

Dernière mise à jour le 11 août 2021

Un nouveau cas de suspension du contrat de travail non rémunérée est instauré par la loi d'urgence sanitaire

La loi « relative à la gestion de la sortie de crise sanitaire », publiée au JO du 6 août 2021, instaure à titre provisoire un nouveau cas de suspension du contrat de travail, non rémunérée, liée à la vaccination contre le covid-19.

Sommaire

- Suspension du contrat de travail : rappel
- Conséquences de la suspension du contrat de travail
- Suspension du contrat de travail selon loi sortie de gestion de crise sanitaire
- Situation 1 : salariés exerçant dans les lieux où s'applique le « passe sanitaire » selon article 1er de la loi
- Situation 2 : salariés concernés par l'obligation vaccinale selon article 12 de la loi
- Références

Suspension du contrat de travail : rappel

Il est important d'avoir à l'esprit les différents cas pour lesquels le contrat de travail (quelle que soit sa nature) est réputé être « suspendu ».

Les cas qui suspendent le contrat de travail sont (liste non exhaustive) :

- Arrêt de travail pour maladie ;
- Arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou maladie professionnelle
- Congé de maternité ;
- Congé de paternité et d'accueil de l'enfant ;
- Congé d'adoption ;
- Congé parental ;
- Congé sabbatique ;
- Congé sans solde ;
- Congé création ou reprise d'entreprise ;
- CPF-TP (ex CIF) ;
- Obligations militaires (réservistes, conflit) ;
- Activité du conseiller municipal, conseil des prud'hommes, jury d'assise, jury d'examen ;
- Congés pour convenance personnelle, pour événements familiaux ;
- Congés payés ;
- Grève ;
- Mise à pied disciplinaire ;
- Mise à pied conservatoire ;
- Lock-out (fermeture temporaire de l'usine par l'employeur)
- Chômage technique (chômage partiel) ;
- Force majeure (décision de justice intempéries, etc.).

Conséquences de la suspension du contrat de travail

Lorsque le contrat de travail est suspendu, certains éléments remarquables sont à connaître :

La suspension du contrat de travail n'oblige pas l'employeur à rémunérer obligatoirement le salarié

- Certains cas de suspension n'entraînent aucun paiement : grève, congé sans solde, etc. ;
- Certains cas prévoient un complément de l'employeur : arrêt de travail pour maladie, accident du travail, etc. ;
- Enfin, certains cas obligent les employeurs à rémunérer intégralement le salarié : congés pour événements familiaux, congés payés, etc. ;

L'ancienneté continue à être prise en compte pendant la suspension du contrat.

Certaines conventions collectives, accords collectifs ou dispositions légales prévoient que la suspension du contrat de travail ne suspend pas « l'horloge de l'ancienneté ».

Il est prudent de vérifier pour chaque cas concerné, les dispositions prévues à cet effet.

Obligation de fidélité et de discrétion du salarié.

Le fait que le salarié voit son contrat de travail suspendu ne le prive pas de son obligation de fidélité, loyauté et discrétion vis-à-vis de son employeur, même si aucune rémunération ne lui est versée.

Permet au salarié de revenir à tout moment.

Lorsque l'évènement qui a provoqué la suspension du contrat de travail prend fin, le salarié peut reprendre son travail sans avoir à solliciter l'autorisation de son employeur.

Suspension du contrat de travail selon loi sortie de gestion de crise sanitaire

Ainsi que nous vous l'indiquons en présentation de notre actualité, un nouveau cas de suspension du contrat de travail directement lié à la vaccination contre le coronavirus est instauré par la loi « relative à la gestion de la sortie de crise sanitaire », publiée au JO du 6 août 2021.

Concrètement, ce nouveau cas de suspension du contrat de travail se retrouve pour les 2 situations suivantes :

Situation 1 : salariés exerçant dans les lieux où s'applique le « passe sanitaire » selon article 1er de la loi

Dispositions du « passe sanitaire »

A compter du 2 juin 2021 et jusqu'au 15 novembre 2021 inclus, le Premier ministre peut, par décret pris sur le rapport du ministre chargé de la santé, dans l'intérêt de la santé publique et aux seules fins de lutter contre la propagation de l'épidémie de covid-19 :

- Subordonner à la présentation soit du résultat d'un examen de dépistage virologique ne concluant pas à une contamination par la covid-19, soit d'un justificatif de statut vaccinal concernant la covid-19, soit d'un certificat de rétablissement à la suite d'une contamination par la covid-19 l'accès à certains lieux, établissements, services ou évènements où sont exercées les activités suivantes :
 1. Les activités de loisirs ;
 2. Les activités de restauration commerciale ou de débit de boissons, à l'exception de la restauration collective, de la vente à emporter de plats préparés et de la restauration professionnelle routière et ferroviaire ;
 3. Les foires, séminaires et salons professionnels ;
 4. Sauf en cas d'urgence, les services et établissements de santé, sociaux et médico-sociaux, pour les seules personnes accompagnant ou rendant visite aux personnes accueillies dans ces services et établissements ainsi que pour celles qui y sont accueillies pour des soins programmés. La personne qui justifie remplir les conditions prévues au présent 2° ne peut

se voir imposer d'autres restrictions d'accès liées à l'épidémie de covid-19 pour rendre visite à une personne accueillie et ne peut se voir refuser l'accès à ces services et établissements que pour des motifs tirés des règles de fonctionnement et de sécurité de l'établissement ou du service, y compris de sécurité sanitaire ;

