

**FICHE SUR LA CONDUITE A TENIR
PENDANT L'ENTRETIEN AVEC VOTRE HIERARCHIE
SUR VOTRE STATUT VACCINAL DANS LE CADRE D'UNE SUSPENSION**

Remarque générale : L'entretien avec votre employeur dans le cadre de la vaccination contre la COVID-19 n'est aucunement prévu par la loi (contrairement au passe sanitaire), ni encadré par des règles procédurales, dès lors :

- Vous pouvez ne pas être convoqué(e) avant ou à la suite de votre suspension ;
- Vous pouvez être convoqué(e) par écrit ou par oral ;
- Vous pouvez être convoqué(e) avant d'être suspendu(e) ou après avoir été suspendu(e) ;
- Vous pouvez être convoqué(e) pendant votre arrêt maladie ou au cours de vos congés payés. Dans les 2 cas, vous pouvez demander le report de cet entretien mais l'employeur peut refuser ;
- Vous avez la possibilité de vous faire assister par une personne de votre choix appartenant à la société, néanmoins l'employeur a la possibilité de refuser ;

Aussi, dans l'hypothèse d'un entretien, vous vous préconisons la conduite à tenir suivante :

1^{ère} étape : Rappeler que vous n'êtes pas contre la vaccination et ce d'autant que vous vous êtes présenté(e) à un centre de vaccination pour obtenir des précisions sur le « vaccin » pour vous permettre de vous faire vacciner (pour ceux qui l'ont fait).

2^{ème} étape : Expliquer votre impossibilité à vous faire vacciner compte tenu des réponses ou de l'absence de réponse à vos interrogations lors de votre présentation au centre de vaccination ou en général (pour ceux qui ne se sont pas présentés dans un centre de vaccination). A détailler au regard des faits rencontrés.

Remarque : *Veiller à ne pas tenir de propos excessifs et vous en tenir à des propos objectifs médicaux et juridiques.*

3^{ème} étape : Interroger votre interlocuteur sur les suites de votre relation contractuelle.

Voici une liste de questions non exhaustives pouvant être posées :

- Mon contrat de travail va-t-il être suspendu ?
- Le cas échéant, avez-vous pris en considération mon arrêt de travail ?
- A partir de quand prend effet la suspension ?
- Mon salaire va-t-il être suspendu ?
- Puis-je prendre des congés payés, jours de RTT à la place ou préalablement à une suspension ?
- Puis-je prendre un congé sabbatique, un congé pour formation, un congé pour création d'entreprise ?
- Combien de temps suis-je suspendu(e) ?
- Puis-je être suspendu(e) pour une durée illimitée ?

- Si vous envisagez de quitter votre emploi, est-il possible d'envisager une rupture conventionnelle ?

Au surplus, spécifiquement, pour les fonctionnaires :

- Dans le cas d'une suspension, est-il possible de travailler pour un autre employeur ?
- L'agent suspendu peut-il faire une demande de mise en disponibilité pour convenance personnelle ?

4ème étape : L'issue de cet entretien

La suspension de votre contrat de travail ou de vos fonctions est automatique au regard de la loi du 5 août 2021. Il est simplement indiqué que l'employeur « *l'informe [le salarié] sans délai des conséquences qu'emporte cette interdiction d'exercer sur son emploi ainsi que des moyens de régulariser sa situation* ».

La notification par écrit de cette information n'est pas exigée, il s'agit simplement d'une question de preuve.

Vous avez ainsi la possibilité de refuser ou d'accepter la remise en main propre de la notification de la suspension ou même de signer cette notification mais cela n'aura aucun impact sur la mesure de suspension en tant que telle.

De plus, la date de retrait, ou le non-retrait, de la notification de la suspension adressée par LRAR pendant votre arrêt de travail ou vos congés payés n'a aucune conséquence sur la suspension.

* *
*

A l'issue de votre entretien, si aucune solution n'a été trouvée avec votre employeur pour éviter la suspension de votre contrat de travail et/ou de vos fonctions, il conviendra d'envisager de contester celle-ci devant la juridiction compétente (Conseil de prud'hommes pour les salariés du secteur privé et Tribunal administratif pour les fonctionnaires).

Par ailleurs, la fin de la suspension pourra être envisagée, outre par la justification de la vaccination, par votre démission ou votre licenciement.

Nous vous rappelons qu'en l'état, et contrairement au passe sanitaire, il n'y a pas de date de fin, la loi prévoyant simplement qu'« *Un décret, pris après avis de la Haute Autorité de santé, peut, compte tenu de l'évolution de la situation épidémiologique et des connaissances médicales et scientifiques, suspendre, pour tout ou partie des catégories de personnes mentionnées au I, l'obligation prévue au même I.* »

* *
*

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