

Des firmes américaines rendent le vaccin obligatoire pour certains salariés



Certains salariés intervenant dans les établissements en contact avec le public où le pass sanitaire [lié au Covid-19] est exigé doivent depuis lundi en présenter un à leur employeur. Les obligations imposées aux salariés, établies par la loi et les contrats de travail, varient selon les secteurs d'activité.

L'actualité de la question

Depuis [la fin du mois d'août 2021], 2 millions de salariés intervenant dans les établissements où le pass sanitaire est demandé au public doivent également présenter le document à leur employeur, s'ils sont en contact avec les usagers. Cette obligation découle de la loi du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire.

Cette mesure concerne les lieux culturels, les bars et les restaurants, les transports de longue distance ainsi que certains centres commerciaux. En cas d'absence de pass sanitaire, le salarié ne peut plus exercer son activité : il peut poser des jours de repos ou l'employeur peut suspendre son contrat de travail jusqu'à régularisation de la situation, explique le ministère du Travail sur son site.

Aux États-Unis, des entreprises ont annoncé ces dernières semaines qu'elles allaient exiger de certains de leurs salariés qu'ils soient vaccinés contre le Covid-19, comme la chaîne de pharmacies CVS, l'entreprise The Walt Disney Company ou encore la chaîne de supermarchés Walmart.

Les obligations générales des salariés

Les salariés ont des droits et des obligations. Certains sont établis dans le Code du travail, d'autres sont définis dans les conventions collectives propres à chaque secteur, les accords d'entreprises, ainsi que dans [le contrat de travail](#) signé par le salarié et l'employeur. L'employeur est tenu de fournir un travail dans le cadre de l'horaire établi et de verser le salaire correspondant au travail effectué. Le salarié doit, lui, observer les horaires de travail et ne pas faire de concurrence déloyale à son employeur. **La principale caractéristique de la relation de travail entre employeur et salarié est le lien de subordination**, explique Vie-publique.fr, un site d'information dépendant des services du Premier ministre. Dans un article publié en 1995, l'économiste américain Oliver Hart relie les fondements de l'autorité à la propriété. Il explique que le salarié est dépendant de l'employeur, car **ce dernier peut le priver de l'usage des moyens de production, alors que l'inverse n'est pas vrai**.

Les obligations liées à certains métiers

Certaines professions sont soumises à des obligations spécifiques. Selon la loi dite Le Pors, de 1983, **les fonctionnaires sont tenus d'exercer leurs fonctions « avec dignité, impartialité, intégrité et probité »**. Ils doivent également respecter le principe de laïcité. Dans certains secteurs, comme la construction, les employeurs ont l'obligation de fournir [des équipements de protection individuelle](#) et les salariés l'obligation de les porter, comme l'exige le Code du travail. Des entreprises peuvent aussi demander, dans le contrat de travail ou le règlement intérieur, à leurs salariés de porter un uniforme ou d'avoir une tenue irréprochable, comme dans le secteur du luxe. **Certaines professions sont soumises à des obligations déontologiques : les avocats, par exemple, doivent maintenir le secret professionnel relatif aux dossiers de leurs clients.**

Selon l'institut national de statistiques Insee, 87,5 % des personnes en emploi en France étaient salariées en 2020, le reste étant des travailleurs indépendants. Ceux-ci ne sont pas liés par un contrat de travail avec l'entreprise ou la personne pour laquelle ils exécutent leurs missions. Ils ne sont donc pas soumis aux mêmes obligations. « Il n'existe pas de lien de subordination entre le donneur d'ouvrage et le travailleur indépendant », précise Service-public.fr, le site de l'administration française.

Les professionnels de santé

Les professionnels de santé sont tenus à des obligations particulières, qui sont spécifiées dans le Code de la santé publique. Ce texte précise que la vaccination contre quatre maladies (hépatite B, diphtérie, tétanos et poliomyélite) est obligatoire pour toute « 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 ». S’y ajoute désormais [l’obligation vaccinale contre le Covid-19](#) pour les personnels des établissements de soins, médico-sociaux et sociaux. Ceux-ci doivent apporter la preuve de leur vaccination d’ici le 16 octobre. Les médecins, indépendants ou salariés, sont également soumis au **Code de déontologie médicale, dont l’un des premiers principes est le respect du secret professionnel**.

Les contestations par les salariés

Lorsqu’un salarié ne respecte pas une obligation établie dans la loi ou le contrat de travail, son employeur peut prendre des sanctions à son encontre, voire engager une procédure de licenciement. Certains syndicats français (CGT, FO, CFE-CGC, etc.) se sont mobilisés contre l’exigence de pass sanitaire pour les salariés d’entreprises au contact du public et contre les sanctions pouvant découler du [non-respect de cette règle](#). Dans le secteur public, c’est le tribunal administratif qui est chargé de régler des litiges entre salariés et employeurs, tandis que dans le secteur privé, **l’une des deux parties peut saisir le conseil des prud’hommes**. C’est ce qu’avait fait une ancienne salariée employée de la crèche Baby Loup dans les Yvelines, licenciée en 2008 pour avoir porté un voile alors que le règlement intérieur de l’établissement précisait que le principe de la liberté de conscience et de religion de chacun des membres du personnel ne pouvait faire obstacle aux principes de laïcité et de neutralité. Après plusieurs étapes judiciaires, la Cour de cassation, la plus haute juridiction judiciaire en France, a confirmé en 2014 le licenciement de la salariée.

Pour aller plus loin

LES OBLIGATIONS DES EMPLOYEURS Les employeurs sont eux aussi soumis à des obligations, en particulier celle d’assurer la santé et la sécurité de leurs employés. Dans un article publié sur son site, l’agence de recrutement numérique Bruce résume les principales obligations concernant les employeurs à chaque étape d’une relation de travail avec un salarié : lors du recrutement, de la rédaction du contrat de travail, durant le contrat et lors de la rupture de celui-ci.

→ [Lire l’article](#).

TELETRAVAIL

Le « nombre minimal de jours » en télétravail dans les entreprises, préconisé par l’État dans le cadre de la crise sanitaire du Covid-19, n’est plus en vigueur depuis mardi. Selon une enquête publiée lundi par la Dares, le service des statistiques du ministère du Travail, **au 31 juillet, 22 % des salariés interrogés travaillaient dans une entreprise qui leur imposait au moins un jour de télétravail par semaine**. Le magazine économique Capital décrit dans un article les droits et obligations des employeurs et des salariés en télétravail.

→ [Lire l’article](#).

Source : d’après <https://www.brief.eco/>