



**ORDONNANCES CONSEIL DE PRUD'HOMMES ET COUR D'APPEL DE PARIS**  
**REINTEGRATION DU PERSONNEL SOIGNANT NON-VACCINE**

Chers adhérents,

Par deux décisions du 9 juin et du 25 novembre 2022, le Conseil de Prud'hommes de Paris, saisi par voie de référé, a ordonné la réintégration de deux salariés dont le contrat de travail a été suspendu faute de présentation de justificatifs de « vaccination » contre le Covid 19.

Les deux décisions concernent deux salariés de l'Institut Curie.

La décision du 9 juin précitée a fait l'objet d'un appel, la procédure est toujours en cours et nous attendons avec impatience la décision de la Cour.

En l'état de la procédure, Premier Président de la Cour d'appel a rendu le 1<sup>er</sup> décembre dernier une Ordonnance, par laquelle il rejette la demande de l'Institut Curie de suspension de l'exécution provisoire de la décision des premiers juges.

Sans doute la décision du 25 novembre dernier fera l'objet d'un appel également, si ce n'est déjà fait, mais nous ne disposons d'aucune information sur ce point.

**En tout cas et à l'aune de la soumission révérencielle dont toutes les institutions, les judiciaires comprises, ont fait preuve à l'égard de la politique sanitaire menée par le Gouvernement depuis l'apparition du Covid 19, ces décisions pourraient être qualifiées de « révolutionnaires » !**

Des juges ont osé braver la politique du gouvernement !

Est-ce que la justice française reprend ses fonctions normales, à savoir, statuer en droit pur et sans crainte d'aller à l'encontre du dogme politicien ?

**Concernant notre analyse de ces décisions :**

Tout d'abord, nous observons que **ces décisions portent sur l'exécution de contrats de travail de droit privé, régis par le Code du travail et relevant de la compétence du Conseil de Prud'hommes.**



Aussi, ces décisions sont très intéressantes :

- tant sur un plan procédural, les juges ayant décidé que la formation de référé est compétente pour statuer sur les demandes de réintégration des salariés (I.)
- que sur le fond, les décisions de réintégration étant fondées sur l'obligation de l'employeur d'exécuter loyalement le contrat de travail, ce qui serait un préalable à l'application de la loi n° 2021-1040 du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire imposant l'obligation vaccinale à certaines catégories de la population. (II.)

I. **Les juges ont décidé que la formation de référé est compétente pour statuer sur les demandes de réintégration des salariés**

La procédure de référé est une procédure accélérée qui peut être utilisée pour obtenir que le juge des référés ordonne des mesures **en cas d'urgence** et **lorsque les demandes ne se heurtent à aucune contestation sérieuse ou que justifie l'existence d'un différend.** (art. R 1455-5 du code du travail)

Par ailleurs, « ***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.*** » (art. R 1455-6 du code du travail)

Sur un plan procédural, l'intérêt des décisions précitées réside dans leur motivation de la compétence du juge des référés.

Par les deux décisions précitées :

- **les premiers juges ont écarté l'application de l'art. R 1455-5 du code du travail aux termes duquel, afin d'obtenir leur réintégration, les demanderessees devaient démontrer l'existence d'une urgence,**
- **et ont retenu l'application de l'art. R 1455-6 précité, décidant que les conditions dans lesquelles les contrats de travail des deux demanderessees étaient suspendus étaient constitutives d'un trouble manifestement illicite, ce qui leur donne le pouvoir de prescrire toutes mesures conservatoire qui s'imposent pour faire cesser ce trouble.**

Le premier président de la Cour d'appel a confirmé cette analyse des premiers juges !

