

Communication Direction Générale

Date	02/09/2021
Rédacteur	Le Directeur des Ressources Humaines
Destinataire	Ensemble des personnels exerçant au sein de la Fondation OVE

Objet : Obligation vaccinale contre la covid 19

Madame, Monsieur,

La loi du 5 août 2021 a instauré une obligation vaccinale contre la Covid 19 à toute personne exerçant en milieu professionnel médico-social, avec une phase transitoire du 9 août au 15 octobre. A ce titre, la majeure partie des salariés exerçant à la Fondation OVE est visée par l'obligation de présenter et de justifier à son employeur un schéma vaccinal complet au plus tard le 15 octobre 2021.

Le respect de cette obligation pour la plupart d'entre vous, phase transitoire comprise, conditionne le droit de continuer à exercer votre fonction au sein des structures de la Fondation OVE.

Dans le même temps, les Employeurs sont tenus d'organiser et de mettre en place un contrôle et une vérification de l'obligation vaccinale.

Vous trouverez ci-dessous la présentation des conditions générales de contrôle et de mise en œuvre de la vérification de l'obligation vaccinale que la Direction Générale demande à ses différentes directions locales, ainsi que les conséquences du défaut du respect de l'obligation vaccinale pour les professionnels concernés.

1 Personnels concernés par l'obligation vaccinale (loi du 5 août 2021)

Tous les salariés et tous les stagiaires intervenant dans des structures médico-sociales : IME, DIME, ITEP, DITEP, SESSAD, SSEFS, SEES, Appartements Jean Lonjaret, activités Unité de répit et Equipe Mobile du CAR, DEAT, ESAT, SAVS, CMPP, CRP, CAJ, Foyers, FAM, MAS, EAM, Maison de répit, EHPAD (référence article L.312-1 du CASF).

Toutes les professions des structures ci-dessus, y compris administratifs et services généraux par exemple, y compris les salariés mis à disposition comme les enseignants publics (les salariés mis à disposition sont soumis aux règles d'hygiène et de sécurité de l'entreprise utilisatrice).

Toutes les professions soignantes et les psychologues quelle que soit la structure : médecins, infirmiers, orthophonistes, psychomotriciens, kinésithérapeutes, ostéopathes, ergothérapeutes, aides-soignants, auxiliaires de puériculture, psychologues, « neuropsychologues », psychothérapeutes.

Tous types de contrat de travail des catégories ci-dessus : CDI, CDD dont contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation, temps plein ou temps partiel. Tous les stagiaires (stages intégrés à un cursus scolaire ou universitaire ou formation professionnelle).

Les salariés exerçant dans une activité dont le fonctionnement habituel est imbriqué au fonctionnement d'une activité visée par l'obligation vaccinale sont visés par l'obligation vaccinale. Cela concerne : le CNIS, le site Doisneau de la Direction Générale, l'Accueil de jour Zéphyr, la MECS « Marie Bochet », le service AIRES, les Cuisines Centrales de Vénissieux et de Roanne.

Sont exclus de l'obligation vaccinale les salariés : de la MECS « Eugène Chavant », des CHU, des HUDA, Assistants Familiaux du CAFS, du site Grosso de la Direction Générale, sauf si professions soignantes (voir énumération ci-dessus).

Les salariés du site Grosso de la DG et les assistants familiaux du CAFS doivent présenter un passe sanitaire valide lorsqu'ils se rendent dans une structure concernée par l'obligation vaccinale (loi du 31 mai 2021).

La Fondation OVE invite les salariés non visés par la vaccination professionnelle, sans aucune obligation ni caractère contraignant de leur part, à bien vouloir présenter ou remettre un justificatif d'obligation vaccinale s'ils le souhaitent. Cette justification sera documentée dans le système d'information RH selon les termes du point 1.6 ci-dessous.

1.1 Droit d'absence pour la vaccination contre la Covid 19

Tout salarié dispose d'un droit à autorisation d'absence rémunérée pour la réalisation d'un schéma vaccinal complet contre la Covid 19 pour le temps nécessaire à cela. Pour la bonne organisation du service une information préalable la plus en amont possible est simplement nécessaire et à formuler auprès de votre responsable direct.

