

Ecrit par le 18 mai 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

Ecrit par le 18 mai 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

Ecrit par le 18 mai 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.*

---

## **Les propositions des Notaires de France pour accompagner et sécuriser la révolution digitale**

Ecrit par le 18 mai 2026



**A l'occasion de leur 117e Congrès 'Le numérique, l'Homme et le droit' qui se tiendra à Nice du 23 au 25 septembre prochains, les Notaires de France présentent des propositions afin d'accompagner et sécuriser la révolution digitale pour les individus, le patrimoine et le contrat. Il s'agit également de lutter contre l'exclusion numérique.**

Si la transformation numérique nous rend plus agiles, plus rapides et peut-être plus efficaces, la question de son impact sur la règle de droit se pose dans un monde qui évolue souvent plus rapidement que la législation. Il est nécessaire d'analyser les conséquences de cette digitalisation à grande vitesse, du 'Big data' qui transforme les données personnelles en marchandises et des échanges de plus en plus dématérialisés afin de mieux accompagner et sécuriser la personne, le patrimoine et le contrat.

En outre, des catégories de population, qui n'ont pas d'accès à internet ou n'en maîtrisent pas l'usage, se retrouvent marginalisées dans un monde où le digital s'est imposé pour toutes les tâches administratives et la vie quotidienne. Aboutissement de deux années de travail et élaborées par Me Olivier Herrnberger et son équipe, les propositions du 117<sup>e</sup> Congrès remettent le citoyen au cœur de cette société numérique. Elles sont axées sur la pratique juridique dans l'univers dématérialisé et s'inscrivent dans une vision prospective des besoins de notre société et de la meilleure manière d'y faire face. Elles seront débattues et soumises au vote des Notaires de France lors de leur 117e Congrès à Nice du 23 au 25 septembre, puis remises aux pouvoirs publics.

Ecrit par le 18 mai 2026

## Les principales propositions

### Commission 1 : protéger la personne et le citoyen dans le monde numérique

#### Faire de l'accès à internet un droit fondamental autonome afin de garantir à toute personne un accès à internet

L'Etat promeut une société numérique ouverte, fiable et protectrice des droits des citoyens et garantit à tous l'accès aux opportunités liées au numérique. Mais peut-on donc encore être un citoyen comme les autres si l'on ne dispose pas d'une connexion à internet, alors que la majorité des formalités et des démarches administratives ne peuvent s'effectuer qu'en ligne ?

#### Qualifier d'indispensables et rendre insaisissables les outils permettant une connexion à internet

A l'heure où les outils permettant une connexion à internet sont désormais indispensables à l'existence sociale de l'individu, le Congrès souhaite :

- rendre insaisissables les biens nécessaires à la vie sociale dématérialisée du débiteur saisi et de sa famille tels qu'ordinateur, tablette, ou smartphone, et ce, au même titre que les biens nécessaires à la vie et au travail.

#### Accompagner les personnes protégées dans le monde numérique

Les dangers de l'usage du numérique sont importants quand l'utilisateur ne dispose pas de toutes ses capacités cognitives ou s'il se trouve en situation de vulnérabilité. Le 117e congrès propose :

- de permettre l'accès au numérique par les personnes faisant l'objet d'une protection juridique à la personne ;
- de permettre à tout majeur protégé de continuer à avoir une activité numérique en limitant la possibilité au conseil de famille et au juge de restreindre pour de justes motifs cet accès ;
- d'aligner le droit à l'effacement des données des majeurs protégés sur les règles protégeant les mineurs ;
- d'aménager l'accès aux services administratifs en ligne des majeurs protégés en prévoyant un multi accès pour le représentant légal.

#### 'Mort numérique' : clarifier et améliorer le contrôle du devenir des données numériques après la mort biologique

Le 117e Congrès souhaite clarifier la loi pour une République numérique du 7 octobre 2016 qui a organisé le sort des données personnelles en cas de décès. Il propose de :

- préciser la qualité des héritiers qui peuvent accéder aux données personnelles du défunt, faire procéder à la clôture des comptes utilisateurs du défunt, s'opposer à la poursuite des traitements de données à caractère personnel la concernant où faire procéder à leur mise à jour ;
- et de s'abstenir de créer de nouveaux intermédiaires ou registres.

