

Pour faire suite à la publication de cette loi relative à l'obligation vaccinale afin de lutter contre l'épidémie de la Covid-19 au fenua, la Direction du travail souhaite vous informer sous un format FAQ, des possibles implications de cette loi en matière de droit du travail.

I. Rappel des dispositions de la loi du pays

* Qui est concerné par l'obligation vaccinale ?

Arrêté n° 1749 CM du 25 août 2021 portant application de la loi du pays n° 2021-37 du 23 août 2021 relative à la vaccination obligatoire dans le cadre de la gestion de la crise sanitaire liée à la covid-19.

« Les personnes qui exercent une activité professionnelle ou bénévole les exposant ou exposant les personnes dont elles ont la charge à des risques de contamination doivent avoir un schéma vaccinal complet contre la Covid-19 »

Sont concernées les personnes travaillant :

en application de l'article LP 1 de la loi du pays n° 2021-37 du 23 août 2021

- « dans tout commerce et activités de prestation de services : caissiers, vendeurs, guichetiers, livreurs à domicile
- dans les établissements d'hébergement touristique et prestataires d'activités : agent d'accueil, de caisse, de services de restauration, de transport des bagages, d'entretien et de ménage, de SPA, de bar, guides touristiques, chauffeurs des transports touristiques
- dans tout restaurant, bar, snacks, roulottes : caissiers, serveurs
- dans les services, établissements et organismes exerçant une mission de service public : agents d'accueil, de guichets, de sécurité et d'entretien
- dans les entreprises de prestations de services opérant sur sites multiples pour le compte d'entités chargées d'une mission de service public ou privé. »

Sont concernés les élèves et étudiants des établissements préparant à l'exercice des professions médicales et des autres professions de santé suivants :

en application de l'article LP 1 de la loi du pays n° 2021-37 du 23 août 2021

- « Institut de formation des professions de santé Mathilde-Frébault
- Université de la Polynésie française, filière santé. »

Sont concernées les personnes de plus de 16 ans suivantes :

en application de l'article LP 2 de la loi du pays n° 2021-37 du 23 août 2021

- « les personnes avec des antécédents cardio-vasculaires : hypertension artérielle compliquée (avec complications cardiaques, rénales et vasculo-cérébrales), antécédent d'accident vasculaire cérébral, de coronaropathie, de chirurgie cardiaque, d'insuffisance cardiaque, cardiopathie compliquant un rhumatisme articulaire aigu
- les diabétiques non équilibrés ou présentant des complications
- les personnes atteintes de pathologie chronique respiratoire grave : broncho-pneumopathie chronique obstructive, asthme grave, fibrose pulmonaire, syndrome d'apnée du sommeil sévère, mucoviscidose
- les insuffisants rénaux chroniques
- les malades atteints de cancers évolutifs sous traitement (hors hormonothérapie)
- les personnes avec une immunodépression congénitale ou acquise : médicamenteuse (chimiothérapie anticancéreuse, traitement immunosuppresseur, biothérapie et/ou corticothérapie à dose immunosuppressive) ; infection à VIH non contrôlée ou avec de CD4 < 200 mm³ ; consécutive à une greffe d'organe solide ou de cellules souches hématopoïétiques ; liée à une hémopathie maligne en cours de traitement
- les malades atteints de cirrhose au stade B du score de Child Pugh au moins
- les personnes présentant un syndrome drépanocytaire ou ayant un antécédent de splénectomie
- les personnes présentant une obésité sévère (indice de masse corporelle [IMC] > 40 kg/m²)
- les personnes atteintes de trisomie 21
- les personnes atteintes de troubles psychiatriques ou retards mentaux
- les personnes atteintes d'une démence. »

* Qui est concerné par l'obligation vaccinale ? (suite)

Arrêté n° 1749 CM du 25 août 2021 portant application de la loi du pays n° 2021-37 du 23 août 2021 relative à la vaccination obligatoire dans le cadre de la gestion de la crise sanitaire liée à la covid-19.

