Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par Echo du Mardi le 30 mars 2021

Vaccination par la médecine du travail : quel impact pour l'employeur ?

Le sujet du mois vu par les éditions Tissot : depuis le 25 février, les services de santé au travail peuvent vacciner, sous certaines conditions, les salariés contre la Covid-19. Un questions-réponses du ministère du Travail apporte des précisions intéressantes sur les conséquences de cette vaccination pour l'employeur vis-à-vis de son service de santé au travail et des salariés (information des salariés, coût éventuel, etc.).

Les médecins du travail, voire les infirmiers, ont la possibilité de vacciner les salariés volontaires des entreprises adhérentes avec le vaccin Astrazeneca. Actuellement, la vaccination par les services de santé au travail est réservée aux personnes de 50 à 64 ans inclus, atteintes de comorbidités et qui sont volontaires. En effet, le médecin du travail doit, comme le médecin traitant, obtenir le consentement éclairé du salarié avant de pratiquer l'acte vaccinal notamment par le biais d'un entretien médical avec

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par Echo du Mardi le 30 mars 2021

celui-ci, avant la première injection.
Du côté de l'employeur, cette vaccination comporte aussi des conséquences.

Les conséquences de la vaccination dans la relation employeur-service de santé au travail
Le secret médical doit avant tout être respecté. Dès lors, si l'employeur est invité à collaborer à la vaccination des salariés en les informant de cette possibilité, son rôle auprès de la médecine du travail est en fait assez réduit, car il ne doit pas savoir qui se fait ou non vacciner.
Le médecin du travail n'a ainsi pas le droit de l'informer des employés vaccinés. Il agit en toute indépendance. Le secret médical couvre non seulement ce qui lui a été confié, mais aussi ce qu'il a vu, entendu ou compris.
C'est également lui qui vérifie si les salariés sont éligibles à la vaccination et non l'employeur.
Pour faciliter cette confidentialité, il est d'ailleurs préférable de faire la vaccination dans les locaux des services de santé au travail et non dans l'entreprise.
Autre point intéressant à soulever : cette campagne de vaccination ne coûte rien à l'entreprise. En effet, la visite est couverte par la cotisation annuelle versée au service de santé au travail interentreprises, et les services de santé au travail mettent à la disposition de la campagne vaccinale leurs ressources en termes de professionnels de santé et de logistique.
Quant aux vaccins, ils sont fournis gratuitement par l'Etat. L'employeur n'a donc aucune charge financière supplémentaire à supporter.

Les conséquences de la vaccination dans la relation employeur-salariés
Un employeur ne peut pas demander à un salarié s'il s'est fait vacciner, mais il doit informer tout le monde de la possibilité de le faire.
Cette information est large puisqu'elle doit être diffusée à l'ensemble des salariés quel que soit leur âge. Elle doit toutefois faire mention du ciblage de la stratégie nationale (personnes de 50 à 64 ans inclus atteintes de comorbidités à ce stade de la campagne). Elle doit aussi être assez explicite et rappeler que la vaccination repose sur le volontariat. A aucun moment le salarié ne doit se sentir contraint, il s'agit d'une simple information. Les modalités de cette information ne sont pas précisées, l'employeur peut donc procéder comme il le souhaite (courrier, e-mail, affichage, message dans l'Intranet, etc.).
Il doit également penser aux salariés vulnérables, absents de l'entreprise, ou qui bénéficient de l'activité partielle.
A noter qu'une information peut également être diffusée par le service de santé au travail qui peut cibler les salariés susceptibles d'être concernés.
Si le salarié éligible refuse la vaccination, cela n'a aucune conséquence. L'employeur ne peut ni le sanctionner, ni l'écarter de son poste. Il ne doit d'ailleurs même pas être au courant. Aucune décision d'inaptitude ne peut également être tirée de ce refus.
Enfin, notons qu'un salarié peut s'absenter de son poste pour se faire vacciner. Il doit alors seulement informer son employeur qu'il rencontre le médecin du travail à sa demande sans avoir à lui préciser le motif.

Source : *Questions-réponses du ministère du Travail sur la vaccination par les services de santé au travail, mis à jour le 1er mars 2021*

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839
Pour toujours en savoir plus, lisez **www.echodumardi.com**, le seul média économique 100% Vaucluse habilité à publier les annonces légales, les appels d'offres et les ventes aux enchères !

Ecrit par Echo du Mardi le 30 mars 2021

Par Anne-Lise Castell, juriste en droit social et rédactrice au sein des éditions Tissot. www.editions-tissot.fr pour Réso Hebdo Eco – www.reso-hebdo-eco.com

Pour toujours en savoir plus, lisez **www.echodumardi.com**, le seul média économique 100% Vaucluse habilité à publier les annonces légales, les appels d'offres et les ventes aux enchères !

Ecrit par Echo du Mardi le 30 mars 2021

Pour toujours en savoir plus, lisez **www.echodumardi.com**, le seul média économique 100% Vaucluse habilité à publier les annonces légales, les appels d'offres et les ventes aux enchères !

Ecrit par Echo du Mardi le 30 mars 2021

Anne-Lise Castell. ©Gilles Piel

Pour toujours en savoir plus, lisez **www.echodumardi.com**, le seul média économique 100% Vaucluse habilité à publier les annonces légales, les appels d'offres et les ventes aux enchères !