

## Loi relative à la gestion de la crise sanitaire et fonction publique territoriale

Version mise à jour au 2 septembre 2021

Pour prévenir une nouvelle dégradation de la situation sanitaire pendant la période estivale puis lors de la reprise de l'activité liée à la rentrée, la [loi n° 2021-1040](#) du 5 août 2021 et le [décret n° 2021-1059](#) du 7 août 2021 pris pour son application prévoient plusieurs mesures parmi lesquelles :

- la **prorogation jusqu'au 15 novembre 2021** du régime de gestion de la sortie de crise sanitaire défini par la [loi n° 2021-689](#) du 31 mai 2021 ;
- l'**extension du champ d'application du passe sanitaire aux personnels** qui interviennent dans les lieux, établissements, services ou événements exigeant le passe sanitaire pour le public ;
- la **création d'une obligation de vaccination** pour certains professionnels des secteurs sanitaire et médico-social ;
- la consécration dans la loi de l'**autorisation d'absence pour motif vaccinal** ;
- la prolongation de la **suspension du jour de carence** pour les congés de maladie directement liés à la covid-19.

### Notre éclairage

Sont présentées ci-dessous les incidences pour la fonction publique territoriale de la loi et de son décret d'application complétés par les **précisions et recommandations formulées par le gouvernement** pour leur mise en œuvre :

- [FAQ de la DGCL relative à la prise en compte dans la fonction publique territoriale de l'évolution de l'épidémie de Covid-19, version mise à jour au 1<sup>er</sup> septembre 2021](#) ;
- [FAQ de la DGAFP](#) à l'attention des employeurs et des agents publics : mesures relatives à la prise en compte dans la fonction publique de l'Etat de l'évolution de l'épidémie de Covid-19, version mise à jour le 30 août 2021 ;
- [Note d'information n° 21-012946-D](#) de la DGCL du 11 août 2021 relative à l'obligation de présentation passe sanitaire sur le lieu de travail et à la vaccination obligatoire contre la Covid-19 dans la fonction publique territoriale ;
- [Circulaire n° NOR : TFPF2124744C](#) de la DGAFP du 10 août 2021 portant sur les mesures issues de la loi relative à la gestion de la crise sanitaire applicables aux agents publics de l'Etat

Le contenu de cette analyse est **susceptible d'être modifié en fonction de l'évolution des textes et des informations communiquées par le gouvernement**.

### Sommaire

- La création d'une obligation vaccinale
- L'application du passe sanitaire aux agents
- Les règles communes à l'obligation vaccinale et au passe sanitaire
- Dispositions diverses

## La création d'une obligation vaccinale

### Champ de l'obligation vaccinale

Les catégories de personnes concernées par l'obligation vaccinale sont définies **selon leur activité ou le lieu d'exercice de celle-ci**.

#### 1<sup>ère</sup> catégorie : les professionnels de santé

Sont visées toutes les **professions de santé mentionnées par la quatrième partie du code de la santé publique**, soit les professions médicales, les professions de la pharmacie ainsi que les professions paramédicales et les auxiliaires médicaux.

A ces professions de santé, s'ajoutent les métiers de **psychologue, ostéopathe ou chiropracteur, et psychothérapeute**.

#### Notre éclairage

Compte tenu du renvoi aux professions de santé définies par le code de la santé publique au nombre desquelles figurent notamment celle des **auxiliaires de puériculture**, une lecture stricte de la loi a pour effet de rendre applicable l'obligation vaccinale, **indépendamment du lieu d'exercice de leur activité**, aux membres de la plupart des **cadres d'emplois des secteurs médico-social et médico-technique** de la filière sociale ainsi qu'aux agents contractuels exerçant les mêmes fonctions.

La [FAQ de la DGCL](#) modifiée sur ce point à deux reprises précise, à propos du champ de l'obligation vaccinale dans la FPT :

**« Les professionnels de crèche, d'établissements ou de services de soutien à la parentalité ou d'établissements et services de protection de l'enfance ne sont pas concernés par l'obligation vaccinale ».**

Il s'agit de la reprise des termes d'une [fiche du ministère de la santé](#) (DGCS) mise en ligne le 11 août présentant les principales consignes relatives à la mise en œuvre de l'obligation vaccinale et du passe sanitaire dans les services et établissements de santé, sociaux et médico-sociaux.

Dans la version actualisée au 25 août 2021 du [protocole des modes d'accueil du jeune enfant](#), la DGCS a précisé sa position en ces termes :

« Les professionnels des modes d'accueil du jeune enfant et des établissements et services de soutien à la parentalité, même lorsqu'ils sont professionnels de santé ne sont pas concernés par l'obligation vaccinale et le passe sanitaire, **dès lors qu'ils ne réalisent pas d'actes de soin médical ou paramédical** dans le cadre de leur exercice professionnel habituel ».

