



CNAM
M. Thomas FATOME, Directeur Général
50 Avenue du Pr André LEMIERRE
75986 PARIS CEDEX 20

Paris, le 12 aout 2021

N/Ref : AG/EA – 39-2021

Objet : Impact RH de la loi du 5 aout 2021 sur le personnel de l'Assurance Maladie

Monsieur le Directeur Général,

La loi du 5 aout 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire et son décret d'application ont été publiés au JO. S'appuyant sur ces textes, la CNAM a diffusé une lettre réseau qui suscite des craintes auprès du personnel et des IRP.

Nous constatons que les consignes portées par le réseau sont abusives dans certains cas.

D'une part, vous étendez l'obligation vaccinale à l'ensemble du personnel, y compris administratif, des ELSM, DRSM, CES et UGECAM. A l'instar du Gouvernement, cette consigne manque a minima de pédagogie. De nombreux salariés exercent « dans des espaces non accessibles au public » pour reprendre la formule du Ministère du Travail et pourraient bénéficier du maintien du télétravail plutôt que de se voir imposer la vaccination ou de risquer la suspension du contrat de travail et de leur rémunération.

Pour le SNFOCOS, le recours au télétravail a toute sa place parmi les modalités de « reclassement » des salariés en cas de non-présentation du passe, a fortiori dans la mesure où cette loi spéciale ne s'applique que jusqu'au 15 novembre 2021.

Le droit à l'emploi étant protégé constitutionnellement, il vous appartient de faire le nécessaire.

Ensuite, s'agissant justement de ces suspensions, nous vous rappelons s'il en était besoin que le personnel est couvert par une convention collective nationale. Cette dernière liste en son article 48 "*la suspension sans traitement avec maximum de 7 jours ouvrables*" comme étant une sanction disciplinaire ne pouvant être infligée "*sans que [le salarié] soit informé dans le même temps et par écrit des griefs retenus contre lui*".

Enfin, s'agissant du contrôle de l'obligation vaccinale et/ou de l'obligation de présentation du passe sanitaire, le droit positif (y compris la loi du 5 aout 2021), les questions-réponses du Ministère du Travail et les recommandations de la CNIL s'opposent à ce que l'employeur recueille les justificatifs. Voici d'ailleurs l'extrait des questions-réponses :

► **Le traitement des données recueillies par l'employeur lors du contrôle du pass sanitaire ou de la vaccination de ses employés est-il soumis au RGPD ?**

Pour les salariés soumis à l'obligation vaccinale, la loi autorise l'employeur, ou l'agence régionale de santé compétente le cas échéant, à conserver le résultat du contrôle du justificatif de statut vaccinal.

Les salariés soumis au pass sanitaire peuvent présenter à leur employeur leur justificatif de statut vaccinal complet. Dans ce cas, l'employeur peut conserver le résultat du contrôle opéré et délivrer, le cas échéant, un titre spécifique permettant ensuite une vérification simplifiée.



Et d'ajouter que : « ***L'employeur ne peut pas conserver le justificatif. Autrement dit, l'employeur ne peut pas conserver le QR code mais uniquement le résultat de l'opération de vérification c'est-à-dire l'information selon laquelle le pass est valide ou non.*** »

En tout état de cause, l'article 12-III de la loi du 5 août 2021 prévoit que le I (à savoir l'obligation vaccinale) « *ne s'applique pas aux personnes chargées de l'exécution d'une tâche ponctuelle au sein des locaux dans lesquels les personnes mentionnées aux 1°, 2°, 3° et 4° du même I exercent ou travaillent* ».

Nous vous demandons donc d'adresser dans les plus brefs délais des consignes rectificatives prévoyant outre la possibilité de recourir au télétravail au lieu de suspendre le contrat de travail et la rémunération, le respect du droit au secret médical et au respect de la vie privée en cessant le recueil des justificatifs d'une part et en détruisant l'ensemble des documents recueillis illégalement d'autre part.

Je vous prie de recevoir, Monsieur le Directeur Général, mes sincères salutations.

Le Secrétaire Général

Alain GAUTRON