1.2 Passe sanitaire dans les milieux professionnels (loi du 31 mai 2021) :

Les salariés affectés exclusivement au self du site Grosso de la DG et dans les locaux spécifiques de la Cuisine Centrale de Roanne ne sont pas soumis au passe sanitaire (exclusion des cantines et des restaurants d'entreprise).

1.3 Salariés intérimaires

L'accès aux sites de la Fondation OVE n'est autorisé qu'aux intérimaires disposant du passe sanitaire valide.

Les entreprises de travail temporaire qui sont les employeurs des salariés intérimaires, et les intérimaires dont les conditions de mission les placent dans des situations identiques aux situations des salariés concernés par l'obligation vaccinale, sont assujettis pour les premiers au contrôle de l'obligation vaccinale et pour les seconds à respecter l'obligation vaccinale.

Par communication du 30 août, Medicoop France a informé la Fondation OVE en tant que coopérateur que l'exigibilité progressive de l'obligation vaccinale a été bien prise en compte. Au cours de l'été, les équipes du siège de Medicoop France ont préparé un mode opératoire ainsi que l'évolution des outils pour tracer ce nouvel élément qui devient un prérequis à toute mission. Une communication a ainsi été relayée par les agences à l'ensemble des intérimaires, les invitant à retourner une copie de leur justificatifs. Il a été observé une très grande réactivité des intérimaires de Medicoop France dans leur retour permettant de mettre à jour la base de données et de limiter un éventuel impact sur leur disponibilité. Ce travail de recensement se poursuit pour sécuriser les missions et fluidifier les demandes des coopérateurs.

1.4 Documents de contrôle de l'obligation vaccinale et sa phase transitoire :

1- Pendant la phase du 9 août au 14 septembre vérification du passe sanitaire ou des tests itératifs. Du 9 août au 14 septembre 2021 inclus, les personnels concernés pourront ainsi présenter :

- Soit un certificat de statut vaccinal ;
- Soit le résultat d'un test RT-PCR ou antigénique positif attestant du rétablissement de la Covid-19, datant d'au moins 11 jours et de moins de 6 mois ;
- Soit le résultat négatif d'un test virologique datant de moins de 72 heures (examen de dépistage RT-PCR, test antigénique ou autotest réalisé sous la supervision d'un professionnel de santé).

Le législateur a instauré une obligation de sécurité sanitaire par tests itératifs qui pèse individuellement sur chaque professionnel et la validité de durée des tests se décompte à l'heure.

Chaque professionnel reste libre et responsable du choix du mode de passation de son test. Le temps nécessaire pour un test est hors temps de travail.

En aucun cas un salarié ne peut être autorisé à quitter l'établissement ou à ne pas se présenter à son travail aux horaires fixés en raison d'une passation de test. Une telle situation serait fautive et susceptible de sanction disciplinaire.

Néanmoins, dans la mesure des possibilités et des moyens, et afin de faciliter la passation des tests pour les salariés qui le souhaiteraient, la mise en place de dépistage pourra se faire dans les établissements médicalisés dans lesquels il y a un infirmier ou un médecin qui pourront réaliser ces tests et dont la disponibilité pour cela sera validée par la direction. Dans ces conditions le test est réalisé sur le temps de travail. Mais les salariés n'ont aucune obligation d'utiliser ce moyen de dépistage sur leur temps de travail et restent libres d'en utiliser tout autre de leur choix, hors temps de travail.

2- A partir du 15 septembre schéma vaccinal complet, ou certificat de contre-indication médicale ou certificat de rétablissement, ou première injection d'un schéma vaccinal en requérant deux complétée par le passe sanitaire ou un test itératif. Les conditions et modalités de tests sont identiques à celles de la période précédente.

3- A partir du 16 octobre schéma vaccinal complet, ou certificat de contre-indication médicale ou certificat de rétablissement.

1.5 Personnes habilitées au contrôle du passe sanitaire ou des tests itératifs et de la vaccination :

Tous les directeurs de la Fondation OVE (Directeurs, Directeurs-adjoints), tous les cadres Responsables de site, tous les cadres hiérarchiques, tous les cadres techniques coordinateurs, sont habilités à contrôler le passe sanitaire ou les résultats des tests itératifs ou la vaccination.