« Ainsi :

- en règle générale, les professionnels de santé exerçant en mode d'accueil ne sont pas couverts par l'obligation vaccinale puisqu'ils pratiquent des soins pouvant être considérés comme des **actes de la vie courante** à savoir par exemple : changement de couche, nettoyage de nez ou d'autres fluides corporels, administration de médicament pour lequel **le médecin prescripteur n'a pas expressément demandé l'intervention d'un auxiliaire médical**, nettoyage de plaie et pose d'un pansement simple, portage à bras de l'enfant...
- **seulement de rares professionnels de santé** exerçant en mode d'accueil sont directement couverts par l'obligation vaccinale, à savoir ceux qui pratiquent des actes médicaux ou paramédicaux tels que **l'administration de soins ou médicaments pour lesquels le médecin prescripteur a expressément demandé l'intervention d'un auxiliaire médical** ; c'est uniquement, s'il y en a, à leurs collègues exerçant le cas échéant dans les mêmes espaces dédiés à titre principal à l'administration de soins, s'ils existent, que s'étend aussi indirectement l'obligation vaccinale ».

Depuis cette clarification pour les professionnels des crèches, le même critère fondé sur la réalisation ou non d'actes de soin médical ou paramédical a été adopté à propos des :

- **professionnels de santé des services de protection maternelle et infantile (PMI)**. Ainsi, les psychologues intervenant en protection de l'enfance qui assurent des missions d'évaluation (information préoccupante, mineurs non accompagnés, agrément des assistants maternels et familiaux ou pour l'adoption, supervision des équipes etc.) ne sont pas soumis à l'obligation vaccinale. Sont cependant soumis à l'obligation vaccinale les psychologues assurant un suivi psychologique d'un enfant ([FAQ DGCL mise à jour au 1<sup>er</sup> septembre 2021](#)) ;
- **médecins des maisons départementales des personnes handicapées (MDPH)**. Ces personnels qui peuvent faire partie des équipes pluridisciplinaires ne sont pas soumis à l'obligation vaccinale lorsqu'ils sont affectés à des tâches administratives et n'effectuent pas d'actes de soins médicaux ([FAQ DGCL mise à jour au 1<sup>er</sup> septembre 2021](#)).

L'adoption de ce critère conduit à s'interroger sur la portée de l'obligation vaccinale pour tous les professionnels de santé ou assimilés (psychologue, ostéopathe, chiropracteur, psychothérapeute) n'exerçant pas leurs fonctions dans les établissements de santé, sociaux ou médico-sociaux (voir ci-dessous la liste de ces établissements) : diététiciens dans les cuisines centrales, psychologues dans les services de ressources humaines...

Cette 1<sup>ère</sup> catégorie des professionnels de santé englobe également les **personnes travaillant dans les mêmes locaux** entendus comme les « espaces dédiés à titre principal à l'exercice de l'activité des professionnels de santé [...], ainsi que ceux où sont assurées, en leur présence régulière, les activités accessoires, notamment administratives, qui en sont indissociables ».

#### Notre éclairage

A ce titre, sont soumises à l'obligation vaccinale les personnes travaillant avec les professionnels de santé dans les **centres de vaccination** ([consignes relatives à la mise en œuvre de l'obligation vaccinale](#), DGCS, 11 août).

#### 2<sup>ème</sup> catégorie : les personnes exerçant dans les établissements de santé, sociaux ou médico-sociaux

Cette catégorie soumet à l'obligation vaccinale les personnes exerçant leur activité au sein des établissements de santé, de certains établissements et services médico-sociaux ou de différentes structures de santé.

#### Notre éclairage

Dans cette catégorie, l'obligation vaccinale s'applique **uniquement au regard du lieu d'exercice de l'activité, quel que soit le cadre d'emplois des agents**, même s'ils ne sont pas en contact avec les patients ou le public. Sont également concernés les **prestataires extérieurs intervenant régulièrement** dans l'établissement, pour des missions d'entretien ou de restauration par exemple.

La loi n'opère pas de distinction selon l'appartenance au secteur public ou privé des établissements et services qu'elle mentionne.

**Compte tenu des compétences des collectivités territoriales**, peuvent être identifiés comme étant dans le champ d'application de l'obligation vaccinale les agents territoriaux, fonctionnaires ou contractuels, exerçant dans les établissements suivants :

