Image not found or type unknown

Recherche d’un juste équilibre entre le refus de vaccination – accident du travail et visite médical

publié le **24/08/2012**, vu **2173 fois**, Auteur : Mourot

A l’heure actuelle, les salariés sont-ils en droit de refuser de se faire vacciner contre l’hépatite B sous prétexte qu’ils risquent peut-être de développer une sclérose en plaque ? Un employeur, au regard de son secteur d’activité, peut-il légitimement imposer à son salarié de se faire vacciner ?

En outre, la question soulève de nombreuses questions éthiques relatives à l’inviolabilité du corps humain, à son intégrité physique au regard des dispositions de santé publique.

La Cour de Cassation par un arrêt du 11 juillet 2012 (*n°10-27.88*) admet que **le refus par un salarié de se soumettre à une vaccination prescrite par le médecin du travail en application des dispositions réglementaires et conventionnelles applicables à l’entreprise constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement.**

En l’espèce, il s’agissait d’un salarié exerçant son activité dans une entreprise de pompes funèbres.

Le salarié peut tout de même se ménager une porte de sortir au regard de son état de santé et de prédispositions médicales à contracter cette maladie, dans ce cas, le licenciement ne serait pas fondé sur une cause réelle et sérieuse.

Après, le problème semble également se poser du lien nécessaire entre l’activité et la vaccination.

En termes de conséquence, la Cour de Cassation a eu l’occasion de poser un principe clair : **la sclérose en plaques dont est victime un salarié, et ce quelque soit la date d’apparition, à la suite d’une vaccination contre l’hépatite B, imposée par son employeur, constitue un accident du travail.**

A titre d’exemple :

- Pour un salarié risquant d’être en contact : Un veilleur de nuit dans un hôpital (Cass, soc. 2/04/2003, n°00-21.768)
- Pour un salarié ne risquant pas d’être en contact et pas formellement obligé de s’y soumettre : Une comptable (Cass, 2°civ. 25/05/2004, n°02-30.981)
- Un stagiaire : étudiant en chirurgie dentaire (Cass, 2°civ. 22/03/2005, n°03-30.551)

Enfin, lorsqu’un employeur souhaite embaucher un salarié pour l’affecté à un poste, dont il est fait obligation de se soumettre à une vaccination obligatoire, comment doit-il réagir face au refus du salarié ?

- NE PAS ROMPRE UNILATERALEMENT LA PERIODE D’ESSAI SUR CE FONDEMENT.
- Il convient de mettre en œuvre la procédure d’inaptitude (2 visites médicales auprès du médecin du travail, sauf exception) et effectuer un reclassement et à défaut, engager la **procédure de licenciement pour inaptitude et impossibilité de reclassement.**

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés