

FICHE RELATIVE AU CUMUL D'ARRÊT MALADIE ET DE LA SUSPENSION EN CAS DE NON-RESPECT DE L'OBLIGATION VACCINALE. (SALARIES)

Remarque générale : L'hypothèse du cumul de l'arrêt maladie et de la suspension d'un salarié pour non-respect de la vaccination n'est ni prévue par la loi n°2021-1040 du 5 août 2021, ni par le décret n°2021-1059 du 7 août 2021, il convient donc de se référer au droit commun.

QUESTION : Les salariés en arrêt maladie risquent-ils une suspension pour non-respect à l'obligation vaccinale ?

L'arrêt de travail pour cause de maladie suspend le contrat de travail et libère ainsi le salarié d'exécuter sa prestation de travail pour le compte de son employeur (au même titre que la suspension pour défaut de justification de la vaccination obligatoire bien que les conséquences ne soient pas les mêmes puisque l'arrêt maladie n'entraîne pas la suspension de la rémunération).

Deux situations sont à distinguer en fonction de la date de l'arrêt maladie :

1) Le salarié a été arrêté pour cause de maladie antérieurement au 15 septembre 2021

Lorsque l'arrêt maladie est antérieur au 15 septembre 2021, le contrat de travail est suspendu.

Par conséquent l'obligation vaccinale applicable au salarié ne peut être exigée durant l'arrêt maladie et, de fait, l'employeur ne peut vérifier l'obligation vaccinale de son salarié durant cette période.

Ce n'est donc qu'à la reprise de ses fonctions que le salarié devra justifier de son schéma vaccinal.

Par conséquent, nous considérons que pendant le temps de l'arrêt maladie, le salarié ne peut être suspendu et sa rémunération ne peut être gelée faute d'avoir justifié de son statut vaccinal.

2) Le salarié est arrêté pour cause de maladie à compter du 15 septembre 2021

Cette situation n'est pas claire en l'absence de précision dans la loi litigieuse et en raison de cette problématique inédite.

Bien que le salarié soit suspendu pour défaut de justification de la vaccination, son arrêt maladie postérieur ne peut être écarté.

Le salarié ne devrait pas davantage être privé des indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS).

Le 22 septembre 2021

En effet, le fait d'écarter l'arrêt maladie et de priver le salarié d'IJSS à la suite de la suspension du contrat de travail consisterait pour la CPAM et/ou l'employeur à remettre l'arrêt maladie en cause avant tout contrôle de la validité de celui-ci.

Ainsi et contrairement aux premiers retours et notes des services des employeurs, à notre sens, le salarié en arrêt maladie pourra bénéficier des IJSS au titre de son arrêt maladie bien qu'il soit postérieur à la suspension de son contrat de travail.

En revanche, le salarié ne pourra pas percevoir le maintien du complément de salaire de l'employeur.

Notre analyse est d'ailleurs confirmée dans le « FAQ » du ministère du travail du 21 septembre dernier. Bien que ces questions-réponses n'aient pas de valeur juridique, elles pourront peser en cas de contentieux.

Par ailleurs, il est d'ores et déjà annoncé que de nombreux contrôles d'arrêts maladie seront effectués à l'initiative de la CPAM et/ou de l'employeur afin de remettre en cause les arrêts qu'ils estiment de complaisance.

La conduite à tenir lors des contrôles des arrêts maladie fera l'objet d'une note récapitulative lors d'une communication ultérieure.

Remarque : Nous précisons que dans l'hypothèse de la suspension du contrat de travail pour défaut de justification de vaccination, le salarié a la possibilité d'exercer une autre activité (nous vous renvoyons à notre note sur cette problématique). En revanche, en cas d'arrêt maladie et de perception d'IJSS, le salarié ne peut exercer une activité pendant son arrêt.

Cette fiche pourra être actualisée au fur et à mesure des retours et des interrogations des membres du collectif ACTION SANTE ET LIBERTES