5. Les déplacements de longue distance par transports publics interrégionaux au sein de l'un des territoires mentionnés au 1° du présent A, sauf en cas d'urgence faisant obstacle à l'obtention du justificatif requis ;
6. Sur décision motivée du représentant de l'Etat dans le département, lorsque leurs caractéristiques et la gravité des risques de contamination le justifient, les grands magasins et centres commerciaux, au delà d'un seuil défini par décret, et dans des conditions garantissant l'accès des personnes aux biens et services de première nécessité ainsi, le cas échéant, qu'aux moyens de transport.

Conditions applications mesures de passe sanitaire

Cette réglementation est rendue applicable au public :

1. A compter du **9 août 2021**;
2. A compter du **30 août 2021**, aux personnes qui interviennent dans ces lieux, établissements, services ou évènements lorsque la gravité des risques de contamination en lien avec l'exercice des activités qui y sont pratiquées le justifie, au regard notamment de la densité de population observée ou prévue ;
3. A compter du **30 septembre 2021** aux mineurs de plus de 12 ans à compter du 30 septembre 2021.

Suspension du contrat de travail

- Lorsqu'un salarié soumis à l'obligation du « passe sanitaire » ne présente pas les justificatifs, certificats ou résultats dont ces dispositions lui imposent la présentation ;
 - Et s'il ne choisit pas d'utiliser, avec l'accord de son employeur, des jours de repos conventionnels ou des jours de congés payés ;
 - Ce dernier lui notifie, par tout moyen, le jour même, la suspension de son contrat de travail ;
 - Cette suspension, qui s'accompagne de l'interruption du versement de la rémunération, prend fin dès que le salarié produit les justificatifs requis.
1. Lorsque cette situation se prolonge au-delà d'une durée équivalente à 3 jours travaillés ;
 2. L'employeur convoque le salarié à un entretien afin d'examiner avec lui les moyens de régulariser sa situation, notamment les possibilités d'affectation, le cas échéant temporaire, au sein de l'entreprise sur un autre poste non soumis à cette obligation.

Situation 2 : salariés concernés par l'obligation vaccinale selon article 12 de la loi

Vaccination obligatoire

- Doivent être vaccinés, sauf contre-indication médicale reconnue, contre la covid-19, les personnes exerçant leur activité dans :
- Les établissements de santé mentionnés à l'article L. 6111-1 du code de la santé publique ainsi que les hôpitaux des armées mentionnés à l'article L. 6147-7 du même code ;
- Les centres de santé mentionnés à l'article L. 6323-1 dudit code ;
- Les maisons de santé mentionnées à l'article L. 6323-3 du même code ;
- Les centres et équipes mobiles de soins mentionnés à l'article L. 6325-1 du même code ;
- Les centres médicaux et équipes de soins mobiles du service de santé des armées mentionnés à l'article L. 6326-1 du même code ;
- Les dispositifs d'appui à la coordination des parcours de santé complexes mentionnés aux II et III de l'article 23 de la loi n° 2019-774 du 24 juillet 2019 relative à l'organisation et à la transformation du système de santé ;
- Les centres de lutte contre la tuberculose, article L. 3112-2 code de la santé publique ;
- Les centres gratuits d'information, de dépistage et de diagnostic mentionnés à l'article L. 3121-2 du même code ;
- Les services de médecine préventive et de promotion de la santé mentionnés à l'article L. 831-1 du code de l'éducation ;
- Les services de prévention et de santé au travail mentionnés à l'article L. 4622-1 du code du travail et les services de prévention et de santé au travail interentreprises définis à l'article L. 4622-7 du même code ;
- Les établissements et services sociaux et médico-sociaux mentionnés aux 2°, 3°, 5°, 6°, 7°, 9° et 12° du I de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles, à l'exception des travailleurs handicapés accompagnés dans le cadre d'un contrat de soutien et d'aide par le travail mentionné au dernier alinéa de l'article L. 311-4 du même code ;
- Les établissements mentionnés à l'article L. 633-1 du code de la construction et de l'habitation, qui ne relèvent pas des établissements sociaux et médico-sociaux mentionnés aux 6° et 7° du I de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et

