

ANNEXE : Vaccination par les services de santé au travail – Questions-Réponses du ministère du Travail du 25 février 2021

Dans quelles conditions s'effectue la vaccination auprès des services de santé au travail ? Quel public est concerné par cette campagne de vaccination ? Quelle est la position de l'employeur vis-à-vis de la vaccination ?

Dans le cadre de leurs missions, les services de santé au travail participent à la lutte contre la propagation de la Covid-19, notamment par la participation aux actions de dépistage et de vaccination définies par l'État ([ordonnance n° 2020-1502 du 2 décembre 2020](#) et [ordonnance n° 2021-135 du 10 février 2021](#)).

Les modalités de participation des services de santé au travail à la stratégie vaccinale sont définies par le [Protocole pour la vaccination par les médecins du travail au moyen du vaccin AstraZeneca \(AZ\)](#)

Les services de santé au travail peuvent-ils vacciner ?

Oui. Conformément aux recommandations du 2 février 2021 de la Haute autorité de santé, **à compter du 25 février 2021**, le vaccin AstraZeneca est utilisé pour la vaccination des personnes de 50 à 64 ans inclus atteintes de comorbidités. [Consulter la liste des comorbidités sur le site du Ministère de la santé](#)

À l'instar des médecins de ville, les médecins du travail ont désormais la possibilité de vacciner des salariés volontaires des entreprises adhérentes qui font partie de ce public. Ils se procureront le vaccin AstraZeneca auprès d'une officine référente de leur choix. Les médecins du travail s'intègrent ainsi dans la campagne vaccinale nationale organisée par les autorités sanitaires. Ils doivent donc respecter la priorisation des publics cibles ainsi que les règles déontologiques s'appliquant à tout acte de vaccination (respect du consentement de la personne, du secret médical, etc.).

Qui prend en charge les coûts de vaccination ?

La cotisation versée annuellement au service de santé au travail interentreprises couvre l'ensemble des visites nécessaires. Par conséquent, le rendez-vous vaccinal n'engendre aucune charge financière supplémentaire pour l'employeur.

Les vaccins sont fournis gratuitement par l'État. Les services de santé au travail mettent à la disposition de la campagne vaccinale leurs ressources en termes de professionnels de santé et de logistique.

Quand le salarié contacte le service de santé au travail pour être vacciné, doit-il justifier de sa pathologie lors de sa visite vaccinale avec son dossier médical ou un justificatif du médecin qui le suit ou un autre moyen ?

Le salarié souhaitant bénéficier d'une vaccination en priorité doit répondre aux conditions de la stratégie nationale : personnes de 50 à 64 ans inclus, atteintes de comorbidités à ce stade de la campagne. En règle générale, le médecin du travail connaît l'état de santé du salarié. Si ce n'est pas le cas, il est effectivement souhaitable que le salarié amène les documents justifiant de sa pathologie. Le médecin du travail doit vérifier l'éligibilité du salarié à la vaccination.

Le médecin du travail a-t-il le droit d'informer l'employeur des salariés vaccinés ?

Non. Tout est mis en oeuvre pour le respect de la confidentialité des vaccinations vis-à-vis des employeurs. Les dispositions relatives au secret médical s'appliquent aux services de santé au travail (L. 1110-4, R. 4127-4 et R. 4127-95 du code de la santé publique). Le secret couvre tout ce qui est venu à la connaissance du médecin dans l'exercice de sa profession, c'est-à-dire non seulement ce qui lui a été confié, mais aussi ce qu'il a vu, entendu ou compris. Le fait pour un médecin d'être lié dans son exercice professionnel par un contrat ou un statut à une administration, une collectivité ou tout autre organisme public ou privé n'enlève rien à ses devoirs professionnels et en particulier à ses obligations concernant le secret professionnel et l'indépendance de ses décisions.

Le médecin du travail peut-il contacter les salariés qu'il a identifiés comme souffrant d'une pathologie ciblée à l'occasion d'une précédente visite pour leur proposer la vaccination ?

La vaccination doit être proposée aux salariés de manière à leur laisser le choix absolu du recours ou du non-recours à la vaccination et, le cas échéant, du médecin auquel ils s'adressent. Les salariés peuvent par exemple tout à fait choisir d'être vaccinés par leur médecin traitant.

Si le médecin a identifié les patients qui seraient susceptibles d'être concernés, il est envisageable que le service de santé au travail les contacte directement pour les informer de cette possibilité.

