

Campagne de vaccination-covid : les différents cadres d'intervention du professionnel de santé salarié d'un SSTI

Dans le cadre du déploiement de la stratégie vaccinale, les professionnels de santé des SSTI sont mobilisés d'abord dans le cadre de l'exécution de la mission du SSTI mais ils peuvent l'être aussi pour répondre au besoin sanitaire national. Différentes situations peuvent apparaître dans le cadre de cette participation et chacune fait appel à des vecteurs juridiques différents qu'il est important de bien distinguer.

On peut à ce titre identifier deux types de situations principales :

- celles où ce sont les pouvoirs publics qui sollicitent les Services et leurs personnels
- et celles où ce sont les Services et leurs personnels qui se proposent de participer aux actions de vaccinations de personnes non suivies par le SSTI.

I) Les pouvoirs publics sollicitent les SSTI :

Il s'agit d'un seul régime identifié : la réquisition

C'est par la voie de la réquisition que les Services et leur personnel peuvent être sollicités pour participer à des actions de vaccination, au bénéfice de personnes qui ne relèvent pas de leur effectif réglementaire.

Le Préfet peut ainsi prendre un arrêté pour occuper des locaux d'un Service, par exemple, ou placer temporairement ses professionnels de santé sous le statut d'agent public.

Un régime détaillé est organisé en conséquence, sous la responsabilité de l'Etat.

La réquisition organise à ce titre un régime d'indemnité forfaitaire fixée, par le code de la défense ou par des dispositions spécifiques à la crise sanitaire actuelle.

Un SSTI, au moins, a déjà été sollicité par le Préfet territorialement compétent dans la période actuelle, lequel a visé l'arrêté ci-après (*bien que ce texte ne vise pas expressément les médecins du travail au titre des indemnités particulières*).

Arrêté du 28 mars 2020 portant diverses dispositions relatives à l'indemnisation des professionnels de santé en exercice, retraités ou en cours de formation réquisitionnés dans le cadre de l'épidémie covid-19
<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000041763348>

II) Les SSTI se proposent de participer à la campagne vaccinale

Il s'agit ici d'une démarche volontaire du SSTI visant à participer à la campagne vaccinale. Plusieurs situations peuvent alors se présenter :

1) Mise à disposition du personnel du SSTI auprès d'une autre structure non adhérente

Dans ce cas, la mise à disposition doit être organisée conformément aux dispositions de l'article L. 8241-2 du Code du travail qui dispose que « *Les opérations de prêt de main-d'œuvre à but non lucratif sont autorisées.*

Dans ce cas, les articles L. 1251-21 à L. 1251-24, les 2° et 3° de l'article L. 2312-6, le 9° du II de l'article L. 2312-26 et l'article L. 5221-4 du présent code ainsi que les articles L. 412-3 à L. 412-7 du code de la sécurité sociale sont applicables.

Le prêt de main-d'œuvre à but non lucratif conclu entre entreprises requiert :

1° L'accord du salarié concerné ;

2° Une convention de mise à disposition entre l'entreprise prêteuse et l'entreprise utilisatrice qui en définit la durée et mentionne l'identité et la qualification du salarié concerné, ainsi que le mode de détermination des salaires, des charges sociales et des frais professionnels qui seront facturés à l'entreprise utilisatrice par l'entreprise prêteuse ;

3° Un avenant au contrat de travail, signé par le salarié, précisant le travail confié dans l'entreprise utilisatrice, les horaires et le lieu d'exécution du travail, ainsi que les caractéristiques particulières du poste de travail.

A l'issue de sa mise à disposition, le salarié retrouve son poste de travail ou un poste équivalent dans l'entreprise prêteuse sans que l'évolution de sa carrière ou de sa rémunération ne soit affectée par la période de prêt.

Les salariés mis à disposition ont accès aux installations et moyens de transport collectifs dont bénéficient les salariés de l'entreprise utilisatrice.

