

CONSEIL DE PRUD'HOMMES
D'ALENCON
CONSEIL DE PRUD'HOMMES
22 avenue de Wilson
BP 3
61000 ALENCON

02.33.82.14.50
02.33.82.14.51

RG N° N° RG R 21/00010 - N° Portalis
DCXV-X-B7F-IT7

FORMATION DE REFERE

AFFAIRE :

L

DEMANDEUR

contre

Association BIENFAISANCE DE LA
PELLONNIERE

DEFENDEUR

ORDONNANCE N° 22/00007

Contradictoire
premier RESSORT

Notifiées par L.R.A.R le : 02.03.2022

Retour A.R DEMANDEUR le :

Retour A.R. DEFENDEUR le :

Copie certifiée conforme comportant
la formule exécutoire délivrée le :

REPUBLIQUE FRANCAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

ORDONNANCE DE REFERE

Rendue le : UN MARS DEUX MIL VINGT DEUX

par la formation de Référé
du CONSEIL DE PRUD'HOMMES
D'ALENCON

Madame L

Assistée de Me Christine HILAIRE (Avocat au barreau
d'ALENCON)

DEMANDEUR

Association BIENFAISANCE DE LA PELLONNIERE
3 rue Chanceaux
61400 LE PIN LA GARENNE
Représenté par Me Thierry SABLE (Avocat au barreau
d'ALENCON)

DEFENDEUR

COMPOSITION de la FORMATION
DE REFERE :

Monsieur André LOURY, Président Conseiller (S)
Monsieur Yves JEANNE, Assesseur Conseiller (E)
Madame Annick MEIGNOTTE, greffier stagiaire en pré-
affectation sur poste

SAISINE	: 04 Novembre 2021
CONVOCATIONS	:
DEBATS	: 01 Février 2022
PRONONCE	:
SUR LE SIEGE	: 01 Mars 2022

Les faits :

Mme L a été embauchée par l'Association DE BIENFAISANCE DE LA PELLONNIERE le 3 juillet 2014 par un Contrat à Durée Indéterminé à temps plein en qualité d'infirmière diplômée d'état.

Dans le cadre de l'obligation vaccinale, il est remis en mains propres à Mme V une lettre de suspension de son contrat de travail le 13 septembre 2021 à effet du 16 suivant.

Par un courrier recommandé en date de 20 septembre 2021, Mme est convoquée à un entretien préalable en vue de la confirmation de la suspension du contrat de travail.

Par un courrier recommandé du 4 octobre 2021, l'Association DE BIENFAISANCE DE LA PELLONNIERE confirme la suspension du contrat de travail en prenant en compte le dépôt de congés annuels du 1er au 12 octobre 2021.

Le 4 novembre 2021, Mme V saisit ce Conseil afin de faire valoir ses droits.

Les prétentions :

Pour Mme V

A titre principal :

Prononcer la nullité de la procédure visant à la suspension du contrat de travail pour défaut de vaccination et la déclarer nulle et non avenue.

Prononcer la nullité de la décision de suspension du contrat de travail et de salaire du 13 septembre 2021 et la déclarer nulle et non avenue.

Ordonner sa réintégration à son poste, sous peine d'astreinte de 500 euros par jour de retard.

Ordonner le rétablissement du salaire de Mme V , sous peine d'astreinte de 500 euros par jour de retard.

Condamner l'Association DE BIENFAISANCE DE LA PELLONNIERE à payer à Mme V , la somme brute mensuelle de 2980,55 € pour mémoire à titre de provision à valoir sur les rappels de salaires à compter du 16 septembre 2021 jusqu'au prononcé de la décision soit une somme de 13 412,48 € au jour de l'audience.

A titre subsidiaire :

Suspendre son obligation vaccinale dans l'attente des décisions à intervenir sur les questions prioritaires de constitutionnalité dont est saisi le Conseil d'Etat.

Enfin :

Condamner l'Association DE BIENFAISANCE DE LA PELLONNIERE à payer à Mme V la somme de 3 000€ au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

Condamner l'Association DE BIENFAISANCE DE LA PELLONNIERE aux entiers dépens.

Pour l'Association DE BIENFAISANCE DE LA PELLONNIERE :

A titre principal :

Dire et Juger que Mme V n'est pas victime d'une suspension arbitraire de son contrat de travail.

Dire et juger qu'il existe une contestation sérieuse et une absence de trouble manifestement illicite justifiant que la formation de référé du Conseil de Prud'hommes d'Alençon se déclare incompétente pour connaître du présent litige.

A titre subsidiaire :

Débouter Mme V de l'intégralité de ses demandes.

