agents de l'entreprise alors qu'ils n'y sont pas soumis est puni par la loi d'un an d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende.

Je ne souhaite pas présenter de passe sanitaire à mon employeur, est-ce un motif de rupture anticipée de mon CDD ?

Non. Le Conseil constitutionnel a censuré la disposition de la loi qui prévoyait que le refus de présenter son passe sanitaire soit un motif de rupture anticipée. Le CDD ne peut donc pas être rompu du fait de la non-présentation du passe sanitaire.

Le terme de mon CDD ou de mon contrat d'intérim est-il reporté du fait de la suspension ?

Non. La suspension du contrat ne reporte pas l'échéance du terme, il s'agit du droit commun des CDD et contrats temporaires (article L.1243-6 du code du travail). Idem pour les agents contractuels de droit public. En revanche la suspension, du fait de la non-présentation du passe, ne peut déboucher sur une rupture anticipée du CDD. Cette faculté, prévue initialement par la loi sanitaire, a en effet été censurée par le Conseil constitutionnel.

En tant que salarié intérimaire, qui doit contrôler mon passe sanitaire ?

C'est l'entreprise utilisatrice. L'employeur du salarié intérimaire est l'entreprise de travail temporaire,

mais c'est l'entreprise utilisatrice, c'est-à-dire celle où il travaille, qui est responsable des conditions d'exécution du travail, parmi lesquelles la santé et la sécurité au travail. C'est donc à l'entreprise utilisatrice qu'il revient de contrôler le passe sanitaire, selon les mêmes modalités appliquées aux salariés permanents.

L'entreprise de travail temporaire n'a pas le droit de demander aux travailleurs intérimaires de justifier en permanence d'un passe sanitaire. Ce passe ne peut être exigé par l'entreprise utilisatrice que lorsque le salarié va travailler dans une entreprise, un établissement ou service soumis au passe sanitaire.

Que se passe-t-il si je ne présente pas mon passe sanitaire à mon employeur ?

Dans ce cas, la loi prévoit une suspension du contrat de travail ou des fonctions, entraînant la suspension de rémunération du salarié ou de l'agent public.

Au préalable, avec l'accord de l'employeur, le salarié ou l'agent peut cependant d'abord demander à poser des jours de repos ou de congés payés.

A défaut de mobiliser des jours de congés, le salarié ou l'agent est suspendu par l'employeur le jour même. La suspension prononcée par l'employeur est applicable à compter de sa notification au salarié ou à l'agent public qui intervient le jour même. Lorsque la situation se prolonge pendant une durée supérieure à l'équivalent de trois jours travaillés, l'employeur est dans l'obligation de convoquer le salarié ou l'agent public afin « d'examiner avec lui les moyens de régulariser sa situation » avec pour solution, le cas échéant, l'affectation temporaire du salarié ou de l'agent sur un autre poste non soumis à l'obligation de présentation du passe sanitaire.

De plus, pour la fonction publique, la circulaire de la DGAFP précise qu'il serait possible de placer l'agent en télétravail si les missions le permettent. En cas de réaffectation, celle-ci doit correspondre au grade si l'agent est fonctionnaire, ou à son niveau de qualification, s'il est contractuel.

La suspension, qui s'accompagne de l'interruption du versement de la rémunération, prend fin dès que le salarié ou l'agent public remplit les conditions nécessaires à l'exercice de son activité.

Elle ne peut être assimilée à une période de tra-

vail effectif pour la détermination de la durée des congés payés. Pendant cette suspension, l'agent public ou le salarié conserve le bénéfice des garanties de protection sociale complémentaire auxquelles il a souscrit.

La CGT est très fortement défavorable à ces règles de suspension, qui font supporter aux travailleurs les conséquences de la gestion de la crise sanitaire, crise qui les a déjà précarisés. Nous devons nous battre pour éviter à tout prix que les contrats de travail de salariés soient suspendus et les privent de rémunération : maintien de la rémunération, télétravail, affectation sur un autre poste, ou autre solution alternative doivent être exigés auprès de l'employeur. Les syndicats doivent autant que possible accompagner les salariés à leur entretien afin de les assister.

Je ne souhaite pas présenter mon passe sanitaire à mon employeur, est-ce un motif de licenciement ?

Alors que le projet de loi prévoyait initialement un licenciement automatique à l'issue de deux mois de suspension de salaire, cette disposition a été supprimée par le Sénat. La non-présentation du passe sanitaire ne constitue donc plus un motif de licenciement automatique.

