

---

## SUSPENSION DE L'OBLIGATION DE VACCINATION CONTRE LA COVID-19 DES PROFESSIONNELS ET ETUDIANTS

*Décret n° 2023-368 du 13 mai 2023*

---

Au regard de l'évolution de la situation épidémiologique ou des connaissances médicales et scientifiques, telles que constatées par la Haute Autorité de santé (HAS), **l'obligation de vaccination des professionnels et étudiants**, instituée par l'article 12 de la loi n° 2021-1040 du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire, **est suspendue**.

Cette levée implique la **réintégration des professionnels** suspendus jusqu'alors.

**Cette mesure est effective dès le 15 mai 2023.**

Il revient à l'employeur de contacter le salarié suspendu pour lui signifier la fin de la suspension du contrat de travail et l'inviter à reprendre son poste de 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 et de déterminer sur quel poste peut s'effectuer cette reprise. La réintégration du salarié n'ouvre pas droit à un rattrapage des salaires, primes et avantages.

### **Modalités de réintégration suite à suspension :**

L'employeur a l'obligation de réintégrer le salarié à 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.

#### **L'employeur peut réintégrer le salarié suspendu sur son poste :**

Si le poste du salarié suspendu est vacant, le salarié peut reprendre son ancien poste. Si le salarié suspendu a été remplacé pendant son absence par un salarié en CDD 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.

Si le salarié suspendu a été remplacé pendant son absence par un salarié en CDD à terme précis non échu à la date de fin de suspension, le terme de ce CDD ne peut être que celui prévu au contrat.

Deux solutions s'offrent alors à l'employeur :

- soit la rupture anticipée d'un commun accord du CDD du salarié remplaçant ;
- soit l'affectation du salarié permanent à un autre poste de travail équivalent dans l'établissement, au moins le temps que le CDD de remplacement arrive à expiration.

#### **L'employeur peut réintégrer le salarié sur un autre poste de même niveau (autre poste vacant)**

Si le salarié dont le contrat de travail a été suspendu a été remplacé par un salarié en CDI, l'employeur propose au salarié à réintégrer un poste équivalent à celui qu'il occupait avant la suspension.



#### Le salarié refuse de réintégrer son poste

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 (rupture conventionnelle par exemple).

Dans l'hypothèse d'un départ définitif du salarié remplacé (par exemple, une démission), son absence se transforme en départ définitif.

**Le pôle juridique - Social du Groupe BBM reste à votre entière disposition pour vous accompagner dans la gestion de la réintégration du personnel non vacciné dont le contrat était suspendu.**