



**ACTION  
SOCIALE**

**CORONAVIRUS  
VOS DROITS**

---

**UN EMPLOYEUR  
PEUT-IL IMPOSER  
LA VACCINATION ?**

---

**FICHE 15**

**JUILLET 2021**

Imposer une **vaccination covid à un salarié** est une question délicate, car elle oppose frontalement deux principes :

- d'une part, une **règle de santé publique** qui prévoit la vaccination pour certaines professions exposées à des risques de contamination ;
- d'autre part, la liberté de chaque individu de faire valoir **l'inviolabilité et l'intégrité du corps humain**.

Sur un plan personnel, la liberté de conscience doit être respectée.

Si la question de la vaccination dans le cadre de la **vie personnelle** reçoit une réponse adaptée à ses choix et ses convictions personnels, cette question est traitée différemment dans le cadre de la **vie professionnelle**.

Dans l'entreprise, la question de la vaccination est prévue par l'article **R.4426-6 du code du travail** qui retient que la vaccination est :

- soit **obligatoire** en vertu d'une disposition du Code de la santé publique ;
- soit **recommandée** par l'employeur sur proposition du médecin du travail.

### **Les vaccinations professionnelles sont déjà obligatoires pour certaines catégories de salariés**

Le caractère obligatoire ou simplement recommandé d'une vaccination professionnelle est défini par le **ministère de la Santé**, après avis de la Haute Autorité de Santé, conformément à **l'article L.3111-4 du Code de la santé publique**.

Seuls les salariés travaillant dans des **secteurs d'activités à risque élevé d'infections**, déterminés par le Code de la santé publique, doivent obligatoirement se faire vacciner contre certaines maladies (Hépatite B, tétanos, BCG, etc.).

Il s'agit notamment du personnel des établissements de santé et médico-sociaux, des salariés des établissements d'hébergement de personnes âgées ou de sans-abris, du personnel des crèches et structures d'accueil de la petite enfance, des salariés des pompes funèbres, etc.

Les conventions collectives nationales applicables pour ces catégories d'établissements prévoient d'ailleurs le caractère obligatoire de la vaccination.

***S'agissant de la Covid, le caractère obligatoire du vaccin n'a pas été retenu.***

Autrement dit, tant que la vaccination contre la Covid-19 n'est pas rendue obligatoire par le Code de santé publique, l'employeur ne peut pas l'imposer à ses salariés.

Le caractère facultatif du vaccin emporte plusieurs conséquences juridiques :

- D'abord, l'employeur ne peut exiger d'un salarié qu'il se fasse vacciner.

Ensuite, l'employeur ne peut pas faire de la vaccination une condition de retour au travail en présentiel, en raison du risque encouru. Il ne peut pas davantage en faire une condition de la poursuite du contrat de travail. Dans la même logique, il est également interdit de tenir une liste des collaborateurs vaccinés et non-vaccinés.

Enfin, l'employeur ne peut tirer aucune conséquence du seul refus du salarié de se faire vacciner. Ainsi, aucune **sanction** ne peut être appliquée pour ce **refus**, notamment un **licenciement**.

Ce genre de sanction pourrait même être qualifié de **discriminatoire en raison de l'état de santé du salarié**.

### L'employeur a une obligation d'information quant à la possibilité de se faire vacciner par les services de santé au travail

Le protocole pour la vaccination par les médecins du travail au moyen du vaccin AstraZeneca du 16 février 2021 et le « *questions/réponses* » du ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion publié le 25 février 2021 prévoient les obligations de l'employeur.

Le protocole pour la vaccination par les médecins du travail encourage les employeurs à informer leurs salariés de la possibilité d'être vaccinés par le service de santé au travail de l'entreprise lorsque cette possibilité existe. Cette information doit préciser de manière explicite que cette vaccination repose sur le principe du volontariat et s'inscrit dans la campagne de vaccination définie par les pouvoirs publics.

Cette information doit être générale : elle est portée à la connaissance de l'ensemble des salariés de l'entreprise, quel que soit leur âge, tout en faisant mention du ciblage de la stratégie nationale (personnes âgées de 50 à 64 ans inclus atteintes de comorbidités à ce stade de la campagne). Sont également concernés par cette information les salariés placés en activité partielle ou en télétravail.

Le rendez-vous vaccinal à la demande du salarié n'engendre aucune charge financière supplémentaire pour l'employeur. En effet, la cotisation versée annuellement au service de santé au travail interentreprises couvre l'ensemble des visites médicales. Les vaccins sont fournis gratuitement par l'État. Quant aux services de santé au travail, ils mettent à disposition de la campagne vaccinale leurs ressources en termes de professionnels de santé (sur la base du volontariat) et de logistique.

