



Vaccination femme enceinte rendu obligatoire par l'Hôpital

Par **MarieD67**, le **14/10/2021** à **21:27**

Bonjour,

Je vous contacte car j'ai un problème avec mon employeur. Il m'oblige à me faire vacciner pour garder mon salaire jusqu'à la date de mon congé pathologique, lequel débute le 22/10/2021. Je suis infirmière et je travaille dans un hôpital public universitaire.

Je vais donc vous expliquer ma situation, qui est assez longue. J'espère que vous pourrez m'aiguiller sur ce que je peux faire et ce qu'ils ont droit de faire car je ne compte pas laisser passer une telle aberration.

J'ai été mise en arrêt de travail le 22/07/2021, à 5 mois de grossesse, pour tachycardie au travail, puis prolongée à chaque consultation gynécologique. Au 6e mois de grossesse, j'ai également été hospitalisée pour une infection d'origine inconnue qui a fait passer cette dernière en "grossesse à risque".

Concernant la COVID, j'ai été testée positive le 22/02/2021, je n'ai donc pas eu à me poser la question de me faire vacciner pendant ma grossesse jusqu'à la fin du mois d'août (suite au certificat de rétablissement de 6 mois) puis, étant donné mes arrêts de travail prolongés, j'ai préféré ne pas me faire vacciner puisque je ne mettais de toute façon aucun patient en danger. Je ne voyais en tout cas pas l'intérêt de la vaccination dans le cadre de la poursuite de mon travail puisque je n'y étais plus et jamais je n'aurai pensé qu'ils me l'auraient demandé, qu'ils m'obligeraient à le faire en menaçant une perte de salaire.

De plus, je contrôle la sérologie chaque mois et j'ai encore 250 anticorps contre le virus, ce qui me conforte dans l'idée qu'il n'est pas nécessaire que je me fasse vacciner.

Il y a environ 1 mois, je reçois donc un courrier de la "cellule pass-sanitaire" de mon employeur m'informant que je devais justifier d'un statut vaccinal à jour. Je leur réponds que, ne travaillant pas jusqu'à mon retour de congé maternité (d'ici le mois d'avril 2022), je mettrai mon statut vaccinal à jour avant de reprendre le travail et leur enverrai les attestations à ce moment-là. Je n'ai ensuite pas eu de réponse de leur part.

Il y a 2 jours, la DRH m'écrit pour me dire que mon statut vaccinal n'est toujours pas à jour et que, si je ne me fais pas vacciner, je n'aurais pas de salaire du 9 au 21 octobre (le 22/10 étant le début de mon congé pathologique), à moins d'obtenir un certificat de contre-indication au vaccin de la part du gynécologue. Évidemment, j'ai appelé ce dernier qui ne veut pas se

positionner sur le vaccin pour la femme enceinte et donc ne m'en fournira pas.

Ma question est tout simplement : Ont-ils vraiment le droit de forcer une femme enceinte, en arrêt, à se faire vacciner ? Existe-t'il des textes qui le prouvent ? Et si j'acceptais la vaccination pour bénéficier de mes deux semaines de salaire, quel serait l'intérêt pour eux de toute façon ? Gonfler leurs statistiques quant au nombre de soignants vaccinés ?

Je ne me rends plus depuis 3 mois sur mon lieu de travail et ne mets donc aucun patient en danger et surtout je ne devrais pas me retrouver forcée à avoir cette injection alors que nous n'avons, selon moi, pas assez de recul quant aux bénéfices et risques de ce vaccin sur la femme enceinte et le bébé.

Je n'ai jamais refusé un vaccin et si je n'avais pas été enceinte, je l'aurais évidemment déjà fait. Mais ma grossesse ayant déjà subi plusieurs complications, je ne souhaite pas prendre davantage de risques à 2 mois de l'accouchement.

Je ne comprends pas qu'il n'existe pas de cas particuliers. Ce n'est pas comme si j'étais en arrêt pour justement éviter la vaccination.

J'espère que vous saurez m'aider et me dire s'ils sont dans leur droit ou non.

Merci à vous.

Par **P.M.**, le **14/10/2021** à **22:35**

Bonjour,

Vous pourriez vous référer à [ce dossier](#)

Extrait :

[quote] found or type unknown



Comment s'articule la suspension prévue par la loi du 5 août et le fait d'être placé en arrêt maladie ?[/quote]

[quote]Le salarié qui, avant suspension pour non-respect de l'obligation vaccinale, est placé en arrêt maladie par un médecin voit son contrat de travail suspendu dans les conditions prévues par le droit commun : arrêt de travail à adresser à son employeur sous 48h, le versement des indemnités journalières de la sécurité sociale (IJSS) et - s'il en remplit les conditions - du complément employeur. L'obligation vaccinale applicable au salarié ne peut être exigée durant cet arrêt maladie, les obligations émanant du contrat de travail étant mises entre parenthèses durant cette période. Toutefois, à l'issue de son arrêt maladie, le salarié retrouve sa situation contractuelle et devra prouver à son employeur qu'il respecte l'obligation vaccinale prévue.[/quote]

Par **MarieD67**, le **14/10/2021** à **22:51**

Merci à vous pour votre réponse, je vais m'en référer.
Cordialement.