

MÉMO

SALARIÉS SUSPENDUS SUITE À L'OBLIGATION VACCINALE

Contexte

Suite à l'entrée en vigueur de l'obligation vaccinale, certains salariés se sont retrouvés suspendus ou vont à nouveau l'être si leur certificat de rétablissement arrive à terme. **De nombreux confrères s'interrogent sur les actions à entreprendre** vis-à-vis des salariés suspendus, d'autant plus que **le gouvernement n'entend pour le moment ni revenir sur l'obligation vaccinale ni donner de consignes quant aux contrats suspendus.**

Rappel sur la conformité à l'obligation vaccinale

Afin d'être en règle, un salarié peut présenter:

- Un schéma vaccinal complet intégrant la dose de rappel qui doit être effectuée 4 mois maximum après le schéma de vaccination initial ;
- Un certificat de rétablissement valide (de plus de 11 jours et de moins de 4 mois après l'infection au Covid) ;
- Un certificat médical de contre-indication à la vaccination établi par un médecin.

SCHÉMAS CONSIDÉRÉS COMME VALIDES



Source: DGS-URGENT N°2022- 16/02/2022

Solutions pour sortir de la suspension

VACCINATION

La solution idéale, surtout si dans les derniers mois, le salarié a travaillé pour vous au bénéfice d'un certificat de rétablissement. Vous pouvez tenter de renouer le dialogue et proposer une vaccination au Novavax (1 ou 2 doses selon s'il a été infecté 1 ou 2 fois par la COVID-19)

STATUT QUO

Vous pouvez parfaitement maintenir le statut quo actuel, sauf si vous souhaitez vous soustraire au paiement de la protection sociale complémentaire de votre salarié suspendu.

DÉMISSION DU SALARIÉ

Une option peu risquée où vous contactez le salarié (oralement ou par courrier), notamment si vous savez qu'il exerce une nouvelle activité ou qu'il est en train de se reconverter. Dans un premier temps, vous pouvez lui demander s'il ne souhaiterait pas régulariser sa situation. Dans un deuxième temps, vous pouvez lui suggérer de démissionner. Il peut évidemment refuser.

Si vous savez qu'il exerce une autre activité, vous pouvez contacter votre complémentaire santé afin de tenter d'obtenir le paiement de la prestation sociale complémentaire par l'autre employeur ou à minima une répartition des cotisations.

Depuis 2019, un salarié démissionnaire qui souhaite créer son entreprise peut bénéficier du chômage sous certaines conditions.

RUPTURE CONVENTIONNELLE

Cette option n'est pas conseillée pour l'instant en raison de son coût non négligeable et du précédent qu'elle pourrait créer dans votre officine (D'autres salariés pourraient vouloir obtenir une rupture conventionnelle). À ne pas proposer activement et à ne pas considérer que si le salarié la suggère.
(CF. PROCÉDURE DÉTAILLÉE)

Le salarié suspendu a-t-il le droit d'exercer un autre emploi?

- Oui, sauf si son contrat mentionne une obligation de loyauté ou une clause de non-concurrence
- Aucune nécessité d'autorisation de cumul d'activité



MÉMO

SALARIÉS SUSPENDUS SUITE À L'OBLIGATION VACCINALE

La rupture conventionnelle

La Rupture Conventionnelle (RC) est le seul mode de rupture du contrat de travail à l'amiable entre le salarié et l'employeur (Commun accord, ne peut être imposé par une des parties). Elle est possible uniquement pour les CDI.

Elle donne droit à :

- Une allocations chômage (si les conditions d'attribution sont remplies)
- Versement obligatoire d'une indemnité (ne peut être < à l'indemnité légale)

L'indemnité en question se calcule comme suit :

Calculée selon la moyenne la plus favorable des 3 ou 12 derniers mois en se référant au salaire brut et en intégrant les rémunération exceptionnelle au prorata (voir avec le comptable avant l'entretien)

L'indemnité est au moins égale aux montants suivants :

- 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années 1 à 10.
- 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté dépassant les 10 ans.

BON À SAVOIR :

Pour chaque entretien : La date, le lieu et l'heure sont librement fixés par les 2 parties. Le salarié peut se faire assister soit par un représentant du personnel soit un conseiller

Tout recours sur la convention, son homologation ou refus doit être présenté au conseil de prud'hommes dans les 12 mois suivant la date d'homologation de la convention.

Le non-respect de ces obligations permet au salarié d'obtenir l'annulation de la rupture conventionnelle et le versement des indemnités de licenciement injustifié (sans cause réelle et sérieuse).

Le salarié doit alors saisir le conseil de prud'hommes

Sources:

Code du travail : articles L1237-11 à L1237-16

Code du travail : articles L5422-1 à L5422-2-1

Circulaire DGT n°2009-04 du 17 mars 2009 relative à la rupture conventionnelle d'un CDI

Circulaire DGT n°2008-11 du 22 juillet 2008 relative à l'examen de la demande d'homologation d'une rupture conventionnelle d'un CDI

1. Expression d'une volonté de RC:

L'employeur et le salarié **décident de se réunir** pour au moins un entretien afin de **convenir des modalités** de la RC

2. Un ou plusieurs entretiens :

Il(s) permet(tent) de **définir les conditions** de la RC, notamment la **date d'application**, le **montant de l'indemnité** versée par l'employeur, si le **préavis** sera effectué ou non

3. Rédaction de la convention de RC:

- Elle **fixe les conditions de rupture** du contrat de travail, librement définies par l'employeur et l'employé et doit prévoir:
 - Date de rupture du contrat de travail
 - Montant l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle
- **Salarié et employeur doivent signer** (2 exemplaires)
- **Obligation de remettre 1 ex. au salarié** et conserver le 2^{ème}

4. Délai de rétractation

- L'employeur et le salarié **disposent d'un droit de rétractation de 15 jours calendaires** (y compris les jours fériés ou chômés)
- **Début le lendemain de la date de signature** de la convention
- Si le dernier jour du délai tombe un samedi, un dimanche, un jour férié ou chômé (Jour non travaillé), il est prolongé jusqu'au 1^{er} jour ouvrable suivant.

Un simulateur permet de calculer précisément le délais de rétractation : <https://www.telerc.travail.gouv.fr/simulateur/calendrier>

5. Demande de validation de la convention

- Si ni l'employeur ni le salarié ne se rétractent dans le délai prévu, l'employeur adresse une demande de validation en ligne.
- En Guadeloupe, la demande en ligne se fait ici, auprès de la Direction de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DEETS) via TéléRC <https://www.telerc.travail.gouv.fr/accueil>

6. Délai de validation de 15 jours ouvrables à partir du lendemain du jour ouvrable suivant la demande en ligne

- Si le dernier jour de ce délai tombe un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé: il est prolongé jusqu'au 1^{er} jour ouvrable suivant.
- Sans réponse dans le délais de 15 j : la convention est homologuée

7. Remise au salarié d'un certificat de travail + un exemplaire de l'attestation Pôle Emploi (cocher la case « RC ») + versement du « solde de tout compte » en demandant au salarié d'en confirmer le reçu

- Étapes d'une Rupture Conventionnelle (RC)-