***«... le premier juge s'est livré à une appréciation concrète et factuelle des conditions dans lesquelles est intervenue la décision de suspension du contrat de travail. À l'aune de cet examen, il a estimé que l'existence d'un trouble manifestement illicite était caractérisée par référence aux dispositions applicables en la matière. Ainsi, sans qu'il puisse être préjugé de l'examen sur le fond de l'affaire par la cour, il doit être considéré que l'existence d'un moyen sérieux d'annulation ou de réformation, au sens de l'article 514-3 du code de procédure civile, n'est pas établie.* »**

Nous tirons deux conséquences de ces motivations :

- dans la mesure où la condition d'établir l'existence d'une urgence est écartée, même aujourd'hui, en décembre 2022, les personnes dont le contrat de travail de droit privé a été suspendu en raison de la non justification d'un schéma vaccinal contre le Covid 19 pourraient saisir le juge des référés du Conseil de Prud'hommes compétent, afin de demander leur réintégration sur le fondement de l'existence d'un trouble manifestement illicite.
- toutefois, la caractérisation de l'existence du trouble manifestement illicite résultant de la suspension du contrat de travail dépend de : « une appréciation concrète et factuelle des conditions dans lesquelles est intervenue la décision de suspension du contrat de travail ».

Et les critères d'appréciation des conditions dans lesquelles la suspension des contrats des travail est intervenue résultent de la motivation des décisions « au fond », comme suit.

## II. Les obligations de l'employeur découlant de son devoir d'exécuter loyalement le contrat de travail sont un préalable à l'application de la loi n° 2021-1040 du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire

La motivation au fond des décisions précitées présente un intérêt à plusieurs égards.

### II.1 Concernant l'Ordonnance du 9 juin dernier

#### II.1.1 Tout en rappelant que la loi n° 2021-1040 du 5 août 2021 comporte une obligation vaccinale de certaines personnes et notamment, les personnels de santé, les premiers juges relèvent que :

- « l'article 12 de cette même loi... précise que l'obligation vaccinale en question ne s'applique pas aux personnes chargées de l'exécution d'une tâche ponctuelle au sein des locaux des établissements concernés »,

et que,

- il résulte de l'art. 14 de cette loi que : « Lorsque l'employeur constate qu'un salarié ne peut plus exercer son activité faute de justificatif de vaccination, il l'informe sans délai des conséquences qu'emporte cette interdiction d'exercer sur son emploi ainsi que des moyens de régulariser sa situation. »

Aussi, les premiers juges ont recherché de savoir si ces deux conditions ont été respectées, à savoir, si le salarié en question exécutait une tâche ponctuelle et si l'employeur a respecté son obligation de l'informer *« sans délai des conséquences qu'emporte cette interdiction d'exercer sur son emploi ainsi que des moyens de régulariser sa situation. »*.

## II.1.2 Mais en plus des conditions imposées par la loi de 2021 précitée, et c'est tout l'intérêt de cette décision, les premiers juges ont visé dans la motivation de leur décision :

- *« la charte sociale européenne qui indique notamment, le droit pour toute personne de gagner sa vie par un travail librement entrepris »,*
- *« la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations »,*
- *« l'article L 1132-1 du code du travail selon lequel aucune personne ne peut être sanctionnée, ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L 3221-3, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, en raison de son état de santé, en ce compris l'état sérologique, virologique, immunitaire et/ou vaccinal »,*
- *« l'article L 1221-1 du code du travail, selon lequel " le contrat de travail est soumis aux règles du droit commun ", et particulièrement l'article L1222-1 du code du travail, qui impose une exécution de bonne foi du contrat de travail ».*

Aussi, sur le fondement de ces textes, ils ont conclu que *« l'employeur qui envisage de faire application de la loi n° 2021-1040 du 5 août 2021 au titre d'une suspension du contrat de travail »* de :

- *« au préalable et en tout état de cause, dans le cadre d'une exécution loyale du contrat de travail, de la priorité de maintien de l'emploi et des revenus substantiels que constituent les salaires,*
- *explorer l'ensemble des solutions possibles afin de poursuite du contrat de travail et de maintien de la rémunération ».*

