



Guide Pratique LDAJ – Contester les modalités de contrôle du passe-sanitaire et de l’obligation vaccinale

Sommaire

| | |
|---|----|
| Avertissement..... | 1 |
| Contexte | 2 |
| Objet | 2 |
| 1. Exemples de contrôles abusifs de l’obligation de vaccination | 2 |
| 1.1 Contrôler l’obligation de vaccination par courriels ou par courriers..... | 2 |
| 1.2 Demander la copie d’un certificat de vaccination ou d’un certificat médical | 3 |
| 1.3 Contrôler l’obligation de vaccination d’un salarié en arrêt maladie | 4 |
| 1.4 Contrôler l’obligation de vaccination d’un salarié mis à disposition d’un autre employeur ou d’une organisation syndicale | 6 |
| 1.5 Traiter des données de santé des salariés sans autorisation de la CNIL..... | 6 |
| 2. Faire cesser les contrôles abusifs de l’obligation de vaccination | 7 |
| 2.1 Contester par lettre recommandée avec avis de réception | 7 |
| 2.2 Saisir la CNIL d’un manquement aux règles de protection des données personnelles | 7 |
| 2.3 Saisir le conseil de prud’hommes en référé dans le secteur privé | 8 |
| 2.3 Saisir le conseil de prud’hommes au fond | 9 |
| 2.4 Saisir le Tribunal judiciaire contre une décision collective de l’employeur | 9 |
| Annexe 1 : modèle de courrier de contestation du contrôle de l’obligation de vaccination par mail . | 10 |
| Annexe 2 : modèle de lettre de contestation en cas de contrôle pendant un arrêt maladie..... | 11 |
| Annexe 3 : modèle de courrier de contestation du contrôle de l’obligation vaccinale d’un salarié détaché ou mis à disposition à temps complet d’un autre employeur | 12 |

Avertissement

Cette note vise à apporter une information générale aux salariés concernés par le passe sanitaire et l’obligation vaccinale contre la Covid-19. Elle ne remplace pas un conseil juridique personnalisé.

Contexte

La loi du 5 août 2021 et le décret du 7 août 2021¹ pris pour son application ont institué un contrôle d'un passe sanitaire aux accès des établissements et services de santé, sociaux et médico-sociaux.

Ce dispositif devait prendre fin le 16 novembre 2021 mais un projet de loi dit « *de vigilance sanitaire* », actuellement en discussion devant le Parlement², prévoit la possibilité pour le gouvernement de le prolonger jusqu'au 31 juillet 2022 si la situation sanitaire l'exige.

En plus du passe sanitaire, ces textes ont prévu une obligation de vaccination pour les salariés de ces établissements. Depuis le 16 octobre, ces derniers doivent justifier d'un schéma vaccinal complet, d'un certificat de rétablissement ou d'un certificat médical de contre-indication.³

Objet

Le contrôle de l'obligation de vaccination a parfois donné lieu à des interprétations erronées et à des contrôles abusifs.

Cette note présente les dérives constatées dans la mise en œuvre du contrôle de l'obligation vaccinale et les voies de droit pour les contester.

En revanche, ne sont pas abordés :

- l'accès aux lieux soumis au passe-sanitaire pour exercer un mandat syndical, sujet déjà traité dans le Flash-info LDAH du 22 septembre 2021, disponible sur le site de la Fédération CGT de la santé et de l'action sociale⁴ ;
- la contestation d'une décision de suspension sans rémunération si les modalités de contrôle sont régulières.

1. Exemples de contrôles abusifs de l'obligation de vaccination

Mal compris ou précipité, le contrôle de l'obligation de vaccination a donné lieu à des pratiques abusives, contraires aux dispositions en vigueur.

1.1 Contrôler l'obligation de vaccination par courriels ou par courriers

Situation : Un employeur demande par mail, courrier ou sms à un salarié de justifier de son obligation de vaccination.

Pourquoi c'est abusif : Cette pratique n'est pas conforme aux prescriptions du décret du 1^{er} juin 2021, qui dispose que le contrôle des justificatifs de vaccination s'effectue dans les conditions du passe

¹ Loi n° 2021-1040 du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire ; Décret n° 2021-1059 du 7 août 2021 modifiant le Décret n° 2021-699 du 1er juin 2021 prescrivant les mesures générales nécessaires à la gestion de la sortie de crise sanitaire.