- les établissements et services d'accueil ou d'assistance à domicile pour personnes âgées (6<sup>o</sup> de l'[art. L. 312-1-I du code de l'action sociale et des familles](#)) : **établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes** (EHPAD), **établissements d'hébergement pour personnes âgées** (EHPA), résidences autonomie (anciens foyers logements), services de soins à domicile pour personnes âgées (SSIAD), services d'aide et d'accompagnement à domicile des personnes âgées (SAAD) ;
- les établissements et services d'accueil et d'accompagnement des publics en difficulté (7<sup>o</sup> de l'art. L. 312-1-I du CASF) : maisons d'accueil spécialisées, établissements d'accueil médicalisés en tout ou partie, établissements d'accueil non médicalisés, services d'accompagnement médico-social pour adultes handicapés, services d'accompagnement à la vie sociale, **services de soins infirmiers à domicile**, services polyvalents d'aide et de soins à domicile, services d'aide et d'accompagnement à domicile ;
- les établissements et services d'accueil ou d'assistance à domicile pour personnes handicapées ou atteintes de pathologies chroniques (9<sup>o</sup> de l'art. L. 312-1-I du CASF) : centres de soins, d'accompagnement et de prévention en addictologie, centres d'accueil et d'accompagnement à la réduction des risques pour usagers de drogue, lits halte soins santé (LHSS), lits d'accueil médicalisés (LAM), appartements de coordination thérapeutique (ACT) ;
- les **centres de santé** ([art. L. 6323-1 du code de la santé publique](#)) ;

- les **centres gratuits d'information, de dépistage et de diagnostic** ([art. L. 3121-2 du code de la santé publique](#)) ;
  - les **services de médecine préventive** : la loi ne vise expressément que les services de santé au travail des entreprises ([art. L. 4622-1](#) et [L. 4622-7 du code de travail](#)) et les services universitaires de médecine préventive et de promotion de la santé ([art. L. 831-1 du code de l'éducation](#)). Toutefois, la DGCL identifie les agents territoriaux exerçant dans les services de médecine de prévention comme étant dans le champ de l'obligation vaccinale ([note d'information n° 21-012946-D du 11 août 2021](#), DGCL).
- Les **centres communaux d'action sociale (CCAS)** ne sont pas visés en tant que tels : leurs personnels sont concernés par l'obligation vaccinale si le CCAS qui les emploie gère un établissement, un service social ou médico-social mentionnés à l'[article L. 312-1-I du CASF](#) et cités ci-dessus (par exemple, une résidence autonomie pour personnes âgées).

### 3<sup>ème</sup> catégorie : les sapeurs-pompiers des services d'incendie et de secours (professionnels et volontaires)

#### Notre éclairage

Voir la [note de la direction générale de la sécurité civile du 4 août 2021](#) relative à la mise en œuvre de l'obligation vaccinale des sapeurs-pompiers et des marins-pompiers.

#### Exceptions à l'obligation vaccinale

L'obligation de vaccination ne concerne pas :

- les personnes justifiant d'une contre-indication médicale à la vaccination (pour sa durée de validité) ;
- les personnes rétablies à la suite d'une contamination par la covid-19 (pour la durée de validité du certificat de rétablissement) ;
- les personnes chargées de l'exécution d'une tâche ponctuelle au sein de locaux où exercent les personnes soumises à l'obligation de vaccination.

#### Notre éclairage

Pour les agents ayant une contre-indication médicale à la vaccination, le **médecin de prévention** détermine les **aménagements du poste de travail** et les mesures de prévention complémentaires, le cas échéant ([FAQ DGCL](#) mise à jour au 1<sup>er</sup> septembre 2021).

Est un intervenant ponctuel exclu de l'obligation vaccinale, la personne qui accomplit une tâche spécifique, courte ou non planifiée. Celle-ci relève du passe sanitaire applicable à compter du 30 août 2021 dans les services et établissements médico-sociaux ([consignes relatives à la mise en œuvre de l'obligation vaccinale](#), DGCS, 11 août 2021).

#### Justification de l'obligation vaccinale

Les documents permettant d'établir la satisfaction de l'obligation vaccinale sont les suivants :

- certificat de **statut vaccinal complet** (conditions fixées selon le type de vaccin par l'[article 2-2 2° du décret n° 2021-699](#) du 1<sup>er</sup> juin 2021) ;
- certificat de **rétablissement** à une contamination en cours de validité ;
- certificat de **contre-indication médicale** à la vaccination précisant, le cas échéant, sa date de validité (cas détaillés dans l'[annexe II du décret n° 2021-699](#) du 1<sup>er</sup> juin 2021).

A l'échéance de validité d'un de ces deux derniers certificats, les personnes concernées devront présenter un certificat de statut vaccinal complet.

#### Notre éclairage

Les mêmes documents devront être produits **au plus tard le premier jour de la prise de fonction** :

- **en cas de recrutement**. A défaut, la personne ne pourra prendre ses fonctions ;
- **lors du retour dans la collectivité** à l'issue d'un congé notamment pour raisons de santé ou d'une période de non-activité (disponibilité, détachement, congé parental...). A défaut, s'appliqueront les dispositions relatives à la suspension des fonctions ou du contrat de travail ([consignes relatives à la mise en œuvre de l'obligation vaccinale](#), DGCS, 11 août 2021).

## Entrée en vigueur de l'obligation vaccinale

L'obligation vaccinale est applicable **dès le lendemain de la publication de la loi, soit le 7 août 2021** : les personnes concernées devront présenter un justificatif du schéma vaccinal complet, un certificat de rétablissement ou de contre-indication médicale.

