

FLASH INFO

Publication à venir :

Instruction relative à la réintégration des salariés dont le contrat de travail a été suspendu pour non-respect de l'obligation vaccinale



Une instruction ministérielle sera prochainement publiée ayant pour objet les modalités de réintégration des salariés dont le contrat a été suspendu pour non-respect de l'obligation vaccinale. Voici un inventaire de questions réponses sur les modalités de cette réintégration.



Attention, cette instruction ne sera applicable qu'une fois que le décret mettant fin à l'obligation vaccinale sera en vigueur, c'est-à-dire au lendemain de sa publication, soit normalement le 15 mai 2023 !



Quelle est la situation des salariés dont le contrat de travail a été suspendu pour non-respect de l'obligation vaccinale ?

Lorsque le contrat de travail des salariés des ESMS ayant refusé de se conformer à l'obligation vaccinale a été suspendu, la durée de cette suspension n'est pas assimilable à une période de travail effectif.

En conséquence, aucun congé payé ni droit légal ou conventionnel ne peut être généré durant cette période. Ainsi, le salarié n'a pas acquis d'ancienneté ni de congés payés par exemple.

La rémunération du salarié n'ayant pas été maintenue, la réintégration n'ouvrira pas droit à un rattrapage des salaires, primes et avantages.



Quels sont les effets de la levée de l'obligation vaccinale ?

Une fois publié le décret suspendant l'obligation vaccinale, vous devrez contacter le salarié suspendu pour lui signifier la fin de la suspension de son contrat de travail. Ainsi, il faut inviter le salarié à reprendre son poste de travail en fixant une date de reprise effective du travail.

Le salarié dont le contrat de travail est suspendu peut également contacter son employeur pour lui signifier son intention de reprendre son poste de travail.

Ces premiers contacts doivent permettre au salarié et à l'employeur de fixer une date de reprise du travail.

La réintégration du salarié doit se faire sur son poste initial ou, dans le cas où cela est impossible, dans un emploi considéré comme équivalent, c'est-à-dire sans modification du contrat de travail.

FLASH INFO

Ainsi, le salarié doit retrouver un poste avec :

- Une rémunération équivalente ;
- Un volume horaire équivalent ;
- La même fonction ;
- Une organisation du travail similaire ;
- Sur la même zone géographique.

Si le poste du salarié suspendu est vacant, le salarié peut reprendre son ancien poste.

À noter : le simple changement de bénéficiaire n'est pas à considérer comme un changement de poste.

Si le salarié suspendu a été remplacé pendant son absence par un salarié en contrat à durée déterminée pour remplacement à terme imprécis, ce type de contrat a pour terme la fin de l'absence de la personne remplacée. Dans ces conditions, la réintégration du salarié absent met un terme au CDD.



Qu'en est-il si le salarié refuse de réintégrer son poste ou un poste équivalent ?

Si le salarié refuse de reprendre son poste initial ou un poste équivalent, et que ce refus n'est pas justifié, il reviendra aux deux parties de trouver une solution pour mettre un terme à la relation de travail.



Attention, la démission ne se présume pas, elle doit résulter d'une volonté claire et non équivoque du salarié de mettre fin à ses fonctions. Le salarié doit donc vous adresser une lettre de démission.



Qu'en est-il si le salarié suspendu occupe un poste auprès d'un autre employeur ?

Si le salarié occupe un poste auprès d'un autre employeur, dans le cadre d'un CDD conclu pendant la période de suspension :

- La rupture d'un commun accord de ce CDD avec l'autre employeur peut être une solution pour que le salarié réintègre son poste permanent rapidement ;
- Si un accord entre le salarié et l'autre employeur est impossible à trouver, le salarié peut toutefois se prévaloir de la reprise de son CDI et rompre ainsi unilatéralement et de manière anticipée le CDD conclu avec cet autre employeur.

Si le salarié à réintégrer occupe un poste auprès d'un autre employeur, dans le cadre d'un CDI conclu pendant la période de suspension, il peut présenter sa démission à son nouvel employeur. Un commun accord est à rechercher entre ce dernier et le salarié afin que le préavis ne soit pas exécuté et que le salarié réintègre son poste le plus rapidement possible.

À noter : cette situation ne fait pas obstacle à ce que vous fixiez unilatéralement une date de réintégration.

FLASH INFO

Une enquête nationale sera adressée aux établissements pour procéder à l'évaluation quantitative de cette réintégration des professionnels. Cette enquête portera notamment sur le nombre de personnels recontactés et le nombre de personnels réaffectés ainsi que sur les modalités de réaffectation de ces personnels. Une première remontée est envisagée au mois de juin 2023.

[TÉLÉCHARGER L'INSTRUCTION](#)