

Nom du salarié : A, le

Adresse :
.....

Poste occupé :

Téléphone :

Mr ou Mme le Directeur
.....
.....

Madame, monsieur,

En application de la délibération N°44/CP du 3 septembre 2021, vous m'avez demandé de me faire vacciner contre la maladie à Coronavirus Covid-19 également appelée « SARS-COV-2 ».

Toutefois, je me permets d'appeler votre attention sur les points suivants :

1) Le calendrier imposé par la vaccination

Aux termes de l'article 8 de la délibération, pour certaines activités professionnelles et personnes listées à l'article 5, la première injection du médicament « Cominarty » des laboratoires Pfizer et BioNTech doit avoir été faite avant le **31 octobre 2021**. La deuxième injection doit, quant à elle, avoir été faite avant le **30 novembre 2021**. Pour tous les autres majeurs présents sur le territoire, ce schéma vaccinal complet n'est pas à justifier avant le **31 décembre 2021**.

L'« obligation vaccinale » doit donc avoir été satisfaite à ces dates et non avant.

A ce stade, il n'y a donc **aucune urgence** pour devoir justifier de mon statut vaccinal auprès de **la médecine du travail qui demeure seule compétente pour connaître mon état de santé.**

Je me permets d'appeler votre attention sur le fait que si vous veniez à insister pour que je me fasse « vacciner » dans des délais plus courts, vous commettriez le délit de harcèlement incriminé à l'article 222-33-2 du code pénal, puni d'une peine de deux ans d'emprisonnement et d'une amende de 3 580 000 FCFP.

Au contraire, l'employeur a l'obligation de prévenir tout harcèlement au sein de l'entreprise.

Par ailleurs, j'appelle votre attention sur le point suivant :

La sanction prévue pour l'absence de vaccination est une amende de 175 000 FCFP et non une perte d'emploi.

Ainsi, toute contrainte tendant à faire penser que je risquerais de perdre mon emploi à cause de mon absence de vaccination serait infondée et pourrait être interprétée comme une menace au sens de l'article 222-17 du code pénal (trois ans d'emprisonnement, 5 370 000 FCFP).

2) Concernant l'importance du risque :

Je me permets de vous rappeler que la toxicité du « vaccin » est telle que les risques de développer des effets secondaires graves et irréversibles à court, moyen et long terme sont très importants.

Ainsi, en cas de dommages quelconques sur ma santé suite à cette injection, votre responsabilité pourra être poursuivie par mes soins ou mes ayants-droits. Plus les effets indésirables seront graves, plus les dommages-intérêts qui vous seront réclamés en justice seront élevés.

3) L'aménagement du poste ou reclassement :

Dans leur sagesse, les membres du Congrès ont assorti l'obligation vaccinale d'une procédure de sanction difficile à mettre en œuvre pour les autorités. D'abord l'employeur doit tenir une liste à jour de ses employés concernés par l'obligation vaccinale qui implique que l'entreprise se mette en conformité avec le règlement général sur la protection des données personnelles (RGPD). Est-ce le cas dans votre établissement ?

Ensuite, c'est à la médecine du travail qu'il revient d'indiquer à l'employeur, sans trahir le secret médical (ce qui semble difficile), le statut vaccinal de l'employé. Aucun employeur n'est autorisé à connaître du carnet de santé de ses employés.

Enfin, je me permets de vous rappeler que cette amende ne concerne que les activités professionnelles listées à l'article 5 de la délibération.

La délibération n°44/CP du 3 septembre 2021 oblige l'employeur à aménager le poste de la personne non vaccinée et l'invite à rechercher une option de reclassement pour ce dernier.

Je suis volontaire pour la mise en œuvre de ces mesures.

En vous remerciant pour votre intérêt, veuillez recevoir, Madame, Monsieur, l'expression de mes salutations distinguées.

Fait à _____, le _____

Signature