



CIRCULAIRE JURIDIQUE

n°2022-01-S9

25 janvier 2022



GESTION DE LA CRISE SANITAIRE : PASS VACCINAL ET OBLIGATION VACCINALE

Toutes les entreprises 

Pour rappel, la loi n°2021-1040 du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire (JO 06/08), complétée par plusieurs textes parus au JO du 8 août (décrets n°2021-1056 et n°2021-1059 du 7 août 2021 et un arrêté du 7 août 2021), a notamment instauré l'obligation de présenter un « pass sanitaire » pour les salariés intervenant dans certains établissements et l'obligation vaccinale contre la covid-19 pour les salariés intervenant dans les établissements de santé et les services médico-sociaux.

A compter du 24 janvier 2022, le « pass sanitaire » est remplacé par le « **pass vaccinal** » pour les 16 ans et plus en application de la loi n°2022-46 du 22 janvier 2022 (JO 23/01) renforçant les outils de gestion de la crise sanitaire.

Un décret n°2022-51 du 22 janvier 2022 (JO 23/01) vient préciser certaines de ses dispositions.

Le texte renforce également les pouvoirs de contrôle et les sanctions encourues en cas de fraude et prévoit une amende administrative spécifique à l'encontre des employeurs, en cas de situation dangereuse liée à l'exposition à la Covid-19 (exemple : en cas de non-respect des 3 jours de télétravail jusqu'au 2 février).

Par ailleurs, un [Q/R du ministère du travail](#), un [Q/R du ministère de la santé](#) et une [instruction du Ministère de la santé](#) apportent des précisions complémentaires sur l'ensemble du dispositif sanitaire. Le [protocole sanitaire](#) a également été mis à jour. Une [circulaire ministérielle](#) relative au renforcement de la vaccination anti-covid-19 auprès des salariés vient préciser les actions devant être mises en œuvre par les services de santé au travail dès janvier 2022.

La présente circulaire, **qui annule et remplace la circulaire 2021-08-S22**, détaille ces dispositifs :

I. L'obligation pour les salariés de présenter un « pass vaccinal » pour accéder à certains lieux

II. L'obligation vaccinale pour les personnels intervenant dans les établissements de santé et services médico-sociaux

III. Dispositions communes

Annexe 1 – Schéma vaccinal complet

Annexe 2 - « Pass vaccinal » en entreprise : les conséquences sur le contrat de travail

Annexe 3 - Liste des établissements de santé et services médico-sociaux concernés par l'obligation vaccinale

Annexe 4 - Liste des cas de contre-indication médicale faisant obstacle à la vaccination

Annexe 5 - Obligations de l'employeur relatives au RGPD



Les publications de la DJSRI, ainsi que des standards de la vie du contrat de travail (recrutement, disciplinaire, rupture...), sont téléchargeables dans « l'espace adhérents », rubrique Sociale :

www.monde-proprete.com

Votre contact FEP en région

CENTRE-SUD-OUEST BORDEAUX : Tél. : 05 56 07 31 80 // fepcso33@fepcso.com – **TOULOUSE** : Tél. : 05 61 20 48 84 // fepcso31@fepcso.com

GRAND-EST DIJON : Tél. : 03 80 67 52 86 // contact.dijon@fepgrandest.com – **REIMS** : Tél. : 03 26 89 60 02 // contact.reims@fep-grandest.com – **STRASBOURG** : contact.strasbourg@fepgrandest.com

HAUTS-DE-FRANCE-NORMANDIE : Tél. : 02 35 59 70 70 // fephdn@fep-hdfn.com

ILE-DE-FRANCE : Tél. : 01 46 77 67 00 // info@fep-iledefrance.fr

ILE DE LA RÉUNION : Tél. : 02 62 20 01 30 // gepreunion@gmail.com

OUEST : Tél. : 02 99 26 10 90 // info@fep-ouest.com

RHÔNE-ALPES SPENRA : Tél. : 04 78 69 85 82 // info@spenra.com

SUD-EST : Tél. : 04 91 11 70 90 // contact@fep-sud-est.com

Tableau des points essentiels à retenir

THEMATIQUES	REFERENCE
I- L'obligation pour les salariés de présenter un « pass vaccinal » pour accéder à certains lieux	
<ul style="list-style-type: none"> • Le « pass sanitaire » obligatoire pour les salariés à compter du 30 août pour accéder à certains lieux, est remplacé par un « pass vaccinal » à compter du 24 janvier 2022. • Il n'est pas nécessaire lorsque l'activité du salarié se déroule dans des espaces non accessibles au public (ex. : bureaux) ou en dehors des horaires d'ouverture au public. • La responsabilité du contrôle pèse sur les exploitants des lieux (ou des services publics de transport). • <i>A noter : pour faciliter les contrôles, le salarié peut transmettre son certificat de vaccination à son employeur afin que celui-ci conserve le résultat de cette vérification et délivre, le cas échéant, un titre spécifique.</i> • En l'absence de présentation d'un « pass vaccinal » valide dans les lieux le nécessitant, le contrat de travail est suspendu. Le salarié n'est pas rémunéré (sauf si en accord avec l'employeur, il décide de prendre des jours de congés). • Des sanctions pénales sont prévues en cas de manquement à cette obligation. 	p. 3-5
II.L'obligation vaccinale pour les personnels intervenant dans les établissements de santé et services médico-sociaux	
<ul style="list-style-type: none"> • Une obligation vaccinale est instituée pour le personnel intervenant dans les établissements de santé. • Par exception, cette obligation ne s'applique pas aux personnes qui y effectuent une tâche ponctuelle ou intervenant exclusivement dans les sièges administratifs des établissements soumis à l'obligation vaccinale, lorsque ceux-ci sont situés dans des locaux différents de ceux soumis à l'obligation vaccinale. • Le contrôle de cette obligation repose sur l'employeur. • Cette obligation est mise en œuvre progressivement, mais entre en vigueur le 07 août 2021. • Des sanctions pénales sont prévues en cas de manquement à cette obligation. 	p. 6-7
II-Dispositions communes	
<ul style="list-style-type: none"> • Des précisions ont été apportées sur les conséquences liées à la suspension du contrat de travail. • Renforcement du rôle des services de santé au travail dans la vaccination des salariés. • Aménagement des conditions de reports des visites médicales. • Autorisation d'absence rémunérée pour les salariés prenant un rendez-vous pour se faire vacciner. • Information et consultation du comité social et économique (CSE), dans les entreprises et établissements d'au moins 50 salariés sur les mesures de contrôle mises en place dans l'entreprise. • L'employeur peut prévoir des aménagements de postes pour les salariés ayant une contre-indication à la vaccination. • Une sanction administrative peut être infligée à l'employeur en cas de manquement aux principes généraux de prévention dans le cadre de la crise sanitaire. 	p. 8-9