Le cadre hiérarchique responsable sur site peut habiliter tous autres professionnels salariés qu'il estime capables de procéder au dit contrôle. Une liste complète écrite et nominative, datée, des salariés habilités à contrôler est consignée dans un registre.

Le contrôle du passe sanitaire peut également être réalisé par un prestataire de sécurité privé présentant les garanties légales pour cela (article L. 611-1 et suivants du Code de la sécurité intérieure).

Rappelons par ailleurs qu'en application de l'article L. 1222-1 du code du travail : « *le contrat de travail est exécuté de bonne foi.* ». De cet article découle donc une obligation d'exécution loyale du contrat de travail. Ainsi, quel qu'en soit le motif, le salarié qui ne peut pas venir exécuter son contrat de travail doit **en informer préalablement** son employeur. La non-présentation du passe sanitaire ou d'un test itératif valide n'est pas un accident ou une circonstance exceptionnelle imprévisible. Le salarié ne se trouve donc pas placé dans une situation qu'il n'a pu anticiper. Le salarié qui ne respecte pas l'obligation vaccinale doit donc aussi prévenir, **spontanément** et le plus rapidement possible, par tout moyen, son employeur ou son représentant. Notamment, les salariés des activités mobiles ou des services à domicile doivent rester vigilant à informer spontanément et préalablement leur responsable dans les situations de configuration du travail où le contrôle sur site ne peut pas être possible ou permanent.

1.6 Documents justifiant la vaccination :

Au plus tard le 14 septembre, les salariés doivent remettre leurs documents justificatifs de leur obligation vaccinale à leur direction locale : attestation de vaccination ou certificat médical de contre-indication vaccinale ou certificat de rétablissement.

La loi prévoit plus spécifiquement que les personnes soumises à l'obligation vaccinale peuvent transmettre le certificat médical de contre-indication vaccinale ou le certificat de rétablissement 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.

Ces justificatifs ou information du médecin du travail sont conservés par les directions locales et sont classés sous la responsabilité des directions locales de manière sécurisée.

Par ailleurs, est documenté dans le système d'information RH de la Fondation OVE, pour chaque salarié concerné par la vaccination, la date de la situation par rapport à l'obligation vaccinale et la nature de la situation.

Cette documentation est destinée à ce que l'Employeur puisse justifier de son obligation de contrôle et de vérification du droit d'exercer par le professionnel concerné au regard de l'obligation vaccinale, et d'en justifier à tout organisme ou institution y étant autorisé. L'accès à cette documentation est restreint aux seules personnes habilitées au contrôle. Elle est conservée par l'Employeur sur la même durée que celle de l'obligation vaccinale.

Le salarié justifiant de son identité peut exercer son droit d'accès aux données personnelles sur la vaccination le concernant par simple demande écrite auprès de la Direction des Ressources Humaines de la Direction Générale de la Fondation OVE.

1.7 Conséquence du défaut de tests itératifs ou de vaccination :

Jusqu'au 14 septembre 2021 inclus, à défaut de schéma vaccinal complet ou de test itératif valide, le salarié n'est pas autorisé à travailler.

A compter du 15 septembre 2021 et jusqu'au 15 octobre 2021, à défaut d'un schéma vaccinal complet ou certificat médical de contre-indication vaccinale ou certificat de rétablissement, ou première injection d'un schéma vaccinal en comportant deux complétée d'un test itératif valide, le salarié n'est pas autorisé à travailler.

A compter du 16 octobre 2021, à défaut d'un schéma vaccinal complet ou certificat médical de contre-indication vaccinale ou certificat de rétablissement, le salarié n'est pas autorisé à travailler.

Dès connaissance par la structure d'un défaut d'obligation, le contrat de travail du salarié est suspendu immédiatement sans rémunération. **Le législateur a en effet créé une obligation vaccinale qui rend incompatible l'exercice de l'activité professionnelle par les personnes concernées tant qu'elles ne satisferont pas à cette obligation.**

Pour un salarié qui intervient dans plusieurs lieux, dont seulement certains sont soumis à l'obligation vaccinale, la suspension ne vaut que pour les lieux pour lesquels la vaccination est obligatoire, au prorata du temps de travail que le salarié aurait dû effectuer dans ces lieux, à l'exception des professions visées par l'obligation vaccinale dont le contrat de travail sera intégralement suspendu nonobstant la nature des structures d'exercice professionnel.