Néanmoins, on le sait, des licenciements vont très certainement être prononcés en pratique. Les employeurs risquent d'utiliser cette nouvelle obligation émise à l'encontre des salariés comme prétexte pour licencier facilement. Il est par ailleurs fort à craindre que les juges valident les licenciements de salariés qui ne se conformeraient pas, passé un certain délai, à la présentation d'un passe sanitaire.

La CGT s'oppose fermement à tout licenciement lié à la non-présentation d'un passe sanitaire. Il faudra être d'autant plus vigilant au contexte dans lequel le licenciement s'inscrit : le salarié a-t-il pu avoir accès au vaccin ? Connaît-il des difficultés particulières ? L'employeur a-t-il recherché si une affectation sur un autre poste était possible ou pouvait-il le placer en télétravail ?... Par ailleurs, la CGT considère qu'en cas de licenciement, la procédure disciplinaire devra être respectée (entretien préalable, accompagnement du salarié etc.).

Dans la fonction publique, à ce stade aucun licenciement ou radiation n'est prévue dans les textes pour ce motif. Mais comme dans le secteur

privé, on peut craindre des abus ou sanctions disciplinaires. De la même manière que dans le secteur privé, la CGT s'oppose fermement à toute sanction liée à la non-présentation d'un passe sanitaire.

En cas de non-présentation du passe sanitaire, l'employeur doit-il me proposer une affectation sur un autre poste ?

La loi sanitaire prévoit que, passée une durée équivalente à trois jours travaillés, l'employeur convoque le salarié afin d'examiner les moyens de régulariser sa situation, parmi lesquels "les possibilités d'affectation, le cas échéant temporaire, au sein de l'entreprise sur un autre poste non soumis à cette obligation".

Même si la loi n'impose pas à l'employeur de rechercher si une telle affectation est possible, le Ministère du travail suggère clairement qu'il y est très fortement incité. La DGT indique en effet que "tout doit être mis en œuvre pour régulariser la situation [à défaut de passe sanitaire] et, en cas de contentieux, la recherche d'affectation sera un des éléments que le juge pourra prendre en compte".

En revanche, la loi sanitaire n'instaure pas un droit pour l'employeur de modifier unilatéralement le contrat de travail du salarié. Elle indique seulement que l'affectation sur un autre poste peut être envisagée. Quant à savoir si cette nouvelle affectation modifie ou non le contrat de travail, c'est-à-dire concrètement si elle nécessite l'accord du salarié, c'est le droit commun qui s'applique. Ainsi, dès lors que l'affectation proposée entraîne un changement de qualification, de rémunération, de durée du travail ou, dans certains cas, de lieu de travail, et de tout autre élément expressément contractualisé, elle constitue une modification du contrat de travail et ne peut être imposée au salarié. C'est donc si le salarié le souhaite qu'une nouvelle affectation puisse se faire, en veillant à ce qu'elle n'entraîne pas de baisse de rémunération et que le retour sur le poste habituel soit bien prévu (la loi suggère en effet que l'affectation puisse être permanente).

De plus, pour la fonction publique, la circulaire de la DGAFP précise qu'en cas de réaffectation, celle-ci doit correspondre au grade si l'agent est fonctionnaire, ou à son niveau de qualification, s'il est contractuel. Cependant cette possibilité d'une autre affectation ne constitue pas une obligation de reclassement pour l'employeur et ne saurait être imposée à l'agent public.

En cas de non-présentation du passe sanitaire, puis-je bénéficier du télétravail ?

Oui, si l'employeur est d'accord. D'après la loi, à défaut d'accord entre l'employeur et le salarié pour poser des jours de congés, l'employeur est censé devoir notifier la suspension du contrat de travail. Le télétravail n'est pas prévu explicitement comme modalité alternative par la loi relative au passe sanitaire. Mais rien n'empêche, en pratique, l'employeur et le salarié de se mettre d'accord pour mettre en place le télétravail afin d'éviter la suspension du salarié. Par ailleurs, après l'équivalent de trois jours travaillés, la loi dispose que l'employeur et le salarié "examinent" les moyens de régulariser la situation, notamment l'affectation sur un autre poste; cela laisse suggérer que d'autres possibilités sont envisageables, parmi lesquelles éventuellement le télétravail. De plus, pour la fonction publique, la circulaire de la DGAFP précise plus clairement qu'il serait possible de placer l'agent en télétravail si les missions le permettent.

