



VACCIN ET DROIT DU TRAVAIL

AGEFI - 10.08.2021

LA SUISSE EST CONFRONTÉE À UN PROBLÈME DE RICHES : LE NOMBRE DE CANDIDATS AU VACCIN STAGNE. OR, LES CAS D'INFECTION AU COVID-19 CONNAISSENT DEPUIS QUELQUES SEMAINES UNE ENVOLÉE SPECTACULAIRE, FAISANT CRAINDRE DE NOUVELLES MESURES RESTRICTIVES. DANS CES CIRCONSTANCES, LA POSITION DE L'EMPLOYEUR EST PLUS QUE JAMAIS DÉLICATE : IL LUI INCOMBE EN EFFET D'ASSURER LA PROTECTION DE LA SANTÉ DES COLLABORATEURS TOUT EN RESPECTANT LEURS LIBERTÉS INDIVIDUELLES, AVEC POUR TOILE DE FOND LA NÉCESSAIRE SAUVEGARDE DES INTÉRÊTS DE L'ENTREPRISE.

La loi permet à l'employeur de donner des directives générales et des instructions particulières sur l'exécution du travail, sous réserve de garantir la protection de la personnalité des travailleurs. Selon la doctrine, la protection de la personnalité comprend tous les biens personnels du collaborateur qui sont inséparables de son être physique et moral et de sa qualité de membre de la société. Cela inclut la liberté personnelle, qui protège entre autres l'intangibilité du corps humain. Dès lors, en l'absence de vaccination obligatoire au sens de la loi sur les épidémies, l'employeur ne peut valablement se substituer au législateur en imposant la vaccination au sein de son entreprise.

Sur le plan de la collecte des données vaccinales, on relèvera que les informations relatives à l'état de santé des collaborateurs constituent des données sensibles. En règle générale, l'employeur ne peut consulter le dossier médical des travailleurs. Il n'est donc a fortiori pas en mesure de s'enquérir du statut vaccinal, ce d'autant que le lien avec l'exécution de la prestation de travail fait ordinairement défaut. L'employeur aurait tout au plus la possibilité de réaliser un sondage sur une base volontaire en garantissant scrupuleusement l'anonymat. Cette analyse s'applique mutatis mutandis aux entretiens d'embauche. Les questions relatives à la vaccination sont tout bonnement illicites puisqu'elles ne sont pas en

relation avec l'aptitude du candidat à répondre aux qualifications requises.

Certes, tout principe connaît des exceptions. Une approche différente pourrait par exemple être retenue dans le domaine de la santé, du moins lorsque les travailleurs sont en contact rapproché avec des patients particulièrement vulnérables. Lorsque le poste l'exige, l'employeur serait ainsi légitimé à connaître le statut vaccinal des employés et à interroger les candidats. En tout état de cause, les exceptions ne doivent être admises que de manière extrêmement restrictive.