A titre totalement subsidiaire :

Ordonner un sursis à statuer dans l'attente de la décision que prendra la Cour de Cassation.

Condamner Mme Laurence V à verser à l'Association DE BIENFAISANCE DE LA PELLONNIERE la somme de 3 000 € sur le fondement de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

Discussion et motivations des décisions :

Sur la demande d'incompétence de ce Conseil :

L'article R1455-5 du Code du Travail dit : « Dans tous les cas d'urgence, la formation de référé peut, dans la limite de la compétence des conseils de prud'hommes, ordonner toutes les mesures qui ne se heurtent à aucune contestation sérieuse ou que justifie l'existence d'un différend ».

L'article R1455-6 du Code du Travail précise : « La formation de référé peut toujours, même en présence d'une contestation sérieuse, prescrire les mesures conservatoires ou de remise en état qui s'imposent pour prévenir un dommage imminent ou pour faire cesser un trouble manifestement illicite ».

Dans les faits la loi du 5 août 2021 instaure l'obligation vaccinale pour les salariés des établissements sanitaires et hospitaliers, avec comme conséquence, si l'on ne s'y soumet pas, la suspension du contrat de travail. Autre conséquence résultant de la première, le salaire n'est plus versé. L'article R1455-5 du Code du Travail autorise le juge des référés à prendre toutes les mesures justifiées par l'existence d'un différend, dès lors qu'il y a urgence. Le caractère alimentaire de la rémunération justifie en effet un règlement rapide de contentieux.

L'article R1455-6 du Code du Travail précise que même en présence d'une contestation sérieuse, le juge des référés peut empêcher la réalisation d'un dommage imminent. Le juge des référés n'est donc pas simplement le juge de l'urgence et de l'évidence. Ce texte permet de régler une multitude de contentieux. De même, la notion de trouble manifestement illicite désigne les cas où les libertés fondamentales du salarié sont bafouées par l'employeur. L'article L1121-1 du Code du Travail conclut la discussion en énonçant : « Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché ».

Le Conseil dans sa composition de référé déclare être compétent pour juger les demandes de Mme

Sur la procédure conduisant à la suspension :

Mme V prétend que seul le Président de l'Association DE BIENFAISANCE DE LA PELLONNIERE était habilité à prendre la décision et signer le courrier de suspension de son contrat de travail. Pour appuyer cette allégation, elle avance que les Laurentides, établissement dans lequel elle exerce est secondaire de l'Association DE BIENFAISANCE DE LA PELLONNIERE. Elle argumente que le Document Unique des Délégations est antérieure à la loi du 5 août 2021, et n'aborde pas la question des suspensions du contrat de travail. Elle ajoute, à raison, que la mise en place de la procédure de suspension du contrat de travail ne relève ni du domaine du pouvoir disciplinaire ni du suivi et signature d'une procédure de licenciement. Cependant, le Document Unique des Délégations a été établi le 17 juin 2016, approuvé par les membres du Conseil d'Administration de l'association et transmis aux autorités compétentes dont fait partie l'Agence Régional de Santé. Il spécifie (page 12 de la pièce 7 du défendeur) que le directeur a la gestion et l'animation des ressources humaines en précisant au chapitre 3.3 « Chaque directeur d'établissement est en charge de l'embauche, de la réalisation et de la signature des contrats de travail. Chaque Directeur d'établissement veille à répondre à l'ensemble des règles légales en termes d'embauches ». Enfin, il sera relevé que le Directeur des Laurentides, M. CARTEL, avait déjà signé le contrat de travail à l'embauche de Mme V

Le Conseil déclare le Directeur en capacité de signer la lettre de suspension et déboute Mme V sur sa demande de nullité de la procédure.

Sur la violation du Code du Travail et le droits fondamentaux des travailleurs reconnus par les conventions internationales :

Mme VF est embauchée le 3 juillet 2014, en qualité d'infirmière diplômée d'état à l'EHPAD les Laurentides situé à Tourouvre. En 2015 il lui est diagnostiqué un cancer pour lequel elle doit endurer des traitements très lourds (pièce 18) et dont elle déclare qu'il lui a fallu 4 ans pour éliminer de son corps la chimiothérapie (pièce 6 de la demandeuse). Par ses déclarations à l'audience, elle confie comment l'épreuve l'a marquée et a rendu sa fille inquiète. Mme VF déclare comment alors qu'elle n'a plus aucune famille, elle assure seule la charge de sa fille de 16 ans et demi et ne peut admettre être obligée de subir une injection d'un produit dont l'Autorisation de Mise Sur le Marché n'est que conditionnelle, avec toutes les incidences qui s'ensuivent en terme d'effets secondaires. Elle précise par ailleurs détenir tout ses vaccins.

