Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 3 novembre 2026

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 le 3 novembre 2026

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

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 3 novembre 2026

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.*

Licencier sans humilier

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 3 novembre 2026



Denis Alliaume du cabinet d'avocat avignonnais Axio rappelle que la Cour de Cassation distingue les motifs d'un licenciement et les circonstances entourant celui-ci. Il est donc logique que les Magistrats puissent valider le licenciement, tout en condamnant l'employeur au regard de circonstances vexatoires.

Si des manquements graves d'un salarié permettent à l'employeur de le licencier pour faute grave, cette rupture ne doit pas intervenir dans des circonstances vexatoires, c'est ce que vient de rappeler la Chambre Sociale de la Cour de Cassation dans un arrêt du 16 décembre 2020 (Cass.Soc. 16 déc. 2020, n° 18-23.966).
En l'espèce, un salarié travaillait dans un bar depuis le 1er janvier 2010, en premier lieu en tant que serveur puis de responsable. L'employeur a découvert que son salarié avait réalisé de nombreux vols de marchandises, de matériels et d'argent dans la caisse du bar ainsi que la consommation de drogues sur son lieu de travail.

Pour ces motifs, l'employeur a notifié un licenciement pour faute grave le 16 septembre 2016. L'ancien responsable de bar a contesté cette mesure considérant qu'il avait été licencié sans motif réel et sérieux mais également que son employeur avait dévoilé au public les motifs de son licenciement.
L'employeur justifiait ce licenciement par plusieurs témoignages d'autres employés ainsi que par des images de vidéo-surveillance.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 3 novembre 2026

> *« Il est indispensable pour l'employeur de préserver la stricte confidentialité des motifs d'un licenciement, sous peine de porter atteinte à la dignité du salarié licencié, et de s'exposer à la réparation du préjudice de circonstances vexatoires. »*

La Cour d'Appel a estimé que le licenciement pour faute grave était fondé et a rejeté tant les demandes de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse que les dommages et intérêts pour rupture du contrat de travail dans des circonstances vexatoires.

Le salarié a formé un pourvoi devant la Cour de Cassation. La Haute Cour a confirmé la validité du licenciement pour faute grave mais a par contre relevé que le licenciement avait été entouré de circonstances vexatoires tenant au fait que l'employeur s'était répandu en public sur les motifs du licenciement du salarié en prétendant qu'il prenait de la drogue et qu'il était un voleur, de nature à lui causer un préjudice distinct de celui de la perte de son emploi.

La Cour de Cassation distingue donc clairement les motifs du licenciement et les circonstances ayant entouré celui-ci. Les Magistrats ont manifestement relevé que le licenciement avait été entouré de circonstances vexatoires conduisant à la condamnation à des dommages et intérêts spécifiques.
L'employeur doit donc, quel que soit le bien fondé des motifs du licenciement intervenu, être particulièrement vigilant sur la 'publicité' donné à ce licenciement.
En effet, si la communication de l'employeur porte atteinte à la dignité du salarié, l'employeur s'expose à un risque de dommages et intérêts au titre des circonstances vexatoires entourant ce licenciement.

Par Denis Alliaume

La CPME 84 propose un webinaire sur 'Droit du travail et crise économique' ce vendredi 28 mai à 9h

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 3 novembre 2026



«La situation sanitaire que nous traversons depuis plus d'un an a bouleversé l'organisation du travail de la plupart des entreprises et des secteurs d'activité.» Dans ce contexte, la CPME 84 (Confédération des petites et moyennes entreprises) et la Dreets Paca unité départementale 84 (Ex Direccte, Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités) de Vaucluse s'associent proposant un webinaire sur 'Droit du travail et crise économique'.

Pour l'occasion l'accent sera particulièrement mis sur : la Durée du travail ; la négociation collective ; l'égalité femmes-hommes ; la santé sécurité. Un temps sera également dévolu aux questions diverses.