Toutefois, **par dérogation**, les personnes qui ne sont pas en mesure de produire l'un de ces documents pourront **poursuivre leur activité** à compter du 7 août 2021, à la condition de présenter :

### entre le 7 août et le 14 septembre 2021 :

- un justificatif d'administration des doses vaccinales (personnes qui n'ont pas un schéma vaccinal complet acquis par l'écoulement du temps après l'administration des doses mais qui ont cependant bien reçu les doses requises)  
ou
- un test virologique négatif d'au plus **72 heures** : « examen de dépistage RT-PCR, test antigénique ou **autotest réalisé sous la supervision d'un professionnel de santé** (médecin, biologiste médical, pharmacien, infirmier, chirurgien-dentiste, sage-femme, masseur-kinésithérapeute) ne concluant pas à une contamination par la covid-19 ».

### entre le 15 septembre et 15 octobre 2021 :

- un justificatif d'administration des doses vaccinales  
ou
- un test virologique négatif d'au plus 72 heures **et le justificatif d'une première dose.**

### Notre éclairage

En d'autres termes, entre le 15 septembre et le 15 octobre 2021, seules les **personnes** vaccinées, **même partiellement** (hors contre-indication médicale ou rétablissement) pourront exercer leur activité professionnelle.

**A compter du 16 octobre 2021**, la présentation du justificatif du schéma vaccinal complet ou, à défaut d'un certificat de rétablissement ou de contre-indication pour leur durée de validité sera exclusivement admise.

## L'application du passe sanitaire aux agents

### Définition

L'extension du passe sanitaire porte à la fois sur :

- la durée d'application du dispositif (prolongation jusqu'au 15 novembre 2021) ;
- les personnes soumises au dispositif : application à compter du 30 août 2021 aux **agents publics**, bénévoles et autres personnes intervenant dans les établissements, lieux ou services concernés par le passe sanitaire (en plus du public accueilli).

### Notre éclairage

Créé par la [loi n° 2021-689](#) du 31 mai 2021, le passe sanitaire est un dispositif qui consiste à conditionner l'accès de certains établissements, lieux, services ou événements (loisirs, foires ou salons professionnels) impliquant de grands rassemblements de personnes, à la **détention d'une preuve de l'état de santé en lien avec la Covid-19** (schéma vaccinal complet, test négatif ou test de rétablissement) **sans en révéler la nature de manière à préserver le secret médical**.

### Etablissements et services concernés dans la FPT

La liste des établissements, lieux, services ou événements dont l'accès par le public est subordonné à la présentation du passe sanitaire est fixée par l'[article 47-1 modifié du décret n° 2021-699](#) du 1<sup>er</sup> juin 2021.

### Notre éclairage

Parmi ces établissements, lieux, services ou événements, les **agents territoriaux** sont susceptibles d'intervenir dans ceux énumérés ci-dessous :

- les **bibliothèques** (hors bibliothèques spécialisées) et centres de documentation (ERP de type S) sauf pour les personnes accédant à ces établissements pour des motifs professionnels ou à des fins de recherche ;
- les **musées** et salles destinées à recevoir des expositions à vocation culturelle ayant un caractère temporaire (ERP de type Y) sauf pour les personnes accédant à ces établissements pour des motifs professionnels ou à des fins de recherche (la jauge de 50 personnes a été supprimée) ;
- les **cinémas** (salles de projection) et **théâtres**, salles d'auditions, de conférences, de réunions, de spectacles ou **à usages multiples** (ERP de type L) ;
- les **établissements sportifs couverts** (ERP de type X) **et de plein air** (ERP de type PA) dont l'accès fait habituellement l'objet d'un contrôle : **piscines**, stades, terrains de sports, pistes de patinage, arènes, hippodromes ;
- les **services et établissements médico-sociaux** ;

Dans sa rédaction issue du [décret n° 2021-1118](#) du 26 août 2021, l'article 47-1 du décret n° 2021-699 du 1<sup>er</sup> juin 2021 précise que les services et établissements médico-sociaux dont l'**accès par le public** est soumis à la présentation du passe sanitaire sont ceux mentionnés « aux 2°, 3°, 5°, 6°, 7°, 9° et 12° du I de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles ». Pour rappel, les agents qui interviennent dans ces services et établissements sont soumis à l'**obligation vaccinale** (voir ci-dessus). Le **passe sanitaire** s'applique aux **personnes chargées de l'exécution d'une tâche ponctuelle** au sein de ces services et établissements.

- les **compétitions et manifestations sportives** soumises à une procédure d'autorisation ou de déclaration et qui ne sont pas organisées au bénéfice des sportifs professionnels ou de haut niveau ;
- les foires et **salons professionnels**. Lorsqu'un agent dont les fonctions habituelles ne sont pas soumises à la présentation d'un passe sanitaire est amené à intervenir sur un salon professionnel, il convient d'examiner les possibilités de recourir à un autre agent, détenteur d'un passe sanitaire, pendant la durée de l'évènement. La suspension d'un agent au motif qu'il peut être **amené ponctuellement à exercer une activité soumise au passe sanitaire** n'est juridiquement pas fondée ([FAQ DGCL](#) mise à jour au 1<sup>er</sup> septembre 2021) ;
- autres **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.