Le 7 septembre 2021 l'Association DE BIENFAISANCE DE LA PELLONNIERE remet une lettre en main propre à Mme V lui rappelant les obligations concernant la vaccination (pièce du 2 du défendeur).

Le 13 septembre 2021 l'Association DE BIENFAISANCE DE LA PELLONNIERE remet une lettre en main propre informant Mme V de la suspension de son contrat de travail à effet du 16 septembre (pièce 4 du demandeur).

Le 20 septembre 2021 une convocation à un entretien préalable en vue de la confirmation de la suspension est adressée à Mme V (pièce 3 du défendeur).

Le 4 octobre 2021 l'Association DE BIENFAISANCE DE LA PELLONNIERE par lettre recommandée, confirme sa

suspension à Mme V (pièce 5 du défendeur).

L'article L1226-7 du Code du Travail énonce les cas de suspension : « *Le contrat de travail du salarié victime d'un accident du travail, autre qu'un accident de trajet, ou d'une maladie professionnelle est suspendu pendant la durée de l'arrêt de travail provoqué par l'accident ou la maladie. Le contrat de travail est également suspendu pendant le délai d'attente et la durée du stage de réadaptation, de rééducation ou de formation professionnelle que doit suivre l'intéressé, conformément à l'avis de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles. Le salarié bénéficie d'une priorité en matière d'accès aux actions de formation professionnelle. Le contrat de travail est également suspendu pendant les périodes au cours desquelles le salarié suit les actions mentionnées à l'article L. 323-3-1 du code de la sécurité sociale dans les conditions prévues à ce même article, en application du quatrième alinéa de l'article L. 433-1 du même code.. La durée des périodes de suspension est prise en compte pour la détermination de tous les avantages légaux ou conventionnels liés à l'ancienneté dans l'entreprise* ».

Il sera noté que la suspension de Mme V prononcée le 4 octobre 2021 par l'Association DE BIENFAISANCE DE LA PELLONNIERE, ne répond pas à l'article L1226-7 du Code du Travail.

L'article L1331-1 du Code du Travail stipule : « *Constitue une sanction toute mesure, autre que les observations verbales, prise par l'employeur à la suite d'un agissement du salarié considéré par l'employeur comme fautif, que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération* ».

L'article L1331-2 du Code du Travail : « *Les amendes ou autres sanctions pécuniaires sont interdites. Toute disposition ou stipulation contraire est réputée non écrite* ».

En l'espèce Mme V est suspendue sans salaire à compter du 16 septembre 2021, l'article L1331-1 du Code du Travail définit cette suspension comme une sanction puisque cette mesure affecte la présence et la rémunération de la salariée alors qu'aucune faute lui est reprochée. En effet à aucun moment il n'est fait mention de sanction dans la correspondance de courriers recommandés, notamment pas en objet des dits courriers. L'article L1331-2 du Code du Travail interdit toute sanction pécuniaire, c'est pourtant ce que doit subir Mme V par la décision de l'Association DE BIENFAISANCE DE LA PELLONNIERE. Il sera de plus noté qu'à aucun moment le délai de suspension n'a été précisé, comme si l'employeur lui imposait un Contrat à Durée Indéterminé de suspension.

Au regard de ces textes il apparaît que l'employeur en suspendant Mme V n'obéit pas à la législation en appliquant une sanction pécuniaire sans que la salariée ait commis de faute. La suspension du contrat de travail et de la rémunération sont irrégulières et portent atteinte aux droits des travailleurs énoncés par les Conventions Internationales signées par la France. De même si le contrat de travail soumet la salariée à une obligation de travailler, de son côté l'employeur a l'obligation de donner du travail à la salariée, ce qui lui ouvre un droit à rémunération. Principe régulièrement confirmé par la jurisprudence et que rappelle les pièces versées au dossier (JO à 14 du demandeur). La salariée restée à la disposition de l'employeur a droit à son salaire peu importe que ce dernier ne lui fournisse pas de travail.

Il en résulte clairement que la suspension de Mme V s'est transformée en une sanction illicite sans terme. Le Conseil déclare que l'Association DE BIENFAISANCE DE LA PELLONNIERE est tenue de verser les salaires à Mme V depuis la suspension de son contrat, le 16 septembre 2021.