² [Projet de loi n° 682, adopté par l'Assemblée nationale portant diverses dispositions de vigilance sanitaire \(assemblee-nationale.fr\)](https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/15/textes/l15t0682_texte-adoptee-seance) https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/15/textes/l15t0682_texte-adoptee-seance

³ Article 13 de la loi du 5 août 2021.

⁴ [Info LDAH : L'exercice des mandats syndicaux au regard de la mise en place du passe sanitaire et de l'obligation vaccinale - CGT Santé Action Sociale](http://www.sante.cgt.fr/Info-LDAH-L-exercice-des-mandats-syndicaux-au-regard-de-la-mise-en-place-du) <http://www.sante.cgt.fr/Info-LDAH-L-exercice-des-mandats-syndicaux-au-regard-de-la-mise-en-place-du>

sanitaire (article 49-1, dernier alinéa du décret n°2021-699 du 1^{er} juin 2021 : « *La présentation de ces documents est contrôlée dans les conditions mentionnées à l'article 2-3* »).

Le contrôle du passe sanitaire n'est possible que « dans la limite de ce qui est nécessaire au contrôle des déplacements et de l'accès aux lieux » de travail. ⁵

Ainsi, l'employeur ne peut contrôler l'obligation vaccinale qu'aux accès de l'établissement ou du service.

La Commission nationale informatique et libertés (CNIL) confirme cette analyse :

« Un employeur ou un responsable d'établissement peuvent-ils demander aux salariés/agents d'envoyer leur passe sanitaire ou leur certificat de vaccination par courriel ou SMS ?

*Non, même avec un courriel professionnel. Compte tenu de l'interdiction de conserver le passe sanitaire ou le justificatif de statut vaccinal, l'utilisation de ce type de services ne doit pas être demandée. Si un document vient à être transmis selon cette voie, l'employeur doit le traiter puis le supprimer. »*⁶

Que faire si cela arrive ?

Un salarié peut refuser de communiquer son justificatif vaccinal par courrier ou par mail. Si l'employeur le suspend ou le menace d'une suspension, il peut :

- contester le contrôle de son obligation de vaccination par courrier recommandé avec avis de réception (Voir modèle de courrier annexe 1) ;
- contester la suspension, le cas échéant, en référé devant le Conseil de prud'hommes territorialement compétent.

1.2 Demander la copie d'un certificat de vaccination ou d'un certificat médical

Situation : L'employeur demande à un salarié une copie de son certificat de vaccination, d'un certificat de rétablissement ou d'un certificat médical relatant une contre-indication.

Pourquoi c'est abusif : Le certificat de vaccination ainsi que le certificat de rétablissement ou de contre-indication contiennent des données de santé protégées par le secret médical. Aucun texte n'autorise l'employeur à détenir une copie de ces documents, ni de tout autre document relatif à l'état de santé de son personnel.

En effet, l'article 2-3 du décret du 1^{er} juin 2021 n'autorise que la « lecture » du certificat vaccinal par l'employeur. Ce dernier ne peut conserver que « *les résultats de ses vérifications du statut vaccinal* », non la copie des certificats de vaccination eux-mêmes.

⁵ Article 2-3 du décret du 1^{er} juin 2021 modifié.

⁶ <https://www.cnil.fr/fr/covid-19-questions-reponses-sur-le-passe-sanitaire-et-lobligation-vaccinale>

Ainsi le rapporteur du projet de loi sur la gestion de la crise sanitaire expliquait au Sénat : *"à l'initiative du rapporteur et suivant les recommandations de la Commission nationale de l'informatique et des libertés (Cnil), la commission a adopté un amendement COM-210 visant à prévoir la possibilité, pour les ARS et les employeurs, de conserver un relevé des résultats de leurs vérifications du statut vaccinal des personnes concernées"*

Cet amendement était motivé de la manière suivante : il *"remplace la possibilité de conservation de justificatifs - qui relèvent de données médicales - par la conservation d'un relevé des résultats des vérifications opérées par les ARS et les employeurs du respect de l'obligation de vaccination par les personnes concernées."*

L'employeur n'a donc aucun droit d'exiger la copie d'un justificatif de vaccination, ni de la conserver, seulement la possibilité de conserver un relevé de ses vérifications.