En revanche, **ne sont pas dans le champ** du passe sanitaire, notamment :

- les administrations (ERP de type W), c'est-à-dire l'**accès à un service administratif** recevant du public ;
- les **établissements d'enseignement artistique**, **sauf lorsqu'ils organisent des évènements publics ouverts à des spectateurs extérieurs** (expositions, spectacles, par exemple) ;
- **les maisons départementales des personnes handicapées (MDPH) ;**
- les **restaurants administratifs** ;
- les **parcs et jardins** ;
- les **marchés** en plein air et couverts, vide greniers et brocantes ;
- les activités nautiques et de plaisance ;
- les **écoles, collèges et lycées** (ERP de type R) ;
- les **écoles et établissements assurant la formation professionnelle** des agents publics (enseignement, formation continue, concours et examens de la fonction publique). En revanche, les participants à un séminaire professionnel sont soumis à l'obligation de présentation du passe sanitaire lorsqu'il rassemble plus de 50 personnes et est organisé en dehors de l'établissement d'exercice de l'activité habituelle.

### Agents territoriaux soumis au passe sanitaire

La présentation du passe sanitaire s'impose aux agents, **quel que soit leur statut**, qui exercent leurs fonctions dans l'un des établissements et services énumérés ci-dessus, **sauf dans les cas suivants** :

- activité professionnelle **exercée en dehors des espaces et des heures d'ouverture** au public ;
- activité de livraison ou intervention d'urgence.

### Notre éclairage

La première exception permet d'exclure les personnels relevant d'un régime d'**horaires décalés** ou disposant de **circuits de circulation distincts** de ceux du public.

Dans la [FAQ du ministère du travail](#) mise à jour au 31 août 2021, les interventions d'urgence sont définies comme étant les « interventions pour effectuer des missions ou des travaux dont l'exécution immédiate est nécessaire pour le bon fonctionnement de l'établissement concerné (travaux pour réparer des accidents ou dommages survenus au matériel, installations ou bâtiments ou bien pour organiser des mesures de sauvetage par exemple) ».

Par ailleurs, l'obligation de présentation du passe sanitaire n'est pas subordonnée à l'importance de la fréquentation de l'établissement, du lieu, du service ou de l'évènement (suppression de la jauge de 50 personnes).

### Justificatifs requis

L'agent doit présenter l'un des justificatifs suivants :

- attestation de **statut vaccinal complet** (conditions fixées selon le type de vaccin par l'[article 2-2 2° du décret n° 2021-699](#) du 1<sup>er</sup> juin 2021) ;
- **résultat négatif d'un test** (ou d'un autotest effectué sous le contrôle d'un professionnel de santé) **de moins de 72 heures** ;
- test attestant du **rétablissement de la Covid-19** de moins de 6 mois.

L'attestation de contre-indication médicale à la vaccination contre la covid-19 remise à la personne concernée par un médecin vaut présentation d'un test valide.

### Notre éclairage

Ces justificatifs devront être produits par les agents en fonction mais aussi :

- en cas de recrutement. A défaut, la personne ne pourra prendre ses fonctions ;
- lors du retour dans la collectivité à l'issue d'un congé notamment pour raisons de santé ou d'une période de non-activité (disponibilité, détachement, congé parental...). A défaut, s'appliqueront les dispositions relatives à la suspension des fonctions ou du contrat de travail (voir ci-après).

## Entrée en vigueur

L'obligation de présentation du passe sanitaire sur le lieu de travail s'appliquera à **compter du 30 août 2021 et jusqu'au 15 novembre 2021**.

Pour les agents de moins de 18 ans (apprentis notamment), l'obligation entrera en vigueur à compter du 30 septembre 2021.



## Les règles communes à l'obligation vaccinale et au passe sanitaire

### Présentation des justificatifs

Les documents permettant d'établir la satisfaction de l'obligation vaccinale ou du passe sanitaire sont présentés à l'employeur **sous format papier ou numérique, enregistré sur l'application mobile « TousAntiCovid »** ou tout autre support numérique au choix de la personne concernée.

**A propos de l'obligation vaccinale**, la loi prévoit que, si l'agent le souhaite, la transmission du **certificat de rétablissement ou de contre-indication médicale** peut passer par le **médecin du travail** qui informe ensuite immédiatement l'employeur de la satisfaction de l'obligation vaccinale et, le cas échéant, du terme de validité du certificat transmis.

### Responsabilité et contrôle de l'employeur

Il incombe à l'employeur de contrôler le respect de l'obligation vaccinale et du passe sanitaire au moyen des justificatifs présentés par les agents concernés.