### Si la vaccination Covid-19 devient obligatoire pour certains salariés, leur refus de s'y soumettre pourrait-il entraîner leur licenciement ?

En principe oui, car les trois plus hautes juridictions françaises ont statué dans le même sens en retenant que le caractère obligatoire de la vaccination à certaines professions était licite au regard des principes constitutionnels du droit français.

Le Conseil constitutionnel a jugé le 20 mars 2015 que **l'obligation vaccinale** était conforme à la Constitution.

Le Conseil d'Etat a également pris position le 26 novembre 2001 en précisant que si les dispositions du Code de la santé publique portaient une atteinte limitée aux **principes d'inviolabilité et d'intégrité du corps humain**, elles étaient toutefois **proportionnées à l'objectif de protection de la santé**, principe garanti par le Préambule de la Constitution de 1958.

Dans un arrêt rendu le 11 juillet 2012, la Cour de cassation a jugé qu'un salarié **refusant de manière injustifiée une vaccination obligatoire peut être licencié par son employeur** : « *Mais attendu qu'après avoir justement retenu que la réglementation applicable à l'entreprise de pompes funèbres imposait la vaccination des salariés exerçant des fonctions les exposant au risque de la maladie considérée, la cour d'appel, qui a constaté la prescription de cette vaccination par le médecin du travail et l'absence de contre-indication médicale de nature à justifier le refus du salarié, en a exactement déduit que celui-ci ne pouvait s'y opposer* ».

Au regard de cette jurisprudence, on peut supposer que si le législateur rendait demain la vaccination contre la Covid-19 obligatoire à certaines professions, un salarié qui la refuserait, sans présenter un justificatif médical de contre-indication, pourrait écoper d'une sanction disciplinaire, être licencié ou se voir refuser un poste lors d'un processus de recrutement.

Attention toutefois, car cette jurisprudence a été rendue concernant des catégories spécifiques de salariés exposés à des risques élevés de contamination : **qu'en serait-il si la vaccination devenait obligatoire à tous les salariés ?** La question n'est pas tranchée.

### Si elle devient obligatoire, les salariés doivent-ils rapporter la preuve de leur vaccination Covid auprès de leur employeur ?

Non, car la preuve de la vaccination doit être remise au **médecin du travail**.

Les dispositions relatives au secret médical s'appliquent en l'espèce (**C. santé publ., art. L.1110-4, R.4127-4 et R.4127-95**) et l'employeur ne peut avoir accès aux données liées à la santé du salarié.

La Cour de cassation a d'ailleurs jugé que l'employeur ne peut en aucun cas se voir communiquer le dossier médical d'un salarié par le médecin du travail.

### La responsabilité de l'employeur en cas d'effets secondaires graves post vaccination Covid

La question pourrait légitimement être posée des risques encourus par l'employeur en termes de responsabilité dans l'hypothèse **d'effets indésirables** pathogènes à moyen ou long terme. Cette question est loin d'être théorique.

En vertu de **l'article L.4121-1 du Code du travail**, l'employeur est en effet garant de la santé de ses salariés et doit prendre les mesures nécessaires pour assurer leur sécurité et protéger leur santé physique et mentale.

La Cour de cassation a d'ailleurs jugé le 2 avril 2003 que la **maladie consécutive à une vaccination** pouvait être prise en charge au titre des accidents du travail dès lors que cette dernière avait été imposée au salarié par son employeur en raison de son activité professionnelle.

Toutefois, en vertu de **l'article L.3131-15 du code de la santé publique**, la réparation intégrale des accidents médicaux imputables à des activités de soins réalisées au titre de la campagne vaccinale sera prise en charge par la solidarité nationale à travers l'Office National d'Indemnisation des Accidents Médicaux (ONIAM).

Cela signifie que les personnes vaccinées pourront voir réparés leurs dommages par la solidarité nationale sans avoir à prouver de faute ou de défaut du produit, et que les professionnels de santé qui vaccineront ne verront pas leur responsabilité recherchée, sauf faute caractérisée.

Cette disposition concerne-t-elle également les employeurs ? La question reste posée....

**FO** ACTION  
SOCIALE

**FÉDÉRATION NATIONALE  
DE L'ACTION SOCIALE FO**

7 PASSAGE TENAILLE 75014 PARIS  
01 40 52 85 80  
LAFNAS@FNASFO.FR - WWW.FNASFO.FR