En ce qu'il peut permettre d'éviter la suspension du contrat, le télétravail s'avère dans ce contexte une solution palliative, que l'employeur est fortement "incité" à accepter d'après le Ministère du travail.

Les instances représentatives du personnel doivent-elles être informées et/ou consultées sur la mise en place du contrôle du passe sanitaire ?

DANS LE SECTEUR PRIVÉ : Oui. Dans les entreprises ou les établissements d'au moins 50 salariés, l'employeur doit informer sans délai le CSE de la mise en place des contrôles du passe sanitaire dans l'entreprise ou l'établissement.

La consultation du CSE sur la mise en place des mesures de contrôle doit intervenir au plus tard 1 mois à compter de l'information du CSE par l'employeur. La loi autorise même à ce que le CSE soit consulté après la mise en oeuvre, ce qui vide complètement de sens la consultation...

La CGT revendique la consultation immédiate du CSE, ainsi que l'implication des organisations syndicales, au vu de l'ampleur de l'impact du contrôle du passe sanitaire sur les conditions de travail.

Les conséquences sur les conditions de travail de ces mesures témoignent une énième fois du rôle

essentiel que remplissait le CHSCT. Partout où elles ont été constituées, les actuelles "CSSCT" (commission santé) doivent être impliquées par le CSE.

DANS LA FONCTION PUBLIQUE : Oui mais la loi n'a prévu aucune règle impérative. La circulaire invite simplement les employeurs publics à "entretenir un dialogue social régulier". Il est donc vivement recommandé de demander une réunion extraordinaire du Comité technique et du CHSCT sur la mise en place de ces mesures conformément à l'article 60 du décret du 28 mai 1982 en matière de santé et sécurité.

Si je suis en congé maternité ou en arrêt maladie, est-ce que je suis soumis à la présentation du passe sanitaire ?

Non, la présentation du passe sanitaire est obligatoire lorsque le salarié ou l'agent public intervient dans les lieux soumis au passe sanitaire, c'est-à-dire lorsque le salarié ou l'agent public est présent dans l'établissement. Or lorsque le salarié ou l'agent public est en arrêt maladie ou en congé maternité, il est absent et n'intervient pas sur ces lieux.

Quel est l'impact de la suspension sur la période de stage ou probatoire si je suis stagiaire de la fonction publique ?

Pour les agents ayant vocation à être titularisés à l'issue d'une période de stage probatoire ou de formation, la période de suspension des fonctions n'entre pas en compte comme période de stage, qui pourra donc être prolongée en cas de régularisation de la situation.

Dans les lieux dont l'accès est soumis à présentation du passe sanitaire, dois-je porter le masque ?

Ça dépend. L'obligation du port de masque n'est pas applicable aux personnes ayant accédé aux établissements, lieux, services et événements soumis à l'obligation de présentation du passe sanitaire. Mais le masque demeure obligatoire dans les trains, avions, autocars, transports en com-

mun pour les usagers ainsi que pour les salariés et agents publics.

De plus, dans l'ensemble des lieux soumis au passe sanitaire, le port du masque peut être rendu obligatoire par décision motivée du préfet de département lorsque les circonstances locales le justifient, ainsi que par l'exploitant ou l'organisateur.

Mon futur employeur peut-il me demander de présenter un passe sanitaire lors du recrutement ?

Non. C'est seulement au moment de la prise de poste ou d'entrée en fonction que le passe sanitaire devra être présenté.

Puis-je m'absenter pendant mes heures de travail pour me faire vacciner ?

Oui. La loi prévoit une autorisation d'absence pour les salariés, les stagiaires et les agents publics afin de se rendre aux rendez-vous liés à la vaccination. De même, les salariés, stagiaires ou agents publics accompagnant un mineur ou un majeur protégé à un rendez-vous de vaccination disposent d'une autorisation d'absence.

Ces absences ne peuvent entraîner de diminution de rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits acquis au titre de leur ancienneté.

Est-il possible de s'absenter en cas d'effets secondaires après la vaccination ?

Oui pour les agents publics, la circulaire pour la fonction publique précise que les chefs de service sont invités à donner une issue favorable aux demandes de placement en autorisation spéciale d'absence pour le jour et le lendemain de la vaccination en cas d'effets secondaires "importants".

S'agissant des salariés du secteur privé, la loi n'a malheureusement pas prévu d'autorisation d'absence spécifique, malgré les effets secondaires qu'on sait nombreux. La situation est donc régie par le droit commun, à savoir la présentation d'un arrêt maladie.