➔ **I. L'obligation pour les salariés de présenter un « pass vaccinal » pour accéder à certains lieux**

<p>Quelle obligation et pour quelles activités ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Le « pass vaccinal », c'est-à-dire un schéma vaccinal complet contre la Covid 19, se substitue au « pass sanitaire » et devra désormais être présenté par les salariés intervenant dans les lieux, établissements, services ou évènements où sont exercées les activités suivantes : <ul style="list-style-type: none"> - activités de loisirs ; - activités de restauration commerciale (sauf restauration collective, vente à emporter de plats préparés et restauration professionnelle routière et ferroviaire) ou de débit de boisson; - foires, séminaires et salons professionnels ; - déplacements de longue distance par transports publics interrégionaux (avions, trains - Intercités et TGV- et cars) ; - remontées mécaniques à compter du 4 décembre 2021. • L'accès aux grands magasins et centres commerciaux (au-delà d'un seuil de 20 000m² peut être restreint sur décision motivée du préfet et dans des conditions garantissant l'accès des personnes aux biens et aux services de première nécessité ainsi que, le cas échéant, aux moyens de transport. • Ces dispositions ne sont applicables que lorsque leur activité se déroule dans les espaces et aux heures où ils sont accessibles au public (à l'exception des activités de livraison et sauf intervention d'urgence)¹. • Depuis le 26 novembre 2021, le port du masque est obligatoire dans l'ensemble des lieux, services et évènements nécessitant le « pass vaccinal ». • En fonction de l'appréciation de la situation sanitaire et lorsque les activités organisées ne permettent pas de garantir la mise en œuvre des mesures de nature à prévenir le risque de propagation de la covid-19, le « pass vaccinal » devra être cumulé avec un test négatif (conditions définies par décret à venir). 						
<p>A compter de quand ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Les salariés âgés d'au moins 16 ans doivent se soumettre à cette obligation à compter du 24 janvier 2022 (30 août 2021 pour le « pass sanitaire »). <p><i>A noter : le Premier ministre peut maintenir jusqu'au 31 juillet 2022, l'obligation de détention du « pass vaccinal », lorsque la situation sanitaire le justifie au regard de la circulation virale ou de ses conséquences sur le système de santé (appréciées en tenant compte d'indicateurs sanitaires tels que les taux de vaccination, de positivité des tests de dépistage, d'incidence ou de saturation des lits de réanimation) (art. 2 loi portant diverses dispositions de vigilance sanitaire, sous réserve de reconduction).</i></p>						
<p>Quels justificatifs présenter ?</p>	<p>➤ Justificatif à présenter</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les salariés concernés doivent présenter l'une de trois preuves suivantes : <table border="1" data-bbox="306 1317 1468 2031"> <thead> <tr> <th data-bbox="306 1317 539 1384">Types de justificatifs</th> <th data-bbox="539 1317 1468 1384">Conditions d'obtention</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="306 1384 539 1937"> <p>Preuve de schéma vaccinal complet</p> </td> <td data-bbox="539 1384 1468 1937"> <p>1. Bénéficier d'une vaccination initiale contre la covid-19 correspondant à :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1 dose pour le vaccin « COVID-19 Vaccine Janssen » ; - 2 doses pour les autres vaccins (Pfizer, Moderna ou Astrazeneca) ; - pour les autres vaccins reconnus par l'Organisation mondiale de la santé mais ne bénéficiant pas d'une autorisation de mise sur le marché en Europe ou d'une reconnaissance par l'Agence nationale de sécurité des médicaments et des produits de santé : toutes les doses prescrites par le vaccin + 1 dose complémentaire d'un vaccin à ARN messager bénéficiant d'une telle autorisation ou reconnaissance. <p style="text-align: center;">+</p> <p>2. Recevoir une dose de rappel administrée moins de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - depuis le 15 janvier 2022 : 7 mois après la dernière injection ou infection à la covid-19 pour les personnes âgées d'au moins 18 ans et 1 mois qui y sont éligibles ; - à compter du 15 février 2022 : 4 mois après la dernière injection ou infection à la covid-19. <p>Au-delà de ces délais, le QR code de leur ancien certificat de vaccination sera désactivé automatiquement, il sera placé dans la catégorie « <i>certificat expiré</i> » et ne pourra plus être utilisé dans le cadre du « pass vaccinal ».</p> <p><i>A noter : le nombre de doses de vaccin peut être réduit si la personne a été contaminée par la Covid-19 (pour plus précisions, cf. Annexe 1).</i></p> </td> </tr> <tr> <td data-bbox="306 1937 539 2031"> <p>Certificat de rétablissement</p> </td> <td data-bbox="539 1937 1468 2031"> <p>Certificat obtenu après un résultat positif du test RT-PCR ou antigénique (permettant la détection de la protéine SARS-CoV-2) datant de plus de 11 jours et de moins de 6 mois.</p> </td> </tr> </tbody> </table>	Types de justificatifs	Conditions d'obtention	<p>Preuve de schéma vaccinal complet</p>	<p>1. Bénéficier d'une vaccination initiale contre la covid-19 correspondant à :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1 dose pour le vaccin « COVID-19 Vaccine Janssen » ; - 2 doses pour les autres vaccins (Pfizer, Moderna ou Astrazeneca) ; - pour les autres vaccins reconnus par l'Organisation mondiale de la santé mais ne bénéficiant pas d'une autorisation de mise sur le marché en Europe ou d'une reconnaissance par l'Agence nationale de sécurité des médicaments et des produits de santé : toutes les doses prescrites par le vaccin + 1 dose complémentaire d'un vaccin à ARN messager bénéficiant d'une telle autorisation ou reconnaissance. <p style="text-align: center;">+</p> <p>2. Recevoir une dose de rappel administrée moins de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - depuis le 15 janvier 2022 : 7 mois après la dernière injection ou infection à la covid-19 pour les personnes âgées d'au moins 18 ans et 1 mois qui y sont éligibles ; - à compter du 15 février 2022 : 4 mois après la dernière injection ou infection à la covid-19. <p>Au-delà de ces délais, le QR code de leur ancien certificat de vaccination sera désactivé automatiquement, il sera placé dans la catégorie « <i>certificat expiré</i> » et ne pourra plus être utilisé dans le cadre du « pass vaccinal ».</p> <p><i>A noter : le nombre de doses de vaccin peut être réduit si la personne a été contaminée par la Covid-19 (pour plus précisions, cf. Annexe 1).</i></p>	<p>Certificat de rétablissement</p>	<p>Certificat obtenu après un résultat positif du test RT-PCR ou antigénique (permettant la détection de la protéine SARS-CoV-2) datant de plus de 11 jours et de moins de 6 mois.</p>
Types de justificatifs	Conditions d'obtention						
<p>Preuve de schéma vaccinal complet</p>	<p>1. Bénéficier d'une vaccination initiale contre la covid-19 correspondant à :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1 dose pour le vaccin « COVID-19 Vaccine Janssen » ; - 2 doses pour les autres vaccins (Pfizer, Moderna ou Astrazeneca) ; - pour les autres vaccins reconnus par l'Organisation mondiale de la santé mais ne bénéficiant pas d'une autorisation de mise sur le marché en Europe ou d'une reconnaissance par l'Agence nationale de sécurité des médicaments et des produits de santé : toutes les doses prescrites par le vaccin + 1 dose complémentaire d'un vaccin à ARN messager bénéficiant d'une telle autorisation ou reconnaissance. <p style="text-align: center;">+</p> <p>2. Recevoir une dose de rappel administrée moins de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - depuis le 15 janvier 2022 : 7 mois après la dernière injection ou infection à la covid-19 pour les personnes âgées d'au moins 18 ans et 1 mois qui y sont éligibles ; - à compter du 15 février 2022 : 4 mois après la dernière injection ou infection à la covid-19. <p>Au-delà de ces délais, le QR code de leur ancien certificat de vaccination sera désactivé automatiquement, il sera placé dans la catégorie « <i>certificat expiré</i> » et ne pourra plus être utilisé dans le cadre du « pass vaccinal ».</p> <p><i>A noter : le nombre de doses de vaccin peut être réduit si la personne a été contaminée par la Covid-19 (pour plus précisions, cf. Annexe 1).</i></p>						
<p>Certificat de rétablissement</p>	<p>Certificat obtenu après un résultat positif du test RT-PCR ou antigénique (permettant la détection de la protéine SARS-CoV-2) datant de plus de 11 jours et de moins de 6 mois.</p>						

