

**ASSEMBLÉE NATIONALE**

21 juillet 2021

## GESTION DE LA CRISE SANITAIRE - (N° 4389)

Commission	
Gouvernement	

Adopté

**AMENDEMENT**

N ° 1061 (Rect)

présenté par  
le Gouvernement

-----

**ARTICLE 7**

Substituer aux alinéas 4 et 5 les huit alinéas suivants :

« II. – Lorsqu'un salarié soumis à l'obligation prévue au I de l'article 5 ne présente pas les justificatifs, certificats ou résultats mentionnés au I de l'article 6 ou, jusqu'au 15 septembre 2021, au 1° du I et s'il ne choisit pas de mobiliser avec l'accord de son employeur des jours de repos conventionnels ou des jours de congés payés, ce dernier lui notifie le jour même, par tout moyen, la suspension de son contrat de travail. Cette suspension, qui s'accompagne de l'interruption du versement de la rémunération, prend fin dès que l'intéressé produit les justificatifs requis.

« Lorsque la situation mentionnée à l'alinéa précédent se prolonge pendant une durée de trois jours, l'employeur convoque le salarié à un entretien afin d'examiner avec lui les moyens de régulariser sa situation.

« Le fait pour un salarié de ne plus pouvoir exercer son activité pendant une durée cumulée supérieure à l'équivalent de deux mois de journées travaillées suivant le non-respect de l'obligation de présentation des documents mentionnés au premier alinéa peut être un motif spécifique constituant une cause réelle et sérieuse de licenciement. Dans ce cas, l'employeur respecte les modalités et conditions définies pour le licenciement mentionné à l'article L. 1232-1 du code du travail et, pour les salariés protégés, aux dispositions du livre IV de la deuxième partie du code du travail.

« Par dérogation à l'article L. 1243-1 du code du travail, le contrat de travail à durée déterminée peut être rompu avant l'échéance du terme à l'initiative de l'employeur selon les modalités fixées à l'alinéa précédent. Les dommages et intérêts prévus au premier alinéa de l'article L. 1243-4 ne sont alors pas dus au salarié. Le salarié perçoit néanmoins l'indemnité de fin de contrat prévue à l'article L. 1243-8 à l'exclusion de la période de suspension mentionnée au premier alinéa. Par dérogation à l'article L. 1251-26, le contrat de mission du salarié temporaire peut être rompu avant l'échéance du terme à l'initiative de l'entreprise de travail temporaire selon les modalités fixées à l'alinéa

---

précédent. L'indemnité de fin de mission prévue à l'article L. 1251-32 est due au salarié temporaire, à l'exclusion de la période de suspension mentionnée au premier alinéa.

« *II bis.* – Lorsqu'un agent public soumis à l'obligation prévue au I de l'article 5 ne présente pas les justificatifs, certificats ou résultats mentionnés au I de l'article 6 ou, jusqu'au 15 septembre 2021, au 1° du I et s'il ne choisit pas de mobiliser avec l'accord de son employeur des jours de congés, ce dernier lui notifie par tout moyen le jour même la suspension de ses fonctions ou de son contrat de travail. Cette suspension, qui s'accompagne de l'interruption du versement de la rémunération, prend fin dès que l'agent public produit les justificatifs requis.

« Lorsque la situation mentionnée à l'alinéa précédent se prolonge pendant une durée de trois jours, l'employeur convoque l'agent à un entretien afin d'examiner avec lui les moyens de régulariser sa situation.

« Le fait pour un agent public de ne plus pouvoir exercer son activité pendant une durée cumulée supérieure à l'équivalent de deux mois de journées travaillées en raison du non-respect de l'obligation de présentation des documents mentionnés au premier alinéa peut justifier la cessation définitive des fonctions, s'il est fonctionnaire, ou la rupture du contrat, s'il est agent contractuel.

« Cette mesure est prononcée après convocation, par tout moyen conférant date certaine, à un entretien préalable et information de l'agent de ce qu'il peut se faire assister par les défenseurs de son choix. L'agent public dispose d'un délai de dix jours francs pour présenter ses observations avant la tenue de l'entretien. À l'issue de l'entretien, la décision lui est notifiée par tout moyen. Elle précise le motif ainsi que la date à laquelle la cessation définitive des fonctions ou la rupture du contrat intervient. »

## EXPOSÉ SOMMAIRE

Le présent amendement a pour objet de préciser les conséquences sur la relation professionnelle du refus de vaccination des personnes soumises à cette obligation, en fonction de leur statut de salariés ou d'agents publics.

Il vise à instaurer une procédure incitative et plus souple que celle qui découlerait en droit commun du non-respect d'une obligation vaccinale.

Il permet d'instaurer un dialogue entre l'employeur et chaque agent public ou salarié pour faciliter le recours à la vaccination et de tout mettre en œuvre afin de régulariser la situation par rapport à ces nouvelles obligations et ainsi éviter de mettre fin à ses fonctions ou son contrat de travail.

Ainsi le présent amendement prévoit la possibilité de poser des congés le temps d'effectuer les démarches nécessaires et de suspendre les fonctions ou le contrat pendant une durée d'au moins deux mois.

A l'issue du délai de deux mois la possibilité pour l'employeur d'engager une procédure de radiation des cadres ou de licenciement est ouverte, selon des modalités spécifiques et adaptées aux différentes populations concernées.