QUESTIONS RELATIVES À L'OBLIGATION VACCINALE

Qu'est-ce que l'obligation vaccinale et à partir de quand sera-t-elle applicable ?

(voir le dossier "Mesures d'application du passe sanitaire et de la vaccination obligatoire" consultable sur www.cgt.fr, dans la rubrique «actualités».)

L'obligation vaccinale est entrée en vigueur le **9 août 2021** pour les salariés ou agents des secteurs de la santé, du social et du médico-social (voir aussi, **Suis-je concerné.e par l'obligation vaccinale ?**). Elle est à distinguer du passe sanitaire car cette disposition impose la vaccination, les personnes qui y sont soumises ne peuvent pas présenter les résultats d'un test.

Toutefois, un aménagement a été prévu **jusqu'au 14 septembre**, date jusqu'à laquelle les personnels concernés pourront présenter :

- Soit un certificat de statut vaccinal,
- Soit un examen de dépistage virologique datant de moins de 72h ne concluant pas à une contamination (test PCR, test antigénique ou un autotest réalisé sous la supervision d'un des professionnels de santé);
- Soit un certificat de rétablissement.
- Soit un certificat de contre-indication vaccinale

Entre le **15 septembre et le 15 octobre**, les personnels concernés pourront présenter :

- Soit un certificat de statut vaccinal,
- Soit un certificat de rétablissement,
- Soit un document attestant de l'injection d'une première dose de vaccin ET un test virologique négatif de moins de 72 heures,
- Soit un certificat de contre-indication vaccinale

À compter du 16 octobre : les personnels concernés devront présenter :

- Soit un certificat de statut vaccinal
- Soit un certificat de rétablissement,
- Soit un certificat de contre-indication vaccinale

Suis-je concerné.e par l'obligation vaccinale ?

Les établissements, lieux et services dont les agents et salariés sont concernés par l'obligation vaccinale sont :

(pour une liste exhaustive, voir le dossier "Mesures d'application du passe sanitaire et de la vaccination obligatoire" consultable sur www.cgt.fr, dans la rubrique «actualités».)

- Les établissements du secteur médical ou médico-social;
- Les établissements « logement-foyer », destinés au logement collectif à titre de résidence principale notamment des personnes âgées, des personnes en situation de handicap, des jeunes travailleurs, des étudiants, des travailleurs migrants ou des personnes défavorisées;
- Les résidences-services destinées à l'accueil des personnes âgées ou en situation de handicap;
- Les habitats inclusifs où peuvent choisir de vivre les personnes âgées ou en situation de handicap (catégorie plus large que les logements-foyers).

De même, s'agissant des agents, praticiens ou salariés listés ci-après :

(pour une liste exhaustive, voir le dossier "Mesures d'application du passe sanitaire et de la vaccination obligatoire" consultable sur www.cgt.fr, dans la rubrique «actualités».)

- Sans même exiger qu'ils exercent leur activité dans ces établissements et services : les professionnels de santé ainsi que les psychologues, psychothérapeutes, ostéopathes et chiropracteurs.
- Les étudiants ou élèves des établissements préparant à l'exercice de la profession de la santé et à celle de psychologues, psychothérapeutes, ostéopathes ou chiropracteurs; les personnes travaillant à titre principal dans les mêmes locaux que les professionnels susvisés.

Ne sont pas concernées les personnes chargées de l'exécution d'une tâche ponctuelle (définie par le ministère du travail comme le fait d'intervenir de manière non récurrente pour des tâches de très courte durée) au sein des locaux dans lesquels les personnes de ces quatre premières catégories exercent ou travaillent.

- Les professionnels « particulier-employeur » effectuant des interventions au domicile de personnes âgées non-autonomes (celles qui touchent l'allocation d'autonomie) et des personnes en situation de handicap.
- Les professionnels investis de la mission de sécurité civile
- Les personnes exerçant l'activité de transport sanitaire d'une personne malade, blessée ou sur le point d'accoucher et de transports pris en charge sur prescription médicale (ambulance, taxi conventionné...);
- Les prestataires de services et les distributeurs

de matériels destinés à favoriser le retour à domicile et l'autonomie des personnes malades ou présentant une incapacité ou un handicap.

Puis-je m'absenter pendant mes heures de travail pour me faire vacciner ?

Oui. La loi prévoit une autorisation d'absence pour les salariés, les stagiaires et les agents publics afin de se rendre aux rendez-vous liés à la vaccination. De même, les salariés, stagiaires ou agents publics accompagnant un mineur ou un majeur protégé à un rendez-vous de vaccination disposent d'une autorisation d'absence.