Certificat de contre-indication

Certificat médical établi par un médecin sur un formulaire homologué et adressé au service médical de la CPAM pour contrôle.

⇒ **Cas particulier des personnes s'engageant dans un parcours vaccinal jusqu'au 15 février 2022** : possibilité temporaire de bénéficier d'un « pass vaccinal » valide, à condition de recevoir leur deuxième dose dans un délai de 4 semaines et de présenter un test négatif de moins de 24h.

Forme des justificatifs

- Les justificatifs peuvent être présentés sous format **papier ou numérique** et :
 - sous 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 (ex : via notamment le QR code disponible sur l'application « TousAntiCovid ») ;
 - et ne s'accompagne d'une présentation de **documents officiels d'identité comportant sa photographie** que lorsque ceux-ci sont exigés par des agents des forces de l'ordre **et/ou les personnes et services en charge du contrôle, lorsqu'il existe des raisons sérieuses de penser que le document présenté ne se rattache pas à la personne qui le présente (aucune conservation ou réutilisation de ce justificatif d'identité n'est autorisée, sous peine de sanction).**
- **En pratique**, ce contrôle se limite à une **lecture minimale** des informations (via notamment l'application « TousAntiCovidVérif ») avec les noms, prénoms et date de naissance de la personne concernée par le justificatif, ainsi qu'un résultat positif ou négatif de détention d'un justificatif conforme (dans les transports publics, ces informations sont complétées par celles sur le vaccin) (plus d'explications sur le « pass vaccinal » [ici](#)).
- **Pour faciliter l'opération de contrôle au quotidien**, l'employeur, à qui le salarié a présenté spontanément son justificatif de statut vaccinal sous une forme ne permettant d'identifier que la nature de celui-ci et l'information selon laquelle son schéma vaccinal est complet, peut délivrer au salarié un titre spécifique permettant une vérification simplifiée.

Qui contrôle ?

- Le contrôle de la détention du « **pass vaccinal** » pour l'accès au lieu concerné est réalisé par :
 - l'exploitant du lieu ;
 - ou le professionnel responsable de l'évènement ;
 - ou l'exploitant du service de transport.
 - Ces personnes **habilitent nommément** les personnes et services autorisés à contrôler les justificatifs pour leur compte et **tiennent un registre** détaillant ces personnes et services habilités, la date d'habilitation et les jours et horaires des contrôles effectués.
 - **Un contrôle de la détention du « pass vaccinal » pourra aussi être effectué par les forces de l'ordre pendant les horaires d'ouverture au public des lieux soumis à cette obligation.**
- ⇒ **Précisions apportées par le Q/R du ministère** :
- *c'est le responsable de l'établissement qui procède aux contrôles des justificatifs, même dans l'hypothèse où il n'est pas l'employeur et **les modalités permettant à l'employeur d'être informé de l'interdiction d'accès aux locaux des salariés sont à définir avec lui** ;*
 - *si le salarié ne peut pas accéder aux locaux de travail faute de disposer d'un « pass vaccinal » valide, il doit en avvertir son employeur le plus rapidement possible et par tout moyen. Les employeurs de salariés qui doivent présenter le « pass vaccinal » dans l'exercice de leur activité professionnelle sont invités à aborder avec eux les modalités de communication de ces informations.*
- A noter : des modèles de courriers d'information des salariés sur le « pass vaccinal » sont à votre disposition dans la [boîte à outils](#).*

Comment sont conservés les documents ?

