

Jugement du 03 mai 2023

rendu par le Conseil de Prud'hommes de NANCY

Section : ACTIVITÉS DIVERSES

MS/
référence à rappeler pour tous les actes de
procédure :

N° RG F 22/00111 - N° Portalis
DCWX-X-B7G-BPTR

DEMANDEUR

Monsieur

Profession : Agent Services Logistiques

Contre :

Assisté de Me Nancy RISACHER (Avocat au barreau d'EPINAL)

DÉFENDEUR

Section : ACTIVITÉS DIVERSES

Représentée par Me Eric SEGAUD (Avocat au barreau de NANCY)

Nature de l'affaire : 80Q

Composition du Bureau de Jugement :
lors des débats et du délibéré

Minute n° : J 2023/041

Monsieur Didier LAUNOY, Président Conseiller (S)
Monsieur Patrice LECLERE, Assesseur Conseiller (S)
Madame Dominique MAS, Assesseur Conseiller (E)
Monsieur Bernard JAMBOIS, Assesseur Conseiller (E)
Assistés lors des débats de Madame Muriel SCHREINER, Adjoint
administratif faisant fonction de greffier

Notification le : 03/05/23

Date de signature A.R.

Débats

Demandeur :

A l'audience publique du 01 février 2023

Défendeur :

Jugement

Formule exécutoire

Mis à disposition au greffe le 03 mai 2023

délivrée le :

ayant la qualification suivante :

à :

CONTRADICTOIRE - PREMIER RESSORT

Recours :

PROCÉDURE

Date de réception de la demande : 18 mars 2022

Date de l'avis de la partie demanderesse par lettre simple, devant le bureau de conciliation et d'orientation : 23 mars 2022

Date de la convocation de la partie défenderesse, par lettre recommandée avec accusé de réception devant le bureau de conciliation et d'orientation : 23 mars 2022 (A.R. signé le 28 mars 2022)

Date du procès-verbal de non-conciliation renvoyant les parties devant la mise en état : 27 avril 2022

Date des renvois devant la mise en état : 29 juin 2022 - 14 septembre 2022

Date de l'ordonnance de clôture fixant l'audience de plaidoiries devant le bureau de jugement : 14 septembre 2022

Date de l'audience de bureau de jugement durant laquelle ont eu lieu les débats : 01 février 2023

Date du prononcé de jugement par mise à disposition au Greffe le 03 mai 2023

FAITS ET MOYENS DES PARTIES

LES FAITS

Madame a été engagée le 11 juin 2012 par dans le cadre d'un contrat à durée déterminée à temps partiel, en qualité d'agent des services logistiques, à la fonction de lingère.

Elle a ensuite bénéficié d'un contrat unique d'insertion puis d'un nouveau contrat à durée déterminée à temps partiel avant de passer en contrat à durée indéterminée le 11 décembre 2013.

Un avenant a fixé la durée du temps de travail à 28h/ semaine.

La Convention collective applicable est la CCN 51 hospitalisation privée à but non lucratif.

La moyenne des 3 derniers mois relative aux salaires avant suspension est de 1680,43 €.

Le 14 septembre 2021, la veille de l'entrée en vigueur de la loi du 5 août 2021 relative à l'obligation vaccinale en lien avec la Covid 19, la demanderesse s'est vue remettre en main propre un document lui rappelant les modalités de l'obligation vaccinale.

Le contrat de travail est suspendu à ce jour et ce depuis le 27 septembre 2021, date à laquelle la salariée a reçu un courrier lui notifiant la suspension immédiate de son contrat de travail et celle de sa rémunération au motif de son refus de se conformer à la nouvelle obligation vaccinale.

Les demandes sont susceptibles d'évoluer, le conseil acceptant de les actualiser jusqu'à la date de l'audience de jugement.

Suivant saisine en date du 18 Mars 2022, Madame [redacted] a fait attraire son employeur devant le Conseil de prud'hommes de NANCY, Section Activités Diverses, en vue de dire que la sanction dont elle fait l'objet est illicite, demander son annulation ainsi que sa réintégration et obtenir les sommes suivantes :

- Dire et juger que la décision de suspension du contrat de travail de Madame [redacted] en date du 27 septembre 2021 et l'interruption concomitante du versement de sa rémunération est une sanction pécuniaire illicite contraire à l'article L1331-2 du code du travail.

- Dire et juger que la suspension du contrat de travail de Madame [redacted] en date du 27 septembre 2021 et l'interruption concomitante du versement de sa rémunération constituent une discrimination prohibée au sens de l'article L1132-2 du code du travail.

- Dire et juger que la suspension du contrat de travail de Madame [redacted] en date du 27 septembre 2021 et l'interruption concomitante du versement de sa rémunération violent l'article L1111-4 du code de la santé publique.

- Dire et juger que l'employeur, en demandant à Madame [redacted] de produire un justificatif de son statut vaccinal a violé le libre consentement éclairé dont elle disposait pour choisir ou non de se faire vacciner et a généré une violation du secret médical général et absolu protégé notamment par l'article 4624-8 du code du travail et dont le seul médecin du travail est détenteur et garant.

