

PASS SANITAIRE : VACCINÉS OU PAS,



RÉSISTEZ À L'ATTEINTE AUX LIBERTÉS !

Nous sommes confrontés depuis 2015 à des lois d'exception (état d'urgence anti-terroriste puis sanitaire) qui entrent dans le droit commun et restreignent de plus en plus les libertés individuelles et collectives.

Aujourd'hui la situation sanitaire est le prétexte à l'instauration d'un « Pass » obligatoire pour se déplacer, travailler, fréquenter des établissements publics, c'est-à-dire pour vivre, demain il pourra l'être sous d'autres motifs (sécuritaires, anti-terroristes, politiques ou autres).

L'instauration du « Pass sanitaire » est une mesure attentatoire aux libertés, un précédent dangereux qui n'a rien à voir avec la protection collective de la population mais tout à voir vers le glissement en direction une société de contrôle social et un régime politique autoritaire.

La CGT appelle les cadres, les chefs de services, les directions, quelle que soit leur opinion sur la vaccination à refuser de participer aux opérations de contrôle du Pass sanitaire et à ne pas exercer de pressions sur leurs agents

- ⇒ Parce qu'ils ne sont pas habilités à contrôler des éléments portant sur l'état de santé des agents
- ⇒ Parce qu'ils doivent refuser de jouer le rôle de garde chiourme auprès des agents.

La situation de l'Hôpital public est suffisamment tendue pour ne pas amener d'éléments de division entre les agents, avec les malades et leurs familles !

La CGT appelle les agents, quelle que soit leur situation vaccinale et leur opinion sur le vaccin à résister à la mise en place du Pass liberticide :

- ⇒ En participant aux manifestations organisées par les forces démocratiques pour le retrait du « Pass sanitaire »
- ⇒ En refusant de présenter le « Pass sanitaire » à toute autre personne que le Médecin du travail

La CGT refuse le discours « binaire » du gouvernement entre les personnes vaccinées responsables et les non-vaccinées irresponsables !

La défiance est en partie née du manque de cohérence du gouvernement et des scientifiques tout au long de la gestion de la crise sanitaire. La stigmatisation et le clivage ne feront que renforcer cette défiance. Alors que dans le même temps, le nombre de cas a tendance à stagner et le taux positivité à diminuer, l'obligation vaccinale des soignant.es et le « pass sanitaire » ne se justifient pas pour nous prémunir du risque ou non d'une 4ème ou 5ème vague... Nous estimons que seules les mesures pédagogiques permettront l'adhésion au vaccin de l'ensemble de la population et de limiter la défiance actuelle et à venir.



**LA VACCINATION DOIT ÊTRE UN CHOIX LIBRE,
ECLAIRÉ ET CONSENTI !**

REFUSEZ LE FLICAGE !

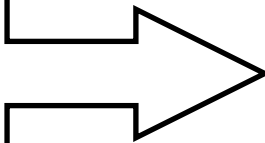


LES AGENTS DE SÉCURITÉ

LA DRH

L'ENCADREMENT

LES AGENTS ADMINISTRATIFS



Ne sont nullement habilités à contrôler la situation vaccinale des agents ou tout autre éléments concernant l'état de santé des agents.

Cela vaut pour les usagers. Ils ne sont pas compétents pour préjuger de l'importance médicale ou non.



IMPORTANT : Seul le Médecin du travail est habilité à vous demander des éléments concernant votre état de santé ou votre situation vaccinale



CONDUITE À TENIR :

A l'entrée de l'Hôpital :

✓ Je présente mon badge professionnel

X JE N'AI PAS À PRÉSENTER UN PASS

Dans mon service :

✓ Je n'ai pas à répondre sur ma situation vaccinale

X JE N'AI PAS À PRÉSENTER UN PASS

Si je suis convoqué à la DRH :

✓ Je me fais accompagner d'un représentant du personnel
je n'ai pas à répondre sur ma situation vaccinale

X JE N'AI PAS À PRÉSENTER UN PASS

FAQ

Quelques éléments d'ordres juridiques

(attention: Les éléments fournis sont des pistes pour vous aider dans vos démarches et ne vous dispense pas de prendre conseil auprès d'un syndicat, un avocat ou juriste. Dans tous les cas, nous ne pourrions être tenus responsables des conséquences.)

Le certificat vaccinal est-il à fournir à l'employeur ?