- Les personnes habilitées ou nommément désignées et les services autorisés à contrôler les « pass vaccinal » ne sont pas autorisés à les conserver ou à les réutiliser à d'autres fins.
- Par dérogation, l'employeur qui a délivré un titre spécifique permettant une vérification simplifiée, est autorisé à conserver le résultat de la vérification de ce justificatif jusqu'à la fin de la mesure (31 juillet 2022 à ce jour) (art. 2 loi portant diverses dispositions de vigilance sanitaire).

Quelles sont les conséquences de l'absence de « pass vaccinal » sur la relation de travail ?

➤ **Conséquences sur le CDI**

1. Possibilité d'utiliser des jours de congés : lorsqu'un salarié soumis à cette obligation, ne présente pas son « pass vaccinal », il peut choisir dans un premier temps, en accord avec son employeur, d'utiliser des jours de repos conventionnels ou des jours de congés payés.

2. Suspension du contrat de travail : à défaut d'utiliser ces jours, l'employeur notifie, le jour même, par tout moyen au salarié la **suspension non rémunérée** (et non assimilée à du temps de travail effectif) de son contrat de travail. La suspension prend fin dès que le salarié produit les justificatifs requis.

➔ **Précisions apportées par le Q/R du ministère :**

- la suspension du contrat de travail du salarié refusant de produire ses justificatifs **ne vaut que pour les lieux pour lesquels ses justificatifs sont exigés, au prorata du temps de travail que le salarié aurait dû effectuer dans ces lieux** » ;
- il est rappelé que cette suspension est sans effet sur les mandats exercés par un représentant du personnel.

En pratique, le motif de l'absence ne pouvant être mentionné sur le bulletin, l'absence sera intitulée « absence non rémunérée » sur le bulletin de paie.

3. Convocation à un entretien : à l'issue du 3^{ème} jour suivant le début de la suspension du contrat, l'employeur organise un entretien avec le salarié au cours duquel seront examinés les moyens de régulariser sa situation, notamment les possibilités d'affectation, le cas échéant temporaire, sur un autre site non soumis à cette obligation.

- Aucun formalisme n'est prévu concernant la convocation mais il est recommandé d'utiliser « *tout moyen conférant date certaine à cette convocation* » et de « *retracer par écrit le déroulé de l'entretien et les éventuelles décisions qui seraient arrêtées à son issue* ».
- Concernant le changement d'affectation, il s'agit d'une simple faculté pour l'employeur, mais « *tout doit être mis en œuvre pour régulariser la situation et, en cas de contentieux, la recherche d'affectation sera un des éléments que le juge pourra prendre en compte* ».
- Lorsque la modification de l'affectation du salarié emporte :
 - une modification de son contrat de travail (changement de qualification, baisse de la rémunération, volume de la prestation de travail et, dans certains circonstances, changement de lieu d'affectation) : celle-ci doit être acceptée par le salarié et consignée par un avenant ;
 - un simple changement des conditions de travail du salarié et n'a pas d'impact sur son contrat de travail : elle ne nécessite pas l'accord du salarié et aucun formalisme n'est prévu sauf dispositions conventionnelles spécifiques. L'employeur et le salarié peuvent cependant utilement retracer par écrit les modifications de l'affectation du salarié.

A noter : des modèles de courriers de convocation et d'information sur la suspension du contrat de travail sont à votre disposition dans la [boîte à outils](#).

Quelles sanctions ?

➤ **Sanctions susceptibles de s'appliquer à l'employeur :**

- Conservation du « pass vaccinal » dans le cadre d'un processus de vérification en dehors des cas expressément prévus ou de les réutiliser à d'autres fins : 1 an d'emprisonnement + 45 000€ d'amende.
- Exigence de présentation du « pass vaccinal » pour l'accès à des lieux, établissements, services ou évènements autres que ceux mentionnés ci-dessus : 1 an d'emprisonnement + 45 000 € d'amende.

➤ **Sanctions susceptibles de s'appliquer aux salariés (et à l'employeur qui se présente sur un lieu soumis à présentation du « pass vaccinal ») :**

- Non-présentation du « pass vaccinal » : 750€ d'amende (contravention 4^{ème} classe) ou 135€ si amende forfaitaire ;
 - si récidive dans un délai de 15 jours : 1 500€ d'amende (contravention 5^{ème} classe).
- Violences commises sur les personnes chargées de contrôler la détention du « pass vaccinal » et ayant entraîné :
 - la mort sans intention de la donner : 20 ans de réclusion criminelle ;
 - une mutilation ou infirmité permanente : 15 ans de réclusion criminelle ;
 - une incapacité totale de travail > 8 jours : 5 ans d'emprisonnement + 75 000€ d'amende ;
 - une incapacité totale de travail ≤ 8 jours ou aucune : 3 ans d'emprisonnement + 45 000€ d'amende.
- Présentation d'un « pass vaccinal » appartenant à autrui ou proposer à un tiers, de manière onéreuse ou non, l'utilisation frauduleuse d'un « pass vaccinal » authentique : 1500 € d'amende (contravention 5^{ème} classe) ou 135€ si amende forfaitaire ;
 - si 1 récidive dans un délai de 15 jours : amende 3 000 € (contravention 5^{ème} classe) ;

