

Notre premier numéro d'Actualités Sociales est l'occasion d'apporter quelques précisions sur les questions les plus fréquentes posées par nos clients en matière de vaccination au travail.

1. Une entreprise peut-elle limiter l'accès à ses locaux aux seuls salariés vaccinés ?

A l'exception des personnels de santé (en ce compris les personnels soignants et non soignants des hôpitaux, cliniques, maisons de retraite et maisons de repos, ainsi que les professionnels et bénévoles travaillant auprès des personnes âgées notamment à domicile, les pompiers et ambulanciers), la vaccination COVID-19 en France est basée sur le "volontariat et le secret médical".

Par conséquent, un employeur ne peut pas obliger ses salariés à se faire vacciner mais seulement les y encourager. De même, l'employeur n'est pas autorisé à demander à un salarié de prouver qu'il est vacciné afin de pouvoir entrer sur le lieu de travail.

Une telle restriction à l'accès aux locaux pourrait être contestée par les salariés concernés sur la base du principe de non-discrimination.

2. Une entreprise peut-elle exiger d'un salarié des informations/mises à jour sur son statut vaccinal ?

En principe, le statut vaccinal est soumis au secret médical et l'employeur n'est pas autorisé à demander des informations aux salariés sur ce sujet.

En matière de protection des données, la collecte d'informations sensibles est soumise à une autorisation légale ou au consentement de l'individu. En ce qui concerne les salariés, l'on peut considérer que le consentement est biaisé en raison du lien de subordination existant entre employeurs et salariés.

Il est donc déconseillé de demander aux salariés des informations sur leur statut vaccinal, sauf si l'employeur est en mesure de démontrer que l'information a été librement donnée par les salariés et qu'il n'y a pas de conséquences dans l'hypothèse où le salarié refuse de répondre.

De même, exiger d'un candidat à l'embauche qu'il soit vacciné contre le Covid n'est pas autorisé.

3. Une entreprise peut-elle sanctionner un salarié qui refuse de se faire vacciner ?

Il n'existe aucun motif légal pour sanctionner (y compris pour licencier) un employé qui ne veut pas se faire vacciner contre le Covid-19.

Par exemple, un employeur n'a pas la possibilité de :

- ↪ renvoyer le salarié de son poste en raison de son refus de se faire vacciner, y compris en maintenant son salaire,
- ↪ licencier un salarié qui refuse de se faire vacciner.

Le salarié pourrait obtenir en justice l'annulation de la mesure/sanction et des dommages et intérêts pour le préjudice subi.

* * *
* *

Nous attirons votre attention sur le fait que la situation sanitaire évolue très rapidement. Nous ne pouvons donc exclure que le vaccin devienne obligatoire pour d'autres catégories de travailleurs dans les prochaines semaines/mois. A ce stade, cela n'est toutefois pas envisagé par le Gouvernement.

Pour toute question, vous pouvez contacter
Eva KOPELMAN
Avocat associé
AXIPITER
ek@axipiter.fr
Mob. +33 (0)6 46 72 26 70