Ecrit par le 18 mai 2026

## **Délivrer une identité numérique au titulaire de la Carte Nationale d'Identité électronique (CNIe) afin d'en optimiser l'usage**

Afin de sécuriser le quotidien des usagers des services numériques en ligne et de leur permettre de s'identifier à distance pour la signature de documents, sans avoir à transmettre d'informations et de documents personnels à des opérateurs tiers, le 117e Congrès des souhaite :

- • étendre la portée de la CNIe à l'identité numérique en donnant techniquement la possibilité de l'enrichir des certificats d'identité électronique de niveau élevé et en, la qualifiant juridiquement de schéma d'identification selon les critères du règlement eIDAS (Electronic Identification And trust Services) sur l'identification électronique et les services de confiance pour les transactions électroniques ;
- • ajouter à la CNIe des certificats de signature, dont un certificat de signature qualifiée ;

## **Commission 2 : valoriser et transmettre le patrimoine**

Il existe actuellement trois formes de testaments (olographe rédigé par le testateur lui-même, authentique rédigé par un notaire ou mystique remis cacheté au notaire). Les règles de réception qui entourent l'établissement du testament authentique sont d'une inflexibilité qui en décourage parfois l'usage au profit du testament olographe souvent mal rédigé et qui est source de nombreux conflits et procès. Il est proposé de :

- • simplifier le testament authentique devant un officier public en supprimant l'obligation de recourir à un second notaire et à deux témoins ;
- • permettre à tout individu, d'établir son testament par tout moyen d'expression, y compris numérique, en cas de circonstances exceptionnelles l'empêchant de communiquer ses dernières volontés dans les formes ordinaires légalement reconnues jusqu'ici.

## **Commission 3 : moderniser et encadrer le contrat**

### **Sécuriser la pratique de la signature électronique d'un contrat**

Si la crise sanitaire a démultiplié l'utilisation des outils de signature électronique, il reste cependant difficile de vérifier son authenticité. Afin d'apprécier le niveau de fiabilité et de sécurité de la signature électronique transmise, le 117e Congrès souhaite :

- obliger les prestataires à joindre un fichier précisant le type de signature électronique utilisé.

### **Introduire la notion de 'smart contract' dans le Code civil**

L'utilisation des 'smart contracts', s'est généralisée mais ne figure toujours pas dans le Code civil. Le Congrès propose :

- • d'introduire ce type de contrat dans le Code civil afin de les qualifier juridiquement ;
- • de les soumettre à un régime juridique qui sécurisera les parties en leur donnant une visibilité sur la règle applicable et donnera au juge le moyen d'effectuer plus aisément les contrôles.

Ecrit par le 18 mai 2026

## **Etendre le champ d'application de l'Acte Authentique par Comparution à Distance à tous les Actes Authentiques**

L'Etat a initié un projet global de service public à distance. Les notaires, chargés du service public de l'authentification, s'inscrivent dans cette démarche. Ils ont à ce jour la possibilité de recevoir des procurations notariées à distance sans la présence physique du client et sans même la présence d'un autre notaire auprès de celui-ci qui serait chargé de le conseiller. L'Acte Authentique par Comparution à Distance est aujourd'hui limité aux seules procurations.

Il est proposé d'élargir ce principe à tous les actes, lorsque le notaire, en sa qualité d'officier public, a pu diligenter tous les contrôles visant à garantir l'identité des personnes et leur consentement réel, libre et éclairé.

## **Adapter le Code civil à la révolution numérique en intégrant la notion de distanciel**

L'équivalence entre l'acte authentique en format papier et le support numérique, déjà traduite en matière d'écrit et de signatures, mérite d'être consacrée dans le Code civil à l'instar de celle relative au support électronique en matière de réception d'actes authentiques.

---

# **Covid-19 de l'enfant et arrêt de travail du parent-salarié**

Ecrit par le 18 mai 2026



**Suite au récent communiqué du gouvernement concernant le statut vaccinal des parents, de nombreux parents-salariés ont recherché des informations sur leurs possibilités de garde en cas de contamination de leur enfant par le Covid-19 ou de fermeture de classe pour cause sanitaire. Les [éditions Tissot](#) propose d'y voir plus clair dans ces règles applicables sujettes à diverses interprétations.**

« Les salariés ayant un enfant testé positif au Covid-19 peuvent demander à bénéficier d'un arrêt de travail pour personne cas contact identifiée par l'Assurance maladie s'ils ne peuvent pas télétravailler, explique les éditions Tissot, éditeur spécialiste du droit social. Ce dispositif concerne là-aussi les parents d'enfants de moins de 16 ans au jour du début de l'arrêt ainsi que les parents d'enfants en situation de handicap sans limite d'âge. »