	<ul style="list-style-type: none"> - si 3 récidives en 30 jours : 6 mois d'emprisonnement + 3 750€ + peine complémentaire d'intérêt général. • <u>Création, procuration, proposition ou usage de faux</u> : 5 ans d'emprisonnement + 75 000€ d'amende. • <u>Détention frauduleuse d'un faux « pass »</u> : 3 ans d'emprisonnement + 45 000€ d'amende (si détention frauduleuse de plusieurs faux « pass » : 5 ans + 75 000€). <p><i>Remarque : le salarié ayant commis une infraction de non-présentation du « pass » ou d'usage ou de détention d'un faux « pass » ou du « pass » d'autrui ne se verra appliquer aucune peine si, dans un délai de 30 jours à compter de l'infraction, il justifie avoir reçu une dose d'un vaccin contre la Covid-19.</i></p> <p>➤ Sanctions susceptibles de s'appliquer aux exploitants des lieux soumis à présentation du « pass vaccinal » :</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>Défaut de contrôle par l'exploitant d'un service de transport</u> : 1 500€ d'amende (contravention 5^{ème} classe) ou 1000€ si amende forfaitaire ; <ul style="list-style-type: none"> - si 3 récidives en 45 jours : 1 an d'emprisonnement + 9 000€ d'amende. • <u>Défaut de contrôle par l'exploitant d'un lieu ou établissement, le professionnel responsable d'un évènement</u> : mise en demeure de se conformer aux obligations dans un délai maximum de 24h ouvrées ; <ul style="list-style-type: none"> - si mise en demeure infructueuse : fermeture administrative du site pendant 7 jours maximum + 1 500€ d'amende (contravention 5^{ème} classe) ou 1000€ si amende forfaitaire ; - si 3 récidives en 30 jours : 6 mois d'emprisonnement + 3 750€ d'amende + peine complémentaire de travail d'intérêt général. • <u>Fait de conserver le « passe vaccinal » dans le cadre d'un processus de vérification en dehors des cas expressément prévus ou de les réutiliser à d'autres fins</u> : 1 an d'emprisonnement + 45 000€ d'amende. • <u>Fait d'exiger la présentation du « passe vaccinal » pour l'accès à des lieux, établissements, services ou évènements autres que ceux mentionnés ci-dessus</u> : 1 an d'emprisonnement + 45 000€ d'amende.
--	---

➔ II. L'obligation vaccinale pour les personnels intervenant dans les établissements de santé et services médico-sociaux

<p>Quelle obligation et pour quelles activités ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La loi instaure une obligation vaccinale pour certains salariés, sauf contre-indication médicale reconnue. • L'obligation vaccinale s'applique aux personnes exerçant leur activité dans les établissements et services de santé et médico-sociaux et dans divers types de logements collectifs pour personnes âgées ou personnes handicapés, ainsi qu'aux personnels intervenant dans ces établissements et services (cf. Annexe 3 pour la liste détaillée des sites concernés par l'obligation vaccinale). <p><i>Exception : cette obligation ne s'applique pas aux personnes :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>chargées de l'exécution d'une tâche ponctuelle au sein des locaux visés. Le Q/R du ministère du travail indique que ne constitue pas une tâche ponctuelle « l'intervention des services de nettoyage du fait de leur caractère récurrent » ;</i> - <i>intervenant exclusivement dans les sièges administratifs des établissements soumis à l'obligation vaccinale, lorsque ceux-ci sont situés dans des locaux différents de ceux soumis à l'obligation vaccinale.</i> <ul style="list-style-type: none"> • Dans les établissements d'accueil du jeune enfant, dans les établissements et services de soutien à la parentalité et les établissements et services de protection de l'enfance situés hors des structures soumises à l'obligation vaccinale, <u>seules les personnes pratiquant des actes de prévention, de diagnostic ou de soins sont soumis à l'obligation vaccinale</u> (art. 5 loi portant diverses dispositions de vigilance sanitaire).
<p>A compter de quand et quels justificatifs présenter ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Depuis le 9 août 2021, les salariés visés par l'obligation vaccinale établissent auprès de leur employeur : <ul style="list-style-type: none"> - satisfaire à l'obligation de vaccination en présentant le certificat de statut vaccinal complet ou, à défaut, pour sa durée de validité, le certificat de rétablissement (cf. p. 3 pour les conditions de validité de ces documents) ; - ou ne pas être soumis à cette obligation sous réserve de présenter un certificat médical de contre-indication (cf. Annexe 4) (sur les obligations particulières d'aménagement du poste, cf. III Dispositions communes).