A cette fin, l'employeur doit **habiliter nommément les personnes et services autorisés à contrôler** les justificatifs. Il doit également tenir un **registre** détaillant ces personnes et services ainsi habilités et la date de leur habilitation, ainsi que les jours et horaires de leurs contrôles.

La lecture du justificatif présenté par l'agent soumis au **passe sanitaire** peut être réalisée au moyen de l'application mobile dénommée « TousAntiCovid Vérif », mise en œuvre par la direction générale de la santé (DGS).

#### Notre éclairage

Conformément à la définition du passe sanitaire, cette application préserve le secret médical puisqu'elle permet la lecture d'un résultat positif ou négatif de détention de l'une des preuves requises, sans en révéler la nature (schéma vaccinal complet, test négatif ou test attestant du rétablissement de la Covid-19).

Par dérogation, l'agent public, **à son initiative uniquement**, peut présenter le justificatif de son schéma vaccinal complet. L'employeur peut le conserver jusqu'à ce que le passe sanitaire ne soit plus obligatoire (15 novembre 2021) et délivrer à l'agent un titre spécifique permettant une vérification simplifiée.

Dans le même but, l'employeur peut, de manière sécurisée, conserver les **résultats de satisfaction à l'obligation vaccinale**. A la fin de l'obligation vaccinale, ces documents devront être détruits.

### Conséquences de la non-présentation des justificatifs de vaccination ou du passe sanitaire

Lorsqu'une personne soumise à l'obligation vaccinale ou au passe sanitaire ne présente pas l'un des justificatifs requis, elle **ne remplit pas les conditions nécessaires à l'exercice de son activité**.

S'il s'agit d'un **agent relevant de l'obligation vaccinale**, l'employeur doit informer celui-ci sans délai :

- des conséquences que fait peser cette interdiction d'exercer sur la relation de travail ;
- des moyens lui permettant de régulariser sa situation.

#### Notre éclairage

Cette information peut avoir lieu au cours d'un entretien avec l'agent ([consignes relatives à la mise en œuvre de l'obligation vaccinale](#), DGCS, 11 août 2021). L'employeur peut proposer à l'agent d'échanger avec la médecine du travail ([FAQ DGAFP](#) mise à jour au 30 août 2021).

Voir ci-après, les modalités de l'obligation d'information de l'employeur à l'égard des **agents soumis au passe sanitaire**.

L'agent public soumis à l'obligation vaccinale ou au passe sanitaire peut utiliser, avec l'accord de son employeur, des jours de congés annuels.

#### Notre éclairage

La prise de jours de RTT est également possible avec l'accord de l'employeur ([FAQ DGCL](#), mise à jour au 1<sup>er</sup> septembre 2021). Les jours de congés ou RTT mobilisés peuvent avoir été accumulés sur un CET.

La régularisation de la situation de l'agent soumis à l'obligation vaccinale peut intervenir également par le dépôt et l'acceptation d'une demande de disponibilité pour convenances personnelles ([consignes relatives à la mise en œuvre de l'obligation vaccinale](#), DGCS, 11 août 2021).

Au terme des jours de congés mobilisés ou, à défaut de mobilisation de jours de congés, l'employeur a l'obligation de **suspendre l'agent de ses fonctions** (fonctionnaire) ou de prononcer la **suspension de son contrat de travail** (agent contractuel).

#### Notre éclairage

La suspension résultant de l'absence de présentation des justificatifs requis n'est pas une sanction disciplinaire et se distingue de la suspension prévue à l'[article 30 de la loi n° 83-634](#) du 13 juillet 1983 : il s'agit d'une **mesure spécifique prise dans l'intérêt du service pour des raisons d'ordre public** afin de protéger la santé des personnes.

La décision est prise par l'autorité territoriale de la collectivité employeur. L'**agent mis à disposition** est suspendu par l'autorité administrative ayant prononcé la mise à disposition. La décision de suspension d'un **agent détaché** relève de l'administration d'accueil si la situation de l'agent au sein de celle-ci entre dans le champ de l'obligation vaccinale ou du passe sanitaire ([consignes relatives à la mise en œuvre de l'obligation vaccinale](#), DGCS, 11 août 2021).

La suspension résultant de l'absence de présentation des justificatifs requis ne prive pas l'employeur de la possibilité d'engager une **procédure disciplinaire de droit commun** ([note d'information n° 21-012946-D du 11 août 2021](#), DGCL).

L'obligation de prononcer la suspension des fonctions ou du contrat de travail en l'absence de présentation des justificatifs requis est une **disposition d'ordre public**.

#### Notre éclairage

Toutefois, la suspension n'est juridiquement pas fondée lorsqu'elle concerne un agent dont les fonctions habituelles ne sont pas soumises au passe sanitaire et qui est **amené ponctuellement à exercer une activité soumise à ce dernier**, par exemple, en cas d'intervention sur un salon ou un événement professionnel soumis au passe sanitaire ([FAQ DGCL](#) mise à jour au 1<sup>er</sup> septembre 2021).

