

# Les employeurs face à la vaccination contre la Covid-19



Laurence Dujardin,  
Juriste en droit social,  
Fideliance



Pauline Tedeschi,  
Juriste en droit social,  
Fideliance

*Parmi leurs responsabilités liées à la santé et la sécurité, les entreprises ont des devoirs non seulement à l'égard de leurs salariés (rôle de protection de la santé physique et mentale des salariés), mais également à l'égard de la Société dans son ensemble, au titre de leur responsabilité sociétale.*

Cette notion qui vise à promouvoir l'intégration des préoccupations sociales et environnementales à l'activité même de l'entreprise est particulièrement mise en avant dans l'objectif de lutte globale contre la Covid-19 :

- avec la mise en place, à son initiative et en faveur de ses salariés, des tests antigéniques, la Société participe au contact tracing national,
- avec la mise en place de la vaccination, à son initiative et en faveur de ses salariés, la Société contribue à la diminution de la propagation du virus.

D'un point de vue économique, les avantages de cette vaccination sont indéniables, puisqu'elle permettrait un « retour à une vie normale » pour chaque individu et offrirait à toutes les entreprises l'espoir de reprendre une activité « normale ».

Depuis le 25 février 2021, les services de santé au travail sont autorisés à procéder à la vaccination des salariés dans les conditions définies par un protocole pour la vaccination au moyen des vaccins AstraZeneca et Janssen (depuis le 26 avril 2021).

Au regard des nombreuses questions qui entourent la vaccination dans le contexte de l'évolution de la crise sanitaire liée à la Covid-19, les moyens mis à la disposition des employeurs restent encore à ce jour très insuffisants afin de garantir une mise en œuvre sécurisée du dispositif de vaccination.

## LES DOCUMENTS FIXANT LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR DANS LE CADRE DE LA CRISE SANITAIRE ACTUELLE

|||||

### PROCOLE SANITAIRE

Est mise à la charge de l'entreprise l'obligation de prévention des risques. L'objectif est d'assurer l'information des salariés afin de mettre



en œuvre les mesures de prévention visant à supprimer les risques à la source.

Il s'agit de l'ensemble des mesures de protection :

- mesures d'hygiène et de distanciation physique – dont le télétravail ;
- incitation à l'utilisation de l'application « TousAntiCovid » et de son activation pendant les horaires de travail ;
- mise en place de jauge de présence simultanée au sein d'un même espace ;
- port du masque / visières / gants et autres dispositifs de protection ;
- procédure de nettoyage/désinfection régulière des surfaces et points contacts ;
- lavage régulier des mains ou utilisation de solutions hydroalcooliques ;
- aération régulière des pièces fermées...

Les entreprises sont également incitées à jouer un rôle dans la stratégie nationale de dépistage notamment en relayant les messages des autorités sanitaires dans le cadre de la lutte contre la propagation du virus.

Les entreprises sont invitées à mener des campagnes de dépistage en interne, mais uniquement pour les salariés volontaires. Il est nécessaire dans ce cadre de veiller à la stricte préservation du secret médical puisqu'aucun résultat (ni d'ailleurs aucune information sur la volonté ou non du salarié de se faire dépister) ne peut être communiqué à l'employeur.

### CIRCULAIRE INTERMINISTÉRIELLE DU 14 DÉCEMBRE 2020

Elle encadre strictement le déploiement des tests antigéniques au sein des entreprises avec un objectif double :

- permettre aux salariés d'accéder aisément et rapidement à un test proposé dans leur environnement professionnel ;
- transmettre à ces salariés (volontaires) les informations médicales pertinentes concernant les gestes à adopter et aider les employeurs à tirer les conséquences des résultats des tests dans son rôle de prévention des risques.

Depuis le 25 février 2021, avec l'ouverture de la vaccination par les services de santé au travail, les employeurs sont invités à informer leurs salariés des possibilités de vaccination dans les conditions posées par le protocole de vaccination.

C'est là où le rôle et la responsabilité de l'employeur sont à ce jour limités à des axes de prévention, d'information, et de mises en place de mesures visant à lutter contre l'épidémie en s'appuyant sur les préconisations des autorités sanitaires.

## LES INCITATIONS À LA VACCINATION INITIÉE PAR LES EMPLOYEURS

### UN PRÉCÉDENT AVEC LA VACCINATION ANTIGRIPPALE

Les entreprises peuvent organiser les vaccinations antigrippales depuis plus de 20 ans, conformément à la lettre circulaire du 26 avril 1998 relative à la pratique des vaccinations en milieu de travail par les médecins du travail, dans les conditions suivantes :

« Une fois déterminée l'exposition, compte tenu d'une part de la gravité du risque et d'autre part du degré d'efficacité du vaccin et de ses éventuelles manifestations secondaires, le médecin du travail décide des propositions écrites qu'il soumet à l'employeur. Après information du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions du travail ou à défaut des délégués du personnel, l'employeur recommande, s'il y a lieu, la vaccination aux travailleurs non immunisés. La vaccination, et si nécessaire la recherche de l'immunisation, est à la charge de l'employeur. L'employeur ne peut donc exiger la vaccination qui reste, après information claire et précise du médecin du travail, de la libre volonté du salarié. »

Actuellement, avec le protocole pour la vaccination par les services de santé au travail, les entreprises prennent part à la campagne de vaccination anti-Covid par une information de leur personnel dans le strict respect du secret médical et uniquement pour les volontaires.

