

Attention au refus de vaccination obligatoire



Par Isabelle Dupin, juriste

Contestant la légitimité de la rupture, le salarié arguait que cette vaccination l'exposait à un risque de sclérose en plaques, de sorte qu'il était en droit de s'y opposer.

En ce sens, il s'appuyait sur la jurisprudence de la Cour de cassation sur les accidents du travail et celle du Conseil d'Etat sur la responsabilité de l'Etat.

La Cour de cassation a balayé cette argumentation en jugeant que lorsque la réglementation applicable à l'exercice d'une activité professionnelle rend un vaccin obligatoire quel qu'il soit, hépatite B, diphtérie, tétanos, poliomyélite, etc, le salarié n'est pas en droit de s'y opposer dès lors que le médecin du travail a estimé, qu'en fonction des caractéristiques du poste occupé, il est exposé à un risque de contamination.

Seule la production d'un avis médical de contre-indication à la vaccination peut permettre au salarié de justifier sa position. A défaut, tout refus justifie le licenciement.

Dans un arrêt du 11 juillet 2012, la cour de cassation a jugé pour la 1^{re} fois que le refus de subir une vaccination obligatoire prescrite par le médecin du travail est une cause de licenciement sauf contre indication médicale présentée par le salarié.

L'affaire concernait un employé des pompes funèbres ayant refusé de se soumettre à la vaccination contre l'hépatite B prescrite par le médecin du travail en application d'un arrêté la rendant obligatoire pour les salariés de ces entreprises.

L'employeur avait donc licencié le salarié.

ACTUALITES

Soutien aux réseaux

le Samedi 14 Avril 2012 étaient organisées les 8^e rencontres SEP à Besançon Micropolis sous l'égide du Pr Lucien Rumbach, du service de neurologie de Besançon et du réseau Franche comté. Plus de 230 participants ont assisté à un programme d'information de grande qualité.