« Cet arrêt est en principe de 7 jours. Le salarié bénéficie des IJSS (Indemnités journalières de la sécurité sociale) et du complément employeur sans condition d'ouverture du droit et sans application des délais de carence jusqu'au 30 septembre 2021 (voir : [Arrêt de travail lié au Covid-19 : le régime dérogatoire est prorogé jusqu'au 30 septembre 2021](#)). »

**Quid des salariés vaccinés ?**

Ecrit par le 18 mai 2026

« Toutefois, une difficulté se pose pour les salariés vaccinés. Ils n'ont en effet pas à s'isoler et ne sont pas identifiés comme cas contact. Peuvent-ils dès lors bénéficier d'un arrêt de travail ? A la lecture des textes, l'arrêt de travail peut aussi être accordé aux salariés dont l'enfant fait l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile et qui ne peuvent pas bénéficier de l'activité partielle. Or un enfant positif au Covid-19 doit bien s'isoler. Ce dispositif semble donc applicable aux salariés vaccinés même s'ils ne sont pas eux-mêmes cas contact. »

« Le ministère du Travail a confirmé qu'un parent d'un enfant Covid-19 peut bénéficier des indemnités journalières dérogatoires sans délai de carence, avec un complément employeur, et ce qu'il soit vacciné ou non, rappelle les éditions Tissot. Cela vaut pour un seul des deux parents lorsqu'il ne peut pas télétravailler. Il est précisé que la plateforme de contact tracing de l'Assurance-Maladie contactera directement les parents concernés pour leur délivrer un arrêt de travail et les indemnités journalières. Puis, d'ici un mois, les parents concernés pourront bénéficier d'indemnités journalières en déclarant directement leur arrêt de travail sur le téléservice [declare.ameli.fr](https://declare.ameli.fr). »

---

## Liberté d'expression des salariés : un nu pas très catholique

Ecrit par le 18 mai 2026



**A l'occasion de cette rentrée, [Olivier Baglio](#) du [cabinet d'avocat avignonnais Axio](#) constate que la Cour de Cassation reconnaît désormais comme un 'droit absolu' la liberté d'expression de tous les salariés.**

Directeur d'une association catholique hospitalière pour adultes handicapés le jour et artiste photographe le reste du temps, un salarié souhaite faire partager sa passion de la photographie au plus grand nombre en publiant sur son compte Facebook une photo de sa propre personne en la présentant nue, agenouillée sur un prie-dieu dans une église.

Alertée par d'autres salariés, des résidents et des membres de leur famille, l'association ne fut que très modérément sensible au charme de la photographie ainsi publiée et engagea à l'encontre de son directeur une procédure de licenciement pour faute grave, que celui-ci s'empressa de contester devant le Conseil de Prud'hommes pour les motifs suivants :

- Il s'agirait de sa liberté d'expression incluant la liberté artistique, le cliché étant en outre dépourvu de caractère obscène,
- Cette photographie avait été prise hors du lieu et du temps de travail et relevait de sa vie personnelle.

**La Cour d'Appel a rejeté ces arguments en considérant qu'une telle publication caractérisait un**

Ecrit par le 18 mai 2026

### **abus du droit à la liberté d'expression puisque :**

- La large diffusion de la photographie par le salarié sur le réseau social Facebook, qui plus est sur la page d'accueil, la rendait accessible à tout public, à savoir ses subordonnés, aux résidents et à leur famille.
- Le caractère inapproprié et excessif de la photographie le montrant dénudé pouvait causer un tort à l'employeur.

Par un arrêt rendu le 23 juin 2021 (n°19-21.651), la Cour de cassation a censuré la Cour d'Appel en rappelant que le salarié jouit dans l'entreprise et en dehors de celle-ci d'une liberté d'expression totale à laquelle, seules les restrictions justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché, peuvent être apportées.

Or la photographie litigieuse étant dépourvue de caractère injurieux diffamatoire ou excessif et ne faisant aucun lien entre le salarié et son emploi, elle ne pouvait caractériser un abus dans la liberté d'expression du salarié, véritable liberté fondamentale garantie par la Cour...

Quid du trouble objectif causé dans l'entreprise vis-à-vis du personnel placé sous ses ordres, des rapports avec les familles des résidents, des résidents eux-mêmes, et enfin du caractère propre de l'établissement religieux ?