La loi le permet mais, pour autant, elle ne subroge pas au Code du travail qui, précise dans son article R 4626-25 que c'est "le médecin du travail [qui] veille, sous la responsabilité du chef d'établissement, à l'application des dispositions du code de la santé publique sur les vaccinations obligatoires. Il procède lui-même ou fait procéder à ces vaccinations ainsi qu'à celles qui seraient imposées par une épidémie".

La vaccination COVID-19 est obligatoire ?

Seul l'obligation est posée dans l'article L1311-4 du Code de la santé publique pour le personnel soignant travaillant dans des établissements de santé ou hébergeant des personnes âgées « doit être immunisé » contre un certain nombre de maladies, comme l'hépatite B, la diphtérie, le tétanos ou encore la poliomyélite. Or la Loi n° 2021-1040 du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire (concernant l'obligation vaccinale) ne substitue pas à cet article. Cela pouvant faire jurisprudence. 2

Mon employeur peut-il m'interroger sur ma santé et me suspendre de mon exercice professionnel ?

En principe oui, cependant le code du travail prévoit à l'article L1132-1 : « aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de nomination ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte ...En raison de son état de santé ». Également existe une transposition du code du travail sur la fonction publique notamment à l'article 6, de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Il peut y avoir jurisprudence également.

La suspension provisoire d'exercice professionnel est-elle une sanction ?

En théorie oui, la suspension du contrat de travail suite à un manquement à une obligation peut être considérée comme telle et la procédure est prévu dans le code du travail et transposable dans la fonction publique. Elle peut potentiellement être constatable sur le motif exposé ci-dessus ainsi que pour le non-respect du formalisme qui régissent les procédures disciplinaires.

Mon employeur est-il obligé de me suspendre ?

En théorie oui, cependant 2ème alinéa de l'article 16 de loi n° 2021-1040 du 5 août 2021 relatif à la gestion de la crise sanitaire prévoit : « La méconnaissance, par l'employeur, de l'obligation de contrôler le respect de l'obligation vaccinale mentionnée au I de l'article 12 de la présente loi est punie de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe. Cette contravention peut faire l'objet de la procédure de l'amende forfaitaire prévue à l'article 529 du code de procédure pénale. ». L'employeur a uniquement l'obligation de contrôler le respect de l'obligation vaccinale et peut être sanctionné si il ne le fait pas. La loi n'impose pas les modalités de contrôle, ni de son caractère systématique. Il n'a donc pas l'obligation de suspendre les salariés ou agents. En principe, le non-respect de l'obligation vaccinale incombe à la personne contrevenante comme le prévoit le 1er aliéna du même article. C'est seulement lorsque l'employeur constate qu'un salarié ne peut plus exercer son activité, qu'il l'informe sans délai des conséquences qu'entraîne cette interdiction d'exercer sur son emploi ainsi que des moyens de régulariser sa situation. Le salarié qui fait l'objet d'une interdiction d'exercer peut utiliser, avec l'accord de son employeur, des jours de repos conventionnels ou des jours de congés payés. A défaut, son contrat de travail est suspendu jusqu'à sa mise en conformité.

Je ne veux pas me vacciner, puis-je exercer mon droit de retrait ?

En théorie oui, cependant, le droit de retrait ne peut être exercé qu'en cas de situation professionnelle présentant un danger grave et imminent pour la santé physique des salariés ou des agents. Toutefois, le droit de retrait doit être exercé de telle manière qu'il ne puisse créer pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent, ce qui peut parfois être le cas dans certains établissements de santé ou certains services publics dont la continuité de service. Dans le cas présent, bien que limité, le droit de retrait peut s'exercer d'une manière individuelle pour un salarié non vacciné pouvant être justifié sur le fait qu'il est soumis à un test de dépistage virologique et non un salarié vacciné. Aujourd'hui, des études prouvent qu'un salarié, même vacciné, peut être vecteur contaminant de la maladie et donc contaminer un salarié non vacciné soumis pourtant aux dépistages. L'argument de la dangerosité du vaccin ne pourrait être considérée à ce stade.

J'hésite à me faire vacciner que faire ?

Nous ne pouvons que vous conseiller de prendre contact auprès votre médecin traitement et/ou du service de santé au travail.

J'ai une contre-indication médicale faisant obstacle à la vaccination contre la covid-19 ?

Sans perte de temps, nous vous invitons à consulter votre médecin traitant ainsi qu'un médecin spécialité en lien avec votre contre indication pour qu'il vous délivre un certificat médical de contre-indication qui sera à remettre sous pli confidentiel au service de prévention et de santé au travail.



**LA VACCINATION DOIT ETRE UN CHOIX LIBRE,
ECLAIRÉ ET CONSENTI !**