Cette analyse a été confirmée par la CNIL dans un article paru sur son site le 29 septembre 2021 :

« Lorsqu'un salarié/agent présente son certificat de statut vaccinal à son employeur (ou à l'agence régionale de santé compétente) celui-ci ne doit pas le conserver. Seul peut être consigné le résultat de la vérification opérée, par exemple sous la forme « OUI/NON ». »⁷

Ainsi, tout salarié est fondé à refuser de communiquer une copie de son certificat de vaccination, de rétablissement ou de contre-indication à l'employeur, la loi n'exigeant que la présentation de ce document à l'employeur.

Que faire si cela arrive ?

- refuser de communiquer un justificatif médical par courrier ou par courriel ;
- ne présenter ce document qu'à l'occasion de son accès à son lieu de travail ;
- demander à l'employeur de lui communiquer les informations qu'il détient sur sa situation vaccinale et la destruction des documents médicaux dont il aurait gardé une copie ;
- en cas de suspension pour ce motif, un recours en référé devant le Conseil de prud'hommes compétent peut être envisagé.

→ **Voir les modèles de courriers en annexes**

1.3 Contrôler l'obligation de vaccination d'un salarié en arrêt maladie

Situation : Un employeur demande à un salarié en arrêt maladie de justifier de son obligation vaccinale sinon il suspendra son contrat.

Pourquoi c'est abusif ? L'employeur n'a pas le pouvoir de contrôler la vaccination d'un salarié du secteur privé ou public pendant son arrêt maladie, ni de suspendre le paiement des indemnités journalières de sécurité sociale quand c'est un salarié du secteur privé.

Excusé par son état de santé, le salarié n'a pas à répondre aux sollicitations de l'employeur. Ce dernier ne peut constater, à distance, si un salarié satisfait à son obligation de vaccination.

⁷ <https://www.cnil.fr/fr/covid-19-questions-reponses-sur-le-passe-sanitaire-et-lobligation-vaccinale>

De plus, l'employeur n'a pas le pouvoir d'empêcher un arrêt de travail pour maladie et le versement d'indemnités journalières par la sécurité sociale.

Selon l'article L.321-1 du code de la sécurité sociale : « *l'assurance maladie assure le versement d'indemnités journalières à l'assuré qui se trouve dans l'incapacité physique constatée par le médecin traitant, selon les règles définies par l'article L. 162-4-1, de continuer ou de reprendre le travail.* »

Pendant un arrêt maladie, un travailleur ne perçoit plus de « *rémunération* » mais une prestation en espèces destinée à compenser son incapacité physique à continuer ou à reprendre le travail.

Cette prestation est versée par la sécurité sociale. L'employeur n'a pas le pouvoir d'en suspendre le paiement, même s'il peut parfois la verser pour le compte de la sécurité sociale, par le mécanisme de la subrogation.

Dès lors que le travailleur justifie d'un arrêt maladie régulier, il bénéficie des prestations en espèces correspondantes.

Dans la fonction publique hospitalière, le maintien du traitement de l'agent en congé maladie est prévu par le 2° de l'article 41 de la Loi 86-33.

Que faire si cela arrive ? Si l'employeur vous demande de justifier de votre obligation de vaccination pendant votre arrêt maladie, vous pouvez :

- lui répondre par courrier recommandé qu'il n'a pas le pouvoir de contrôler votre obligation vaccinale à distance ;
- s'il suspend le paiement de vos indemnités journalières (subrogation), s'adresser directement à la caisse d'assurance maladie pour lui expliquer la situation et lui demander un versement direct.

Autres indemnités dues pendant l'arrêt maladie dans le secteur privé

Outre le versement d'une indemnité journalière, le salarié en arrêt maladie bénéficie :

- des prestations complémentaires de la mutuelle d'entreprise (voir contrat collectif conclu avec l'employeur) ;
- d'une indemnité complémentaire versée par l'employeur dans les conditions prévues par l'article L.1226-1 du code du travail (1 an d'ancienneté, justifier de l'arrêt dans les 48 heures...) ou par la convention collective en vigueur, si celle-ci est plus favorable.

L'obligation de vaccination contre la covid-19 n'a pas modifié ces dispositions, qui demeurent applicables.