Autant de difficultés abandonnées et renvoyées à l'employeur, car, pour la Cour de cassation, il fallait manifestement et à tout prix préserver la création artistique du salarié au nom de 'sa' liberté d'expression. Il n'est pas sûr qu'il faille s'en réjouir.

Par [Olivier Baglio](#)

---

## **Luberon Monts de Vaucluse ouvre un 'point justice intercommunal'**

Ecrit par le 18 mai 2026



## point-justice Vaucluse

A compter du mercredi 7 septembre 2021, [Luberon Monts de Vaucluse](#) ouvre un 'point justice intercommunal', avenue Raoul Follereau, à Cavailon, dans les anciens locaux du centre de loisirs. Chaque semaine, plusieurs permanences gratuites et sur rendez-vous seront organisées selon un calendrier établi avec les partenaires.

Ecrit par le 18 mai 2026

Le point justice est un lieu d'accueil gratuit et permanent qui permet d'apporter à toute personne une information et /ou une consultation juridique sur ses droits et devoirs. La structure propose : un accueil personnalisé et confidentiel, une information juridique de premier niveau, une aide à la compréhension des documents, des conseils juridiques gratuits est une orientation vers d'autres structures le cas échéant.

### **Conseil départemental de l'accès aux droits**

Le public peut ainsi bénéficier de l'accompagnement par un professionnel du droit lors des consultations juridiques organisées par le CDAD de Vaucluse (Conseil départemental de l'accès aux droits) :

- Permanences de droit généraliste (droit de la famille, droit au logement, droit de la consommation, aide aux victimes de violences conjugales ou d'infractions pénales, droit de la nationalité et des étrangers, etc.).
- Permanences du droit des entreprises assurées par des avocats spécialisés visant à l'accompagnement d'entrepreneurs en difficulté qu'ils soient artisans, commerçants, agriculteurs, dirigeants associatifs ou encore demandeurs d'emploi désireux de créer une entreprise.
- Conciliateurs de justice : La conciliation permet de trouver une solution amiable pour régler un différend entre 2 parties ou plus, qu'elles aies ou non déjà saisi un juge. Elle concerne uniquement les litiges en matière civile. Les conflits concernés : relations entre bailleurs et locataires, litiges de la consommation, problèmes de copropriété, litiges entre commerçants, litiges entre personnes, litiges et troubles du voisinage, litiges relevant du droit rural, litiges en matière prud'hommale. C'est un moyen simple et gratuit de venir à bout d'un conflit en obtenant un accord amiable sans procès.

### **Consultations proposées par des associations**

- **L'Association de médiation et d'aide aux victimes (AMAV)**

Tout personne qui s'estime victime d'un acte de délinquance (violence, menaces/injures, harcèlement, non présentation d'un enfant, discrimination, vol, escroquerie, dégradations, accident de la circulation, etc.) peut venir rencontrer, en tout confidentialité, l'équipe de juristes et de psychologues de l'AMAV.

- **Le Centre d'information sur les droits des femmes et des familles (CIDFF)**

L'équipe de juristes du CIDFF vous informe sur :

- le droit de la famille et des personnes: PACS, mariage, concubinage, séparations et divorces, autorité parentale, pensions alimentaires, droit de visite et d'hébergement, filiation, successions, tutelle et curatelle, etc.
- les procédures civiles,
- le droit du travail: licenciements, CDD, CDI, démissions, congés maternité, harcèlement au

Ecrit par le 18 mai 2026

travail, etc.

- les violences sexistes: au sein du couple, au travail, dans l'espace public...

Par mail : [point-justice@c-lmv.fr](mailto:point-justice@c-lmv.fr). Par téléphone : 04 90 78 02 00 (dès le 7 septembre 2021). Plus d'informations sur le calendrier des permanences, [cliquez ici](#).

L.M.

---

## Loi du 5 Août 2021 : comment gérer l'obligation vaccinale et le pass sanitaire des salariés ?



Maître [Véronique Marcel](#), du cabinet vaclusien [Pyxis-Avocats](#), intervenant particulièrement dans le secteur de l'économie sociale et solidaire, le secteur associatif et les projets alternatifs mais aussi en droit du travail et en droit des étrangers revient sur la gestion de l'obligation vaccinale et le pass sanitaire dans certaines activités.

Ecrit par le 18 mai 2026

Tous les employeurs de la restauration , ou d'autres domaines d'activités, sont ou vont être confrontés à une discussion sensible avec leurs salariés.