Ces absences ne peuvent entraîner de diminution de rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits acquis au titre de leur ancienneté.

Est-il possible de s'absenter en cas d'effets secondaires après la vaccination ?

Oui pour les agents publics, la circulaire pour la fonction publique précise que les chefs de service sont invités à donner une issue favorable aux demandes de placement en autorisation spéciale d'absence pour le jour et le lendemain de la vaccination en cas d'effets secondaires "importants".

S'agissant des salariés du secteur privé, la loi n'a malheureusement pas prévu d'autorisation d'absence spécifique, malgré les effets secondaires que l'on sait nombreux. La situation est donc régie par le droit commun, à savoir la présentation d'un arrêt maladie.

Je suis salarié ou agent public soumis à l'obligation vaccinale, auprès de qui dois-je justifier de mon statut vaccinal ?

Lorsque des salariés ou agents sont soumis à l'obligation vaccinale parce qu'ils exercent leur activité dans les établissements concernés ou parce qu'ils exercent une des professions qui y sont astreintes, leur employeur est chargé de contrôler le respect de cette obligation.

Si je suis en congé maternité, suis-je

soumise à l'obligation vaccinale ?

Non, l'obligation vaccinale est liée à l'exercice de l'activité professionnelle dans certains lieux.

Lorsque une agent public est en congé maternité, elle n'est pas en position administrative d'activité et donc non soumise à l'obligation vaccinale.

Si je suis en arrêt maladie, suis-je soumis à l'obligation vaccinale ?

En principe non, surtout lorsqu'il s'agit d'un arrêt maladie de longue durée. L'obligation vaccinale devrait être applicable à la reprise réelle de l'activité professionnelle.

La mise en place du contrôle de l'obligation vaccinale nécessite-t-elle l'information et/ou la consultation des instances représentatives du personnel ?

DANS LA FONCTION PUBLIQUE: Oui mais la loi n'a prévu aucune règle impérative. La circulaire invite simplement les employeurs publics à "entretenir un dialogue social régulier". Il est donc vivement recommandé de demander une réunion extraordinaire du Comité technique et du CHSCT sur la mise en place de ces mesures conformément à l'article 60 du décret du 28 mai 1982 en matière de santé et sécurité.

DANS LE SECTEUR PRIVÉ: Oui. Dans les entreprises ou les établissements d'au moins 50 salariés, l'employeur doit **informer sans délai le CSE** de la mise en place des contrôles du passe sanitaire dans l'entreprise ou l'établissement.

La consultation du CSE sur la mise en place des mesures de contrôle doit intervenir au plus tard 1 mois à compter de l'information du CSE par l'employeur.

La CGT revendique la consultation immédiate du CSE, ainsi que l'implication des organisations syndicales, au vu de l'ampleur de l'impact du contrôle du passe sanitaire sur les conditions de travail.

Les conséquences sur les conditions de travail de ces mesures témoignent une énième fois du rôle essentiel que remplissait le CHSCT. Partout où elles ont été constituées, les actuelles "CSSCT" (commission santé) doivent être impliquées par le CSE.

QUESTIONS LIÉES À L'ACTIVITÉ SYNDICALE

Je souhaite organiser un rassemblement ou une manifestation en plein air, suis-je obligé de contrôler le passe sanitaire des participants ?

Non. Les rassemblements et les manifestations en plein air ne sont pas visés par le passe sanitaire.

Je souhaite organiser une journée d'étude ou une réunion syndicale dans un lieu clos, suis-je tenu de contrôler le passe sanitaire des participants ?

Non. Le Conseil Constitutionnel a exclu les activités syndicales du passe sanitaire. L'organisation d'une journée d'étude ou d'une réunion syndicale ne peut être soumise à la présentation du passe sanitaire. Lorsque cette activité syndicale est organisée dans un lieu soumis au passe sanitaire (exemple : salle de théâtre) les militants ne sont pas tenus de le présenter pour y accéder.

Attention toutefois, certaines activités « annexes » aux activités syndicales pourraient tout de même nécessiter la présentation du passe sanitaire. A titre d'exemple, lorsqu'un congrès est organisé dans un camping, l'accès au restaurant de celui-ci resterait soumis à la présentation du passe. De même pour un concert organisé dans un lieu soumis au passe sanitaire, à l'occasion d'un congrès syndical.