Que faire si l'employeur refuse de verser une indemnité complémentaire pendant un arrêt maladie ?

Si l'employeur refuse de verser un complément d'indemnité pendant l'arrêt maladie, il est envisageable de :

- contester son refus par lettre recommandée avec avis de réception ;
- saisir d'un recours en référé le Conseil de prud'hommes territorialement compétent.

1.4 Contrôler l'obligation de vaccination d'un salarié mis à disposition d'un autre employeur ou d'une organisation syndicale

Situation : L'employeur contrôle l'obligation de vaccination d'un salarié, alors qu'il est mis à disposition d'un autre employeur ou d'une organisation syndicale à temps plein.

Pourquoi c'est abusif ? Le contrôle de l'obligation vaccinale s'effectue dans les mêmes conditions que le passe-sanitaire, c'est-à-dire « *dans la limite de ce qui est nécessaire au contrôle des déplacements et de l'accès aux lieux, établissements, services* ». ⁸

Un salarié mis à disposition d'une organisation non concernée par le passe sanitaire ne peut donc se voir exiger ce passe par son employeur.

De plus, selon l'article 12, I de la loi du 5 août 2021, l'obligation vaccinale s'impose aux « *personnes exerçant leur activité dans* » les établissements de santé, sociaux ou médico-sociaux.

Les personnes qui, bien que rattachées administrativement à l'un de ces établissements, n'y exercent pas leur activité, ne devraient donc pas être concernées par cette obligation vaccinale.

Que faire si cela arrive ?

- contester par courrier recommandé avec avis de réception ;
- si une mesure de suspension est décidée, saisir en référé le Conseil de prud'hommes territorialement compétent.

1.5 Traiter des données de santé des salariés sans autorisation de la CNIL

Situation : Un employeur crée un traitement sur la situation vaccinale du personnel sans demander l'autorisation de la CNIL.

Pourquoi c'est abusif ? La mise en place d'un traitement de données de santé doit être autorisé par la CNIL.

La mise en œuvre d'un traitement de données personnelles de santé est encadrée par la loi du 6 janvier 1978 dite « *informatique et libertés* » et, en particulier, par ses articles 65, 66 et 67.

Selon ces dispositions, sauf exceptions listées à l'article 65, un traitement de données personnelles de santé ne peut être mis en œuvre qu'à la condition :

- d'avoir préalablement adressé à la CNIL une déclaration de conformité à un référentiel établi par cette autorité (article 66, II de la loi n°78-17 du 6 janvier 1978) ;
- ou, en l'absence de référentiel, d'avoir été autorisé par la CNIL (article 66, III de la loi n°78-17 du 6 janvier 1978).

L'article 13, IV de la loi du 5 août 2021 prévoit la possibilité pour les employeurs dont le personnel est concerné par l'obligation de vaccination contre la covid-19 de conserver les résultats de ses vérifications : « *Les employeurs et les agences régionales de santé peuvent conserver les résultats des vérifications de satisfaction à l'obligation vaccinale contre la covid-19 opérées en application du deuxième alinéa du II, jusqu'à la fin de l'obligation vaccinale.* ». Cependant, ce texte ne précise le

⁸ Art. 2-3 du décret du 1er juin 2021

régime juridique de ce traitement, ni d'exception nouvelle à la loi informatique et libertés en matière de données de santé.

Au cas présent, le traitement des données de vaccination des salariés ne relève d'aucune des exceptions énoncées à l'article 65 de la loi informatique et libertés.

De plus, il n'existe pas de référentiel de la CNIL pour le traitement de données de vaccination du personnel par l'employeur.

Ainsi, pour être conforme à la loi informatique et libertés, l'employeur qui souhaiterait traiter des données sur la situation vaccinale de ses salariés, comme la loi du 5 août 2021 en prévoit la possibilité, devrait préalablement en demander l'autorisation à la CNIL.

Que faire si cela arrive ? En l'absence d'autorisation de la CNIL, le traitement de données de santé pourrait être jugé illicite et toute mesure (suspension, licenciement...) prise sur ce fondement annulée par le Conseil de prud'hommes.

2. Faire cesser les contrôles abusifs de l'obligation de vaccination

Face à un contrôle abusif de l'obligation de vaccination, plusieurs actions peuvent être envisagées.

