



## COMMENT TRAITER EN PAYE LES ABSENCES POUR LA VACCINATION CONTRE LA COVID-19 OU LES TESTS ?

**Les salariés qui souhaitent se faire vacciner ou réaliser un test de dépistage en lien avec le covid-19 peuvent devoir s'absenter de l'entreprise. Comment considérer l'absence de ces derniers au niveau paye ? Est-ce du temps de travail effectif, faut-il le rémunérer ? Le point sur ces interrogations, à la lumière des questions/réponses du ministère du Travail sur le Pass sanitaire et l'obligation vaccinale, dans leur version du 20 août 2021.**

Source : Questions/réponses du ministère du Travail sur le Pass sanitaire et l'obligation de vaccination (version au 20 août 2021)

PAR LA RÉDACTION REVUE FIDUCIAIRE

### Rappel du contexte : extension du Pass sanitaire et obligation vaccinale

En application de la loi du 5 août 2021 et de son décret d'application (loi [2021-1040](#) du 5 août 2021, JO du 6 ; décret [2021-1059](#) du 7 août 2021, JO du 8), de nouvelles mesures s'imposent depuis le 9 août 2021 pour lutter contre la propagation du covid-19 :

- le Pass sanitaire (justificatif vaccinal, certificat de rétablissement ou résultat négatif d'examen, de test ou d'autotest remontant à moins de 72 h) a été étendu pour l'accès à de nouveaux lieux et activités et il s'imposera à compter du 30 août 2021 pour les salariés intervenant dans ces lieux et activités (voir notre actualité du 9 août 2021, « Pass sanitaire étendu à partir du 9 août 2021 : ce que prévoit le décret ») ;
- une obligation de vaccination contre le covid-19 s'impose aux personnes travaillant dans certains lieux et à certains professionnels, avec une période transitoire d'application jusqu'au 15 octobre 2021 (voir notre actualité précitée et celle du 26 juillet 2021, « La loi sur le Pass sanitaire et la vaccination obligatoire est adoptée, mais sans son volet licenciement »).

### Vaccination : temps de travail effectif à rémunérer

La loi du 5 août 2021 a mis en place une **autorisation d'absence** pour se rendre aux rendez-vous médicaux liés aux vaccinations contre le covid-19 (loi [2021-1040](#) du 5 août 2021, art. 17, JO du 6).

Tous les **salariés et stagiaires** peuvent bénéficier d'une autorisation d'absence pour se faire vacciner. Le ministère précise bien que cette autorisation d'absence concerne **tous les secteurs**, et pas seulement ceux soumis à l'obligation vaccinale.

Ces heures d'absence ne doivent entraîner **aucune diminution de la rémunération** (loi [2021-1040](#) du 5 août 2021, art. 17). Le ministère précise qu'elles sont **payées et considérées comme du temps de travail effectif** (sur ce dernier point, rappelons qu'à la lettre, la loi parle d'assimilation à du travail effectif pour les droits à congés payés ainsi que les droits légaux et conventionnels liés à l'ancienneté) (ministère du Travail, questions/réponses sur le Pass sanitaire et l'obligation de vaccination, version du 20 août 2021).

S'il en était besoin, le ministère souligne qu'en cas d'absence pour vaccination, les heures non effectuées n'ont pas à être récupérées.

Au plan pratique, l'administration précise que l'employeur peut demander au salarié, pour **justifier de son absence**, la confirmation du rendez-vous de vaccination en amont ou a posteriori le justificatif de la réalisation de l'injection.

Par ailleurs, aucune durée maximale d'absence n'est fixée, celle-ci dépendant du temps nécessaire pour le salarié pour se rendre sur le lieu de vaccination où il a pu obtenir un rendez-vous. La **durée d'absence** devra toutefois être **raisonnable** au regard du temps de déplacement nécessaire, soit depuis le domicile du salarié, soit depuis son lieu de travail.

En outre, ainsi que le précise la loi, les employeurs peuvent accorder une autorisation d'absence aux **salariés parents d'enfants** pouvant se faire vacciner ou aux **salariés en charge de majeurs protégés** souhaitant se faire vacciner.

### **Test : pas d'autorisation d'absence rémunérée dans la loi**

La loi ne contient aucune disposition sur les absences liées à la réalisation de tests.

Dans ce contexte, le ministère du Travail a précisé que le temps nécessaire à la **réalisation d'un test** - en laboratoire ou en pharmacie, ou bien en établissement - (y compris le temps d'attente) n'est **pas du temps de travail effectif**, sauf stipulation conventionnelle spécifique ou décision contraire de l'employeur.

En d'autres termes, légalement, l'employeur n'a **pas l'obligation de rémunérer l'absence** liée à la réalisation du test.

Cela étant, rien n'empêche les entreprises de prévoir une autorisation d'absence rémunérée, auquel cas il faudra à notre sens veiller à la mettre en œuvre de manière non-discriminatoire.

[Comment traiter en paye les absences pour la vaccination contre le covid-19 ou les tests ? - MyActu par la Revue Fiduciaire \(revue-fiduciaire.com\)](#)