Sont concerné(e)s :

en application de l'article LP 3 de la loi du pays n° 2021-37 du 23 août 2021

- « les personnels travaillant sur la plateforme aéroportuaire de Tahiti-Faa'a, ainsi que les aérodromes des îles, dont la profession est réglementée ou dont l'absence risque d'entraîner un blocage de l'activité et/ou une impossibilité de gérer le trafic
- dans les entités chargées d'une mission de service public dont la défaillance potentielle présente un risque systémique pour le territoire ; Les acteurs de la navigation aérienne (contrôleurs aériens)
- les personnels des opérateurs de sûreté des aéroports
- les personnels des opérateurs et transporteurs de fret maritime
- les personnels de la manutention portuaire. »

Sont concernées :

en application de l'article LP 4 de la loi du pays n° 2021-37 du 23 août 2021

- « les personnes réalisant des tatouages, des soins d'esthétique ou des massages. »

Sont concernés les secteurs d'activité, les lieux d'exercice, les personnes ou les professions suivants :

en application de l'article LP 5 de la loi du pays n° 2021-37 du 23 août 2021

- « l'ensemble des professionnels de santé exerçant dans le secteur public, privé ou à titre libéral
- les personnes travaillant en établissements soumis à la réglementation relative aux autorisations sanitaires
- les personnes travaillant dans les formations sanitaires relevant de la direction de la santé telles que définies par arrêté n° 673 CM du 15 avril 2004 modifié portant organisation de la direction de la santé
- les personnes travaillant en structures de santé publiques ou privées
- les personnes travaillant en laboratoires d'analyses de biologie médicale publics ou privés
- les personnes travaillant en officines de pharmacie
- les personnes travaillant chez les prestataires d'oxygène et gaz médicaux
- les personnes travaillant chez les prestataires de matériel orthopédique
- les personnes travaillant en magasins d'optique lunetterie
- les personnes travaillant en établissements en charge d'enfants et d'adultes handicapés
- les personnes travaillant en établissements d'hébergement de personnes âgées, médicalisés ou non
- les personnes travaillant dans les services de maintien à domicile
- les personnes travaillant en entreprises de transport sanitaire
- les personnes travaillant en entreprises funéraires
- les personnes exerçant une activité d'aide à domicile auprès de personnes âgées, malades ou handicapées
- les pompiers
- les personnes travaillant en établissements recevant des enfants et des adolescents :
 - * écoles préélémentaires et élémentaires publiques ou privées sous contrat d'association avec l'Etat, centres de jeunes adolescents, établissements d'enseignements du second degré publics ou privés sous contrat d'association avec l'Etat, écoles et
 - * établissements privés hors contrat d'association avec l'Etat
 - * crèches, garderies et structures périscolaires dédiées à l'accueil des mineurs
 - * centres de vacances et de placement de vacances avec hébergement et centres de loisirs sans hébergement
- les chauffeurs de bus et assimilés
- les personnels navigants des compagnies aériennes et maritimes. »

* Dans quel délai les personnes concernées doivent-elles se conformer à cette obligation ?

Cf. article LP 15 de la loi du pays n° 2021-37 du 23 août 2021 relative à la vaccination obligatoire dans le cadre de la gestion de la crise sanitaire liée à la covid-19.

Les personnes concernées disposent d'un délai de deux mois à compter de la date de promulgation de la loi du pays (23 août 2021) pour satisfaire à cette obligation.

* Qui peut être exonéré de l'obligation vaccinale ?

Cf. article LP 7 de la loi du pays n° 2021-37 du 23 août 2021 relative à la vaccination obligatoire dans le cadre de la gestion de la crise sanitaire liée à la covid-19.

Les personnes justifiant d'une contre-indication temporaire ou absolue aux vaccins contre la Covid-19 disponibles sur le territoire et présentant un certificat médical, sont exonérées de l'obligation vaccinale. Pour les contre-indications temporaires, le certificat doit préciser la durée de cette contre-indication.

* Comment justifier que l'obligation vaccinale est remplie ?

Cf. article LP 7 de la loi du pays n° 2021-37 du 23 août 2021 relative à la vaccination obligatoire dans le cadre de la gestion de la crise sanitaire liée à la covid-19.

L'obligation vaccinale est considérée comme réalisée sur présentation du justificatif de statut vaccinal complet sous format papier ou numérique (exemple : QR code).

Lorsqu'il est sous format papier, il doit préciser l'identité de la personne, la dénomination des spécialités vaccinales utilisées, les numéros de lots, les dates des injections, ainsi que le cachet et la signature du vaccinateur.

* Quelles sont les sanctions expressément prévues par la loi du pays du 23 août 2021, en cas de non respect de l'obligation vaccinale ?

Cf. article LP 8 de la loi du pays n° 2021-37 du 23 août 2021 relative à la vaccination obligatoire dans le cadre de la gestion de la crise sanitaire liée à la covid-19.

Le non-respect de l'obligation de vaccination prévue aux articles LP 1, LP 3, et LP 4 ou la volonté d'en entraver l'exécution sont punis d'une amende administrative de 175 000 F CFP.