À ce jour et selon les préconisations sanitaires, il ne saurait en aucun cas être fait de la vaccination une condition pour l'exécution des fonctions au sein de l'entreprise.

L'employeur ne pourra notamment pas réclamer du salarié un certificat de vaccination ni rendre la vaccination obligatoire au sein de son entreprise.

L'incitation à la vaccination initiée par l'employeur présente pour l'entreprise plusieurs avantages et notamment de réduire le nombre d'arrêts de travail dus à la Covid-19 et de sécuriser la reprise d'activité.

Toutefois, il est nécessaire pour les employeurs de disposer de temps et surtout des moyens nécessaires pour mener à bien cette campagne de vaccination. Les impératifs logistiques sont en réalité lourds à mettre en place.

### LES CONTRAINTES EN AMONT

- engager le dialogue social avec les salariés : information des IRP et des salariés ;
- travailler en collaboration avec le Centre de Santé au Travail.

De nombreux services RH estiment que ce sujet ne relève pas de leurs prérogatives au regard de l'éthique. Ils soulignent qu'il s'agit d'une problématique touchant à la vie

privée des personnes et donc au domaine de la santé publique dont le ressort relève des autorités sanitaires et non de l'entreprise.

### LES CONTRAINTES AU MOMENT DE LA RÉALISATION

#### Sur le principe de la vaccination :

- assurer le respect du volontariat du salarié et son consentement (qui sera inscrit dans son dossier médical),
- assurer le respect du secret médical (concernant aussi bien les résultats que les salariés mêmes qui se sont fait tester ou vacciner) ;
- respecter le principe de non-discrimination en raison de l'état de santé du salarié (article L. 1132-1 du Code du travail) ;
- respecter le principe de la protection de la vie privée du salarié (article L. 1121-1 du Code du travail).

Tous ces éléments constituent une limite au dispositif et au pouvoir de l'employeur qui peut se heurter au refus des salariés, sans qu'il ait aucun moyen de pression (pas même les renvoyer à leur domicile en maintenant leur salaire). En effet, selon les dispositions de l'article L. 1111-4 alinéa 2 du Code de la santé publique, « Toute personne a le droit de refuser ou de ne pas recevoir un traitement. »

Même si une grande partie de ces points sont mis à la charge des services de santé au travail, le rôle de l'employeur dans l'information et l'incitation des salariés à la vaccination aura un impact sur ces grands principes.

#### Sur la vaccination en tant que telle :

- il est nécessaire d'aménager les plannings de travail afin de permettre aux salariés de s'absenter de leur poste de travail, ce qui implique d'imposer un délai de prévenance suffisant pouvant conduire à des litiges ;
- la vaccination ne serait pas efficace pour les personnes ayant des symptômes depuis plus de quatre jours ;
- il est déconseillé de conduire des véhicules ou d'utiliser des machines immédiatement après la vaccination.

#### Sur les suites de la vaccination :

Même si l'Office National d'Indemnisation des Accidents Médicaux, des Affections latrogènes et des Infections Nosocomiales (ONIAM), au titre de la solidarité nationale, assure la réparation intégrale en cas d'accidents médicaux liés à la vaccination, il pourrait exister un risque de mise en cause de la responsabilité de l'employeur qui a pris l'initiative de proposer la vaccination à ses salariés :

- accident du travail ;
- responsabilité financière ;

• mise en cause sur l'utilisation de certains vaccins pour lesquels une polémique existe. Ces risques sont d'autant plus importants que plusieurs questions sont encore en suspens à ce jour :

- niveau réel d'efficacité et de tolérance de la vaccination sur les populations particulières ;
- durée de l'immunité vaccinale et schéma vaccinal ;
- efficacité de la vaccination sur la transmission du virus ;
- effets indésirables à long terme des vaccins contre la Covid-19.

Même si la vaccination est à ce jour confiée aux services de santé au travail, le rôle de l'employeur reste prépondérant et de nombreuses questions, pour lesquelles les réponses ne sont pas suffisamment sécurisantes, ne permettent parfois pas un réel déploiement du plan de vaccination au sein des entreprises.

### LES MOYENS À DISPOSITION DES EMPLOYEURS

Comme pour les campagnes de vaccination antigrippale, les entreprises peuvent inciter à la vaccination par des affichages dans les locaux ou des envois de mails à leur personnel et proposer des campagnes de vaccination contre la Covid-19.

Si le protocole pour la vaccination par les services de santé au travail prévoit des prescriptions strictes à la charge de ces seuls professionnels, l'organisation concrète repose sur chaque service et peut conduire à des situations pratiques différentes.

Reste également la question de la traçabilité et du suivi des salariés vaccinés. Là encore, il ne pouvait en être autrement, il est mis à la charge des services de santé au travail le soin de transmettre les informations aux autorités sanitaires dans le strict respect du secret médical.

Malgré les réserves susmentionnées, il est heureux de constater que le gouvernement a fait le choix d'une vaccination des salariés par le biais des services de santé au travail dont le rôle est primordial dans le cadre de la gestion de la crise sanitaire et permet aux entreprises – avec un rôle d'information et de relais auprès de leurs salariés – d'envisager plus sereinement une sortie de crise en déployant leur force de travail vers une reprise de l'activité.

Mais il faut impérativement garder en mémoire que les vaccinations ne doivent en aucun cas se substituer aux mesures de prévention technique, collective et individuelle qui doivent rester la priorité au sein de chaque entreprise.