



**L'employeur va-t-il pouvoir licencier un salarié non
vacciné contre le Covid-19 ?**

L'exécutif souhaite inciter à la vaccination.

L'avant-projet de loi destiné à lutter contre la crise sanitaire, dont la présentation a eu lieu au Conseil des ministres fixé lundi 19 juillet, ouvre à l'employeur la possibilité de mettre fin au contrat à durée indéterminée (CDI) d'un salarié non vacciné ou ne détenant pas un pass sanitaire.

L'obligation de vaccination complète s'imposera avant le 15 septembre pour les salariés :

- soignants ou non soignants des cliniques, maisons de retraite, établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (Ehpad) et établissements pour personnes en situation de handicap,
- en contact avec des personnes âgées ou vulnérables, y compris à domicile.

À partir du 30 août, devront disposer d'un pass sanitaire les salariés travaillant dans les établissements recevant du public (ERP), tels que les cinémas, théâtres, cafés, restaurants ou centres commerciaux, ainsi que dans les transports longue distance, mais « *d'autres lieux pourront s'ajouter à cette liste par la suite, si nécessaire, selon la situation épidémique* », a expliqué vendredi le ministère du Travail.

Le pass sanitaire consiste en une preuve :

- de la vaccination complète de son détenteur,
- d'un test RT-PCR ou antigénique négatif de moins de 48 heures,
- d'un test RT-PCR ou antigénique positif attestant du rétablissement du Covid-19, datant d'au moins 15 jours et de moins de 6 mois.

➤ **Une suspension du contrat de travail**

Le projet de loi permet de licencier un salarié non vacciné ou ne disposant pas d'un pass sanitaire.

« *En cas de non-respect de l'obligation vaccinale, le texte prévoit [...] que l'employeur peut suspendre le contrat de travail du salarié jusqu'à ce que celui-ci atteste d'un schéma vaccinal complet* », pour une durée maximale de « *deux mois* », ont indiqué les cabinets de la ministre Elisabeth Borne (Travail, emploi et insertion) et du secrétaire d'Etat Laurent Pietraszewski (Retraites et santé au travail).

« *Le même mécanisme de sanction est envisagé s'agissant de l'obligation de présenter un pass sanitaire valide* », précisent les deux cabinets dans un communiqué diffusé vendredi.

Avant toute sanction, l'employeur devra organiser « *un entretien préalable* » avec le salarié.

Durant le délai de suspension, « *permettant aux salariés de réaliser son schéma vaccinal complet, la procédure de droit commun prévue par le Code du travail s'appliquera* ». L'employeur aura le droit de mener à bien « *une procédure de licenciement pour non-respect de l'obligation de vaccination ou de non-présentation d'un pass sanitaire valide* ».

➤ **Respect des libertés fondamentales et obligation de résultat de santé et de sécurité**

Certains employeurs craignent d'être poursuivis en justice par des salariés licenciés sur ces fondements. De tels licenciements seront-ils valables ?

Il n'y a pas de réponse définitive à apporter à cette question, compte tenu du nécessaire équilibre à faire entre le respect des libertés fondamentales et l'obligation de résultat de santé et de sécurité pesant sur l'employeur.

Selon nous, une réponse pourrait être de faire la distinction suivant les interactions qu'a le salarié dans son travail :

- ne pourrait pas être licencié un salarié non vacciné qui n'est pas au contact d'autres salariés ou de clients, par exemple en télétravail,
- un salarié qui ne serait pas au contact de salariés mais au contact de clients, pourrait être licencié si cela a une conséquence pour l'entreprise, par exemple si les clients ne veulent traiter qu'avec des personnes vaccinées,
- un salarié au contact d'autres salariés pourrait être licencié, si son activité ne se prête pas au télétravail ou s'il refuse une modification de son contrat de travail, en application de l'obligation de résultat de santé et de sécurité.

➤ **Et pour les salariés en CDD ?**

L'employeur pourra-t-il rompre les contrats à durée déterminée (CDD) ?

« *La loi devra préciser ce point et permettre de créer une rupture du CDD en cas d'absence de pass sanitaire valide au-delà d'une période* », a indiqué le ministère du Travail.

Pour tous les recrutements à un poste imposant le pass sanitaire ou la vaccination, en CDD comme en CDI, un document devra être fourni, sauf contre-indication médicale.

Après sa présentation en Conseil des ministres, le projet de loi doit être examiné mardi en commission à l'Assemblée nationale.

Une fois voté dans l'hémicycle du Palais Bourbon, le texte sera débattu à partir de jeudi au Sénat, à majorité de droite.

En l'absence probable d'accord entre les deux assemblées, une commission mixte paritaire (CMP) sera mise sur pied pour trouver un compromis.

Le projet de loi sera soumis au filtre du Conseil constitutionnel, les groupes sénatoriaux, les Républicains (LR) et Les Centristes ayant fait connaître le 15 juillet leur volonté de saisir l'institution.