Cf. article LP 9 de la loi du pays n° 2021-37 du 23 août 2021 relative à la vaccination obligatoire dans le cadre de la gestion de la crise sanitaire liée à la covid-19.

Le non-respect de l'obligation prévue à l'article LP 2 donne lieu à majoration de 20 points du ticket modérateur pour la prise en charge de tous actes, prescriptions et prestations dispensés à l'assuré par les régimes de protection sociale polynésiens, y compris l'hospitalisation.

Cf. articles LP10 à 12 de la loi du pays n° 2021-37 du 23 août 2021 relative à la vaccination obligatoire dans le cadre de la gestion de la crise sanitaire liée à la covid-19.

Les manquements sont constatés par les médecins et pharmaciens de l'ARASS (Agence de régulation de l'action sanitaire et sociale) et de la DSP (Direction de la santé publique), dans le respect du secret médical.

Avant de prononcer l'amende administrative, l'autorité administrative compétente informe par écrit la personne mise en cause de la sanction envisagée en lui indiquant qu'elle dispose d'un délai de 30 jours à compter de la notification du courrier pour régulariser la situation ou faire part de ses observations écrites.

Les documents recueillis et établis dans le cadre de la procédure de sanction administrative ne sont communicables qu'à la personne qui en fait l'objet.

II. Implications en entreprise

* L'employeur peut-il demander à un salarié un justificatif de sa vaccination ?

Oui, dès lors que le salarié est tenu d'être vacciné au titre de l'une des dispositions prévues par la loi du pays n° 2021-37 susmentionnée.

En revanche, un employeur ne peut pas demander à un salarié si celui-ci est atteint d'une des affections dont la liste est prévue par arrêté pris en conseil des ministres, cette information relevant du secret médical.

* Comment un salarié peut-il justifier auprès de son employeur que son obligation vaccinale est remplie ?

L'obligation vaccinale est considérée comme remplie par la présentation du justificatif de statut vaccinal complet sous un format respectant le secret médical : QR code par exemple.

* L'employeur peut-il demander à un candidat un justificatif de sa vaccination lors de son recrutement ?

Les personnes qui sont soumises à l'obligation vaccinale doivent présenter les justificatifs requis au moment de leur entrée en fonction y compris en cas de contre-indication médicale temporaire ou absolue dûment justifiée.

L'employeur informe le candidat sélectionné de l'obligation de présenter les justificatifs au moment du recrutement.

* Le traitement des données recueillies lors du contrôle de l'obligation vaccinale est-il soumis au RGPD ?

Dans le cadre de la vérification de l'obligation vaccinale de ses salariés, l'employeur ne peut pas conserver le justificatif fourni par le salarié.

L'employeur peut uniquement conserver le résultat de l'opération de vérification, c'est-à-dire l'information selon laquelle l'obligation vaccinale est remplie ou non.

Les informations ainsi collectées sont des données à caractère personnel soumises au Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD).

* La vaccination peut-elle avoir lieu pendant le temps de travail ?

Cf. article LP 14 de la loi du pays n° 2021-37 du 23 août 2021 relative à la vaccination obligatoire dans le cadre de la gestion de la crise sanitaire liée à la covid-19.

Oui, la vaccination peut avoir lieu pendant le temps de travail.

Ces heures d'absence sont payées et considérées comme du temps de travail effectif.

Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilés 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.

* L'autorisation d'absence pour la vaccination concerne-t-elle tous les salariés ?

Cf. article LP 14 de la loi du pays n° 2021-37 du 23 août 2021 relative à la vaccination obligatoire dans le cadre de la gestion de la crise sanitaire liée à la covid-19.

Seules les salariés « éligibles à la vaccination » bénéficient d'autorisations d'absences pour se rendre aux rendez-vous médicaux liés aux vaccinations contre la Covid-19.

Ces salariés peuvent bénéficier d'autorisations d'absences pour accompagner les mineurs et majeurs protégés dont ils ont la charge.

* Quelle est la durée de cette autorisation d'absence ?

Aucune durée maximale n'est fixée par la loi du pays, celle-ci dépendant du temps nécessaire pour le salarié pour se rendre sur le lieu de vaccination.

La durée d'absence devra toutefois être raisonnable au regard du temps de déplacement nécessaire, soit depuis le domicile du salarié, soit depuis son lieu de travail.

* L'employeur peut-il imposer des jours de congés au salarié pendant la période de régularisation de sa situation vaccinale ?

Non, l'employeur ne peut pas imposer des jours de congés payés au salarié pendant la période de régularisation de sa situation vaccinale.

* L'employeur doit-il prévoir l'intégration de dispositions particulières dans le règlement intérieur ?