Même si l'employeur n'a pas vocation à contrôler ou à avoir quelconque information sur la santé de ses salarié-es, la mise en place des mesures par [la loi de gestion de sortie de crise du 05 août 2021](#), comprenant une obligation de vaccination pour certaines professions et imposant la présentation d'un pass sanitaire pour travailler dans certains lieux, va les contraindre à prendre des dispositions face aux salariés qui refusent de se faire vacciner.

### **Quelles sont les règles en vigueur ?**

L'obligation vaccinale existe depuis longtemps pour la population en général et peut être renforcée pour ceux exerçant certaines professions.

Ainsi c'est l'[article L3111-1](#) et suivants du Code de la santé Publique qui oblige la vaccination de la population pour : Antidiphtérique ; Antitétanique ; Antipoliomyélitique ; Contre la coqueluche ; Contre les infections invasives à Haemophilus influenzae de type b ; Contre le virus de l'hépatite B ; Contre les infections invasives à pneumocoque ; Contre le méningocoque de séro groupe C ; Contre la rougeole ; Contre les oreillons ; Contre la rubéole.

Pour certaines professions exposées à des risques de contamination l'obligation est renforcée, par exemple :

- une personne qui, dans un établissement ou organisme public ou privé de prévention de soins ou hébergeant des personnes âgées, exerce une activité professionnelle l'exposant ou exposant les personnes dont elle est chargée à des risques de contamination doit être immunisée contre l'hépatite B, la diphtérie, le tétanos, la poliomyélite et la grippe ([article L3111-4 code de la santé publique](#)).
- Les personnes qui exercent une activité professionnelle dans un laboratoire de biologie médicale doivent être immunisées contre la fièvre typhoïde. (article L3111-4 code de la santé publique).

Dans l'entreprise, la question de la vaccination est prévue par [l'article R.4426-6 du code du travail](#) qui retient que la vaccination est soit obligatoire en application du Code de la santé publique, soit recommandée par l'employeur sur proposition du médecin du travail.

La jurisprudence au sujet de la vaccination obligatoire des salariés rendue avant la crise de la Covid 19 était déjà très claire à ce sujet : L'obligation vaccinale s'inscrit dans le cadre de l'obligation de sécurité de résultat imposant à l'employeur de prévenir les risques professionnels et qui, de ce fait, doit mettre en place les mesures nécessaires à la protection des salariés contre des agents biologiques pathogènes.

Conformément à une jurisprudence constante, la vaccination peut faire partie des mesures qui s'imposent.

Ecrit par le 18 mai 2026

Dans son arrêt publié au bulletin du 11 juillet 2012, la Cour de cassation a validé un licenciement prononcé pour cause réelle et sérieuse en raison du refus pour un salarié du secteur des pompes funèbres, de se faire vacciner contre l'hépatite B. Il faut bien évidemment que l'obligation vaccinale soit prévue par les textes, et que le salarié ne présente pas de contre-indications à la vaccination.

[Cour de cassation, Chambre Sociale, 11 juillet 2012, n° 10-27.888.](#)

### Et les règles spécifiques COVID 19 ?

[La loi « relative à la gestion de la sortie de crise sanitaire », du 5 août 2021](#), instaure à titre provisoire un nouveau cas de suspension du contrat de travail, non rémunérée, liée à la vaccination contre le covid-19.

Concernant les mesures COVID 19, le Conseil Constitutionnel a validé la quasi-totalité du projet de loi relatif à la gestion de la crise sanitaire, dans une décision rendue le 5 août 2021. Ainsi, une grande partie de la loi, portant notamment sur l'obligation vaccinale et le pass sanitaire, a été jugée conforme à la Constitution.

Ainsi à compter du 15 septembre 2021, , les salariés ne disposant pas d'un Pass sanitaire ou n'ayant pas été vaccinés pourront voir leurs contrats de travail suspendus via une mise à pied conservatoire sans aucune rémunération, ni revenus de substitution et ce dans de nombreux secteurs d'activités

Il s'agit notamment des employés des secteurs suivants :

- Etablissements et services de santé et médico-sociaux,
- Professionnels de santé indépendants,
- Professionnels employés à domicile pour des attributaires de l'APA ou la PCH,
- Personnels des services incendie et de secours,
- Membres des associations agréées de sécurité civile,
- Personnels des activités des transports sanitaires,
- Professionnels des établissements recevant du public (plus de 50 personnes).

Dès lors, les salariés de la restauration sont pleinement concernés par ces nouvelles mesures.

