



**Refus de se faire vacciner contre le Covid-19 : une cause  
réelle et sérieuse de licenciement à partir du 15  
novembre 2021 ?**

L'avant-projet de loi relatif à l'adaptation de nos outils de gestion de la crise sanitaire soumis aux partenaires sociaux cette semaine prévoit une obligation vaccinale contre le Covid-19, inspirée des obligations préexistantes de vaccination contre plusieurs affections (hépatite B, diphtérie, tétanos, poliomyélite).

Cette obligation vaccinale aurait pour corollaire que son défaut serait une cause réelle et sérieuse de licenciement.

<b>Personnes concernées par l'obligation vaccinale</b>	Personnes exerçant leurs activités dans les établissements et services de santé et médico-sociaux
	Personnels de santé exerçant hors de ces établissements et services
	Professionnels employés à domicile pour des attributaires de l'allocation personnalisée d'autonomie (APA) ou de la prestation de compensation du handicap (PCH)
	Personnels des services d'incendie et de secours (SDIS)
	Membres des associations agréées de sécurité civile
	Personnes exerçant des activités de transport sanitaire
<b>Cas d'exonération de vaccination</b>	En cas de contre-indication médicale justifiée
<b>Date d'application de l'obligation vaccinale</b>	15 septembre 2021
<b>Période transitoire</b>	A compter de la publication de la loi et jusqu'au 15 septembre 2021
<b>Modalités pendant la période transitoire</b>	Possibilité, à titre temporaire, de présenter le résultat négatif d'un examen de dépistage virologique
<b>Possibilité de licenciement des personnes en CDI</b>	Non-respect de l'obligation vaccinale à compter du 15 novembre 2021 (deux mois à compter du 15 septembre 2021). Suspension du contrat pendant cette période
<b>Régime applicable aux personnes en CDD ou CTT</b>	Non précisé dans l'avant-projet de loi
<b>Possibilité d'absence autorisée sur le temps de travail pour se faire vacciner</b>	Ces absences n'entraîneront aucune diminution de rémunération et seront assimilées à une période de travail effectif dans le cadre de la détermination de la durée des congés payés, ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par le salarié au titre de son ancienneté dans l'entreprise
<p>Dans un arrêt rendu en date du 11 juillet 2012 (n° 10-27.888), la Chambre Sociale de la Cour de cassation a déjà eu l'occasion de juger que le refus de respecter une obligation vaccinale applicable en vertu d'une disposition légale en l'absence de contre-indication médicale de nature à justifier le refus du salarié constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement.</p> <p>En l'espèce, il s'agissait d'un employé des pompes funèbres qui avait refusé de se faire vacciner, arguant des risques qu'elle présentait.</p>	

<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000026183079/>