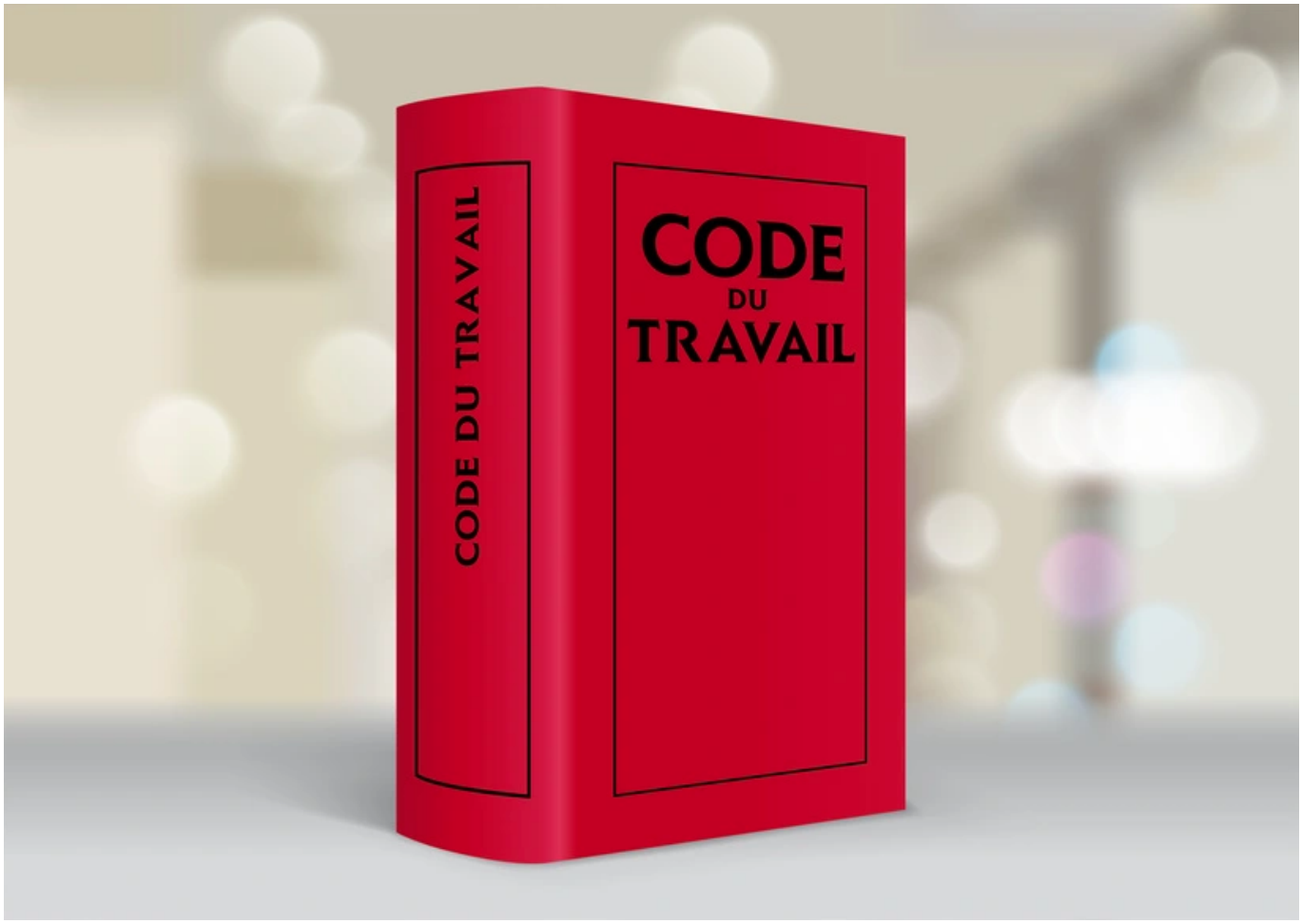
La matinée sera animée par Robert Lacour, responsable du Pôle travail de la Direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités de Vaucluse.

Le Webinaire a lieu ce vendredi 28 mai à 9h. Le lien pour participer à ce webinaire sera transmis après confirmation par retour de mail. 04 90 14 90 90. contact@cpme84.org & www.cpme84.com
M.H.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 3 novembre 2026

Succès 2.0 pour le Code du travail numérique



Depuis son lancement le 1er janvier dernier, le code du travail numérique a été consulté plus de 2 millions de fois, avec des pics dépassant plus de 20 000 visites par jour durant le confinement. Objectif de cette mise en ligne institué par les ordonnances travail de 2017 : rendre accessible le droit du travail à tous.

« Le code du travail numérique est un outil gratuit, clair et pratique, qui rend accessible aux salariés comme aux employeurs le droit du travail, explique le ministère du Travail, de l'emploi et de l'insertion. A partir des questions des usagés, il répond de façon synthétique et précise, en langage courant, aux 50 questions les plus fréquentes en droit du travail pour les 50 principales branches (soit 78 % des

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 3 novembre 2026

salariés) : durée du préavis de départ à la retraite, durée de la période d'essai, conditions de cumul d'emplois, montant de la prime d'ancienneté, ou de précarité… Pour les autres questions, le code du travail numérique fournit les dispositions législatives réglementaires et indique lorsque les stipulations conventionnelles prévalent.

Parmi l'ensemble des thématiques traitées par le code du travail numérique, les questions qui reviennent le plus souvent portent sur les congés payés, la rupture conventionnelle, la démission, les CDD (Contrat à durée déterminée) et le télétravail.

S'adaptant à l'actualité, le code du travail numérique a aussi proposé un dossier spécial Covid-19 durant le confinement. Un document s'attachant à réunir toutes les informations utiles pour les salariés et/ou employeurs : des fiches, des infographies, des ressources utiles, des modèles de documents… Ce dossier a été consulté près de 100 000 fois.

Consultez le Code du travail numérique : https://code.travail.gouv.fr/