2.1 Contester par lettre recommandée avec avis de réception

Le contrôle peut être contesté par lettre recommandée avec avis de réception. Cette démarche n'est pas obligatoire mais elle peut permettre de résoudre le litige sans passer par un tribunal. Si ce courrier ne produit pas l'effet attendu, il permettra de préparer le litige. Informer les représentants du personnel et l'inspection du travail peut renforcer la démarche.

→ **Voir les modèles de lettres de contestation en annexe**

2.2 Saisir la CNIL d'un manquement aux règles de protection des données personnelles

L'employeur est responsable des données personnelles qu'il traite. S'il manque à ses obligations, par exemple un défaut de sécurisation des données de santé ou une absence d'autorisation préalable, un salarié peut saisir la commission nationale de l'informatique et des libertés.

La saisine peut se faire par courrier recommandé avec avis de réception ou sur son site internet (<https://www.cnil.fr/fr/adresser-une-plainte>).

Une fois saisie, la CNIL instruira votre demande en diligentant une enquête sur pièces (par courrier) auprès de votre employeur ou, plus exceptionnellement, dans les locaux de l'établissement.

Si la CNIL conclue à un manquement aux règles de protection des données personnelles, elle adressera un courrier de mise en demeure à l'employeur. Si ce dernier n'y répond pas de manière satisfaisante, elle pourra décider d'une sanction financière.

2.3 Saisir le conseil de prud'hommes en référé dans le secteur privé

Si la situation est urgente ou que l'atteinte aux droits du salarié est manifeste, il est possible de saisir le Conseil de prud'hommes territorialement compétent en référé.

Dans quels cas agir en référé ? En cas de suspension manifestement abusive, par exemple parce que le salarié n'est pas concerné par l'obligation de vaccination, ou qu'il est en arrêt de travail, qu'il est détaché dans une autre organisation, ou encore que le contrôle ayant abouti à sa suspension est irrégulier.

Le Conseil statue dans un délai d'un à deux mois. Il peut ordonner la suspension de la décision contestée et le paiement de provisions sur salaire.

Quel Conseil de prud'hommes saisir ? Le salarié a le choix de saisir le conseil de prud'hommes du lieu où : (i) il accomplit son travail, (ii) l'engagement a été contracté, (iii) l'employeur est établi (siège social).⁹

L'assistance d'un avocat est-elle obligatoire ? L'assistance d'un avocat ou d'un défenseur syndical est facultative devant le Conseil de prud'hommes, mais elle est fortement conseillée.

Une organisation syndicale représentative peut également se joindre à la procédure pour soutenir vos demandes.

Comment faire ?

Le Conseil de prud'hommes est saisi par une requête écrite, déposée au greffe en au moins deux exemplaires (un pour le conseil + un par défenseur). Cette requête contient un exposé sommaire des motifs de la demande, la liste des demandes (le « *dispositif* ») et une liste des pièces. Les pièces citées sont jointes en un seul exemplaire. Il est possible d'utiliser le formulaire mis à disposition sur le site www.service-public.fr (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R45128>) pour rédiger cette requête.

Après avoir déposé votre requête, vous devez communiquer un exemplaire de vos pièces (les documents sur lesquels sont fondés vos demandes, qui servent de preuves) par courrier recommandé avec avis de réception, dès que possible.

Dans les jours suivants, vous recevrez par courrier une convocation à une audience de référé. Si le défendeur ne retire par son courrier du greffe, il vous faudra lui faire délivrer cette convocation par huissier, avec la copie de votre requête et de vos pièces. Il est aussi possible de procéder par huissier sans attendre. La copie de l'acte d'huissier (la citation ou l'assignation) doit parvenir au Conseil de prud'hommes au moins la veille de l'audience. Si le défendeur n'a pas reçu les pièces et la requête dans un délai suffisant pour préparer sa défense, il pourra obtenir un renvoi de l'audience à une date ultérieure.

⁹ Art. 1412-1 du code du travail

La rédaction d'un argumentaire écrit est facultative pour les parties qui ne sont pas avocats. Si vous décidez d'en rédiger un, il doit être organisé en trois parties :

1. Un exposé des faits et de la procédure,
2. Discussion (les motifs de vos demandes)
3. Par ces motifs (le dispositif qui liste vos demandes)

Dans la partie discussion, il est important d'expliquer :

- l'urgence qui motive votre demande (exemple : en cas de suspension, l'absence de paiement du salaire) ;
- l'absence de contestation sérieuse.