	<ul style="list-style-type: none"> • Comme pour le « pass vaccinal », l'employeur, à qui le salarié a présenté spontanément son justificatif de statut vaccinal sous une forme ne permettant d'identifier que la nature de celui-ci et l'information selon laquelle son schéma vaccinal est complet, peut délivrer au salarié un titre spécifique permettant une vérification simplifiée pour accéder à son lieu de travail. <p><i>A noter : des modèles de courriers d'information des salariés sur l'obligation vaccinale sont à votre disposition dans la boîte à outils.</i></p>
<p>Qui contrôle ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Les employeurs sont chargés de contrôler le respect de l'obligation vaccinale par les salariés. • Les salariés peuvent également transmettre leur certificat de rétablissement ou leur certificat 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. • Le certificat médical de contre-indication peut être contrôlé par le médecin conseil de l'organisme d'assurance maladie auquel est rattaché le salarié. • Lors du recrutement, les personnes soumises à l'obligation vaccinale (et au « pass vaccinal ») doivent présenter les justificatifs requis au moment de leur entrée en fonction. L'employeur informe le candidat sélectionné de l'obligation de présenter ces justificatifs au moment du recrutement ainsi que les « <i>conséquences qui peuvent être tirées sur la poursuite de la relation contractuelle pour tout salarié qui signe un contrat de travail en sachant qu'il n'est pas en mesure de remplir l'obligation au jour de la prise de poste</i> » (cf. Q/R du ministère).
<p>Comment sont conservés les documents ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • L'employeur conserve les résultats des vérifications de satisfaction à l'obligation vaccinale contre la covid-19 jusqu'à la fin de l'obligation vaccinale. • Il s'assure de la conservation sécurisée de ces documents et de leur bonne destruction à la fin de l'obligation vaccinale.
<p>Quelles sont les conséquences de l'absence de vaccination sur la relation de travail ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Lorsque l'employeur constate qu'un salarié ne peut plus exercer son activité, il l'informe sans délai des conséquences de cette interdiction sur son emploi ainsi que des moyens de régulariser sa situation. • Possibilité d'utiliser des jours de congés : le salarié qui fait l'objet d'une interdiction d'exercer peut mobiliser, avec l'accord de son employeur, des jours de repos conventionnels ou des jours de congés payés. • Suspension du contrat de travail : à défaut d'utiliser ces jours, son contrat de travail fait l'objet d'une suspension non rémunérée (et non assimilée à du temps de travail effectif). La suspension prend fin dès que le salarié produit les justificatifs requis. • <u>Pendant cette suspension, le salarié conserve le bénéfice des garanties de protection sociale complémentaire auxquelles il a souscrit (ordre public).</u> • Lorsque le CDD d'un salarié est suspendu pour défaut de production de justificatif, le contrat prend fin au terme prévu si ce dernier intervient au cours de la période de suspension. <p><i>Remarque :</i></p> <p><i>- en réponse à la demande de la FEP, le cabinet de la Ministre du Travail a confirmé « que la suspension du contrat de travail ne pourra intervenir que sur les lieux soumis à obligation vaccinale ou pass sanitaire. En effet, le salarié est soumis à l'obligation vaccinale ou la production du pass sanitaire uniquement pour des lieux ou activités relevant du champ défini par la loi. La suspension du contrat de travail du salarié refusant de produire ses justificatifs ne vaut que pour les lieux pour lesquels ses justificatifs sont exigés, au prorata du temps de travail que le salarié aurait dû effectuer dans ces lieux » ;</i></p> <p><i>- en pratique, le motif de l'absence ne pouvant être mentionné sur le bulletin, l'absence sera intitulée « absence non rémunérée » sur le bulletin de paie.</i></p>
<p>Quelles sanctions ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Méconnaissance de l'interdiction d'exercer</u> : 750€ d'amende (contravention 4^{ème} classe) ou 135€ si amende forfaitaire ; <ul style="list-style-type: none"> - si récidive dans un délai de 15 jours : 1 500€ d'amende (contravention 5^{ème} classe). • <u>Méconnaissance par l'employeur de l'obligation de contrôler le respect de l'obligation vaccinale</u> : 1 500€ d'amende (contravention 5^{ème} classe) ou 1000€ si amende forfaitaire ; <ul style="list-style-type: none"> - si 3 récidives en 45 jours : 1 an d'emprisonnement + 9 000€ d'amende. • <u>Usage d'un faux certificat de statut vaccinal ou d'un faux certificat médical de contre-indication à la vaccination contre la covid-19</u> : 5 ans d'emprisonnement et 75 000€ d'amende (art. 2 et 4 loi portant diverses dispositions de vigilance sanitaire).

➔ III. Dispositions communes

Précisions apportées sur la suspension du contrat de travail

<p>Activité partielle</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La mise en œuvre du « pass vaccinal » n’ouvre pas la possibilité pour l’entreprise de placer ses salariés en activité partielle. • Le Q/R rappelle utilement que la fermeture volontaire, totale ou partielle, d’un établissement, motivée par des raisons de rentabilité économique ou par des difficultés de recrutement, ne justifie pas la mobilisation du dispositif d’activité partielle par l’entreprise. • Cependant, si la situation de l’entreprise se dégrade fortement et que l’entreprise est contrainte de réduire ou de suspendre temporairement son activité, elle pourra bénéficier, si elle le justifie dûment, de l’activité partielle au motif « conjoncture économique » (cf. Circulaire n°2022-01-S6). • Si l’entreprise est confrontée à une réduction d’activité durable, elle pourra également mobiliser le dispositif d’activité partielle de longue durée (cf. Circulaire n°2020-04-24).
<p>Arrêt maladie</p>	<ul style="list-style-type: none"> • En cas d’arrêt de travail d’un certificat d’arrêt de travail par un salarié dont le contrat va être ou est déjà suspendu pour défaut de présentation d’un justificatif répondant à l’obligation vaccinale, c’est le premier motif d’arrêt qui prime : <ul style="list-style-type: none"> - l’arrêt maladie débute avant la suspension du contrat de travail pour défaut de justificatif répondant à l’obligation vaccinale : ce sont les règles liées à l’arrêt maladie qui s’appliquent (cf. Circulaire n°2018-07-S25). Toutefois, à l’issue de son arrêt maladie, le salarié retrouve sa situation contractuelle et devra prouver à son employeur qu’il respecte l’obligation vaccinale prévue ; - la suspension pour défaut de justificatif répondant à l’obligation vaccinale débute avant l’envoi d’un arrêt maladie : le salarié bénéficie des IJSS. Mais, 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, sauf dispositions conventionnelles contraires.
<p>Exercice d’une autre activité professionnelle</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 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 (obligation de loyauté, clause de non-concurrence...). • Si le contrat de travail est suspendu partiellement (cas notamment des salariés exerçant leur activité professionnelle sur plusieurs chantiers, dont tous ne seraient pas soumis au « pass vaccinal » ou à l’obligation vaccinale), le salarié peut exercer une autre activité dans le respect des durées maximales de travail (cf. Focus RH n°77).
<p>Exécution du préavis</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Dans les cas où un salarié suspendu pour non-respect des mesures sanitaires (« pass » ou obligation vaccinale) démissionne ou est licencié, le préavis ne peut pas être exécuté puisque le salarié ne remplit pas les conditions pour exercer son activité. La non-exécution du préavis ne donne ni lieu au versement de salaire par l’employeur ni lieu au versement d’une indemnité compensatrice par le salarié.
<p>Déclaration de la suspension via la DSN</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La procédure de déclaration via la DSN des suspensions du contrat de travail liées à l’absence de présentation d’un « pass vaccinal » valide ou d’un justificatif répondant à l’obligation vaccinale sont précisées sur le site net-entreprises.fr.
<p style="text-align: center;">Autres dispositions</p>	
<p>Renforcement de la vaccination anti covid-19 auprès des salariés</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La mobilisation des SST est renforcée afin de mieux cibler les salariés non-vaccinés et les salariés n’ayant pas reçu leur rappel vaccinal (circulaire ministérielle du 22 décembre 2021). • Ainsi, les professionnels de santé au travail devront pouvoir : <ul style="list-style-type: none"> - proposer de façon systématique la vaccination lors des visites ou examens de santé au travail - planifier des séances de vaccination chaque semaine au sein du SST ou en milieu professionnel. • Les entreprises sont invitées à mettre en œuvre une organisation pour permettre la mise en place de séances de vaccination en milieu de travail. Ces moyens pourront notamment être mutualisés afin de regrouper les séances auprès de plusieurs TPE/PME.
<p>Visites médicales</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Possibilité de reporter jusqu’à 1 an (6 mois pour celles ayant déjà fait l’objet d’un report) les visites médicales réalisées dans le cadre du suivi individuel de l’état de santé du salarié, sauf lorsque le médecin du travail estime indispensable de maintenir la visite, compte tenu notamment de l’état de santé du travailleur ou des caractéristiques de son poste de travail. • Le report de la visite ne fait pas obstacle à l’embauche ou à la reprise. • Cette possibilité de report est applicable aux visites dont l’échéance intervient entre le 15 décembre 2021 et une date fixée par décret (au plus tard le 31 juillet 2022).

