



Refus de se faire vacciner = licencié ?

Conseils pratiques publié le **15/07/2021**, vu **5814 fois**, Auteur : [Maître N. FOUQUE-AUGIER](#)

Suite aux annonces gouvernementales de nombreux salariés et employeurs commencent à paniquer. Attention, pour l'heure aucune mesure ou sanction ne doit être prise contre un travailleur non vacciné.

Salariés du privé ou agents de la Fonction publique, tous les travailleurs se posent en ce moment la même question : si je refuse de me faire vacciner, l'employeur peut-il me licencier ?

Les annonces du Président de la République lundi 12 juillet 2021 le laissent penser.

Mais à ce jour, rien n'est fait. Aucune Loi n'est adoptée, ni aucun autre texte de valeur contraignante.

Une Loi est en cours de préparation : l'avant-projet de Loi sera présenté en Conseil des Ministres le 19 juillet prochain. Il sera ensuite soumis au Conseil d'Etat, avant d'être adopté. Il se peut que la Loi soit retoquée en l'état, et qu'elle subisse des modifications avant d'entrer en vigueur. Il est aussi possible qu'une fois en vigueur, le texte soit conditionné dans la pratique par la prise de Décrets d'application.

Dans ces conditions et tant qu'aucun texte (ayant force obligatoire) n'impose pour le moment la vaccination, les employeurs ne peuvent pas menacer les salariés, agents contractuels ou fonctionnaires de geler leurs rémunérations, ou de les licencier s'ils refusent de se faire vacciner.

Ce d'autant plus que la question vient heurter des libertés fondamentales. Rappelons que l'employeur ne peut prendre aucune décision discriminatoire liée notamment à l'état de santé du salarié ([Article L.1132-1 du Code du travail](#)).

Du reste, vu la balance des libertés fondamentales en jeu, il est très probable que le texte, même s'il est validé, fasse l'objet de recours pour s'assurer de sa constitutionnalité.

L'attitude d'ores et déjà menaçante de l'employeur est prématurée.

Et quand bien même le texte serait adopté et entrerait en vigueur sans délai, un employeur aurait toute les difficultés à justifier le licenciement d'un salarié qui démontrerait avoir entrepris les démarches pour se faire vacciner mais s'être heurté à des obstacles :

Par exemple ce pourrait être le cas d'un salarié qui voulait se faire vacciner mais qui subit une importante attente pour la prise de RDV, ou pour recevoir sa seconde injection. Ce peut être aussi le cas d'un salarié qui doit respecter un délai pour se faire vacciner, après sa contamination. Rappelons à ce titre que les instructions officielles conseillent d'attendre 6 mois après un test positif à la COVID pour se faire vacciner. Tel pourrait aussi être le cas d'un salarié produisant une attestation d'un médecin spécialiste, prouvant que son état de santé est incompatible avec le vaccin.

A ce jour nous conseillons aux employeur d'attendre avant d'annoncer des mesures qui, pour l'instant, ne reposent sur aucun texte en vigueur.

Cet article est non exhaustif et repose sur les informations gouvernementales transmises à ce jour. Il est recommandé de suivre l'évolution de la situation et notamment la validation (éventuelle) du projet de Loi pour connaître les suites à donner. En outre, chaque situation est différente : contactez le [Cabinet FOUQUE-AUGIER](#) pour une consultation personnalisée sur votre propre situation.