Ecrit par Echo du Mardi le 20 septembre 2021

Obligation vaccinale : quelles conséquences sur le contrat de travail ?



Depuis le 15 septembre 2021, l'obligation vaccinale est véritablement entrée en vigueur pour les personnels concernés. Ceux-ci doivent désormais avoir reçu au minimum une dose de vaccin et disposent d'un délai d'un mois pour achever leur parcours vaccinal, soit jusqu'au 15 octobre 2021. Quelles en sont les conséquences sur le contrat de travail et la vie de l'entreprise? Pour aider les entreprises à s'y retrouver, SVP*, service d'information et d'aide à la décision des entreprises, propose de répondre à leurs interrogations.

Comment gérer la situation d'un salarié qui refuserait de se faire vacciner ?
Les salariés concernés par l'obligation vaccinale ne pourront plus exercer leur activité professionnelle. En ce qui concerne le salarié soumis à l'obligation vaccinale, la loi n'a pas prévu d'entretien spécifique avec le salarié ni de recherche d'une solution temporaire, il prévoit uniquement que l'employeur

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par Echo du Mardi le 20 septembre 2021

l'informe sans délai des conséquences qu'emporte cette interdiction d'exercer un emploi (c'est-à-dire la suspension de son contrat de travail) ainsi que des moyens de régulariser sa situation.
Pour autant, rien ne s'oppose à ce que l'employeur organise un entretien afin d'instaurer un dialogue avec le salarié. Ainsi l'employeur peut rechercher des solutions d'aménagement de poste notamment par la mise en place du télétravail si les fonctions le permettent, ou un reclassement temporaire sur un poste non soumis à l'obligation vaccinale.
Les salariés peuvent également en accord avec leur employeur prendre des jours de congés payés ou des jours de repos conventionnels. A défaut de solution, le contrat reste suspendu sans maintien de rémunération jusqu'à la production des justificatifs.

Lorsqu'un salarié d'une entreprise prestataire non soumise à l'obligation vaccinale intervient dans un établissement de santé, ce dernier doit-il être vacciné ?
La loi a précisé que l'obligation vaccinale ne s'applique pas aux personnes chargées de l'exécution d'une tâche ponctuelle au sein des locaux dans lesquels le salarié doit être vacciné pour travailler.
La tâche ponctuelle est définie par le Ministère du Travail comme une intervention très brève et non récurrente qui n'est pas liée à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Ainsi les travailleurs qui effectuent ces tâches ne sont pas intégrés dans le collectif de travail et n'exercent pas leur activité en lien avec le public.
Par exemple, il peut s'agir de l'intervention d'une entreprise de livraison ou d'une réparation urgente. A l'inverse, ne seraient pas des tâches ponctuelles, l'intervention des services de nettoyage du fait de leur caractère récurrent.

Un salarié dont le contrat de travail est suspendu du fait du non-respect de l'obligation vaccinale peut-il travailler pour un autre employeur pendant cette période ?
Lorsque le contrat de travail d'un salarié est suspendu, le salarié reste tenu de respecter une obligation de loyauté envers son employeur ; il ne peut pas exercer une activité concurrente à celle de son employeur pendant cette période.
En effet, la jurisprudence a déjà jugé à plusieurs reprises que le salarié en arrêt maladie dont le contrat de travail est suspendu ne doit pas exercer d'activité concurrente à celle de son employeur. S'il s'engage dans une entreprise concurrente et si l'employeur parvient à prouver qu'il subit un préjudice, le salarié serait alors en situation de faute et l'employeur pourrait engager une procédure de licenciement disciplinaire.
Ainsi, un salarié dont le contrat de travail serait suspendu pour ne pas avoir respecté son obligation vaccinale pourrait a priori s'engager au service d'un autre employeur pour lequel l'activité ne requiert pas cette obligation vaccinale à la condition que l'exercice de cette activité ne porte pas préjudice à son employeur initial.
Attention néanmoins, si le contrat de travail du salarié comporte une clause d'exclusivité valable, alors ce dernier ne peut en aucun cas s'engager au service d'un autre employeur.

Que doit mettre en place un employeur chargé de contrôler la détention du passe sanitaire ?
La loi précise désormais que l'employeur, qui est responsable d'un lieu, établissement ou service dans lequel la présentation du passe sanitaire est obligatoire, est en charge du contrôle de ce dernier.
Pour ce faire, il doit tenir un registre indiquant les personnes et services qu'il a désigné pour effectuer ce

Ecrit par Echo du Mardi le 20 septembre 2021

contrôle en précisant « la date de leur habilitation, ainsi que les jours et horaires des contrôles effectués par ces personnes et services ».
La question se pose de savoir si l'employeur peut imposer à n'importe quel salarié d'être habilité et d'effectuer le contrôle du passe sanitaire et dans quelle mesure un salarié peut refuser. En effet, le fait de demander à un salarié de contrôler le passe sanitaire ou le respect de l'obligation vaccinale peut constituer une modification des fonctions de ce dernier.
En cas de contentieux, il appartiendra aux juges de déterminer selon les différents cas d'espèce, si un salarié s'est vu imposer une modification de son contrat de travail ou non.

L'employeur devant mettre en place des mesures de contrôle du passe sanitaire ou de l'obligation vaccinale doit-il consulter le CSE ?
La loi prévoit, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, que l'employeur devra informer sans délai et par tout moyen le CSE des mesures de contrôle résultant de la mise en œuvre de l'obligation de présentation du passe sanitaire et de l'obligation vaccinale.
Ces mesures pourront avoir un impact sur l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise et devront donc dans ce cas faire l'objet d'une consultation du CSE. La loi prévoit que par exception aux règles habituelles, l'avis du CSE pourra intervenir après que l'employeur a mis en œuvre les mesures en question et au plus tard dans un délai d'un mois à compter de la communication par l'employeur des informations sur lesdites mesures. Le document « questions-réponses » du gouvernement reprend ces obligations et propose un exemple avec schéma sur l'application pratique des délais.

**Crée en 1935, SVP est une entreprise proposant un service d'informations et d'aide à la décision pour les managers, élus des structures privées ou publiques. Ce service (par téléphone et internet) permet de répondre aux besoins des professionnels et ainsi obtenir des informations fiables et ce, dans l'immédiateté (85% des réponses sont fournies immédiatement). Avec plus de 200 experts, SVP sait répondre à toutes les questions de ressources humaines, fiscalité, réglementation technique, relations contractuelles, etc. Les Experts SVP des professionnels formés, issus de formation supérieure et salariés de l'entreprise.*