Un salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir refusé une proposition de mise à disposition.

La mise à disposition ne peut affecter la protection dont jouit un salarié en vertu d'un mandat représentatif. Pendant la période de prêt de main-d'œuvre, le contrat de travail qui lie le salarié à l'entreprise prêteuse n'est ni rompu ni suspendu. Le salarié continue d'appartenir au personnel de l'entreprise prêteuse ; il conserve le bénéfice de l'ensemble des dispositions conventionnelles dont il aurait bénéficié s'il avait exécuté son travail dans l'entreprise prêteuse.

Le comité social et économique est consulté préalablement à la mise en œuvre d'un prêt de main-d'œuvre et informé des différentes conventions signées.

Le comité de l'entreprise prêteuse est informé lorsque le poste occupé dans l'entreprise utilisatrice par le salarié mis à disposition figure sur la liste de ceux présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité des salariés mentionnée au second alinéa de l'article L. 4154-2.

Le comité social et économique de l'entreprise utilisatrice est informé et consulté préalablement à l'accueil de salariés mis à la disposition de celle-ci dans le cadre de prêts de main-d'œuvre.

L'entreprise prêteuse et le salarié peuvent convenir que le prêt de main-d'œuvre est soumis à une période probatoire au cours de laquelle il peut y être mis fin à la demande de l'une des parties. Cette période probatoire est obligatoire lorsque le prêt de main-d'œuvre entraîne la modification d'un élément essentiel du contrat de travail. La cessation du prêt de main-d'œuvre à l'initiative de l'une des parties avant la fin de la période probatoire ne peut, sauf faute grave du salarié, constituer un motif de sanction ou de licenciement ».

Dans cette hypothèse, la rémunération des professionnels de santé est prise en charge par l'établissement d'accueil.

Une telle mise à disposition peut également être organisée à la demande d'un professionnel de santé du SSTI.

Dans tous les cas, l'accord du salarié concerné est requis et doit être formalisé.

Extrait du site du Ministère du travail

<https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/questions-reponses-par-theme/article/adaptation-de-l-activite-conges-mise-a-disposition-de-main-d-oeuvre>

A noter que dans le contexte de crise sanitaire, une adaptation des règles de mise à disposition a été décidé par le Gouvernement pour faciliter le recours au prêt de main d'œuvre.

En effet, dans ce contexte de pandémie du coronavirus, l'article 52 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne, avait prévu de simplifier le cadre juridique du prêt de main-d'œuvre afin d'en faciliter son recours par les entreprises, jusqu'au 31 décembre 2020.

Quatre adaptations sur les formalités ont été adoptées :

- *La possibilité de conclure une convention de mise à disposition cadre, pour plusieurs salariés à la fois à la place d'une convention par salarié ;*
- *L'avenant au contrat de travail obligatoire pour formaliser l'accord du salarié à sa mise à disposition, peut ne pas comporter les horaires d'exécution du travail. Il précise dans ce cas le volume hebdomadaire des heures de travail durant lesquelles le salarié est mis à disposition. Les horaires de travail sont fixés par l'entreprise utilisatrice avec l'accord du salarié ;*
- *L'information et la consultation préalable du comité social et économique peuvent être remplacées par une consultation sur les différentes conventions signées, qui doit être effectuée dans le délai maximal d'un mois à compter de la signature de la convention de mise à disposition ;*
- *Il est dérogé au principe de refacturation. Le prêt est ainsi considéré à but non lucratif même en l'absence de refacturation de tous les salaires et charges. Cette dérogation est toutefois encadrée et limitée aux situations dans lesquelles l'intérêt de l'entreprise utilisatrice le justifie eu égard à ses difficultés économiques liées à la propagation de l'épidémie de la Covid-19 et à condition que celle-ci relève « de secteurs d'activité particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation et à la continuité de la vie économique et sociale » définis par décret. Il s'agit donc de faciliter les prêts de personnel vers des structures qui ont des besoins sans pouvoir en supporter tous les coûts, en particulier au sein des groupes.*

