

## Vaccinations obligatoires

# Refuser une vaccination rendue obligatoire par la réglementation applicable à l'entreprise justifie le licenciement

(Cass. soc., 11 juil. 2012, n° 10-27.888)

**D**ans l'arrêt du 11 juillet dernier, la Cour de cassation considère que le licenciement d'un salarié ayant refusé le vaccin contre l'hépatite B rendu obligatoire par la réglementation applicable à l'entreprise est justifié. Seule une contre-indication médicale pourrait être de nature à justifier un tel refus. Il s'agit, à notre connaissance, d'une solution inédite.

On rappellera ici que la vaccination des salariés contre l'hépatite B est rendue obligatoire dans un certain nombre de cas. En particulier, le Code de la Santé publique (CSP, art. L. 3111-4) et l'arrêt du 15 mars 1991<sup>1</sup>, rendent obligatoire ce vaccin, pour le personnel exerçant, notamment dans les établissements ou organismes publics ou privés de prévention ou de soins, exposés à un risque de contamination.

Dans l'arrêt du 11 juillet, pour la première fois semble-t-il, la Cour de cassation a ainsi jugé que le refus d'un salarié de subir une vaccination obligatoire, prescrite par le médecin du travail, est une cause de licenciement, sauf contre-indication médicale présentée par le salarié.

Dans cette affaire, un salarié, employé dans une entreprise de pompes funèbres, refuse de se soumettre à la vaccination contre l'hépatite B, prescrite par le médecin du travail en application de

<sup>1</sup>Pour rappel, les Services de santé au travail sont visés par l'arrêt.

l'arrêt précité la rendant obligatoire, et de la Convention collective des pompes funèbres l'imposant également.

### Licenciement pour cause réelle et sérieuse

Suite au refus répété du salarié, l'employeur avait décidé de le licencier pour cause réelle et sérieuse.

Le salarié a, dès lors, contesté la légitimité de la rupture de son contrat de travail en invoquant notamment que cette vaccination l'exposait à un risque de développer une maladie grave (la sclérose en plaques), de sorte qu'il était en droit de s'y opposer.

*« dès lors que la réglementation en vigueur rend obligatoires certains vaccins (...), le salarié n'est pas en droit de s'y opposer. »*

On précisera ici que la Cour de cassation a admis par le passé qu'une sclérose en plaques développée plusieurs années après un vaccin contre l'hépatite B injecté en milieu professionnel puisse être prise en charge, au titre de la législation sur les accidents du travail (Cass. civ., 10 déc. 2009, n° 08-20.539).

Le Conseil d'Etat a aussi retenu la responsabilité de l'Etat à l'égard d'une aide-soignante, qui a développé cette pathologie dans un délai bref suivant l'injection (CE, 10 avr. 2009, n° 296630).

Mais, en l'espèce, les arguments du salarié n'ont pas été retenus : il est débouté de sa demande. La Cour de cassation énonce ainsi *"qu'après avoir justement retenu que la réglementation applicable à l'entreprise de pompes funèbres imposait la vaccination des salariés exerçant des fonctions les exposant au risque de la maladie considérée, la cour d'appel, qui a constaté la prescription de cette vaccination par le médecin du travail et l'absence de contre-indication médicale de nature à justifier le refus du salarié, en a exactement déduit que celui-ci ne pouvait s'y opposer"*.

Autrement dit, dès lors que la réglementation en vigueur rend obligatoires certains vaccins pour certaines activités professionnelles, et que le médecin du travail apprécie individuellement le risque en fonction des caractéristiques du poste, le salarié n'est pas en droit de s'y opposer. Seul un avis médical de contre-indication à la vaccination permet au salarié de justifier sa position.

Dans ce cas, il revient au médecin du travail de déterminer s'il y a lieu de proposer un changement d'affectation (A. du 6 nov. 2007).

In fine, on retiendra qu'à défaut de contre-indication médicale, le refus de se soumettre à une vaccination obligatoire est susceptible d'amener l'employeur à licencier l'intéressé pour cause réelle et sérieuse.

## ■ AGENDA

**5-6-7 septembre 2012**  
**47<sup>ème</sup> Congrès de la SELF**  
**Innovation et travail - Sens et valeurs du changement**  
 Espace Tête d'Or - Lyon

**11 septembre 2012**  
**Cisme - Commission paritaire nationale de branche**  
 10 rue de la Rosière - Paris 15<sup>e</sup>

**12 septembre 2012**  
**Cisme - Conseil d'Administration**  
 10 rue de la Rosière - Paris 15<sup>e</sup>

**13 septembre 2012 - 10h00-12h15**  
**Cisme - Réunion technique**  
 Salons Hoche - 9 av. Hoche - Paris 8<sup>e</sup>

**13 septembre 2012 - 14h00-16h30**  
**Cisme - Commission d'Etude**  
 Salons Hoche - 9 av. Hoche - Paris 8<sup>e</sup>

**14 septembre 2012**  
**Systematic review workshop "Bridging the gap"**  
 Université de Bologne (Italie)

**12 octobre 2012**  
**EVREST et les enjeux actuels de Santé au travail**  
**Un observatoire, un réseau, une dynamique**  
 Asiem - Paris 7<sup>e</sup>

**23 et 24 octobre 2012**  
**Cisme - 49<sup>èmes</sup> Journées Santé-Travail**  
 Grand Hôtel - 2 rue Scribe - Paris 9<sup>e</sup>

**22-23-24 novembre 2012**  
**Le Congrès du sommeil**  
 Palais des Congrès - Bordeaux

**7 décembre 2012**  
**Journée Nationale des Intervenants en Prévention de Services Intereprises de Santé au Travail (SIST)**  
 Cramif - Paris 19<sup>e</sup>

**13 décembre 2012**  
**Les Ateliers du Cisme**  
 Amiens



plus sur le site  
[www.cisme.org](http://www.cisme.org)