La loi prévoit désormais que lorsqu'un salarié, qui y est tenu, ne présente pas de « pass sanitaire » et qu'il ne choisit pas d'utiliser, avec l'accord de son employeur, des jours de repos conventionnels ou des jours de congés payés, ce dernier lui notifie par tout moyen, le jour même, selon les cas, la suspension de son contrat de travail ou de ses fonctions.

L'obligation de présenter un « pass sanitaire » n'est imposée que pour la période comprise entre le 30

Ecrit par le 18 mai 2026

août et le 15 novembre 2021.

La suspension du contrat de travail ne peut intervenir que si le salarié ne présente ni le résultat d'un examen de dépistage virologique négatif, ni un justificatif de statut vaccinal, ni un certificat de rétablissement. Si cette suspension s'accompagne de l'interruption du versement de la rémunération, elle prend fin dès que le salarié ou l'agent public produit les justificatifs requis.

Lorsque la suspension du contrat de travail se prolonge au-delà d'une durée équivalente à trois jours travaillés, l'employeur doit convoquer le salarié à un entretien afin d'examiner avec lui les moyens de régulariser sa situation, notamment les possibilités d'affectation, le cas échéant temporaire, sur un autre poste non soumis à cette obligation. S'il s'agit d'un salarié, cet autre poste doit être proposé au sein de l'entreprise.

### **En résumé**

Le salarié faisant l'objet d'une interdiction d'exercer n'aura pas droit au chômage, ne sera pas rémunéré et ne pourra pas non plus travailler ailleurs. Il pourra seulement, avec l'accord de son employeur, mobiliser des jours de repos conventionnels ou des jours de congés payés.

A défaut, son contrat de travail sera automatiquement suspendu sans possibilité de rémunération, jusqu'à ce qu'il puisse présenter un Pass sanitaire ou justifier avoir satisfait à l'obligation vaccinale.

L'employeur doit convoquer son salarié à un entretien dès que la suspension est supérieure à 3 jours ouvrables.

Une telle situation devrait par la suite être réexaminée au 15 novembre 2021 et, en fonction de l'évolution de l'épidémie, de nouvelles dispositions pourraient être adoptées.

### **Et concrètement, on fait quoi ?**

L'employeur reçoit les salariés pour leur demander leur situation.

Si le salarié ne satisfait pas aux conditions posées par le "pass sanitaire", l'employeur doit donner son accord pour que le salarié dépose des jours de congés payés ou des jours de repos conventionnels rémunérés.

A défaut, en cas de refus ou à l'épuisement de ses jours de congés, l'employeur envoie une mise à pied en RAR à son salarié, suspend le contrat de travail sans salaire, puis le convoque après 3 jours de suspension.

Voici à disposition des employeurs [un modèle de suspension du contrat](#)\* réalisé par Pyxis -Avocats, comprenant la convocation à un entretien après 3 jours de suspension du contrat de travail.

Cet entretien devra faire l'objet d'un compte-rendu transmis par tous moyens au salariés (RAR, mail ou remise en main propre) qui mentionne le contenu de l'entretien (déclaration du salarié sur son obtention

Ecrit par le 18 mai 2026

du passe sanitaire, étude des postes disponibles non soumis à l'obligation du passe sanitaire, poursuite ou arrêt de la suspension du contrat de travail).

Pour la suite, il est conseillé d'attendre le 15 novembre 2021 pour entamer une éventuelle procédure de licenciement si notamment l'absence du salarié désorganise l'entreprise à tel point qu'un recrutement a été nécessaire pour pallier à son absence.

Pour toutes questions relatives, à la suite d'une procédure ou pour d'autres questions concrètes (quid des congés payés pendant la suspension du contrat, quid de l'ancienneté etc.) consultez un cabinet d'avocat pour une consultation juridique spécifique à votre entité.

(\* Nb le courrier qui suit n'est qu'un modèle, il n'a pas valeur de consultation juridique personnalisée, et il n'a vocation à s'appliquer qu'à des situations précises. Pour une analyse de votre situation particulière, vous pouvez en cas de besoin contacter un cabinet d'avocat.)

