



PARTICIPATION DES SSTI À LA CAMPAGNE DE VACCINATION

Vaccinations et qualification de la visite médicale

Il convient, au préalable, de bien dissocier ce qui relève de la traçabilité vaccinale du cadre juridique dans lequel la vaccination est réalisée.

Rappelons que la participation des SSTI à l'effort national de lutte contre la pandémie a été inscrite dans l'Ordonnance du 2 décembre 2020. Il s'agit donc d'une mission à part entière allouée aux SSTI, au même titre que celle de la prévention des risques professionnels par l'action en milieu de travail ou celle du suivi de l'état de santé des salariés.

Ainsi, le rendez-vous vaccinal devrait-il être réalisé dans le cadre d'une visite à la demande, comme le souligne le ministère du Travail dans son Questions/Réponses. Une attestation de visite (VIP) faisant alors office d'avis de passage pourrait être remise au salarié.

Nous en profiterons pour rappeler ici, que, sur le plan juridique, aucune visite ne doit être ignorée de l'employeur. Ainsi :

Pendant un arrêt de travail

Pour rappel, seul l'examen de pré-reprise est réglementairement prévu pendant un arrêt de travail, ou dans certains cas et sous des conditions restrictives dégagées par la jurisprudence, une visite de reprise peut aussi être réalisée, à l'initiative du salarié pendant son arrêt de travail pour maladie.

S'agissant de la connaissance par l'employeur des visites de pré-reprise, on indiquera que, conformément à l'article R. 4624-30 du Code du travail, « *Au cours de l'examen de pré-reprise, le médecin du travail peut recommander :*

- 1° Des aménagements et adaptations du poste de travail ;
- 2° Des préconisations de reclassement ;
- 3° Des formations professionnelles à organiser en vue de faciliter le reclassement du travailleur ou sa réorientation professionnelle.

A cet effet, il s'appuie en tant que de besoin sur le service social du travail du Service de santé au travail interentreprises ou sur celui de l'entreprise.

Il informe, sauf si le travailleur s'y oppose, l'employeur et le médecin conseil de ces recommandations afin que toutes les mesures soient mises en œuvre en vue de favoriser le maintien dans l'emploi du travailleur ».

Il apparaît ici notamment que le médecin du travail informe l'employeur et le médecin-conseil des recommandations, sauf si le travailleur s'y oppose. **L'opposition du travailleur porte donc sur la transmission des recommandations du médecin du travail.**

L'employeur a donc, en principe, bien connaissance de la visite de pré-reprise, d'autant que cette dernière est obligatoire dès lors que l'arrêt de travail des travailleurs dure plus de trois mois.

En cours d'exécution du contrat de travail

Le premier point sur lequel il convient d'insister, c'est que les visites sont conditionnées par l'existence d'un contrat de travail. L'état des textes législatifs et réglementaires conduit, en effet, à conditionner les visites à l'existence d'un contrat de travail. Sans contrat de travail, il ne peut pas y avoir de visites.

Par ailleurs, on rappellera que, quel que soit le type d'examens médicaux, le temps qu'ils nécessitent est pris en charge par l'employeur, soit sur les heures de travail des salariés sans qu'aucune retenue de salaire ne puisse être opérée, soit rémunéré comme temps de travail normal, lorsque ces examens ne peuvent avoir lieu pendant les heures de travail (C. trav., art. R. 4624-28).

Ainsi, aucune visite (ou examens médicaux) organisée par le Code du travail ne peut être confidentielle et ignorée de l'employeur. En revanche, il est entendu que le contenu des échanges ou le motif de la demande demeurent couverts par le secret médical. ■