Si vous sollicitez un rappel de salaires, il est important de demander la condamnation du défendeur à vous verser « *une provision sur salaire de ...* ». Le juge des référés ne statue que de manière provisoire. Il peut seulement condamner à une provision sur salaire, dans la mesure où votre demande ne se heurte à aucune contestation sérieuse.

Si vous avez exposé des frais, d'huissier notamment, vous pouvez demander la condamnation du défendeur « aux dépens », ainsi qu'une condamnation sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile pour les autres frais du procès.

2.3 Saisir le conseil de prud'hommes au fond

Lorsque les conditions du référé ne sont pas réunies, par exemple lorsqu'il s'agit de contester un licenciement, le conseil de prud'hommes est saisi au fond.

Les modalités de dépôt et de rédaction de la requête, de transmission des pièces et de représentation sont similaires à celles prévues en matière de référés.

La procédure au fond se déroule en deux étapes :

- une tentative de conciliation, deux à trois mois après la saisine ;
- et en l'absence de conciliation, une audience de jugement. Les délais de jugement d'une affaire varient selon l'encombrement des juridictions, de 6 à 18 mois.

2.4 Saisir le Tribunal judiciaire contre une décision collective de l'employeur

Lorsque l'employeur décide unilatéralement, par exemple par une note de services, des modalités de contrôle de l'obligation de vaccination dans l'entreprise, la licéité de cette note peut être contestée devant le Tribunal judiciaire. Cette action pourra être portée par une organisation syndicale représentative dans l'entreprise et par toute personne y ayant intérêt.

La procédure devant le tribunal judiciaire est écrite et nécessite la constitution d'un avocat.

Annexe 1 : modèle de courrier de contestation du contrôle de l'obligation de vaccination par mail

Par recommandé AR
n°

Objet : votre contrôle de ma vaccination contre la covid-19

(Madame, Monsieur le Directeur)

Par courrier du (*date*), vous me demandez de vous communiquer une copie de mon certificat de vaccination contre la covid-19, d'un certificat de rétablissement ou d'un certificat médical de contre-indication.

Je tiens à vous rappeler que le contrôle de l'obligation vaccinale ne peut se tenir que dans « *dans la limite de ce qui est nécessaire au contrôle des déplacements et de l'accès aux lieux* » de travail. (Décret n°2021-699 du 1^{er} juin 2021, article 49-3 et 2-3)

Ce contrôle doit consister en la « *lecture des justificatifs* » de l'obligation vaccinale. (Décret n°2021-699 du 1^{er} juin 2021, article 2-3)

En aucun cas, la loi n'autorise une « *copie* » et encore moins une conservation de ce justificatif par la personne chargée de ce contrôle. Elle prévoit seulement la possibilité d'enregistrer « *des résultats des vérifications de satisfaction à l'obligation vaccinale* » (Loi n°2021-1040 du 5 août 2021, article 13).

Dès lors, je ne peux vous communiquer le justificatif de mon obligation de vaccination par mail ou pour courrier comme vous le demandez.

Par précaution, ce courrier vous est adressé par recommandé avec avis de réception.

Si, malgré les limites claires à votre pouvoir de contrôle prévues par la loi, vous décidez de suspendre mon contrat de travail, je serai dans l'obligation de contester cette décision devant la juridiction compétente et de saisir la Commission nationale de l'informatique et des libertés.

Veillez croire en l'assurance de mes sincères salutations.

(.)

Copie à l'inspection du travail.

Annexe 2 : modèle de lettre de contestation en cas de contrôle pendant un arrêt maladie

Par recommandé AR n°(.)

Objet : votre contrôle de ma vaccination contre la covid-19 pendant mon arrêt maladie

(Madame, Monsieur le Directeur)

Par courrier du (*date*), vous me demandez de vous communiquer une copie de mon certificat de vaccination contre la covid-19, d'un certificat de rétablissement ou d'un certificat médical de contre-indication.