En outre, sur le refus de Mme V de se soumettre à une injection en phase d'essai clinique pour laquelle l'Agence Européenne du médicament n'a délivré qu'une Autorisation de Mise sur le Marché conditionnelle répondant en cela aux dispositions du règlement 536/2014 du parlement européen et du Conseil du 16 avril 2014. Cela rend nécessaire que des études complémentaires soient menées en cours d'utilisation et de commercialisation du traitement sur son efficacité et son innocuité. Le refus de Mme V s'appuie autant sur le droit résultant de l'Union Européenne que sur la Convention d'Oviedo (article 26 al. 2) lesquels imposent un consentement libre et éclairé des personnes pour l'administration de tout médicament à usage humain en phase d'essai clinique. La législation européenne autorise Mme V à refuser la prise d'un traitement dans la mesure où, à ce stade, ils doivent être considérés comme des médicaments expérimentaux. Lors de l'audience, à l'écoute de l'histoire personnelle de Mme V face à l'épreuve de santé qu'elle a dû traverser, constatant qu'elle constitue le seul soutien familial pour sa fille, le Conseil comprend la volonté de Mme V de ne prendre aucun risque en refusant l'obligation vaccinale d'autant que la législation relative aux droits fondamentaux des travailleurs reconnus par les conventions internationales lui permet de justifier cette décision. De plus, lors de l'audience, Mme V, fera remarquer qu'avec le recul, (4 mois et demi après la mise en place de l'obligation vaccinale) les faits démontrent que la « vaccination » n'empêche ni la contamination c'est à dire la transmission du virus, ni le développement de la maladie des personnes « vaccinées ».

Lors de l'audience, l'Association DE BIENFAISANCE DE LA PELLONNIERE met en avant le fait que la Cour de Cassation ait refusé de transmettre deux QPC au Conseil Constitutionnel sur l'obligation vaccinale. La Cour de cassation produit 2 arguments : d'une part, la question ne précise pas à quels droits et libertés garantis par la Constitution la disposition législative critiquée porte atteinte. D'autre part, le grief tiré du défaut de compatibilité d'une disposition législative avec les engagements internationaux de la France ne constitue pas un grief d'inconstitutionnalité. Le Conseil des référés d'Alençon ne peut retenir que l'absence de précisions dans l'énoncé de la question relative à la décision en date du 26 janvier 2022 puisse s'opposer à la conviction que s'est forgé ce conseil. Le deuxième argument relatif au défaut de compatibilité d'une disposition législative avec les engagements internationaux de la France ne constitue pas un grief d'inconstitutionnalité, certes, mais il n'interdit pas au Conseil de prendre des décisions en s'appuyant sur les conventions internationales. C'est ce que décide le Conseil en la présente.

Le Conseil décide de mettre fin au trouble manifestement illicite et au dommage en découlant, ordonne la réintégration de Mme V et le règlement des salaires afférents à la période de suspension et la reprise du versement des salaires à suivre.

Le Conseil condamne l'Association DE BIENFAISANCE DE LA PELLONNIERE à verser à Mme V le montant de 13 412,48 € pour mémoire à titre de provision correspondant aux salaires non versés depuis sa suspension le 16 septembre 2021 à la date du jugement.

Sur l'article 700 du Code Procédure Civile :

L'article 700 du Code de Procédure Civile dit : « Le juge condamne la partie tenue aux dépens ou qui perd son procès à payer à l'autre partie la somme qu'il détermine, au titre des frais exposés et non compris dans les dépens. Dans tous les cas, le juge tient compte de l'équité ou de la situation économique de la partie condamnée. Il peut, même d'office, pour des raisons tirées des mêmes considérations, dire qu'il n'y a pas lieu à ces condamnations ».

Le Conseil condamne l'Association DE BIENFAISANCE DE LA PELLONNIERE à verser à Mme V la somme de 1500 €.

Par ces motifs :

Le Conseil statuant, par jugement rendu contradictoirement et en premier ressort, mis à la disposition du public par le greffe,

Déclare la suspension de Mme V comme manifestement illicite.

Ordonne la réintégration de Mme L à son poste de travail sous peine d'astreinte de 50 € par jour de retard à intervenir 3 semaines après la mise à disposition du jugement.

Ordonne le rétablissement du salaire de Mme L sous peine d'astreinte de 50 € par jour de retard à intervenir 3 semaines après la mise à disposition du jugement.

Condamne l'Association DE BIENFAISANCE DE LA PELLONNIERE à payer à Mme V la somme brute de 13 412,48 € pour mémoire à titre de provision au titre de rappel de salaires à compter du 16 septembre 2021.

Condamne l'Association DE BIENFAISANCE DE LA PELLONNIERE à payer à Mme L la somme de 1 500 € au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

Condamne l'Association DE BIENFAISANCE DE LA PELLONNIERE aux entiers dépens.

Déboute Mme L de ses autres demandes.

Déboute l'Association DE BIENFAISANCE DE LA PELLONNIERE de ses demandes.

Le Greffier

Expédition certifiée
conforme à la minute
Le greffier



Le Président