*L'ordonnance n° 2020-1597 du 16 décembre 2020 prolonge la durée de ces adaptations **jusqu'au 30 juin 2021**, à l'exception de la possibilité de déroger à la consultation du CSE après la mise à disposition du salarié.*

En tout état de cause, il convient de distinguer la situation relative à la mise à disposition d'un professionnel de santé auprès d'une entreprise non adhérente de celle permettant de répondre à un appel

à candidature dans le cadre de « vacances » (*voir infra*) ou de situations dites de « détachement » (*voir infra*).

2) Volonté du professionnel de santé du SSTI de participer à la stratégie vaccinale en dehors de son temps de travail

Le professionnel de santé peut sur son temps libre (RTT, par exemple) participer à la campagne vaccinale sans formalité spécifique. Il s'agit en effet d'une démarche libre, qui n'est pas conditionnée à un accord du SSTI employeur (exemple : vacances en plus de son travail dans un centre de vaccination).

3) Volonté du professionnel de santé du SSTI, à titre individuel, de contribuer à la stratégie vaccinale dans le cadre de la réserve sanitaire

✓ Pendant le temps de travail

Si le professionnel de santé du SSTI intervient en tant que réservistes pendant son temps de travail, il doit y être autorisés par leur employeur.

Pour rappel, on indiquera qu'il s'agit d'une démarche individuelle - libre – nécessitant une préinscription du professionnel susceptible d'être ensuite mobilisé dans ce cadre et autant que de besoin par Santé publique France.

Dans ce cas, une convention écrite de mise à disposition devrait être conclue entre le SSTI et la structure accueillante. Le réserviste salarié conserve alors sa rémunération et Santé publique France indemnise directement l'employeur.

Le régime de la réserve sanitaire est à ce titre fixé par les articles L. 3133-3 du CSP et suivants.

Extrait de :

<https://www.santepubliquefrance.fr/a-propos/nos-principes-fondateurs/reserve-sanitaire/guide-de-l-employeur>

« Oui, la personne fait librement acte de candidature lorsqu'une mission est annoncée, mais doit requérir l'accord de son employeur si sa candidature est retenue. Santé Publique France n'intervient pas dans ce processus, il appartient à chaque réserviste de négocier directement avec son employeur. En cas d'accord de votre part, la ou le réserviste nous en informe et voit sa mission confirmée. En cas de refus de votre part, Santé publique France fait appel au(x) candidat(s) suivant(s). Votre accord ou refus doit donc être très rapide, pour laisser à ce(s) remplaçant(s) le temps de s'organiser. »

✓ Hors temps de travail

Si les professionnels de santé sont mobilisés en tant que réserviste en dehors de leur temps de travail, ils seront directement indemnisés par France Santé Publique pour la mission réalisée.

4) Le professionnel de santé du SSTI réalise les vaccinations chez un adhérent

Le professionnel de santé intervient dans le cadre de la mission du SSTI. Cette situation ne requiert aucune formalité spécifique (cf. note juridique Vaccination – Focus Covid-19).

En conclusion, l'un des vecteurs juridiques ci-dessus mentionné devrait être formalisé dès lors qu'un professionnel de santé d'un SSTI vaccine des personnes en dehors de la mission du SSTI qui l'emploie (vaccination de la population à grande échelle).

En effet, un professionnel de santé lié par un contrat de travail avec le SSTI en vue de l'exécution de la mission de ce dernier ne devrait, dans ce cadre, procéder qu'aux seules vaccinations relevant du risque professionnel identifié parmi les adhérents du SSTI.

En dehors de ce cas, un médecin du travail ou un infirmier ne pourrait réaliser un acte vaccinal covid que dans le cadre d'une réquisition, de la réserve sanitaire et/ou d'une convention de mise à disposition.