

CE QUE DIT LA LOI RELATIVE À LA GESTION DE CRISE

Les mesures relatives au passe sanitaire ne peuvent être prononcées que pour la période allant de l'entrée en vigueur de la loi au 15 novembre 2021.

Le passe sanitaire obligatoire pour :

- ▣ les activités de loisirs ;
- ▣ les activités de restauration ou débits de boisson (sauf la restauration collective vente à emporter de plats préparés et la restauration professionnelle routière et ferroviaire) ;
- ▣ les services, établissements de santé, sociaux et médico-sociaux pour les personnes qui rendent visites et les personnes accueillies (sauf en cas d'urgence) ; - les salariés sont eux soumis à une obligation de vaccination plus stricte.
- ▣ les déplacements de longue distance par transports publics interrégionaux, sauf en cas d'urgence ;
- ▣ les foires, séminaires et salons professionnels ;
- ▣ les transports publics de longue distance en France (sauf en cas d'urgence) ;
- ▣ certains grands magasins et certains centres commerciaux sur décision du Préfet.



Quels salariés sont concernés ?

Tous ceux qui interviennent dans ces lieux, peu important leurs employeurs, seront concernés par l'obligation de présenter le passe sanitaire (Restaurants, bars, certains commerces...) à compter du 30 août. Il s'agit de l'obligation de présenter soit un schéma vaccinal complet, soit un test virologique négatif de moins de 48 heures, ou un certificat de rétablissement suite à la contamination par la Covid. La loi prévoit une autorisation d'absence pour se faire vacciner ou accompagner un mineur. **Une revendication de la CFDT :** L'absence n'entraînera aucune diminution de la rémunération et sera assimilée 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.

Quels sont mes droits si je ne suis pas vacciné et que je ne présente pas de test virologique négatif de moins de 48h à mon employeur ?

Je suis en CDI, CDD ou intérimaire ► Vous pouvez mobiliser avec l'accord de votre employeur vos jours de congé ou RTT pour vous mettre en règle. **Attention**, votre employeur pourra, dès le 1^{er} jour de manquement, suspendre votre contrat et interrompre le versement de votre rémunération jusqu'à régularisation de la situation. Au bout de 3 jours, votre employeur devra examiner la situation avec vous et une possible réaffectation temporaire sur un autre poste non soumis au passe sanitaire. En l'absence de solution, vous pouvez continuer à mobiliser vos congés avec l'accord de votre employeur. Attention, dans le cas contraire, vous ne percevrez plus votre rémunération.

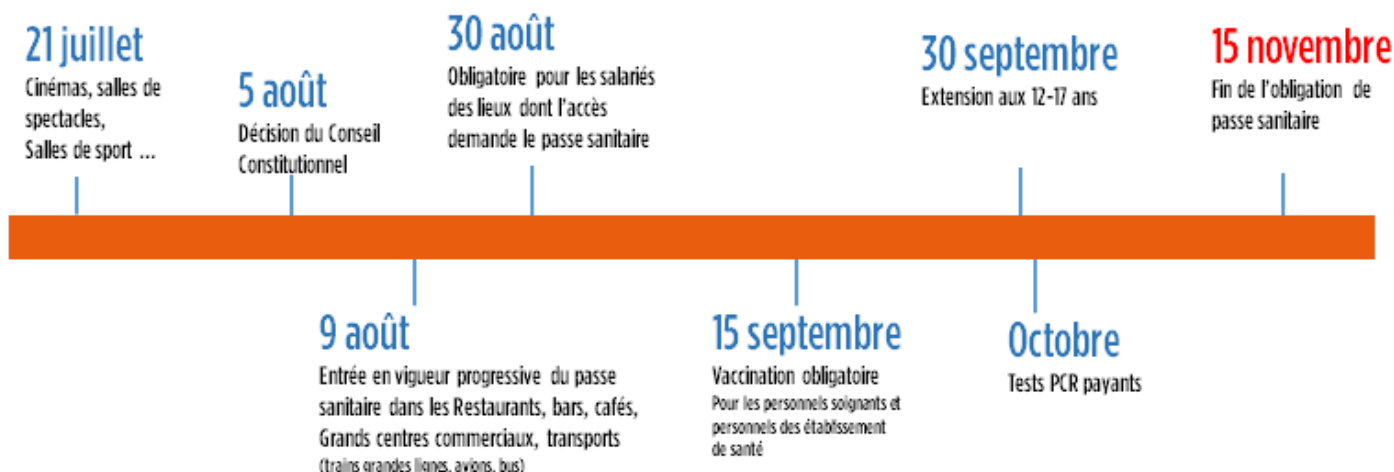
Rapprochez-vous de vos élus CFDT.

