

VACCINATION CONTRE LA COVID19 : DROITS ET OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

Décembre 2020

En cette fin d'année 2020 marquée par la pandémie mondiale de Covid-19, la vaccination représente un espoir pour tous.

A ce jour, le Gouvernement français a annoncé qu'aucune vaccination ne serait imposée.

Qu'en est-il de l'employeur ?

Tenu à une obligation de sécurité (article L.4121-1 du Code du travail), il pourrait être légitime à imposer la vaccination à ses salariés afin de les protéger.

L'employeur peut-il contraindre un salarié à se faire vacciner contre la Covid19 ?

La règle est posée par l'article R.4226-6 du Code du travail. L'employeur recommande la vaccination, sur proposition du médecin du travail, au vu de l'évaluation des risques à laquelle il a procédé au sein de son entreprise, aux travailleurs non immunisés contre les agents biologiques pathogènes auxquels ils sont ou peuvent être exposés.

Par exception, les articles L.3111-4 et L3112-1 du Code de la santé publique rendent obligatoire certaines vaccinations pour les salariés des établissements ou organismes publics ou privés de prévention de soins ou hébergeant des personnes âgées (ainsi que les sous-traitants de ces établissements et pompes funèbres).

A l'heure actuelle, la vaccination contre la Covid-19 ne fait pas partie de la liste des vaccinations rendues obligatoires pour certaines professions. Une intervention législative est nécessaire.

Sauf exception, l'employeur ne peut imposer la vaccination contre la Covid-19 à ses salariés.



Quelles sont les droits et obligations de l'employeur vis-à-vis d'un salarié qui refuserait de se faire vacciner ?

Sous réserve d'une évolution législative, une sanction du salarié refusant la vaccination contre la Covid-19 est exclue pour les entreprises pour lesquelles les vaccinations sont uniquement recommandées.

Il n'est pas non plus possible de refuser l'accès des locaux de l'entreprise à ces salariés, sous prétexte d'un risque encouru. Les mesures de protection alternatives (masque, distanciation sociale) doivent permettre une protection suffisante du salarié et de ses collègues.

Si la vaccination est uniquement recommandée, toute sanction d'un salarié liée à un refus de vaccination (non-paiement du salaire considérant que le salarié n'est pas en mesure de travailler, avertissement ou licenciement par exemple) serait mal-fondée.

A l'inverse, pour les salariés ayant l'obligation de se faire vacciner, tout refus pourrait être sanctionné sauf à ce qu'ils puissent justifier d'un avis médical de contre-indication (voir Cass. Soc., 11 juillet 2012, n°10-27.888, s'agissant d'un salarié des pompes funèbres licencié car il avait refusé de se faire vacciner contre l'hépatite B).

Si la vaccination est uniquement recommandée, toute sanction d'un salarié liée à un refus de vaccination serait mal-fondée.

L'employeur est-il responsable des éventuels effets secondaires liés à la vaccination recommandée par l'employeur ou imposée par le poste occupé ?

Au vu de la jurisprudence actuelle, que la vaccination soit obligatoire ou recommandée, la prise en charge au titre des accidents du travail est admise.

Comme pour tous les autres accidents, la prise en charge du salarié suppose que la preuve d'un lien direct avec l'activité professionnelle soit rapportée.

Dans le cas d'un salarié ayant subi des troubles à la suite d'une vaccination facultative contre l'hépatite B effectuée pendant une période de congés payés, la Cour de cassation a exclu la prise en charge du salarié au titre de la législation sur les accidents du travail puisque le salarié avait reçu la vaccination de sa propre initiative, alors qu'il ne se trouvait pas sous la dépendance de son employeur (Cass. soc., 11 mai 2000, n° 98-15.632).



Le salarié se faisant vacciner de sa propre initiative ne peut par la suite engager la responsabilité de l'employeur en cas d'effets secondaires.

En cas de vaccination obligatoire, il a été admis que le salarié qui développe une pathologie suite à la vaccination (par exemple, une sclérose en plaques suite à la vaccination contre l'hépatite B) peut engager la responsabilité de l'État.

Ce principe pourrait s'appliquer à la vaccination contre la Covid-19.

Quelles sont les obligations de l'employeur en matière de données personnelles ?

L'article 9 du règlement général sur la protection des données (RGPD) précise que le traitement des données de santé est en principe interdit sauf exceptions.

Le consentement du salarié autorise cependant la collecte d'informations de santé (RGPD, art. 6 et 9.2).

Sauf accord du salarié, l'employeur n'est pas autorisé à stocker des données relatives à la vaccination des salariés. Il sera donc difficile d'assurer un suivi effectif du personnel effectivement vacciné.

En conclusion, sauf dans les secteurs d'activités couverts par le Code de la santé publique (et sous réserve d'une évolution législative), l'employeur peut légitimement inciter les salariés à se faire vacciner, en accord avec le médecin du travail. Il ne pourra cependant imposer cette vaccination et devra donc continuer à assurer la sécurité de ses salariés par la mise en œuvre de mesures de protection alternatives.

MGG Voltaire, c'est avant tout une équipe d'experts du droit social. Une équipe de 25 avocats, multilingue, aux expertises pointues et complémentaires.

<https://www.mggvoltaire.com/>