Non. Les dispositions relatives à l'obligation vaccinale s'imposent de par la loi aux employeurs comme aux salariés. A ce titre, elles n'ont pas à y figurer.

* La consultation du CE est-elle nécessaire ?

La mise en place de l'obligation vaccinale au sein des entreprises concernées nécessite d'informer et de consulter le CE si, en application de l'article Lp 2433-7 du code du travail de la Polynésie française, cette mise en place a des conséquences sur « l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise et, notamment sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail ou les conditions d'emploi et de travail du personnel ».

En effet, l'information et la consultation du CE est requise dès lors qu'il y a une incidence des mesures appliquées dans l'entreprise sur l'organisation de l'entreprise, quelle que soit leur source même si elles sont la conséquence de dispositions légales.

Par ailleurs, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) est informé dans le cadre de ses missions conformément aux articles Lp. 4613-1 et Lp. 4613-8 du code du travail.

* Quel est le rôle de la médecine du travail ?

Cf. article LP 5 de la loi du pays n° 2021-37 du 23 août 2021 relative à la vaccination obligatoire dans le cadre de la gestion de la crise sanitaire liée à la covid-19.

Les services de santé au travail sont mobilisés depuis le début de la crise sanitaire pour accompagner les entreprises et les salariés. Ils conseillent les employeurs sur les mesures de prévention contre le risque de contamination et les autres sujets liés à la crise sanitaire.

Dans le cadre de leurs missions, les médecins du travail participent à la mise en œuvre de la politique vaccinale.

III. Contrat de travail

* Que peut faire un employeur lorsqu'un salarié refuse de se faire vacciner ou de présenter un justificatif au terme de la période de régularisation ?

En cas de refus de présenter ses justificatifs relatifs à l'obligation vaccinale, il est conseillé de privilégier un dialogue avec le salarié pour évoquer les moyens de régulariser sa situation.

Parmi les moyens de régularisation figurent, si les besoins et l'organisation de l'entreprise le permettent et avec l'accord du salarié formalisé par un avenant au contrat de travail :

- l'affectation temporaire à un poste non-soumis à l'obligation vaccinale
- le télétravail, lorsque les missions sont éligibles à ce mode d'organisation de travail.

Sous réserve de l'appréciation souveraine du juge, à l'issue et dans le cas d'une situation de blocage persistante, les procédures de droit commun pourront s'appliquer.

* Le salarié exonéré de l'obligation vaccinale est-il maintenu dans l'entreprise ?

Sous réserve de l'appréciation souveraine du juge, le salarié exonéré de l'obligation vaccinale est maintenu en poste.

IV. ENTREPRISES NON CONCERNÉES

* Que doit faire l'employeur ?

En tant que responsable de la santé et de la sécurité de toute personne travaillant dans l'entreprise, l'employeur doit **adapter les mesures de prévention des risques professionnels pour intégrer le risque de contamination** face à l'épidémie de la Covid-19.

Le **respect de ces mesures** est une obligation pour les salariés. Le non-respect de celles-ci peut être sanctionné.

Pour l'accompagner dans cette obligation de prévention de la Covid-19, la Direction du Travail a établi des documents d'information regroupant les points importants de vigilance en entreprise, ainsi que des fiches de prévention par secteur d'activité.

Ces documents sont disponibles sur le site : www.directiondutravail.gov.pf

* Que ne doit-il pas faire ?

La loi du pays n°2021-37 du 23 août 2021 ne rend pas le vaccin contre la Covid-19 obligatoire pour tous les secteurs et toutes les activités.

Le code du travail de la Polynésie française prévoit en ses articles Lp. 1121-1 et Lp. 1121-2, un **principe de non-discrimination**, notamment du fait de l'état de santé. Le non respect de ces dispositions est pénalement sanctionnable.

Si le travailleur n'est pas concerné par l'obligation vaccinale, l'employeur ne peut pas le sanctionner s'il refuse de se faire vacciner.

* Que peut-il faire ?

* Faciliter l'accès à la vaccination :

- soit par la mise en place de campagnes de vaccination en entreprise si le nombre de salarié est suffisant
- soit en accordant une autorisation d'absence aux salariés qui souhaitent se faire vacciner.

* Organiser une information du personnel sur le thème de la vaccination contre la Covid-19, par le médecin du travail ou un autre professionnel de santé, pour avoir des informations et répondre aux interrogations, inquiétudes et doutes des salariés.

Pour toute question ne relevant pas du droit du travail, il vous est conseillé de vous rapprocher de l'Agence de Régulation de l'Action Sanitaire et Sociale (ARASS).