

VACCINATION CORONAVIRUS

Imposer la vaccination dans l'entreprise : possible mais pas contre le Covid-19 pour le moment

S'agissant du Covid-19, le caractère obligatoire n'a pour le moment pas été retenu. L'employeur ne peut donc exiger d'un salarié qu'il soit couvert par une vaccination seulement recommandée.

Tout change si le vaccin est obligatoire. Aujourd'hui certains vaccins sont obligatoires dans des secteurs particuliers : EHPAD, pompes funèbres, laboratoire de biologie médicale, établissement de soin, etc. Par exemple, dans les EHPAD il faut être vacciné contre l'hépatite B, la diphtérie, le tétanos, la poliomyélite et la grippe.

Imposer la vaccination porte atteinte à certaines libertés fondamentales notamment le droit à l'intégrité du corps humain. Toute restriction doit donc être justifiée et proportionnée. S'agissant des vaccinations obligatoires, le Conseil d'État s'est déjà prononcé par le passé ; il a reconnu une atteinte limitée et proportionnée car mise en œuvre dans le but d'assurer la protection de la santé. La situation devrait toutefois rapidement évoluer car le Président de la République a annoncé que la vaccination contre le Covid-19 allait être rendue obligatoire, dans un premier temps, aux salariés travaillant en contact avec des personnes âgées ou fragiles (soignants, personnel des EHPAD, etc.). Un projet de loi va être soumis au Parlement à cet effet pour une entrée en vigueur annoncée au 15 septembre 2021.



Sanctionner un salarié qui refuse la vaccination obligatoire : c'est possible

Pour le moment et tant que la vaccination contre le Covid-19 n'est pas obligatoire, il n'y a aucune possibilité de sanctionner un salarié qui ne veut pas se faire vacciner contre le Covid-19.

L'employeur ne peut même pas exiger de savoir si un salarié s'est fait vacciner ou non (le secret médical s'applique).

Aucune conséquence ne peut être tirée par l'employeur du seul refus du vaccin par le salarié. Aucune sanction ne peut être appliquée. L'employeur ne peut davantage écarter le salarié de son poste, motif pris de ce seul refus, y compris en maintenant son salaire. Aucune décision d'inaptitude ne peut être ainsi tirée du seul refus du salarié de se faire vacciner. Le salarié pourrait obtenir en justice l'annulation de la sanction et des dommages et intérêts.

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

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. Le Président, dans son allocution, a annoncé que des contrôles seront organisés et des sanctions possibles pour les personnes qui refuseraient la vaccination obligatoire.

Pour le moment rien n'a été arrêté sur la taille des centres commerciaux qui devront imposer le passeport vaccinal à l'entrée pour les Clients et l'obligation pour les Salariés de se faire vacciner. Nous aurons plus de précisions la semaine prochaine.

CHACUN DOIT POUVOIR ETRE LIBRE DE CHOISIR SA VACCINATION !!!!