Véronique Marcel

---

## **Impôt sur les revenus 2020 : dans quels cas peut-on bénéficier d'un remboursement en 2021 ?**

Écrit par le 18 mai 2026



**À la suite de la déclaration de vos revenus 2020 et du calcul définitif de votre impôt sur le revenu, vous allez peut-être bénéficier prochainement d'un remboursement.**

### **Dans quels cas un remboursement est possible ?**

Deux situations peuvent donner lieu à un remboursement :

- vous avez droit à une restitution de réductions ou crédits d'impôt pour certaines dépenses effectuées en 2020 comme, par exemple, des dons, des dépenses d'emploi à domicile, de gardes d'enfants ou encore des investissements locatifs. Dans ce cas, le montant remboursé correspondra au solde des réductions et crédits d'impôt auxquels vous avez droit compte tenu de l'avance de 60 % qui vous a déjà été versée en janvier 2021 ;
- vos prélèvements à la source, effectués tout au long de l'année dernière, ont été supérieurs au montant final de votre impôt. Cela peut être le cas si, par exemple, vos revenus ont baissé et que vous ne l'avez pas signalé à l'administration fiscale ou si vous avez tardé à déclarer la naissance d'un enfant qui vous donne droit à une demi-part supplémentaire. Dans ce cas, le montant remboursé correspondra au trop-versé d'impôt prélevé à la source en 2020.

Ecrit par le 18 mai 2026

Le détail du calcul de votre impôt sera indiqué sur votre avis d'impôt, qui sera mis à votre disposition entre fin juillet et début septembre 2021, dans votre espace en ligne ou par courrier.

### **Quand aura lieu ce remboursement ?**

En cas de remboursement, celui-ci interviendra, dans la plupart des cas, soit le 20 juillet soit le 6 août 2021.

### **Comment s'effectuera le remboursement ?**

Le remboursement d'impôt sur les revenus par l'administration fiscale ne nécessite aucune démarche de votre part. Vous serez remboursé automatiquement :

- soit par virement si l'administration fiscale a connaissance de votre compte bancaire.

Les coordonnées bancaires connues de l'administration fiscale pour votre impôt sur les revenus sont consultables et modifiables dans votre espace particulier accessible sur [impots.gouv.fr](https://impots.gouv.fr), en utilisant le service « Gérer mon prélèvement à la source », rubrique « Mettre à jour vos coordonnées bancaires ». Si vous n'avez pas encore communiqué vos coordonnées bancaires à l'administration fiscale pensez à le faire, le virement constitue le moyen de remboursement le plus rapide et le plus sécurisé.

Ce virement portera le libellé 'REMB IMPOT REVENUS' sur votre relevé bancaire et sera indiqué comme provenant de 'DGFIP FINANCES PUBLIQUES'.

- soit par chèque si l'administration fiscale n'a pas connaissance de votre compte bancaire.

Ce chèque sera adressé à votre domicile dans les semaines qui viennent et pourra être encaissé directement auprès de votre banque. Pour vos prochains remboursements, vous devez renseigner ou modifier vos coordonnées bancaires en utilisant le service en ligne 'Gérer mon prélèvement à la source' de votre espace particulier sur [impots.gouv.fr](https://impots.gouv.fr).

---

## **Reconnaissance médico-sociale pour Axiome D.I.S.**

Ecrit par le 18 mai 2026



Membre du réseau d'expertise comptable [Axiome associés](#), le cabinet nîmois [Axiome D.I.S](#) vient d'obtenir la reconnaissance de sa spécialisation médico-sociale.

Ainsi, dans ce cadre ses experts-comptables, Marc Clouvel, Aurélie Camroux, David Campos, William Meddour et Christophe Mazet, ont obtenu chacun individuellement la reconnaissance par l'Ordre des Experts-Comptables de leur spécialisation sur le secteur Médico-Social.

« En effet, leur implication, leur travail et leur expertise sur ce secteur s'effectuent depuis de très nombreuses années déjà. Toutefois, une nouvelle étape est franchie par la reconnaissance, possible depuis peu par leurs pairs, de ce statut de spécialistes », se félicite Axiome.

Axiome D.I.S. est une société d'expertise-comptable et d'audit implantée sur Nîmes Ville Active. Son domaine d'intervention : les associations et mutuelles gestionnaires d'établissements sociaux et médico-sociaux pour lesquelles une équipe de 19 intervenants, entièrement spécialisés, réalise des missions d'expertise comptable, commissariat aux comptes, conseils, d'appui technique, d'audit et de veille réglementaire.

Leader régional et 42<sup>e</sup> cabinet national, Axiome associés regroupe pour sa part 50 associés et près de 330 collaborateurs, le groupe est implanté à Aigues-Mortes, Alès, Arles, Avignon, Béziers, Castelnau-le-Lez, Frontignan, Jacou, La-Grande-Motte, Le-Grau-du-Roi, Mèze, Montpellier, Narbonne, Nîmes, Perpignan, Tarascon, Thuir et maintenant Ducos dans les Antilles. En 2019, ce spécialiste de l'expertise comptable et

Écrit par le 18 mai 2026

du commissariat aux comptes en Occitanie et Provence a réalisé un chiffre d'affaires de 24M€.

