

Vaccination obligatoire : ce qui existe déjà pour certains professionnels

À la veille de la mise en place de la vaccination obligatoire contre le Covid-19 pour les personnels de santé, Capital fait le point sur les règles entourant les vaccins déjà obligatoires dans le cadre professionnel.

Écrit par [Sarah Asali](#)

Publié le 28/07/2021 à 17h33 Mis à jour le 29/07/2021 à 9h43

La vaccination contre le Covid-19 va bientôt devenir obligatoire pour certains travailleurs. À compter du 15 septembre, sauf contre-indication, les professionnels en contact avec des personnes vulnérables (infirmiers, aides-soignants, médecins, ambulanciers, pompiers, personnels administratifs des hôpitaux, cliniques, Ehpad, etc.) devront être vaccinés contre le Covid-19 pour pouvoir continuer à exercer leurs fonctions.

Pour ceux qui ont déjà entamé les démarches mais qui n'auront reçu qu'une seule dose au 15 septembre, une petite souplesse a été accordée dans le cadre du projet de loi sur la gestion de la crise sanitaire, définitivement adopté par le Parlement ce dimanche 25 juillet. Pour eux, l'obligation de justifier d'un schéma vaccinal complet ne prendra effet qu'à partir du 15 octobre prochain. Entre le 15 septembre et le 15 octobre, ils devront toutefois être en mesure de présenter un test PCR ou antigénique de moins de 48 heures négatif pour pouvoir travailler.

Mais ce n'est pas le premier vaccin à devenir obligatoire pour les personnels de santé. Ainsi, toute personne exerçant une activité professionnelle dans un établissement ou un organisme public ou privé de prévention de soins ou hébergeant des personnes âgées*, et dont l'activité l'expose ou expose les personnes dont elle a la charge à un risque de contamination, doit déjà être vaccinée contre :

- l'hépatite B ;
- la diphtérie ;
- le tétanos ;
- la poliomyélite.

Et contrairement aux idées reçues, "il n'y a pas que les personnels soignants qui sont déjà concernés par une obligation vaccinale", signale Anne Leleu-Été, fondatrice et associée du cabinet Axel Avocats. En effet, il existe une obligation vaccinale spécifique pour les [thanatopracteurs](#), chargés de prodiguer les soins sur le corps des défunts pour en assurer la conservation. [L'article L. 3111-3](#) du code de la santé publique prévoit que lorsqu'ils sont en formation pratique ou en exercice, ces professionnels sont tenus d'être vaccinés contre l'hépatite B.

Les militaires sont eux aussi soumis à des obligations vaccinales spécifiques :

- rougeole, oreillons, rubéole, hépatite B, diphtérie, tétanos, poliomyélite, coqueluche, grippe, méningite de séro groupe A, C, Y ou W (en métropole) ;

Les sanctions prévues pour les vaccins déjà obligatoires

Si dans la loi, rien n'est explicité concernant les sanctions auxquelles s'exposent les professionnels ne respectant pas leur obligation vaccinale, une [circulaire](#) de 1998, relative à la pratique des vaccinations en milieu de travail, apporte quelques précisions. On peut ainsi y lire que le non-respect d'une obligation vaccinale prévue par la loi peut "entraîner un changement d'affectation, voire une rupture de contrat en cas de non-possibilité d'affectation". Le cadre juridique actuel autour de l'obligation vaccinale dans le milieu professionnel est "relativement vague", juge Anne-Lise Castell, juriste aux Editions Tissot.

"Seul un contentieux, qui a validé le licenciement d'un employé non vacciné, est remonté jusqu'à la Cour de cassation", ajoute l'avocate. Ainsi, dans une [décision](#) rendue en 2012, la Cour de cassation a confirmé le licenciement pour cause réelle et sérieuse d'un employé de pompes funèbres ayant refusé d'être vacciné contre l'hépatite B, alors que la loi prévoit une telle obligation et qu'aucune contre-indication médicale contre la vaccination n'avait été produite.

En revanche, "dans le projet de loi, le cadre dérogatoire pour la vaccination contre le Covid-19 était plutôt bien détaillé à l'origine", relève Anne-Lise Castell. En effet, via plusieurs amendements au projet de loi, [le gouvernement avait introduit un nouveau motif de licenciement](#) : dans le cas où un professionnel de santé ne respectait pas son obligation vaccinale, il pouvait être licencié pour cause réelle et sérieuse. Cela aurait donc pu être clairement inscrit dans la loi. Sauf que ce nouveau motif de licenciement a finalement été supprimé du projet de loi lors de l'examen du texte par les sénateurs.

Cela ne signifie pas pour autant que les professionnels de santé ne pourront pas être licenciés pour cause réelle et sérieuse s'ils ne respectent pas leur obligation de vaccination contre le Covid-19. Mais avec la version amendée par les parlementaires, le cadre juridique entourant cette possibilité de licenciement est désormais moins clair. [Comme pour les employés des établissements soumis à pass sanitaire](#). Des mesures spécifiques, [comme la suspension du contrat de travail](#), restent toutefois prévues dans le projet de loi en cas de non-respect de l'obligation vaccinale contre le Covid-19.

* *La liste complète des établissements concernés est disponible [ici](#).*

© CAPITAL