<p>Représentants du personnel (précisions apportées par un Q/R de la DGT transmis à ses services)</p>	<p>➤ Exercice du mandat</p> <ul style="list-style-type: none"> • La suspension du contrat de travail d'un représentant du personnel est sans effet sur ses mandats. Il peut continuer à les exercer. Notamment, l'employeur ne peut pas exiger d'un représentant du personnel ou syndical de présenter : <ul style="list-style-type: none"> - un « pass vaccinal » ou un justificatif de vaccination pour exercer son mandat en dehors de l'établissement concerné par une de ces obligations ; - un « pass vaccinal » pour exercer son mandat dans l'établissement concerné par cette obligation, mais dans des espaces non accessibles au public (par exemple, pour une réunion du CSE ou accéder aux locaux du CSE ou syndicaux) ; - un « pass vaccinal » pour exercer son mandat dans l'ensemble des locaux de l'établissement concerné par cette obligation, lorsque l'intervention du représentant présente un caractère d'urgence, de telle sorte qu'il n'est pas possible de la reporter à l'exercice d'un test de dépistage (enquêtes danger grave et imminent, accidents du travail...) ; - un justificatif de vaccination pour exercer son mandat dans l'établissement concerné par cette obligation puisque l'exercice du mandat correspond en principe à une intervention ponctuelle » non soumise à l'obligation de vaccination. • Pour concilier la liberté syndicale et le respect des obligations prévues par la loi, le Q/R du ministère du travail invite également l'employeur à aménager les modalités d'exercice du dialogue social, notamment en facilitant les échanges à distance. <p><i>Pour rappel : durant la suspension de son contrat, un représentant du personnel ou syndical peut continuer à exercer son mandat.</i></p>
<p>Information du CSE (art. 15)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Dans les entreprises et établissements d'au moins 50 salariés, l'employeur informe sans délai et par tout moyen le CSE, des mesures de contrôle résultant de la mise en œuvre du « pass vaccinal » et de l'obligation vaccinale. • L'avis du CSE peut intervenir après la mise en œuvre de ces mesures par l'employeur et au plus tard, dans le délai d'un mois à compter de la communication par l'employeur des informations sur lesdites mesures.
<p>Autorisation d'absence (art. 17)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La loi introduit une autorisation d'absence pour les salariés : <ul style="list-style-type: none"> - souhaitant se rendre aux rendez-vous médicaux liés à la vaccination contre la covid-19 ; - accompagnant un mineur ou un majeur protégé dont ils ont la charge, aux rendez-vous médicaux liés à la vaccination 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. <p>➔ Précisions apportées par le Q/R du ministère :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vaccination : <ul style="list-style-type: none"> - <i>justification d'absence</i> : « L'employeur peut demander au salarié pour justifier de son absence, la confirmation du rendez-vous de vaccination en amont ou a posteriori le justificatif de la réalisation de l'injection » ; - <i>durée de l'absence autorisée</i> : « aucune durée maximale » d'absence n'est fixée mais elle devra « être raisonnable au regard du temps de déplacement nécessaire ». • Absence pour test de dépistage : « en l'absence de disposition législative sur le sujet, sauf stipulation conventionnelle spécifique ou décision de l'employeur, le temps nécessaire à la réalisation (y compris le temps d'attente) d'un test n'est pas du temps de travail effectif ».
<p>Aménagement du poste en cas de contre-indication à la vaccination</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Pour les salariés titulaires d'un certificat de contre-indication à la vaccination contre la Covid-19, l'employeur peut proposer un aménagement de leur poste de travail afin de limiter leur exposition, notamment en les affectant en dehors des « services Covid-19 ».
<p>Sanction en cas de manquement aux principes généraux de prévention</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Lorsqu'un agent de contrôle de l'administration constate une situation à risque d'exposition des salariés à la covid-19 du fait du non-respect par l'employeur des principes généraux de prévention, il met en demeure ce dernier de prendre les mesures de protection nécessaires. A défaut d'exécution dans le délai imparti, l'agent de contrôle peut prononcer une amende d'un montant maximal de 500€ par salarié exposé et dans la limite de 50 000€. • La décision prononçant l'amende pourra faire l'objet d'un recours hiérarchique suspensif, devant le ministre du Travail qui aura 2 mois pour y répondre. Son silence vaudra acceptation du recours. • Cette mesure sera applicable jusqu'à une date déterminée par décret, au plus tard jusqu'au 31 juillet 2022. Elle pourra notamment trouver à s'appliquer lorsque l'employeur n'accorde pas au moins trois jours de télétravail par semaine aux salariés éligibles, comme le préconise le protocole sanitaire en entreprise jusqu'au 2 février 2022.