Les premiers juges ont donc apprécié si l'employeur a recherché des possibilités :

- *« d'affectation sur des missions ponctuelles au sein de l'établissement de santé »,*
- *ou « de reclassement interne »,*
- *ou encore « de mise en place du maintien de l'activité » du salarié « par tout moyen » afin que le salarié puisse « bénéficier de ses salaires ».*

Considérant qu'aucun élément n'était versé par l'employeur dans le dossier de nature à justifier qu'il avait rempli ses obligations susvisées, les premiers juges ont décidé que le trouble manifestement illicite était caractérisé et ont ordonné la réintégration du salarié, avec versement rétroactif de ses salaires à compter de la date de la suspension du contrat de travail.

## II.2 **Concernant la décision du 25 novembre dernier, les premiers juges ont tenu le même raisonnement que celui résultant de leur décision du 9 juin 2022.**

L'élément intéressant dans cette décision est que, le salarié exerçant des fonctions administratives, sans aucun contact avec les malades, les premiers juges ont recherché si l'employeur lui avait proposé la possibilité de poursuivre son emploi par voie de télétravail.

## II.3 **Le Premier Président de la Cour d'appel, saisi d'une demande de suspension de l'exécution provisoire de l'ordonnance du 9 juin 2002 a confirmé l'analyse en droit des premiers juges**

Nous n'entrerons pas dans les détails techniques et de droit pur.

Nous relèverons toutefois que, l'appelante (qui en l'espèce est l'employeur) a :

*« Sur l'existence d'un moyen sérieux d'annulation ou de réformation, l'appelante fait valoir que la décision de première instance comporte des erreurs de droit ou, à tout le moins, encourt des critiques suffisamment pertinentes pour envisager une réformation.*

***Sur l'existence d'un trouble manifestement illicite, elle estime qu'elle n'a fait qu'appliquer les dispositions légales en vigueur alors que les dispositions légales en la matière ne lui imposent aucune obligation de reclassement du salarié ne justifiant pas de son statut vaccinal.***

Cet argument soulevé par l'appelante est plus qu'intéressant, puisqu'il est constitutif d'une contestation des obligations de l'employeur de rechercher un reclassement, relevées par les premiers juges comme étant un préalable à la suspension du contrat de travail d'un salarié ne justifiant pas de son statut vaccinal.

Et le Premier Président de la Cour confirme l'analyse des premiers juges :

*« En l'espèce, il doit effectivement être rappelé les dispositions légales applicables en matière de droit du travail au regard de la suspension du contrat, **s'agissant notamment de l'obligation d'exécuter de bonne foi le contrat de travail ainsi que de l'obligation de loyauté.***

*Sur ce point, le premier juge s'est livré à une appréciation concrète et factuelle des conditions dans lesquelles est intervenue la décision de suspension du contrat de travail.*

*À l'aune de cet examen, il a estimé que l'existence d'un trouble manifestement illicite était caractérisée par référence aux dispositions applicables en la matière.*

*Ainsi, sans qu'il puisse être préjugé de l'examen sur le fond de l'affaire par la cour, il doit être considéré que l'existence d'un moyen sérieux d'annulation ou de réformation, au sens de l'article 514-3 du code de procédure civile, n'est pas établie. »*

Bien entendu, il sera relevé que la décision du Premier Président n'est pas une décision au fond, comme il le rappelle dans son Ordonnance et il convient d'attendre la décision de la Cour au fond.

Toutefois, et même si les deux décisions du Conseil de Prud'hommes susvisées ne sont pas en l'état définitives, elles sont plus qu'intéressantes et pourraient être utilisées à l'occasion des actions en justice que certains salariés du droit privé suspendus souhaiteraient engager.

Nous tenions de vous faire part de ces décisions et vous encourageons à agir en justice sur le fondement de ces jurisprudences !

L'ASSOCIATION REACTION 19