

La délicate question du vaccin en entreprise

SANTÉ Les sociétés suisses peuvent-elles obliger leurs employés à se vacciner? Ou du moins les encourager? La vaccination est dans tous les cas un sujet clivant, que les employeurs doivent aborder avec prudence

JULIE EIGENMANN
@JulieEigenmann

«Et toi, tu vas te faire vacciner?» La question commence à être aussi courante que le fameux «J'espère que vous allez bien en cette période difficile» qui agrémente nos e-mails professionnels.

Mais dans le monde professionnel justement, si les interrogations autour de la vaccination sont parfois déjà sur la table, il n'existe pas de recommandations du Secrétariat d'Etat à l'économie. Le Conseil fédéral n'a pas non plus mentionné cette question dans son point presse de mercredi. Et pour l'instant, rappelle l'Office fédéral de la santé publique, la vaccination est destinée à un groupe cible spécifique (par exemple, les personnes particulièrement vulnérables).

«Recommandation chaleureuse»

Certaines directions d'entreprises et organisations y réfléchissent pourtant déjà, à l'image de Samir Chercher, directeur général de Cursus Formation, centre pour la formation continue en Suisse romande qui compte une trentaine de collaborateurs et environ 300 formateurs. «Nous avons une responsabilité par rapport aux participants de nos formations, qui sont environ 2000 par année», note-t-il.

Ainsi, la direction a décidé de «recommander chaleureusement la vaccination» à ses collaborateurs et formateurs. «Nous accepterons tout à fait que certains refusent de se faire vacciner, développe Samir Chercher. Mais dans l'idée, il faudrait qu'ils puissent être transparents sur ce choix, sans bien sûr être stigmatisés pour autant.»

Encourager au vaccin donc, et non contraindre. Mais une entreprise peut-elle forcer ses employés à se faire vacciner? «Il n'y a pas de disposition légale ou de jurisprudence précise, répond Jean-Philippe Dunand, avocat

et professeur de droit du travail à l'Université de Neuchâtel. Nous devons donc interpréter les règles générales et transposer la pratique qui prévaut pour la grippe, mais la situation est différente et plusieurs intérêts contradictoires se rencontrent».

Les limites des entreprises

En effet, d'un côté, l'employeur a l'obligation de protéger la santé de ses employés et le droit de donner des directives. Mais de l'autre, il faut tenir compte de la protection de la personnalité des employés et des règles qui prévalent en matière de traitement de données sensibles. «L'employeur doit fonder l'obligation de se faire vacciner sur un motif justificatif (intérêt public ou privé prépondérant ou consentement du travailleur). S'agissant de l'intérêt public, il revient à mon avis aux autorités fédérales et cantonales compétentes, et non aux employeurs, de décréter une obligation de vaccination. Il est par ailleurs illusoire d'obtenir un consentement libre et explicite de l'employé vu le lien de subordination envers son employeur.»

Jean-Philippe Dunand ajoute: «L'employeur devrait en outre s'assurer que l'obligation de se faire vacciner est proportionnée, à savoir qu'elle est strictement nécessaire et qu'elle constitue la mesure la moins intrusive possible.»

Aucun problème cependant à ce que l'employeur encourage la vaccination. «Mais sans vérifier ensuite que tel ou tel employé a été vacciné», prévient Jean-Philippe Dunand, évoquant là aussi la protection des données médicales.

Qu'en pensent patrons et syndicats? Du côté des syndicats, on ne donne pas de réponse généralisée. «Cette question doit se régler dans les branches en tenant compte des risques et de la proportionnalité», développe Benoît Gaillard, porte-parole de l'Union syndicale suisse.



Certaines entreprises et organisations réfléchissent déjà à la question de la vaccination de leurs employés. (ARTISTGNDPHOTOGRAPHY/E+)

Le droit des employés à décider pour eux-mêmes doit être préservé, notamment en cherchant des solutions négociées entre partenaires sociaux.» Pour les patrons, il est clair que «sachant que c'est une atteinte corporelle, elle nécessite le consentement de

«On ne peut pas en tant que direction faire l'impasse sur la question du vaccin»

CATHRINE MATHEY,
PSYCHOLOGUE DU TRAVAIL

la personne», note Marco Taddei, responsable romand de l'Union patronale suisse. Mais il précise que les associations économiques recommanderont ce vaccin: «Il y a une volonté de participer à cet effort commun.»

La thématique est délicate et clivante, sans aucun doute. Faut-il vraiment l'aborder dans le cadre du travail? Cathrine Mathey estime que oui. «De prime abord cela relève de la sphère privée, concède la psychologue du travail, spécialiste des questions de santé et qui exerce dans le bureau Expertise RH à Sion. Mais la pandémie a un fort impact sur la vie des entreprises et sur la santé des collaborateurs. On ne peut pas en tant que direction faire l'im-

pas sur la question du vaccin. Il vaut mieux informer les collaborateurs que de laisser courir des rumeurs.»

Ne pas juger

Communiquer, oui, mais pas n'importe comment. Cathrine Mathey suggère d'informer sur la position de l'entreprise par rapport au vaccin. Et de s'adresser aux collaborateurs avec mesure: «La direction peut relever qu'elle sait que ce thème est éminemment personnel, mais qu'il concerne aussi la gestion des entreprises et que c'est pour cette raison qu'elle se permet d'en parler. Elle peut aussi faire un résumé de ce qu'on sait aujourd'hui sur ces vaccins.»

Pour la spécialiste, quelle que soit la position de l'entreprise, il faut qu'elle communique. Ses recommandations concernant la vaccination, mais aussi que personne ne peut être vacciné contre son gré. Elle devrait également appeler au non-jugement du choix de ses collègues: «Nous ne sommes pas censés connaître le parcours de vie de chacun qui le poussera à prendre telle ou telle décision», souligne-t-elle.

Dans le milieu médical, la situation est différente: «Dans les établissements où l'objectif est de protéger la santé des patients, l'intérêt public est manifeste pour le personnel soignant», note l'avocat Jean-Philippe Dunand, rappelant cependant qu'une partie du personnel de santé n'est pas vaccinée contre la grippe, ce qui est pourtant recommandé.

Maddalena di Meo, directrice de Firstmed, est confrontée à ces particularités. Dans son école de cours de 1er secours et samaritains dispensés en Suisse romande, ses 85 collaborateurs sont issus du domaine de la santé.

Ainsi, Maddalena di Meo leur a fait parvenir un sondage pour savoir qui pensait se faire vacciner. Des réponses qui pouvaient lui être communiquées en privé. «Savoir si une majorité de l'équipe sera vaccinée ou non permettra de voir par exemple si une reprise en présentiel est envisageable par la suite», détaille-t-elle.

Si la directrice a fait savoir qu'elle était favorable au vaccin et se ferait vacciner en temps voulu, «chacun est libre d'avoir son opinion et j'ai insisté sur le fait que la démarche était bienveillante, précise-t-elle. La réponse ne changera ni ma vision de mon équipe ni quoi que ce soit dans leur travail.»

Et surtout, surtout, le vaccin ne change pas tout, rappelle celle qui a eu une première carrière comme infirmière: «Il n'annule pas l'importance des gestes barrières et ne signifie pas un retour à la normale!» ■