Lorsque la **suspension pour non-présentation du passe sanitaire** se prolonge au-delà d'une période de 3 jours travaillés, l'employeur doit convoquer l'agent à un **entretien** afin d'examiner avec lui les moyens de régulariser sa situation, notamment les possibilités d'affectation, le cas échéant temporaire, sur un autre poste non soumis à l'obligation du passe sanitaire.

#### Notre éclairage

**En cas de suspension pour non-présentation du passe sanitaire**, la loi ne met pas à la charge de l'employeur une obligation de reclasser l'agent mais d'examiner les possibilités de réaffecter ce dernier dans un emploi correspondant à son grade (ou à son niveau de qualification, s'il est contractuel) dans le respect de l'organisation et des besoins du service ([FAQ DGCL](#) mise à jour au 1<sup>er</sup> septembre 2021). L'entretien doit être l'occasion pour l'employeur de rappeler à l'agent les modalités de vaccination (barnums ou créneaux dédiés aux agents publics dans les centres de vaccination), de **lui proposer d'échanger avec la médecine du travail** ou encore d'examiner les possibilités d'envisager, si les missions le permettent, le **télétravail** le cas échéant ([FAQ DGAFP](#) mise à jour au 30 août 2021).

**En cas de suspension pour non-respect de l'obligation vaccinale**, la loi du 5 août 2021 **ne prévoit pas expressément l'organisation d'un entretien** pour examiner les possibilités de réaffectation car, à la différence du passe sanitaire, il n'y a pas de réaffectation possible. **Il apparaît toutefois opportun** que « tout soit mis en œuvre afin de permettre la régularisation de la situation de l'agent, notamment de lui **proposer un entretien** visant [comme dans le cadre du régime du passe sanitaire], à examiner avec lui les moyens de cette régularisation, à lui rappeler les facilités mises en place pour la vaccination des agents publics (ASA, créneaux dédiés dans les centres de vaccination, etc.) et lui proposer d'échanger avec la médecine du travail » ([FAQ DGCL](#) mise à jour au 1<sup>er</sup> septembre 2021).

La suspension des fonctions ou du contrat de travail a les effets suivants :

- interdiction d'exercer l'activité ;
- **interruption du versement de l'ensemble des éléments de la rémunération.**

En outre, la loi du 5 août 2021 précise mais **uniquement à propos de la suspension consécutive au non-respect de l'obligation vaccinale**, les effets suivants :

- absence d'assimilation de la durée de la suspension à une période de travail effectif pour le calcul des congés annuels et l'acquisition des droits liés à l'ancienneté (carrière des fonctionnaires, congés soumis à une condition d'ancienneté...) ;
- maintien de la protection sociale complémentaire (PSC) ;
- fin du contrat à durée déterminée (CDD) au terme normal si celui-ci intervient au cours de la période de suspension (pas de prolongation).

#### Notre éclairage

La [DGCL](#) déduit de cette rédaction que **le fonctionnaire suspendu pour défaut de présentation du passe sanitaire conserve ses droits à avancement d'échelon et de grade à la différence de l'agent soumis à l'obligation vaccinale**. L'incidence sur la **promotion et les concours internes** n'est, quant à elle, pas évoquée.

Dans les deux cas, l'agent demeure en **position d'activité** et **son emploi n'est pas vacant** ; sauf en matière de rémunération, il conserve le bénéfice de l'ensemble des droits liés à sa situation administrative, **congés de maladie**, en particulier. Le maintien de la PSC s'entend comme la conservation des garanties même si le règlement de mutuelle ou le contrat d'assurance prévoit leur cessation lorsque l'agent est suspendu.

En revanche, la période de suspension n'est **pas prise en compte** :

- pour la constitution des droits à pension (absence de prélèvement des cotisations et contributions) ;
- comme temps de stage (prorogation de sa durée).

Par ailleurs, ne produisant aucun effet sur la durée du CDD, il ne peut être mis fin au contrat de manière anticipée du fait de la suspension de celui-ci ([FAQ DGCL](#), mise à jour au 1<sup>er</sup> septembre 2021).

La jurisprudence qui exempte l'agent suspendu de ses fonctions pour motifs disciplinaires du respect des règles de **cumul d'activités** est transposable à l'agent suspendu de ses fonctions pour non-respect de l'obligation vaccinale ou du passe sanitaire dans la mesure où l'un et l'autre sont dans l'impossibilité de poursuivre l'exercice de leurs fonctions (voir l'arrêt de principe CE du 16 novembre 1956, [Sieur Renaudat](#) et plus récemment, [CAA Versailles n° 15VE00556](#) du 19 juillet 2016).