La suspension du contrat de travail d'un alternant (contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation) ne doit pas avoir pour conséquence de le priver du bénéfice de la formation dispensée par le centre de formation des apprentis (CFA) ou l'organisme de formation afin d'éviter d'obérer ses possibilités de validation de sa formation. C'est pourquoi, la suspension du contrat de travail se limite au temps passé en entreprise, à l'exclusion du temps de formation assuré par le CFA ou l'organisme de formation.

1.8 Procédure de suspension du contrat de travail :

Un responsable de la structure notifie oralement au salarié son éviction de l'établissement et en informe immédiatement et concomitamment par mail le RRH avec le nom du salarié concerné.

Le RRH confirme la notification de suspension du contrat de travail par écrit par mail au salarié, copie établissement. La notification est élaborée par la Direction RH et contiendra notamment l'information sur les conséquences de la suspension et les moyens de régulariser la situation.

La suspension du contrat de travail suspend le versement de la rémunération, suspend l'ancienneté (notamment au titre du prochain changement d'indice d'ancienneté) et ne fait pas acquérir de congés payés ou assimilés.

Cette absence non rémunérée continue néanmoins de faire bénéficier le salarié de sa protection sociale, en particulier la complémentaire santé si le salarié est couvert par le régime collectif de l'Entreprise, et le régime de prévoyance.

La suspension prendra fin dès que le salarié remplit les conditions nécessaires à l'exercice de son activité. Ce rétablissement ne donne toutefois pas lieu au rappel de rémunération pour la période correspondant à la durée de la suspension ni à l'annulation de la suspension des droits liés à l'ancienneté ou la présence dans l'entreprise.

Aucune autorisation de congés payés de quelque nature que ce soit, ni aucune autorisation de repos conventionnels ne sont possibles et ne peuvent être accordées en raison de la non-observation de l'obligation vaccinale ou de sa phase transitoire. Aucune date de congé ni aucune date de repos ne peut être modifiée ou déplacée en raison de la non-observation de l'obligation vaccinale ou de sa phase transitoire.

Pour mémoire, au titre de la poursuite des soins et des accompagnements sur site, aucun télétravail n'est non plus autorisé.

1.9 Informations :

La structure documente dans Octime une absence qui sera non rémunérée sur les jours et les horaires concernés par la suspension du contrat de travail.

Une saisie en heures d'absence non rémunérée doit impérativement être réalisée par la structure pour les salariés concernés.

- *Cette saisie se réalise dans Octime en utilisant la rubrique « ADIV » pour « Absence Diverse non payée »*

Des comptes rendus visant à évaluer le nombre de suspensions prononcées et leurs effets potentiels sur l'organisation des structures pourront être demandés par les autorités publiques aux établissements concernés par l'obligation vaccinale.

Lorsque l'employeur constate qu'un professionnel de santé ne peut plus exercer son activité du fait d'un défaut d'obligation vaccinale depuis plus de 30 jours, il en informe, le cas échéant, le Conseil national de l'Ordre dont il relève. Sont concernés les médecins, les infirmiers, les masseurs-kinésithérapeutes. La Direction RH saisira par écrit le Conseil national de l'Ordre des situations rencontrées.

- Mail : conseil-national@cn.medecin.fr - Adresse : 180, bd Haussmann 75008 Paris
Mail : contact@ordre-infirmiers.fr - Adresse : 63 rue Sainte-Anne 75002 Paris
Mail : cno@ordremk.fr - Adresse : 120 – 122 rue Réaumur – 75002 PARIS

1.10 Recrutements ou mutations :

Aucun recrutement de candidats ni aucune mutation interne de salariés ne sont autorisés si la personne ne justifie pas **préalablement** le respect de son obligation vaccinale ou de sa phase transitoire selon les conditions applicables à la structure visée par l'exercice professionnel.