REACTION 19

REACTION 19
Association Loi 1901
Agrément n° W751256495
68 rue du Faubourg Saint-Honoré
75008 Paris

Madame la Ministre
Ministère du Travail, de l'Emploi,
de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social
127 Rue de Grenelle,
75007 Paris

Paris, le 29 juillet 2021

Par courrier recommandé avec AR N°1A 171 141 9824 0

Madame la Ministre,

Je vous contacte en ma qualité de Président de l'Association REACTION 19, laquelle compte aujourd'hui près de 70 000 adhérents, dont l'objet est notamment d'entreprendre toutes démarches de nature à préserver les libertés fondamentales de ses adhérents, en particulier dans le cadre de « *la pandémie* » de la Covid-19.

Je me permets de vous adresser le présent courrier au nom de l'Association pour vous exprimer les inquiétudes de nos adhérents concernant le projet de loi relative à la gestion de la crise sanitaire en cours d'examen du Conseil constitutionnel.

En effet, vous avez rappelé à la radio avant la promulgation de la loi que pour celles et ceux qui sont soumis à l'obligation vaccinale à partir du 15 septembre 2021 pour continuer à exercer leur travail, ils devront dès la publication de la loi, et jusqu'au 14 septembre, à défaut d'être vaccinés, mettre en œuvre un examen de dépistage virologique ne concluant pas à une contamination par la Covid 19.

Indépendamment de la totale opposition au principe de la vaccination obligatoire qui fera l'objet d'actions juridiques et judiciaires, nous souhaitons par le présent courrier faire état de l'absurdité de l'article 7.I.A et de sa violation du principe de non-discrimination au sein de l'entreprise.

En effet, il est essentiel de rappeler qu'aux termes de l'article L1132-1 du Code du travail « *aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, (…) en raison de son état de santé (…)* » et que les agissements de cette nature sont sanctionnés pénalement par les articles 225-1 et suivants du Code pénal. Par ailleurs, compte-tenu des sanctions pénales de ces agissements, les dispositions précitées sont d'ordre public.

Pour rappel, les dispositions du Code du travail et du Code pénal découlent de textes internationaux et communautaires qui ont une valeur supérieure à la loi en vertu de l'article 55 de la Constitution.

Il en ressort que le législateur ne peut écarter de manière implicite les textes précités et doit prévoir le cas échéant explicitement une dérogation aux dits principes.

Or, l'article 7.I.A ne prévoit pas de dérogation explicite à la non-discrimination pour motif de santé, de sorte, qu'il est en contradiction totale avec ce principe.

Une autre discrimination illicite ressort du texte puisqu'il est prévu que les salariés sont soumis à l'exigence d'examen virologique pour exercer leur droit de travailler contrairement aux employeurs.

Il en ressort de manière claire qu'il existe un traitement inégalitaire entre salariés et employeurs qui ne trouve aucune justification objective face à une transmission virale.

Dès lors, il est incontestable que la loi relative à la gestion de la crise sanitaire prévoit une discrimination au sein de l'entreprise sur les motifs liés à l'état de santé.

Par ailleurs, il est essentiel de vous rappeler que les informations relatives à la santé au vu desquelles la différence de traitement est mise en œuvre, sont couvertes **par le secret médical**.

De même que pour le principe de non-discrimination, afin de déroger à la protection du secret médical, il faut que le législateur prévoie une exception de manière expresse.

A titre d'exemple, par la loi n°2020-546 du 11 mai 2020 en son article 11-I, le législateur a explicitement dérogé au principe du secret médical en prévoyant « *par dérogation à l'article L. 1110-4 du code de la santé publique* ».

Or, en l'absence d'une dérogation expresse au principe du secret médical, l'article 7.I.A. de la loi relative à la gestion de la crise sanitaire ne peut obliger les salariés à transmettre leurs données médicales à leurs employeurs ou à l'Agence régionale de santé.

Ainsi, même dans ce cas, l'illégalité du texte est acquise.

Nous vous informons dès à présent que nous mettrons en œuvre toutes les actions civiles et pénales, pour sanctionner les agissements des employeurs qui appliqueraient les dispositions de cette loi aux préposés.

Enfin, vous expliquiez dans les médias cette semaine que les employeurs pourraient procéder au licenciement de leurs salariés non vaccinés, alors même que la loi votée par le Parlement ne prévoit pas cette possibilité et qu'il résulte des débats parlementaires que cette éventualité a été volontairement écartée.

Nous sommes choqués de constater qu'un membre de l'exécutif qui se doit d'appliquer la loi rien que la loi, s'érige en législateur en prévoyant indépendamment des illégalités précitées, la possibilité de licenciement

d'un salarié non-vacciné que le législateur a exclu du champ d'application de la loi.

Nous vous rappellerons par le présent courrier, que vous n'êtes pas au-dessus des lois et que tant que la possibilité de licenciement n'est pas prévue par l'assemblée démocratique, les employeurs qui procéderont à ces mesures abusives agiront en parfaite illégalité tant sur le plan du droit du travail que sur le plan pénal.

Je vous prie de croire, Madame la ministre, à l'assurance de nos sentiments distingués.

ASSOCIATION REACTION 19
Monsieur Carlo Alberto BRUSA
Président

REACTION 19