



**5 questions suite aux annonces  
du Président de la République**

➤ **La vaccination est-elle obligatoire ?**

Le Président a annoncé que :

- Pour les clients, le pass sanitaire serait obligatoire pour les lieux de loisirs et de culture (21 juillet), puis dans les cafés, hôtels, restaurants, centre commerciaux et transports longue distance (août)
- Pour les travailleurs, la vaccination sera rendue obligatoire pour les personnels soignants et non-soignants des hôpitaux, des cliniques, des maisons de retraite, des établissements pour personnes en situation de handicap, pour tous les professionnels ou bénévoles qui travaillent au contact des personnes âgées ou fragiles, y compris à domicile.

➤ **Peut-on licencier un salarié qui n'est pas vacciné ?**

La vaccination reposait sur le volontariat et le secret médical.

La donne a changé.

Pédagogie, pédagogie et pédagogie, tel doit être le leitmotiv avant d'envisager un licenciement pour les salariés.

A défaut de convaincre, une rupture peut être envisagée.

Le salarié non vacciné travaillant dans un secteur où la vaccination est requise sera dans l'impossibilité d'exercer son contrat de travail au même titre qu'un salarié qui doit utiliser son véhicule au quotidien et dont le permis de conduire est suspendu.

Le licenciement ne sera donc pas disciplinaire.

➤ **La vaccination obligatoire est-elle limitée aux soignants. Hors du secteur sanitaire, puis-je l'imposer ?**

Une ligne politique a été tracée par le Président, reste à lui donner une traduction concrète dans la Loi.

Celle-ci est annoncée pour le 15 septembre et devra passer outre par le Parlement par le Conseil constitutionnel.

A date, nous n'avons pas le périmètre précis de l'obligation vaccinale mais nous pouvons comprendre qu'elle pourrait être étendue au-delà du secteur sanitaire stricto sensu et notamment dans les transports collectifs.

Hors du champ qui sera définie par la Loi, le vaccin ne pourra pas être imposé.

➤ **La vaccination étant obligatoire, mon salarié peut-il s'absenter de son poste pour aller se faire vacciner ?**

L'employeur serait mal venu de reprocher à son salarié de lui refuser une autorisation d'absence (non payée) pour aller se faire vacciner et d'engager une procédure de rupture du contrat de travail ultérieure.

Dans le cadre d'un dialogue de proximité, l'employeur et le salarié doivent trouver un consensus pour permettre au salarié de prendre le créneau de vaccination possible sans désorganiser le service.

➤ **J'ai des doutes sur le document qui m'est présenté par mon salarié. Que puis-je faire ?**

Dans notre pratique, nous avons déjà partagé le constat que certains pouvaient présenter de faux résultats de dépistage.

L'utilisation de l'application TousAntiCovid permet certainement de limiter les cas de faux.

Dans tous les cas, il convient d'inciter les salariés à l'utiliser.