



**Mise à jour du q/r sur la vaccination et le pass sanitaire**

➤ **Comment s'articule la suspension prévue par la loi du 5 août et le fait d'être placé en arrêt maladie ?**

Le salarié qui, avant suspension pour non-respect de l'obligation vaccinale, est placé en arrêt maladie par un médecin voit son contrat de travail suspendu dans les conditions prévues par le droit commun : arrêt de travail à adresser à son employeur sous 48h, le versement des indemnités journalières de la sécurité sociale (IJSS) et, s'il en remplit les conditions, du complément employeur.

L'obligation vaccinale applicable au salarié ne peut être exigée durant cet arrêt maladie, les obligations émanant du contrat de travail étant mises entre parenthèses durant cette période.

Toutefois, à l'issue de son arrêt maladie, le salarié retrouve sa situation contractuelle et devra prouver à son employeur qu'il respecte l'obligation vaccinale prévue.

Dans le cas où le contrat de travail du salarié est suspendu pour défaut de respect de son obligation vaccinale, et que ce dernier est placé par la suite en arrêt maladie, il a droit à bénéficier de ses IJSS.

Pour autant, son contrat de travail ayant été suspendu initialement pour défaut d'obligation vaccinale, l'employeur n'est pas tenu de verser le complément employeur pour la durée de l'arrêt de travail, sous réserve des stipulations prévues dans les conventions collectives.

Les arrêts de travail en question peuvent être soumis à des contrôles agréés et administratifs au domicile des patients pour vérifier leur présence en dehors des heures de sortie autorisées, ainsi que des contrôles médicaux par des médecins conseils de l'assurance maladie pour s'assurer de la réalité de l'incapacité de travail constatée par le médecin et justifiant l'arrêt, comme pour tout arrêt de travail déclaré pour maladie.

➤ **Remarques**

- « L'obligation vaccinale applicable au salarié ne peut être exigée durant cet arrêt maladie » (cf. cas 1).

Cette affirmation pourrait malheureusement alimenter des contentieux.

Cette mise à jour du 21 septembre apporte cette précision importante, 6 jours après l'entrée en vigueur de l'obligation vaccinale (stricte) (15 septembre 2021).

Le questions-réponses ne résout pas la situation des structures qui auraient, en vertu de la loi, déjà appliqué la suspension du contrat de travail, ou qui auraient déjà sollicité la mise en œuvre de l'obligation vaccinale, conformément aux prescriptions gouvernementales.

- Le question-réponse n'aborde toujours pas le maintien de salaire en cas de subrogation (cas 1 et cas 2).