

Madame, Monsieur,

Cette consultation a pour but de vous renseigner sur l'état du droit, en ce qui concerne les diverses pressions que vous subissez sur votre lieu de travail, à propos de la vaccination obligatoire, telle que prévue par l'article 12 de la loi numéro 2021-1040 du 5 août 2021.

Il est important de noter que l'Agence Européenne des Médicaments (E.M.A) a donné une autorisation de mise sur le marché aux fabricants en procédure accélérée.

L'Agence précise que cette mise sur le marché a un caractère conditionnel.

Ladite agence parle « d'essai clinique » notion définie par la directive 2001/20/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 avril 2001. Selon ce texte, un essai clinique est « une investigation menée chez l'homme, afin de déterminer ou de confirmer les effets cliniques, pharmacologiques et/ou les autres effets pharmacodynamiques d'un ou de plusieurs médicaments expérimentaux dans le but de s'assurer de leur innocuité et/ou efficacité ».

Pfizer, Moderna, Astrazeneca et Johnson et Johnson sont en phase expérimentale et l'autorisation de mise sur le marché est conditionnelle.

Le vaccin dit « classique » consiste à injecter un virus inactivé ou atténué afin que le corps apprenne à s'en défendre. La technique de l'ARN messager étant nouvelle, et au vu d'un bilan coût-avantages, il est plus que légitime de s'interroger sur les effets de ce type de traitement.

Il n'est pas sans rappeler que le Jugement du Tribunal militaire américain de Nuremberg des 19 et 20 août 1947 établit comme principe juridique le consentement éclairé du sujet.

Et conséquemment à cela, le Pacte International sur les droits civils et politiques adoptés par l'Assemblée Générale des Nations Unies le 16 décembre 1966 prévoit à son tour qu'il est « *interdit de soumettre une personne sans son libre consentement à une expérience médicale ou scientifique* ».

A titre liminaire, les notes de services sont dépourvues de valeur juridique, et n'ont pas de caractère contraignant.

Il convient de rappeler les dispositions du Code du Travail.

Il ne peut y avoir de discrimination à l'égard d'un salarié à propos de son état de santé.

L'article L1132-1 du Code du Travail dispose que :

*« (...) Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, (...) en raison de son état de santé ».*

L'employeur ne peut pas interroger le salarié sur son état de santé sans violer le principe du secret médical.

En effet, l'article L1110-4 du Code de la Santé Publique énonce que :

*« 1. Toute personne prise en charge par un professionnel de santé, un établissement ou service, un professionnel ou organisme concourant à la prévention ou aux soins dont les conditions d'exercice ou les activités sont régies par le présent code, le service de santé des armées, un professionnel du secteur médico-social ou social ou un établissement ou service social et médico-social mentionné au I de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles a droit au respect de sa vie privée et du secret des informations la concernant ».*

Le secret médical est donc inviolable.

Tout ce qui a trait à la santé dans le cadre d'une relation de travail salariée, doit passer par la Médecine du Travail. L'employeur peut faire une demande d'examen par le Médecin du Travail indépendamment des examens périodiques, comme prévu par l'article R4624-17 du Code du Travail :

*« Tout travailleur dont l'état de santé, l'âge, les conditions de travail ou les risques professionnels auxquels il est exposé le nécessitent, notamment les travailleurs handicapés, les travailleurs qui déclarent être titulaires d'une pension d'invalidité et les travailleurs de nuit mentionnés à l'article L. 3122-5, bénéficie, à l'issue de la visite d'information et de prévention, de modalités de suivi adaptées déterminées dans le cadre du protocole écrit prévu au troisième alinéa de l'article L. 4624-1, selon une périodicité qui n'excède pas une durée de trois ans ».*

Au vu de de points exposés ci-dessus, en considération des éléments de faits et de droit, il appartient à l'employeur de bien vouloir communiquer par écrit les raisons de droit et de fait qui l'amènent à interdire l'accès des salariés sur le lieu de travail.

Si l'employeur souhaite convoquer le salarié pour suspendre le contrat de travail, il convient de respecter les prescriptions de l'article L 1332-1 et suivants du Code du Travail.

La demande exercée sur le salarié est une pression d'ordre psychologique. Si ce type de question se renouvelle à propos de l'état de santé du salarié, cela constitue des faits de harcèlement moral, au titre de l'article L 1152-2 du Code du travail :

*« Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés ».*

Et il est de la responsabilité de l'employeur d'assurer la sécurité et de protéger la santé physique et mentale des travailleurs :

Article L4121-1 du code du travail :

*« L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.*

*« Ces mesures comprennent :*

*« 1° Des actions de prévention des risques professionnels, y compris ceux mentionnés à l'article L. 4161-1 ;*

*« 2° Des actions d'information et de formation ;*

*« 3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.*

*« L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes ».*