



Recours des salariés face au vaccin obligatoire

Actualité législative publié le **28/07/2021**, vu **9000 fois**, Auteur : [Maître N. FOUQUE-AUGIER](#)

Lors que la loi sera en vigueur, l'employeur devra veiller à ce que les salariés soient vaccinés. A défaut, quelles mesures pourra-t-il prendre ? Quels sont les recours des salariés face à ses décisions ?

Vaccin obligatoire : où en est-on ?

Les salariés ont-ils un recours contre la vaccination obligatoire ? Le vaccin est-il vraiment obligatoire ? Quelles sont les conséquences si un salarié refuse de se faire vacciner ?

À ce jour, la Loi concernant la vaccination obligatoire n'a pas encore été promulguée. Elle a passé les premières étapes de l'adoption, et fait maintenant l'objet d'une saisine du Conseil constitutionnel qui devrait rendre sa décision début août. Sauf censure par le Conseil constitutionnel, la loi devrait entrer en vigueur dans les jours suivants.

Mais tant que ce n'est pas le cas, aucun texte de force obligatoire n'oblige les salariés à faire ce vaccin.

Rappelons que le texte pourrait encore faire l'objet de modifications, à l'instar de des aménagements qui ont déjà été apportés et notamment l'amendement concernant le risque de licenciement.

Quels sont les contours de cette obligation de vaccin ? Est-ce une obligation pour l'employeur ?

En l'état actuel du texte, si un salarié refuse de faire le vaccin malgré une obligation légale, son employeur ne devrait pas pouvoir le licencier, et pourrait tout au plus le suspendre de ses fonctions pendant une durée de deux mois, et l'affecter à un autre poste non soumis à l'obligation vaccinale.

Pourrait-on imaginer que l'employeur, plus favorable au salarié, décide de ne pas contrôler la régularité de la vaccination de ses salariés ?

Non. L'employeur est tenu à une obligation de sécurité vis-à-vis de ses salariés, laquelle consiste à prendre des mesures de prévention pour maintenir leur santé et leur sécurité au travail. En conséquence, un employeur qui n'exigerait pas de ses salariés qu'ils se fassent vacciner alors

même que la loi le leur imposerait, serait en totale illégalité et pourrait voir sa responsabilité engagée. Elle pourrait l'être si le salarié en question tombe malade ou s'il transmet la COVID-19 à d'autres membres du personnel.

En d'autres termes, l'employeur a l'obligation de demander aux salariés de se faire vacciner et de le contrôler notamment auprès du médecin du travail. Il ne peut donc pas être fait grief à l'employeur d'appliquer simplement la loi. Si celle-ci entre en vigueur, les salariés n'auront pas d'autre choix que de se plier à cette obligation.

En revanche, ils pourront contester les mesures qui seraient prises par l'employeur et qui dépasseraient ses droits et obligations.

Quelle sont les limites de cette obligation ?

L'entreprise qui menacerait un salarié de le licencier en raison de son refus de se faire vacciner serait dans l'illégalité. Un licenciement sur ce fondement serait abusif et pourrait être contesté devant le conseil de prud'hommes.

À noter que si l'employeur licencierait un salarié pour un autre motif, cachant en réalité la véritable cause du licenciement à savoir l'absence de vaccin, la rupture serait tout aussi condamnable et pourrait faire l'objet d'une action en justice.

Tout comme il ne peut pas licencier un salarié qui refuserait de se faire vacciner, l'employeur ne peut pas non plus prononcer une sanction à l'égard de ce même salarié comme une rétrogradation, un avertissement, une mise à pied.

La sanction ou le licenciement seraient d'autant plus abusifs si le salarié démontre une cause objective s'opposant à sa vaccination. Notamment pour les soignants qui sont les premiers visés par cette obligation, une contre-indication médicale leur permet de se soustraire à la vaccination.

Si l'employeur vous convoque un entretien préalable à une sanction, ou vous notifie un avertissement ou même un rappel à l'ordre, n'hésitez pas à contacter le cabinet FOUQUE-AUGIER pour faire un point sur votre situation, sur vos droits pour envisager la contestation des mesures qui seraient prises par la société. Demandez un [RDV de consultation ici](#).