➡ **Annexe 1 – Pass sanitaire – Quand faire mon rappel pour avoir un certificat de vaccination valide ?**

➡ **Annexe 2 - Pass sanitaire en entreprise : les conséquences sur le contrat de travail**

➡ **Annexe 3 - Liste des établissements de santé et services médico-sociaux concernés par l'obligation vaccinale (Q/R du ministère de la santé) :**

Les personnes soumises à l'obligation vaccinale sont les professionnels ci-dessous :

- **Les personnes exerçant au sein :**
 - Des établissements de santé et hôpitaux des armées ;
 - Des centres et maison de santé ;
 - Des dispositifs d'appui à la coordination des parcours de santé complexes mentionnés aux II et III de l'article 23 de la loi n° 2019-774 du 24 juillet 2019 relative à l'organisation et à la transformation du système de santé ;
 - Des centres et équipes mobiles de soins ;
 - Des Centres de Lutte Antituberculeuse (CLAT) ;
 - Des Centres Gratuits d'Information, de Dépistage et de Diagnostic (CeGIDD) ;
 - Des Services de Médecine Préventive et de Promotion de la Santé ;
 - Des services de prévention et de santé au travail ;
 - Des établissements ou services d'enseignement qui assurent, à titre principal, une éducation adaptée et un accompagnement social ou médico-social aux mineurs ou jeunes adultes handicapés ou présentant des difficultés d'adaptation : IME, IEM, ITEP, EEAP, IDA, IDV, INJA, INJS, SESSAD, SAFEP, SSEFS, CMPP ;
 - Des centres d'action médico-sociale précoce (CAMSP) ;
 - Des établissements et services d'aide par le travail (ESAT) et centres de pré-orientation (CPO) et réadaptation professionnelle (CRP) : ne sont concernés que les professionnels de ces structures, et non les personnes en situation de handicap bénéficiaires d'un contrat de soutien et d'aide par le travail ;
 - 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 ;
 - Des établissements et les services, y compris les foyers d'accueil médicalisé, qui accueillent des personnes handicapées : MAS, FAM, foyers d'hébergement, foyers de vie, foyers occupationnels, SAMSAH, SAVS, SSIAD, UEROS ;
 - Des établissements dits « médico-social spécifique » (LAM, LHSS, CSAPA, CAARUD, ACT) ;
 - Des établissements et services expérimentaux ;
 - Des logements foyers seulement lorsqu'ils sont dédiés à l'accueil de personnes âgées ou handicapées (ce qui inclut les foyers logements pour personnes âgées, résidences accueils pour personnes souffrant de handicap psychique, mais exclut les foyers de travailleurs migrants) ;
 - Des habitats inclusifs.
- **Sont également concernés les personnes exerçant en tant que :**
 - Professionnels de santé mentionnés à la quatrième partie du code de la santé publique (médecins, sages-femmes, odontologistes, pharmaciens, préparateurs de pharmacie, physiciens médicaux, pharmaciens, infirmiers, masseurs-kinésithérapeutes, pédicures-podologues, ergothérapeutes et psychomotriciens, orthophonistes et orthoptistes, manipulateurs d'électroradiologie médicale et techniciens de laboratoire médical, audioprothésistes, opticiens-lunetiers, prothésistes et orthésistes, diététiciens), aides-soignants, auxiliaires de puériculture et ambulanciers, etc.) ;
 - Psychologues ;
 - Ostéopathes ;
 - Chiropracteurs ;
 - Psychothérapeutes ;
 - **Personnes travaillant dans les mêmes locaux que les professionnels mentionnés ci-dessus ;**
 - Les étudiants ou élèves des établissements préparant à l'exercice de ces professions.
- Sont également concernés les **salariés de particuliers employeurs** bénéficiaires de l'allocation personnalisée d'autonomie (APA) et de la prestation de compensation du handicap (PCH) ;
- Sont également concernés :
 - Les sapeurs-pompiers et marins pompiers ;
 - Les personnels navigants et personnels militaires affectés de manière permanente aux missions de sécurité civile ;

- Les membres des associations agréées de sécurité civile (pour leurs seules activités de sécurité civile, par ex. les personnels et bénévoles de la Croix Rouge Française intervenant sur activités hors sécurité civile ne sont pas concernés par l'obligation) ;
- Les personnes en charge des transports sanitaires et transports sur prescription médicale (dont les taxis pour les trajets effectués dans le cadre du L. 322-5 du code de la santé publique) ;
- Les prestataires de services et distributeurs de matériel mentionnés à l'article L.5232-3 du code de la santé publique.

En revanche, **ne sont pas concernés par l'obligation vaccinale** les professionnels des crèches, des établissements ou services de soutien à la parentalité ou d'établissements et des services de protection de l'enfance.

Les personnes justifiant d'une contre-indication à la vaccination sont exemptées de l'obligation vaccinale. Les personnels non vaccinés ont jusqu'au 15 septembre 2021 pour le faire, voire jusqu'au 15 octobre 2021 s'ils ont déjà reçu une première dose de vaccin, et sous réserve de présenter un test négatif. Un certificat de statut vaccinal leur sera alors délivré.

Conformément aux avis des autorités scientifiques, les femmes enceintes peuvent se faire vacciner dès le début de la grossesse. Toutefois, leur vaccination ne peut être requise dans le cas de l'obligation faite aux professionnels avant le début du deuxième trimestre.

➡ **Annexe 4 - Liste des cas de contre-indication médicale faisant obstacle à la vaccination**

Les cas de contre-indication médicale faisant obstacle à la vaccination contre la covid-19 sont (décr. n°2021-1059 du 7 août 2021) :

- les contre-indications inscrites dans le résumé des caractéristiques du produit (RCP) :
 - antécédent d'allergie documentée (avis allergologue) à un des composants du vaccin ;
 - réaction anaphylactique au moins de grade 2 à une précédente injection d'un vaccin contre la covid-19 posée après expertise allergologique ;
 - personnes ayant déjà présenté des épisodes de syndrome de fuite capillaire ;
 - personnes ayant présenté un syndrome thrombotique et thrombocytopénique (STT) suite à la vaccination par Vaxzevria
- une recommandation médicale de ne pas initier une vaccination (première dose) :
 - syndrome inflammatoire multi systémique pédiatrique (PIMS) post-covid-19 ;
 - myocardites ou myo-péricardites associées à une infection par le COVID ;
- une recommandation établie après concertation médicale pluridisciplinaire de ne pas effectuer la vaccination ou une dose supplémentaire de vaccin.

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

- traitement par anticorps monoclonaux anti-SARS-CoV-2 ;
- myocardites ou péricardites survenues antérieurement à la vaccination et toujours évolutives.

➡ **Annexe 5 - Obligations de l'employeur relatives au RGPD (en pièce-jointe)**