

## **APAMAR**

PROCES VERBAL DE LA REUNION EXTRAORDINAIRE DU CSE  
(Comité Social et Economique)  
EN DATE DU 11 AOUT 2021

### **Etaient présents ou représentés :**

#### *Membres du CSE :*

Madame LEJONCOUR Emmanuelle  
Madame ROY Florence  
Madame PLANEIX Sylvie  
Madame LASSOT Magali

#### *Direction :*

Monsieur BERNIER Dominique  
Monsieur VENTALON Jean-Pierre

#### *Service Santé Sécurité MSA :*

Monsieur BEAUCHET Denis

### **Etaient absents ou excusés :**

#### *Membres du CSE :*

Madame GUERET Rachel  
Monsieur PHELUT Fabien  
Madame PIRET Aurore  
Madame DELAIR Brigitte  
Madame CLERET Claudine

Madame FERROUDJ Julie, Infirmière MSA  
Madame LONGOUR Hélène, Médecin du travail  
Madame MADELAINE Anne, Inspectrice du travail  
Monsieur RENAUD Benoît, Préventeur régional

En l'absence de Madame GUERET, Madame Le JONCOUR, secrétaire adjointe, assure la fonction de secrétaire.

Cette réunion extraordinaire du CSE a été organisée à la demande du Président du CSE suite à la publication de la loi n° 2021-1040 du 05 août 2021, relative à la gestion de la crise sanitaire et notamment à l'obligation vaccinale, au JO du 6 août.

### **1°) Information / Consultation du CSE sur la mise en œuvre de l'obligation vaccinale**

Le Conseil des Ministres a voté un texte de loi fin juillet, approuvé après quelques amendements et le Conseil constitutionnel a rendu son avis en validant ce texte.

La loi n° 2021-1040 est applicable à compter du lendemain de sa publication. Les salariés d'APAMAR sont donc directement concernés par l'obligation vaccinale.

De ce fait du lendemain de la promulgation de la loi et jusqu'au 14 septembre 2021, les salariés ne disposant pas d'un schéma vaccinal complet doivent fournir un test négatif de moins de 72h pour pouvoir travailler. A partir du 15 septembre il faudra en plus fournir un justificatif de 1<sup>ère</sup> injection réalisée pour pouvoir travailler. Cette période transitoire prendra fin le 15 octobre 2021, date à partir de laquelle seuls les salariés détenant un parcours vaccinal complet pourront travailler.

Compte tenu des délais, une note d'information sur ce dispositif a déjà été adressée aux salariés. A cette occasion l'employeur a également demandé les justificatifs de vaccination puisqu'il est de sa responsabilité de procéder aux contrôles nécessaires. La gestion de ces attestations se fera dans le respect de la confidentialité et du RGPD (Protection des Données).

Autres justificatifs qui peuvent être fournis : Un certificat de rétablissement en cours de validité (salarié ayant eu le COVID), un certificat de contre-indication médicale au vaccin délivré par un médecin, mais qui pourra faire l'objet d'un contrôle par le Médecin du travail.

Monsieur BERNIER précise que le personnel du siège est habilité à procéder à la vérification des documents fournis.

Lorsqu'un salarié ne respecte pas son obligation, il ne peut plus exercer son métier. La loi prévoit qu'il fera alors l'objet d'une suspension de contrat accompagnée d'une suspension de sa rémunération. Le salarié retrouvera son contrat et sa rémunération quand il justifiera de la régularisation de sa situation (schéma vaccinal respecté). La suspension du contrat et de la rémunération aura d'autres effets notamment sur l'acquisition des congés, l'ancienneté... Par contre le salarié conservera le bénéfice des garanties de protection sociale complémentaires auxquelles il a souscrit mais sans participation de l'employeur. En matière de suspension du contrat de travail et de la rémunération, l'employeur sera dans l'obligation de respecter la loi d'autant qu'il s'expose à des sanctions.

Les mêmes règles s'appliquent aux CDD ou salariés sous contrat LASER. Seuls ceux qui respecteront l'obligation vaccinale pourront continuer à travailler. Les personnels recrutés devront également justifier d'un schéma vaccinal complet.

Tests valables : RT – PCR ou test antigénique permettant la détection de la protéine N du SARS – COV – 2 ou un autotest réalisé sous la supervision d'un professionnel de santé visé par décret.

Monsieur BERNIER précise enfin que le Règlement Intérieur de la structure n'a pas à être modifié puisque la loi s'impose à nous.

Monsieur BEAUCHET valide les points abordés. Concernant les certificats de contre-indication qui pourraient être validés par le Médecin du travail, il conseille de se rapprocher de ce dernier pour échanger sur d'éventuelles modalités. Il est toutefois

précisé que les cas de contre-indication médicale étant très restrictifs il ne devrait pas y avoir beaucoup de justificatifs de ce genre fournis.

Monsieur BERNIER apporte des informations sur la mise en œuvre de cette obligation. Les justificatifs seront soit directement adressés au siège soit ils transiteront par une antenne APAMAR auquel cas, après avoir transmis le justificatif au siège, l'antenne ne conservera aucune trace de ce document. Les données, nécessaires en cas de contrôle, seront conservées au siège jusqu'à la fin du dispositif. Ensuite il y aura destruction.

Si un salarié présente un faux justificatif, il sera seul entièrement responsable et passible des sanctions prévues par la loi.

L'état de crise sanitaire est aujourd'hui prolongé jusqu'au 15 novembre 2021 mais pourra, en cas de besoin, faire l'objet d'une nouvelle prolongation.

Madame LE JONCOUR demande comment seront gérés les absents (maladie, maternité, congé parental, accident du travail...). Ils seront gérés au moment de leur retour selon les règles en vigueur à ce moment-là.

Monsieur BERNIER précise également qu'en cas de pénurie de personnel, APAMAR pourrait être amenée à reporter des nouvelles demandes, voire à réduire son activité actuelle en priorisant les actes essentiels.

A ce jour nous avons eu le retour de 96 justificatifs de schéma vaccinal complet et 22 justificatifs de 1<sup>ère</sup> injection. Sachant que nous sommes en période de congés, une relance sera sans doute nécessaire. Nous aviserons en fonction des retours.

Pour les salariés qui refuseraient de se voir appliquer l'obligation vaccinal, un courrier recommandé avec AR leur sera adressé, après information, relance et en l'absence d'une autre solution, afin de leur signifier la suspension de leur contrat de travail et de leur rémunération.

Dans nos métiers, tout le monde est soumis à l'obligation vaccinale en raison des contacts avec des personnes fragiles, handicapées ou relevant de l'APA, y compris au niveau de l'accueil ou à l'occasion d'une visite d'évaluation des besoins à domicile.

Monsieur BERNIER conclue ce point en rappelant que le CSE devait rendre un avis, sous un mois, sur la mise en œuvre de l'obligation vaccinale au sein de la structure.

## **2°) Questions diverses**

Monsieur BERNIER explique que l'avenant 43 sera plus largement abordé lors de la réunion du CSE du 16 septembre mais que vers le 18 août, un courrier d'information serait adressé à l'ensemble des salariés accompagné d'un dépliant présentant l'avenant 43.

La prochaine réunion du CSE est fixée au 16 septembre 2021.

La secrétaire du CSE

