



# Réintégration des professionnels de santé non vaccinés

**D**ans les suites des annonces relayées par la presse, on rappellera les éléments disponibles à ce jour : une proposition de loi portant abrogation de l'obligation vaccinale contre la COVID-19 dans les secteurs médicaux, paramédicaux et d'aide à la personne et visant à la réintégration des professionnels et étudiants suspendus a été déposée le 21 mars dernier à l'Assemblée Nationale. Elle a été adoptée en première lecture par ladite Assemblée le 4 mai 2023. Le processus législatif suit son cours.

Par ailleurs, [une instruction de la DGOS en date du 2 mai dernier](#) invite les Directions des établissements de santé et des médico-sociaux à anticiper la réaffectation des agents à la suite de la levée de l'obligation vaccinale contre la COVID-19 (*pas encore consacrée par un texte*).

Faisant suite à l'avis favorable de la HAS, ce document évoque un prochain décret sur ce point, pour la mi-mai, ce qui a été largement relayé par la presse. Ce décret pourrait se fonder sur une disposition de la loi du 30 juillet 2022 sans avoir à attendre l'issue du processus législatif précité.

En l'état, même en l'absence de publication des textes attendus, les SPSTI peuvent se préparer à l'éventuelle réintégration des personnels concernés :

- ▶ Si certains personnels ont bénéficié d'un arrêt de travail pendant la suspension de leur contrat de travail, une visite de reprise sera à organiser conformément à l'article R. 4624-31 du Code du travail.
- ▶ Si le salarié n'a pas bénéficié d'un arrêt de travail pendant cette période, la visite de reprise ne sera pas requise.

Les Services seront tenus informés des évolutions annoncées.

### Extrait de l'instruction DGOS du 2 mai 2023

#### 2.2 Pour les salariés du droit privé

##### 2.2.1. Initiative de la reprise d'activité

La fin de la suspension du contrat de travail est effective dès l'entrée en vigueur du décret, c'est-à-dire au lendemain de sa publication.

La reprise de la relation contractuelle et donc de la rémunération doit donc reprendre à partir de cette date. Une fois publié le décret suspendant l'obligation vaccinale, il revient à l'employeur de contacter le salarié suspendu pour lui signifier la fin de la suspension du contrat de travail. L'employeur invite le salarié à reprendre son poste de travail et fixe 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 et de déterminer sur quel poste peut s'effectuer cette reprise, en recherchant les meilleures conditions de reprise du travail.

##### 2.2.2. Modalités de réintégration suite à suspension

À l'issue de la suspension de l'obligation vaccinale fixée par décret, 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. Est considérée comme une modification du contrat de travail la modification d'au moins un des éléments suivants : la rémunération, le volume de la prestation de travail, la fonction du salarié, l'organisation du travail et éventuellement le lieu de travail.

*a) Le poste précédemment occupé par le salarié est-il disponible ?*

► L'employeur peut réintégrer le salarié suspendu sur son poste (poste disponible, ou poste occupé par un contrat à durée déterminé (CDD) de remplacement)

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 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. Si le salarié suspendu a été remplacé pendant son absence par un salarié en contrat à durée déterminée 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 (le salarié permanent peut alors reprendre son poste initial) ;
- 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 contrat à durée indéterminée (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.

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

*b) Le salarié est-il en capacité de reprendre son poste ou un poste équivalent ?*

Si le salarié est sans activité au moment de la réintégration, il peut reprendre son poste initial ou un poste équivalent. 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, sous le contrôle du juge, 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.

*c) Le salarié refuse la réintégration sur le poste proposé par l'employeur*

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. La voie de la rupture conventionnelle individuelle peut être un mode de rupture adéquat, manifestant le commun accord du salarié et de l'employeur de mettre un terme au CDI. ■