



L'obligation de se faire vacciner

Tant qu'un vaccin n'est pas rendu obligatoire par le Code de santé publique, l'employeur ne peut pas obliger à se faire vacciner ni sanctionner pour cela.

En revanche si la vaccination devenait obligatoire la situation s'inverserait totalement : un licenciement pour faute serait alors envisageable en cas de refus injustifié du salarié de la vaccination.

La Cour de cassation s'est en effet déjà prononcée et a validé le licenciement pour cause réelle et sérieuse d'un salarié d'une entreprise de pompes funèbres qui refusait de se faire vacciner contre l'hépatite B alors que la réglementation applicable à l'entreprise de pompes funèbres imposait la vaccination.

Dans cette affaire, le médecin du travail avait prescrit la vaccination et le salarié ne présentait pas de contre-indication médicale (Cass. soc., 11 juillet 2012, n° 10-27.888).

Ces fonctions l'exposaient également au risque de la maladie. Contre le Covid-19, les possibilités de l'employeur vont donc dépendre de l'avancée du projet de loi et du fait de rendre la vaccination obligatoire pour certains secteurs.

C'est cette loi qui définira son champ d'application et en particulier quels salariés seront concernés.

Pour l'instant l'avant-projet vise le personnel au contact de la population la plus fragile à savoir tous les personnels des établissements de santé, y compris administratifs : hôpitaux, cliniques, Ehpad, établissements médico-sociaux, structures rattachées aux établissements de santé.

Cela concernerait aussi toutes les aides à domicile accompagnant les personnes fragiles âgées (bénéficiaires de l'allocation personnalisée d'autonomie, APA) et handicapées (bénéficiaires de la prestation de compensation du handicap, PCH), qu'elles interviennent en tant qu'employées de services d'aide à domicile ou soient directement salariées par un particulier employeur.

Les transports sanitaires mais aussi tous les professionnels de santé libéraux, les services de santé au travail et les pompiers, professionnels comme bénévoles, entreraient dans le périmètre de cette vaccination obligatoire.

L'obligation vaccinale serait effective au 15 septembre (avant les personnels concernés peuvent encore produire un test de dépistage négatif).

L'interdiction d'exercer devra être notifiée par l'employeur.

L'avant-projet indique également que si le professionnel ne peut plus exercer son activité pendant plus de 2 mois, cela constituera une cause de licenciement.

Ce texte peut toutefois encore évoluer. Concernant les entreprises recevant du public ERP (restauration, transport...) leurs salariés des établissements devront avoir un passe sanitaire pour continuer à travailler.

A défaut, ils ne pourront plus travailler, ne seront donc pas payés et pourront aussi être licenciés au bout de 2 mois.