## Peut-on interdire des tenues pas assez habillées au travail ?



**Pendant ces derniers mois et l'explosion du télétravail, bon nombre de personnes ont pris l'habitude de s'habiller avant tout confortablement. Alors que le retour partiel au bureau a sonné et que les températures commencent à grimper, certains salariés risquent donc d'être tentés de venir par exemple travailler en short et en tongs. Un comportement que l'employeur peut juger mal approprié avec l'activité professionnelle. Mais a-t-il le droit de faire quelque chose ?**

Ecrit par le 18 mai 2026

## Tenue vestimentaire des salariés : une liberté soumise à exception

En principe, un salarié est libre de s'habiller comme il le souhaite pour venir travailler.

Il s'agit en effet d'une liberté individuelle à laquelle l'employeur ne peut apporter des restrictions qu'à condition que celles-ci soient :

- justifiées par la nature de la tâche à accomplir ;
- proportionnées au but recherché.

En pratique, deux cas de figure peuvent ainsi aboutir à des restrictions : des impératifs d'hygiène ou de sécurité et l'image de l'entreprise.

## Tenue vestimentaire des salariés : zoom sur les restrictions envisageables

L'employeur ne court aucun risque à imposer une tenue de travail à ses salariés lorsqu'il existe des **raisons d'hygiène et de sécurité**. Par exemple une blouse dans le milieu médical ou des équipements de protection individuelle sur les chantiers. Il est même indispensable pour lui d'imposer une tenue protectrice et de veiller à ce que les salariés la portent. Particulièrement en été où ces derniers ont tendance à troquer les chaussures de sécurité, casques, vêtements de protection contre des tongs, shorts, chapeaux ou casquettes.

Si l'employeur souhaite imposer le port d'une tenue de travail ou d'un uniforme, il est préférable de le prévoir dans le contrat de travail, ainsi que dans le règlement intérieur ou dans une note de service. Rappelons d'ailleurs que, dans ce cas, c'est à lui de prendre en charge leur entretien.

Bien évidemment, en cette période de crise sanitaire, il existe un élément qui doit être obligatoirement porté et sur lequel l'entreprise ne doit pas transiger : le masque ! Il reste pour le moment obligatoire dans les lieux de travail partagés et clos. Il est recommandé de faire usage, *a minima*, d'un masque grand public de catégorie 1.

Des adaptations sont toutefois possibles. Par exemple pour les employés qui travaillent seuls dans un bureau.

Concernant l'autre cas de figure qui peut amener l'employeur à restreindre la liberté de ses salariés de se vêtir comme bon leur semble, à savoir **l'image de l'entreprise**, les choses sont un peu plus compliquées.

Il est en effet plus difficile d'apprécier les restrictions qui peuvent être imposées car elles dépendent de chaque entreprise et du personnel concerné.

Ainsi, il paraît justifié d'imposer des règles aux commerciaux, aux salariés en contact avec la clientèle.

Par exemple, la Cour de cassation a déjà jugé que le port d'un bermuda, s'agissant d'un salarié pouvant être en contact avec la clientèle, constitue une tenue vestimentaire incompatible avec ses fonctions et ses conditions de travail. De même pour une salariée d'une agence immobilière, elle aussi en contact avec la clientèle, il a été jugé que son employeur pouvait lui interdire de se présenter au travail en survêtement. En revanche, il paraît plus compliqué d'imposer des restrictions aux employés qui travaillent dans des

Écrit par le 18 mai 2026

bureaux et ne sont pas amenés à rencontrer des clients.

Dans tous les cas, l'employeur peut parfaitement exiger de ses salariés une tenue décente (il est logique d'interdire à un salarié se pointer au travail en maillot de bain !) et qui ne soit pas contraire aux bonnes mœurs.

Dernier point de vigilance pour l'employeur (et non des moindres) : le risque de discrimination. Si le port du short est autorisé pour les femmes, difficile de l'interdire aux hommes...

*Anne-Lise Castell. Juriste en droit social et rédactrice au sein des Éditions Tissot. pour RésoHebdoEco.*

Ecrit par le 18 mai 2026



Ecrit par le 18 mai 2026

## OLYMPUS DIGITAL CAMERA