Et pour les salariés soumis à l'obligation vaccinale ? ► Il s'agit des salariés qui travaillent notamment dans les établissements de soins ou de santé, ou auprès de personnes vulnérables. Les règles sont alors un peu différentes. Référez-vous à la foire aux questions en ligne.



Une question ? Besoin d'être accompagné ? Contactez la CFDT !

CFDT HTR 0142038949. syndicat@cfdt-htr.fr



Questions / Réponses

Mon employeur peut-il m'obliger à me vacciner ? Suis-je concerné ?

La loi prévoit à ce jour la mise en place progressive et temporaire de l'obligation d'être vacciné, uniquement pour l'exercice de certaines professions / lieux du fait de leur contact rapproché avec des personnes vulnérables.

Dans le champ de la Fédération des services, sont concernés par cette obligation d'être vacciné, pour pouvoir exercer leur activité, les salariés employés par un particulier lorsque ce dernier est bénéficiaire de l'allocation personnalisée d'autonomie ou de la prestation de compensation du handicap.

Egalement, sont concernés certains salariés en fonction du lieu où ils exercent leur activité. En effet, la loi prévoit que l'ensemble des personnes qui interviennent dans des lieux de santé et de soins seront soumises à l'obligation d'être vaccinées : hôpitaux, centres et maisons de santé, services de santé au travail, certains établissements médico-sociaux, les établissements d'accueil des personnes âgées ou handicapés, etc. Cela signifie que l'obligation de vaccination est aussi applicable aux personnels de propreté et de sécurité qui interviennent au sein de ces établissements. Il est précisé que la règle ne s'applique pas aux personnes chargées uniquement d'une tâche ponctuelle au sein de ces locaux.

D'autres salariés sont concernés mais ne relèvent pas du champ de la Fédération des services. D'autres salariés du champ de la Fédération sont aussi concerné par des mesures particulières, un peu différente, il s'agit de l'obligation de présenter un passe sanitaire (voir partie B).

A partir de quelle date ? L'obligation entre en vigueur le 7 août 2021, mais une exception demeure jusqu'au 14 septembre inclus puisque les salariés gardent la possibilité de présenter un test négatif (PCR ou antigénique) jusqu'à cette date. Egalement, les personnes qui justifient d'une seule dose de vaccin au lieu des deux peuvent continuer à présenter un test négatif de dépistage jusqu'au 15 octobre 2021 inclus.

Je ne veux pas me faire vacciner alors que je suis soumis à l'obligation, donc je voudrais poser des congés payés et des RTT pour ne pas être privé de salaire, mon employeur peut-il refuser ?

La loi prévoit que le salarié concerné par l'obligation d'être vacciner - voir question 2 - qui ne le présente pas ne peut pas travailler. Il peut alors choisir d'utiliser des jours de congés payés ou de repos, mais la loi précise que cela se fait avec l'accord de l'employeur. En principe, l'employeur pourrait donc avoir la possibilité de refuser la prise des jours de congés/repos. Néanmoins, il nous semble que cela serait critiquable dans la mesure où l'employeur ne pourrait pas arguer d'une désorganisation de l'entreprise qui découlerait des congés puisque même s'il refuse les jours de congés, le salarié ne pourra se rendre au travail.

Si vous êtes dans cette situation, nous vous conseillons de vous rapprocher de vos représentants du personnel qui peuvent aider à trouver une solution face à ces problématiques.