- des familles, destinés à l'accueil des personnes âgées ou handicapées ;
- Les résidences-services destinées à l'accueil des personnes âgées ou handicapées mentionnées à l'article L. 631-13 du code de la construction et de l'habitation ;
- Les habitats inclusifs mentionnés à l'article L. 281-1 du code de l'action sociale et des familles ;

Sont également concernées par l'obligation vaccinale, les personnes suivantes faisant usage :

- Du titre de psychologue mentionné à l'article 44 de la loi n° 85-772 du 25 juillet 1985 portant diverses dispositions d'ordre social ;
- Du titre d'ostéopathe ou de chiropracteur mentionné à l'article 75 de la loi n° 2002-303 du 4 mars 2002 relative aux droits des malades et à la qualité du système de santé ;
- Du titre de psychothérapeute mentionné à l'article 52 de la loi n° 2004-806 du 9 août 2004 relative à la politique de santé publique.

Sont également visées par l'obligation vaccinale :

- Les étudiants ou élèves des établissements préparant à l'exercice des professions visées par l'obligation vaccinale, ainsi que les personnes travaillant dans les mêmes locaux que les professionnels visés par l'obligation ;
- Les professionnels employés par un particulier employeur, effectuant des interventions au domicile des personnes attributaires des allocations définies aux articles L. 232-1 et L. 245-1 du code de l'action sociale et des familles ;
- Les sapeurs-pompiers et les marins-pompiers des services d'incendie et de secours ;
- Les pilotes et personnels navigants de la sécurité civile assurant la prise en charge de victimes ;
- Les militaires des unités investies à titre permanent de missions de sécurité civile mentionnés au premier alinéa de l'article L. 721-2 du code de la sécurité intérieure ainsi que les membres des associations agréées de sécurité civile mentionnées à l'article L. 725-3 du même code participant, à la demande de l'autorité de police compétente ou lors du déclenchement du plan Orsec, aux opérations de secours et à l'encadrement des bénévoles dans le cadre des actions de soutien aux populations ou qui contribuent à la mise en place des dispositifs de sécurité civile dans le cadre de rassemblements de personnes ;
- Les personnes exerçant l'activité de transport sanitaire ainsi que celles assurant les transports pris en charge sur prescription médicale mentionnés à l'article L. 322-5 du code de la sécurité sociale ;
- Les prestataires de services et les distributeurs de matériels mentionnés à l'article L. 5232-3 du code de la santé publique.

Un décret, pris après avis de la Haute Autorité de santé, détermine les conditions de vaccination contre la covid-19 des personnes concernées par l'obligation vaccinale, précisant les différents schémas vaccinaux et, pour chacun d'entre eux, le nombre de doses requises.

Obligation vaccinale : interdictions d'activité

- A compter du 7 août 2021 (lendemain de la publication de la présente loi) et jusqu'au 14 septembre 2021 inclus :
- Les personnes concernées par l'obligation vaccinale ne peuvent plus exercer leur activité si elles n'ont pas présenté un « passe sanitaire », ou, à défaut, le justificatif de l'administration des doses de vaccins requises par le décret à venir, ou le résultat, pour sa durée de validité, de l'examen de dépistage virologique ne concluant pas à une contamination par la covid-19 prévu par le même décret.
- Par dérogation, à compter du 15 septembre 2021 et jusqu'au 15 octobre 2021 inclus, sont autorisées à exercer leur activité les personnes concernées, qui, dans le cadre d'un schéma vaccinal comprenant plusieurs doses, justifient de l'administration **d'au moins une des doses** requises par le décret, sous réserve de présenter le résultat, pour sa durée de validité, de l'examen de dépistage virologique ne concluant pas à une contamination par la covid-19 prévu par le même décret.

Suspension du contrat de travail

- Lorsque l'employeur constate qu'un salarié ne peut plus exercer son activité en application des dispositions du présent article :
- Il l'informe sans délai des conséquences qu'emporte cette interdiction d'exercer sur son emploi ainsi que des moyens de régulariser sa situation ;
- Le salarié qui fait l'objet d'une interdiction d'exercer peut utiliser, avec l'accord de son employeur, des jours de repos conventionnels ou des jours de congés payés ;
- A défaut, son contrat de travail est suspendu. La suspension, qui s'accompagne de l'interruption du versement de la rémunération, prend fin dès que le salarié remplit les conditions nécessaires à l'exercice de son activité.

- Elle ne peut être assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par le salarié au titre de son ancienneté ;
- Pendant cette suspension, le salarié conserve le bénéfice des garanties de protection sociale complémentaire auxquelles il a souscrit.

Conséquence sur les contrats CDD

Le même article 14 de la loi confirme également que :

1. Lorsque le salarié concerné par l'obligation vaccinale, est sous contrat CDD ;
2. Le contrat est suspendu en application des dispositions de l'article 14, et prend fin au terme prévu si ce dernier intervient au cours de la période de suspension.

Références

Loi n° 2021-1040 du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire, JO du 6 août 2021