



Quid du licenciement d'un salarié refusant de se faire vacciner ?

Actualité législative publié le **27/08/2021**, vu **3773 fois**, Auteur : [Blog de Maître Florent LABRUGERE](#)

Récemment, les salariés travaillant dans un établissement médical ont l'obligation de se faire vacciner contre la covid-19. Se pose la question de la possibilité pour un employeur de licencier un salarié soumis à l'obligation de vaccination.

[Dans un précédent article](#), nous présentions les dispositions de la loi n° 2021-689 du 31 mai 2021, modifiée par une loi du 5 août dernier.

Plus spécifiquement, cette loi prévoit, à compter du 15 septembre 2021, que tout salarié travaillant dans un établissement de santé doit **obligatoirement** se faire vacciner contre la covid-19. Récemment, le gouvernement a mis en ligne [un question/réponse](#) fixant notamment la liste des salariés concernés par cette **obligation de vaccination**.

Pour autant, ce fascicule laisse en suspens la question de la possibilité pour un employeur de licencier un salarié soumis à l'obligation de vaccination.

Au préalable, on notera que l'obligation de vaccination n'est pas **ignorée du droit positif** puisque l'article L. 3111-4 du code de la santé publique impose certains vaccins à toute personne travaillant dans un établissement ou organisme public ou privé de prévention de soins ou hébergeant des personnes âgées. Cela concerne notamment la vaccination contre **l'hépatite B, la diphtérie ou encore le tétanos**.

Pour revenir à la question posée, le code du travail ne fixe **aucune règle précise**. Il convient donc de se tourner vers **la jurisprudence**.

En la matière, un arrêt publié de la Cour de cassation donne un premier élément de réponse. En l'espèce, il était question d'un salarié travaillant dans une **entreprise de pompes funèbres**, secteur dans lequel est imposé la vaccination contre **l'hépatite B**.

Ainsi, la Cour de cassation confirme la position d'une Cour d'appel qui constate qu'un salarié **ne pouvait s'opposer** à sa vaccination préconisée par le médecin du travail et ne présentant aucune contre-indication médicale de nature à justifier son refus. Dès lors, son **licenciement est justifié** ([Cass. soc., 11 juillet 2012, n° 10-27.888](#)).

Quelques **arrêts d'appel**, dont on ne sait pas s'ils ont fait l'objet d'un pourvoi, donnent d'importantes précisions pour répondre à la question susvisée :

-

La Cour d'appel de DOUAI a jugé qu'un employeur ne pouvait pas imposer de **sa propre initiative**, sans disposition légale l'y autorisant, à l'ensemble de ses salariés une vaccination contre la grippe. Ainsi, le licenciement d'une salariée ayant refusé une telle vaccination **est nécessairement abusif (CA DOUAI, 30 mars 2012, RG n° 11/02118)**.

- La Cour d'appel de BESANCON a confirmé le **bien-fondé d'un licenciement** d'un salarié ayant l'obligation de se faire vacciner en vertu de l'article L. 3111-4 précité (**CA BESANCON, 12 septembre 2006, RG n° 05/01862**).
- La Cour administrative d'appel de BORDEAUX a confirmé la **légalité du blâme** ordonné à l'encontre d'un gendarme ayant l'obligation légale de se faire vacciner conformément à l'article D. 4122-13 du Code de la défense (**CAA BORDEAUX, 28 novembre 2016, n° 14BX03559**).

Au vu de ces quelques exemples jurisprudentiels, deux réponses peuvent être apportées :

- D'une part, l'employeur **ne pourra pas imposer** une vaccination à des salariés non visés par la loi.
- D'autre part, un salarié soumis à l'obligation vaccinale **peut être sanctionné** à défaut de respect de ladite obligation. En revanche, se pose la question du **degré de la sanction** prononcée à l'encontre du salarié fautif : avertissement, suspension du contrat de travail, licenciement...

Les jurisprudences précitées laissent présumer qu'un licenciement peut être envisagé, même si une discussion préalable entre le salarié et l'employeur doit également avoir lieu. La légitimité de la sanction prise dépendra donc d'une appréciation *in concreto* de chaque situation.

Maître Florent LABRUGERE

Avocat au Barreau de LYON

<https://www.labrugere-avocat-lyon.fr/>

N.B : Cet article est mis en ligne uniquement à des fins d'information. En raison de l'évolution permanente de la législation et la jurisprudence, le Cabinet ne peut toutefois pas garantir son application actuelle et vous invite à l'interroger pour toute question juridique ou problème concernant le thème évoqué.