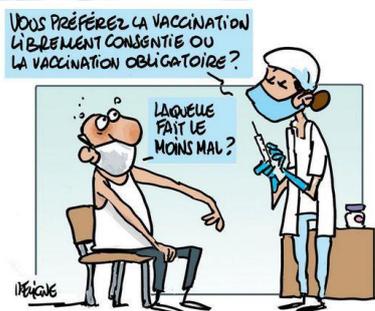


Recrutement et justification de l'obligation vaccinale



Pour prévenir une nouvelle dégradation de la situation sanitaire pendant la période estivale puis lors de la reprise de l'activité liée à la rentrée, la loi n° 2021-1040 du 5 août 2021 et le décret n° 2021-1059 du 7 août 2021 pris pour son application prévoient plusieurs mesures parmi lesquelles la création d'une obligation de vaccination pour certains professionnels des secteurs sanitaire et médico-social.

Cette **obligation de vaccination** s'applique également pour les **recrutements** (A défaut, la personne ne pourra prendre ses fonctions) ou lors du **retour dans la collectivité** à l'issue d'un congé notamment pour raisons de santé ou d'une période de non-activité (disponibilité, détachement, congé parental...).

De ce fait, les documents permettant d'établir la satisfaction de l'obligation vaccinale devront être produits au plus tard le premier jour de la prise de fonction.

Les documents permettant d'établir la satisfaction de l'obligation vaccinale sont les suivants :

- certificat de **statut vaccinal complet** (conditions fixées selon le type de vaccin par l'article 2-2 2° du décret n° 2021-699 du 1er juin 2021) ;
- certificat de **rétablissement** à une contamination en cours de validité
- certificat de **contre-indication médicale** à la vaccination précisant, le cas échéant, sa date de validité (cas détaillés dans l'annexe II du décret n° 2021-699 du 1er juin 2021).

A l'échéance de validité d'un de ces deux derniers certificats, les personnes concernées devront présenter un certificat de statut vaccinal complet.

A noter également qu'au nom du secret médical, un employeur ne peut pas demander à un futur collaborateur s'il est vacciné ; ni si son pass sanitaire est valide (sauf exceptions). En revanche, à partir du moment où le candidat postule à un emploi où le pass est exigé, il devra le fournir mais seulement au jour de sa prise de poste comme indiqué précédemment. L'employeur doit informer le candidat de l'obligation de présenter les justificatifs au moment du recrutement. Si le candidat indique qu'il refuse, il ne pourra pas être recruté. Et s'il n'est pas en règle le premier jour de son recrutement, son acte d'engagement sera invalidé ou les dispositions relatives à la suspension des fonctions ou du contrat de travail s'appliqueront.