Je tiens à vous rappeler que le contrôle de l'obligation vaccinale ne peut se tenir que dans « *dans la limite de ce qui est nécessaire au contrôle des déplacements et de l'accès aux lieux* » de travail. (Décret n°2021-699 du 1^{er} juin 2021, article 49-3 et 2-3)

Ce contrôle doit consister en la « *lecture des justificatifs* » de l'obligation vaccinale. (Décret n°2021-699 du 1^{er} juin 2021, article 2-3)

En aucun cas, la loi n'autorise une « *copie* » et encore moins une conservation de ce justificatif par la personne chargée de ce contrôle. Elle prévoit seulement la possibilité d'enregistrer « *des résultats des vérifications de satisfaction à l'obligation vaccinale* » (Loi n°2021-1040 du 5 août 2021, article 13).

Il est donc exclu que je communique une copie de mon justificatif par mail ou par courrier.

Mon contrat de travail étant actuellement suspendu pour maladie, je suis dans l'incapacité de vous présenter personnellement un justificatif de vaccination.

[OPTION] Par ailleurs, étant en arrêt de travail justifié, vous voudrez bien me verser (secteur privé) l'indemnité complémentaire prévue par l'article L.1226-1 du code du travail [ou de la convention collective applicable, si elle est plus favorable]. (si titulaire ou stagiaire FPH) ma rémunération conformément au 2° de l'article 41 de la Loi 86-33 du 9 janvier 1986.

Par précaution, ce courrier vous est adressé par recommandé avec avis de réception.

Si, malgré les limites claires à votre pouvoir de contrôle prévues par la loi, vous décidez de suspendre (secteur privé) mon contrat de travail (FPH) ma rémunération, je serai dans l'obligation de contester cette décision devant la juridiction compétente et de saisir la Commission nationale de l'informatique et des libertés.

Veuillez croire en l'assurance de mes sincères salutations.

(.)

Copie à l'inspection du travail.

Annexe 3 : modèle de courrier de contestation du contrôle de l'obligation vaccinale d'un salarié détaché ou mis à disposition à temps complet d'un autre employeur

Par recommandé AR n°(.)

Objet : votre contrôle de ma vaccination contre la covid-19

(Madame, Monsieur le Directeur)

Par courrier du (*date*), vous me demandez de vous communiquer une copie de mon certificat de vaccination contre la covid-19, d'un certificat de rétablissement ou d'un certificat médical de contre-indication.

Je tiens à vous rappeler que le contrôle de l'obligation vaccinale ne peut se tenir que dans « *dans la limite de ce qui est nécessaire au contrôle des déplacements et de l'accès aux lieux* » de travail. (Décret n°2021-699 du 1^{er} juin 2021, article 49-3 et 2-3)

Ce contrôle doit consister en la « *lecture des justificatifs* » de l'obligation vaccinale. (Décret n°2021-699 du 1^{er} juin 2021, article 2-3)

En aucun cas, la loi n'autorise une « *copie* » et encore moins une conservation de ce justificatif par la personne chargée de ce contrôle. Elle prévoit seulement la possibilité d'enregistrer « *des résultats des vérifications de satisfaction à l'obligation vaccinale* » (Loi n°2021-1040 du 5 août 2021, article 13).

Dès lors, je ne peux vous communiquer le justificatif de mon obligation de vaccination par mail ou pour courrier comme vous le demandez.

De plus, depuis le (.), je suis mis à la disposition de (*nom de l'entité*) à temps complet et ne travaille plus dans votre établissement.

Selon l'article 12,I de la loi du 5 août 2021, l'obligation vaccinale s'impose aux « *personnes exerçant leur activité dans* » les établissements de santé, sociaux ou médico-sociaux.

Les personnes qui, bien que rattachées administrativement à l'un de ces établissements, n'y exercent pas leur activité, ne sont pas concernées par cette obligation vaccinale. Pour ces raisons, je ne suis pas tenu de justifier de mon obligation vaccinale envers vous.

Par précaution, ce courrier vous est adressé par recommandé avec avis de réception. Si, malgré les limites claires prévues par la loi à votre pouvoir de contrôle, vous décidez de suspendre mon contrat de travail, je serai dans l'obligation de contester cette décision devant la juridiction compétente et de saisir la Commission nationale de l'informatique et des libertés.

Veuillez croire en l'assurance de mes sincères salutations.

(.)

Copie à l'inspection du travail.