

Vaccination en milieu du travail

Sans se substituer à la mise en place d'une protection collective et individuelle efficace, un vaccin, quand il existe, vise à renforcer les défenses d'un individu contre un ou plusieurs agents biologiques pathogènes présents sur le lieu de travail. L'évaluation des risques biologiques, en tant qu'étape préalable, vise à identifier d'abord les réservoirs d'agents biologiques (environnement ou êtres vivants), à analyser la pathogénicité des agents biologiques transmissibles à l'homme et à connaître les modes de transmission de chaque agent infectieux.

L'employeur est aidé dans cette démarche par le médecin du travail. Les mesures de prévention, mises en place à la suite de cette évaluation, ont pour objet de réduire ou supprimer les risques, de mettre en place des mesures de protection collective et individuelle (mesures d'hygiène, équipements de protection individuelle) et éventuellement de pratiquer des vaccinations.

La vaccination ne peut en aucun cas se substituer à la mise en place d'une protection collective et individuelle efficace .

Pratique des vaccinations :

Après une étude du poste de travail permettant d'apprécier le risque encouru par le salarié et d'envisager les moyens de lutte ou de prévention possibles contre ce risque, le médecin du travail peut se trouver amené dans sa pratique quotidienne à proposer un certain nombre de vaccinations et éventuellement à les pratiquer.

Après avoir participé à l'évaluation des risques et conseillé des moyens de prévention, il lui appartient au préalable de donner une information claire et précise à l'employeur, aux salariés exposés et ou aux délégués du personnel, sur les avantages et les risques éventuels de chaque vaccination. Il peut pratiquer lui-même ces vaccinations, mais le salarié conserve, dans tous les cas, le libre choix du médecin vaccinateur, aucune vaccination ne pouvant être pratiquée sans son accord explicite.

Le médecin du travail doit avoir obtenu l'accord de principe préalable du chef d'entreprise, cela afin d'éviter un litige ultérieur en cas d'accident post-vaccinal, lequel pourrait être considéré comme un accident de travail. Avant chaque injection, le médecin doit effectuer un examen clinique du salarié, précédé d'un interrogatoire destiné à rechercher des antécédents médicaux pouvant contre-indiquer de façon temporaire ou définitive la vaccination.

Les contre-indications vaccinales figurent dans les textes d'autorisation de mise sur le marché des vaccins et sont périodiquement révisées. L'employeur prend à sa charge l'ensemble des coûts relatifs aux vaccinations et sérologies dans la mesure où celles-ci sont obligatoires ou proposées par le médecin du travail.

Si la démarche d'évaluation du risque biologique est considérée comme le préalable à la pratique éventuelle de vaccinations, il n'en reste pas moins qu'un certain nombre de vaccins sont exigés par le code de la santé publique et alors considérés comme une condition d'aptitude à certains postes de travail.

Vaccinations obligatoires

Le principe des vaccinations obligatoires vise à protéger contre un certain nombre d'affections des personnels particulièrement exposés : l'hépatite B, la diphtérie, le tétanos, la grippe et la poliomyélite pour toute personne qui exerce dans un établissement de prévention, de soins ou hébergeant des personnes âgées, une activité susceptible de présenter un risque de contamination par des agents biologiques. Les personnes qui exercent une activité professionnelle dans un laboratoire d'analyses de biologie médicale doivent, de plus, être immunisées contre la fièvre typhoïde.

L'obligation vaccinale est donc conditionnée à la fois par l'appartenance à un établissement de prévention ou de soins figurant sur la liste et par l'exposition à un risque biologique. L'appréciation de l'exposition effective au risque résulte de l'évaluation des risques qui incombe à l'employeur, conseillé par le médecin du travail.

Sont cités notamment les personnels exerçant dans les laboratoires d'analyses de biologie médicale, dans les pouponnières et maisons d'enfants à caractère sanitaire et dans les établissements d'hébergement et services pour personnes âgées lorsqu'ils sont susceptibles d'être en contact avec des malades tuberculeux.

Le contrôle de l'obligation vaccinale est de nature administrative et incombe à l'employeur ou au médecin du travail sur délégation. Le médecin du travail doit non seulement vérifier la réalité de la vaccination mais également les conditions dans lesquelles elle a été effectuée.

Il appartient au salarié de présenter une attestation médicale comportant la dénomination de la spécialité vaccinale utilisée, le numéro de lot, ainsi que les doses et les dates des injections. Pour la vaccination contre l'hépatite B, une attestation médicale indiquant la date et le résultat du contrôle du taux des anticorps anti-HBs doit compléter l'attestation médicale des personnes vaccinées après l'âge de 25 ans.

Responsabilités et accidents post-vaccinaux

La prise en charge de la maladie contractée suite à la vaccination en tant qu'accident du travail, permet à la victime d'obtenir la gratuité des soins et éventuellement le bénéfice d'une rente.

Le salarié a le libre choix du médecin vaccinateur.

La vaccination est à la charge de l'employeur dès lors qu'elle est justifiée par l'existence d'un risque professionnel. L'employeur finance les vaccinations obligatoires (si réalisées dans le service de santé au travail). Le financement des vaccinations recommandées ne s'impose pas : il se négocie. Les vaccinations obligatoires pour les professionnels de santé représentent une obligation individuelle, de nature contractuelle qui s'impose aux personnels concernés.