Quelles sont les modalités d'information des salariés de la possibilité d'être vaccinés par le service de santé au travail de leur entreprise ?

Les employeurs sont encouragés à diffuser l'information à leurs salariés de la possibilité d'être vaccinés par le service de santé au travail de l'entreprise lorsque cette possibilité existe. Cette information doit être diffusée à l'ensemble des salariés quel que soit leur âge, tout en faisant mention du ciblage de la stratégie nationale (personnes de 50 à 64 ans inclus atteintes de comorbidités à ce stade de la campagne).

Une information peut également être diffusée par le service de santé au travail qui peut cibler les salariés susceptibles d'être concernés (cf question précédente).

En tout état de cause, cette information doit indiquer de manière explicite que cette vaccination repose sur le principe du volontariat et s'inscrit dans la campagne de vaccination définie par les pouvoirs publics.

Le salarié peut-il refuser d'être vacciné ?

Oui. Le salarié peut toujours refuser et ce refus ne doit emporter aucune conséquence. Le caractère obligatoire ou simplement recommandé d'une vaccination professionnelle est défini par le ministère de la santé après avis de la Haute autorité de santé, conformément à l'article L. 3111-4 du code de la santé publique. S'agissant de la Covid-19, le caractère obligatoire n'a pas été retenu. Dès lors, le médecin du travail doit, comme le médecin traitant, obtenir le consentement éclairé du salarié avant de pratiquer l'acte vaccinal notamment par le biais d'un entretien médical avec celui-ci, avant la première injection (articles R. 4127-35 et 36 du code de la santé publique).

L'employeur ne peut donc exiger d'un salarié qu'il soit couvert par une vaccination recommandée. L'employeur ne peut être destinataire d'aucune information sur le statut vaccinal du salarié, ni sur son acceptation ou son refus de la vaccination. Aucune conséquence ne peut être tirée par l'employeur du seul refus du vaccin par le salarié. À fortiori, aucune sanction ne peut être appliquée. L'employeur ne peut davantage écarter le salarié de son poste, motif pris de ce seul refus, y compris en maintenant son salaire. Aucune décision d'inaptitude ne peut être ainsi tirée du seul refus du salarié de se faire vacciner.

Un salarié de plus de 50 ans atteint de comorbidités peut-il être vacciné par son médecin traitant ?

Un salarié de plus de 50 ans atteint de comorbidités peut tout à fait choisir d'être vacciné par son médecin traitant.

Un infirmier des services de santé au travail peut-il vacciner ?

Les textes en vigueur permettent aux infirmiers en santé au travail de réaliser la vaccination contre la Covid-19 **dès lors que le vaccin a été prescrit par un médecin.** L'infirmier peut ainsi procéder à la vaccination à condition qu'un médecin puisse intervenir à tout moment.

Des éléments complémentaires sont disponibles dans les fiches et les Q/R du site du ministère des Solidarités et de la Santé :

- [Portfolios de fiches techniques pour les professionnels de santé](#)
- [Tout savoir sur la Covid-19](#)

Comment sont gérées les doses de vaccins surnuméraires ?

Les doses de vaccins excédentaires sont gérées dans le cadre de la stratégie vaccinale et selon les modalités suivantes :

– En premier lieu, chaque semaine une liste de salariés volontaires pour la vaccination et répondant aux critères définis par les autorités sanitaires doit être établie (à ce stade il s'agit des personnes de 50 à 64 ans présentant des comorbidités).

Une fois cette liste déterminée, ces personnes sont réparties sur des plages de rendez-vous définies.

– En fonction du nombre précis et identifié de salariés à vacciner, le strict nombre de doses nécessaires pour vacciner doit être commandé.

Il convient d'arrondir à la dizaine inférieure cette commande, quitte à reporter quelques personnes à vacciner à la semaine suivante afin d'utiliser pleinement un flacon et toutes ses doses.

– S'il reste des doses injectables à l'issue d'une plage de vaccination, une liste d'attente comprenant les seuls salariés prioritaires, volontaires et ciblés par la stratégie vaccinale actuelle, pourra être mobilisée.

– En tout dernier recours, et sous réserve de pouvoir le justifier lors de contrôles ultérieurs, le reliquat de doses pourrait alors être utilisé, pour éviter tout gaspillage, pour des sujets n'étant pas prioritaires.