La suspension est notifiée à l'agent le jour même où il est constaté qu'il ne satisfait pas à l'obligation de vaccination ou du passe sanitaire (éventuellement au terme des jours de congés mobilisés). La notification peut s'effectuer par remise en main propre contre émargement ou devant témoins d'un document écrit prononçant la suspension des fonctions résultant de l'absence de présentation des justificatifs requis ([FAQ DGCL](#), mise à jour au 1<sup>er</sup> septembre 2021).

La décision de suspension peut prendre la forme d'un **arrêté pour les fonctionnaires** ou d'un **avenant au contrat** pour les agents contractuels. Dans les deux cas, seront précisés les éléments suivants :

- le fondement juridique de la décision ([art. 14 de la loi n° 2021-1040](#) du 5 août 2021 ou [art. 1<sup>er</sup> II-C.2 de la loi n° 2021-689](#) du 31 mai 2021) ;
- la date d'effet (dès la notification) ;
- les conséquences sur la situation de l'agent (voir ci-dessus) ;
- les voies et délais de recours devant le juge administratif (dans les collectivités soumises à l'expérimentation de cette procédure, le recours contentieux formé à l'encontre de la décision de suspension doit être précédé d'une médiation préalable obligatoire).

Pour un **modèle de décision de suspension** pour non-respect de l'obligation vaccinale, voir à titre indicatif ceux annexés aux [consignes de la DGCS](#), 11 août 2021.

La suspension prend fin dès que l'agent public remplit les conditions nécessaires à l'exercice de son activité.

#### Notre éclairage

Le rétablissement dans ses fonctions de l'agent qui a régularisé sa situation **ne donne pas lieu à un rappel de rémunération** pour la période correspondant à la durée de la suspension ([circulaire n° NOR : TFPF2124744C](#) du 10 août 2021, DGAFP).

Lorsque l'employeur constate qu'un professionnel de santé ne peut plus exercer son activité pour cause de non-respect de son obligation vaccinale depuis plus de 30 jours, il en informe, le cas échéant, le **conseil national de l'ordre** dont il relève.

#### Notre éclairage

Les dispositions relatives à la suspension s'appliqueront également si l'agent ne peut produire les justificatifs requis lors de son réemploi ou de sa réintégration à l'issue d'un congé notamment pour raisons de santé ou d'une période de non-activité (disponibilité, détachement, congé parental...).

#### Dialogue social

#### Notre éclairage

La seule disposition de la [loi du 5 août 2021](#) relative au dialogue social concerne les entreprises : elle prévoit les conditions dans lesquelles ont lieu l'information et la consultation des comités sociaux et économiques (CSE) sur les mesures de contrôle de l'obligation vaccinale et du passe sanitaire.

La DGCL évoque la compétence de la formation spécialisée du comité social territorial (CST) en matière de consultation sur les questions relatives à la protection de la santé physique et mentale, à l'hygiène, à la sécurité des agents dans leur travail et à l'organisation du travail en visant l'[article 69 du décret n° 2021-571](#) du 10 mai 2021 relatif aux CST des collectivités territoriales et de leurs établissements publics ([FAQ DGCL](#), mise à jour au 1<sup>er</sup> septembre 2021).

Dans l'attente de la mise en place des CST et de leurs formations spécialisées à l'issue des prochaines élections professionnelles de 2022, la consultation pour avis ou, **a minima, l'information du comité technique (CT) et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), le cas échéant réunis conjointement**, est recommandée compte tenu de la nature des mesures à mettre en œuvre. En l'absence de CHSCT, l'information ou l'avis du CT suffit.

## Dispositions diverses

### Jour de carence

La **suspension du jour de carence** pour les congés de maladie directement liés à la Covid-19 est prolongée jusqu'au 31 décembre 2021, au lieu du 30 septembre 2021.

### Autorisations d'absence pour motif vaccinal

Est consacré par la loi le principe d'une **autorisation d'absence de droit** lorsque l'agent public se rend aux rendez-vous médicaux liés aux vaccinations contre la Covid-19.

Une autorisation d'absence peut également être accordée à l'agent public, au salarié et au stagiaire **qui accompagne le mineur ou le majeur protégé dont il a la charge** aux rendez-vous médicaux liés aux vaccinations contre la Covid-19.

Ces absences n'ont pas d'effet sur la rémunération et, compte tenu de leur assimilation à une période de travail effectif, sur la durée des congés et les autres droits liés à l'ancienneté.

#### Notre éclairage

La fonction publique reconnaît également la possibilité pour l'employeur d'octroyer une autorisation d'absence **lorsque l'agent souffre d'effets secondaires importants** à la suite de la vaccination, sous réserve de la production d'une **attestation sur l'honneur** selon laquelle il n'est pas en mesure de travailler pour ce motif. Cette ASA peut être accordée le jour et le lendemain de la vaccination, étant précisé que les situations particulières font l'objet d'un examen individualisé ([note d'information n° 21-010863-D](#) du 5 juillet 2021, DGCL, [FAQ DGCL](#) mise à jour au 1<sup>er</sup> septembre 2021).