Je souhaite accéder au local syndical de mon entreprise (ou de mon établissement ou service), laquelle est soumise au passe sanitaire. Suis-je soumis au passe sanitaire ? Le syndicat doit-il vérifier mon passe sanitaire ?

La loi n'a rien précisé sur la question. La CGT considère que l'ensemble des activités syndicales, qu'elles se déroulent dans ou hors de l'entreprise ou du service, sont exclues des dispositions relatives au passe sanitaire. En effet, le Conseil constitutionnel a précisé que les activités syndicales n'étaient pas visées par le passe sanitaire.

Toutefois, si le local syndical se trouve dans l'établissement dans lequel vous travaillez, et que cet établissement est soumis au passe sanitaire, votre

employeur vous demandera probablement de présenter votre passe en rentrant dans les locaux de l'entreprise, quand bien même cela se déroulerait en dehors de vos heures de travail. Refuser de présenter votre passe au motif que vous n'êtes présent sur votre lieu de travail que pour des motifs liés à votre activité syndicale peut vous mettre en difficulté auprès de votre employeur ; mais reste critiquable au regard de votre liberté syndicale. Le même constat peut être fait si vous souhaitez rejoindre le local syndical alors que vous travaillez dans un autre établissement de votre entreprise non soumis au passe sanitaire.

La mairie met à disposition du syndicat un local dans son enceinte, ou une salle pour organiser une réunion. L'accès à ce local syndical ou à une salle est-il conditionné à la présentation du passe sanitaire ?

Non. D'après la décision du Conseil constitutionnel, les activités syndicales sont exclues des dispositions liées au passe sanitaire, quand bien même elles se dérouleraient dans un lieu qui y serait soumis.

Si mon contrat de travail est suspendu en raison du défaut de présentation du passe sanitaire, mes mandats sont-ils aussi suspendus ?

La loi n'a rien précisé sur cette question. Cependant, la CGT considère que la suspension du contrat de travail n'entraîne normalement jamais la suspension des mandats. Par ailleurs, selon la décision du Conseil constitutionnel, les activités de représentation syndicale ou élue sont exclues des dispositions relatives au passe sanitaire. Un employeur ne pourrait donc pas vous empêcher d'accéder aux locaux de l'entreprise soumise au passe sanitaire pour visiter les salariés ou assister à une réunion syndicale ou d'instance si votre contrat de travail est suspendu pour défaut de passe sanitaire. En pratique, il est toutefois probable que les employeurs s'opposent à votre entrée, on pourra alors soutenir que cela constitue

une atteinte à la liberté syndicale et au droit à la représentation.

Je suis conseiller du salarié et je dois assister un salarié lors d'un entretien préalable au licenciement dans une entreprise soumise au passe sanitaire, l'employeur de ce salarié peut-il m'interdire l'accès à l'entreprise si je n'ai pas de passe sanitaire ?

La CGT considère que dans les entreprises soumises au passe sanitaire, le conseiller du salarié n'est pas tenu de présenter un passe sanitaire. En effet, le Conseil constitutionnel a exclu l'application du passe sanitaire aux activités syndicales. Toutefois, le Ministère du travail considère que "le conseiller du salarié devra présenter un passe sanitaire pour l'accès aux établissements dans lesquels il intervient lorsque ceux-ci sont soumis à réglementation d'accès, sauf s'il intervient dans des espaces non-accessibles au public ou en dehors des horaires d'ouverture au public". La CGT s'oppose à cette interprétation liberticide de la loi, qui pourrait priver les salariés d'assistance lors de leurs entretiens préalable à licenciement.

J'ai un mandat syndical ou je suis représentant du personnel dans un établissement non soumis au passe sanitaire. Suis-je soumis au passe sanitaire pour aller rencontrer des salariés travaillant dans des établissements soumis au passe sanitaire ?

Non. Les activités de représentation syndicale ou élue sont exclues des dispositions relatives au passe sanitaire. Le Ministère du travail considère toutefois que le conseiller du salarié aurait à devoir présenter son passe sanitaire pour assister le salarié, ce que non seulement nous contestons mais qui entre en contradiction avec l'interprétation constitutionnelle de la loi sanitaire. Un employeur ne pourrait donc pas vous empêcher d'accéder aux locaux de l'entreprise soumise au passe sanitaire pour visiter les salariés ou assister à une réunion syndicale ou d'instance si vous ne présentez pas votre passe sanitaire. En pratique, il est toutefois probable que les employeurs s'opposent à votre entrée, ce qui constituerait une atteinte à la liberté syndicale et au droit à la représentation.