- Dire et juger que la loi du 5 août 2021 et son article 14 en application duquel la décision de suspension du contrat de travail a été prise contrevient à l'article 8 de la convention européenne des droits de l'homme qui garantit le respect de la vie privée.

- Dire et juger que la loi du 5 août 2021 et son article 14 en application duquel la décision de suspension du contrat de travail a été prise contrevient aux articles 5 et 10 de la convention d'Oviedo.

- Dire et juger que la loi du 5 août 2021 et son article 14 en application duquel la décision de suspension du contrat de travail a été prise viole le règlement de l'union européenne du 14 juin 2021 (2021/953).

- Dire et juger que la loi du 5 août 2021 et son article 14 en application duquel la décision de suspension du contrat de travail a été prise contrevient à de nombreux engagements internationaux de la France.

- En conséquence, annuler la suspension du contrat de travail de Madame [redacted]

- Ordonner la réintégration sans délai de Madame [redacted] dans sa fonction.

- Enjoindre à Madame [redacted] la reprise du versement du salaire de Madame [redacted] à hauteur de 1680,43 € brut mensuel sous astreinte de 50 € par jour de retard, huit jours passés la notification du présent jugement.

- Condamner Madame [redacted] à verser à Madame [redacted] la somme de 26886,88 € brut à titre de rappel de salaires à compter du 27 septembre 2021 outre 2688,68 € brut au titre des congés payés y afférents.

- l'exécution provisoire du jugement.

- La salariée sollicite la condamnation du défendeur aux entiers dépens.

- La salariée sollicite l'application de l'article 700 du Code de Procédure Civile à hauteur de 2000 €.

- Le conseil se réserve la liquidation de l'astreinte.

[redacted] conclut au débouté de l'intégralité des demandes de la salariée, elle sollicite des dommages et intérêts pour procédure abusive à hauteur de 5000 €, elle sollicite les entiers dépens ainsi que l'application de l'article 700 à hauteur de 2500 €.

LES MOYENS

Moyens de la demanderesse :

Madame [redacted], représentée par Maître RISACHER, avocat au barreau d'Epinal, indique que la sanction est illicite, qu'elle doit être annulée.

Elle met en avant que la loi du 5 août 2021 relative à la vaccination obligatoire n'a rien prévu en terme de réintégration, que c'est une loi exceptionnelle qui n'a pas de date de fin concernant ses effets.

Dès lors, elle demande au Conseil de faire droit à l'intégralité de ses prétentions.

Moyens du défendeur :

représentée par Maître SEGAUD,
avocat au barreau de Nancy, conteste les faits invoqués par la demanderesse, estime avoir respecté la loi. Le défendeur conclut au débouté.

Le Conseil, usant de la faculté offerte à l'article 455 du Code de Procédure Civile, se réfère aux pièces et conclusions des parties, dont elles ont maintenu les termes à l'audience.

MOTIFS DE LA DÉCISION

Vu le dossier, dont les pièces ont été régulièrement versées aux débats, auquel il est expressément renvoyé pour un plus ample exposé des faits et moyens ;

Le conseil acte que l'ensemble des demandes de Madame sont recevables et bien fondées.

Sur le fait que la suspension du contrat de travail et l'interruption de la rémunération soit une sanction pécuniaire et une forme de discrimination :

Attendu que la relation contractuelle est actée entre les parties.

Attendu que le contrat de travail a été suspendu le 27 septembre 2021 suite à l'entrée en vigueur de la loi du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire qui précise en son début que « I.- La loi n° 2021-689 du 31 mai 2021 relative à la gestion de la sortie de crise sanitaire est ainsi modifiée :

1° L'article 1er est ainsi modifié :

a) Au premier alinéa du I, la date : « 30 septembre 2021 » est remplacée par la date : « 15 novembre 2021 » ;

b) Le II est ainsi rédigé :

« II.-A.-A compter du 2 juin 2021 et jusqu'au 15 novembre 2021 inclus, le Premier ministre peut, par décret pris sur le rapport du ministre chargé de la santé, dans l'intérêt de la santé publique et aux seules fins de lutter contre la propagation de l'épidémie de covid-19 :

« 1° Imposer aux personnes âgées d'au moins douze ans souhaitant se déplacer à destination ou en provenance du territoire hexagonal, de la Corse ou de l'une des collectivités mentionnées à l'article 72-3 de la Constitution, ainsi qu'aux personnels intervenant dans les services de transport concernés, de présenter le résultat d'un examen de dépistage virologique ne concluant pas à une contamination par la covid-19, un justificatif de statut vaccinal concernant la covid-19 ou un certificat de rétablissement à la suite d'une contamination par la covid-19... »

Attendu que les salariés qui ne présentent pas de justificatif de vaccination voient leur contrat de travail suspendu.

Qu'en l'espèce, cette suspension entraîne l'arrêt de la rémunération.

Attendu que Madame est dans ce cas de figure.

Attendu que l'employeur, se doit d'appliquer la loi, soit-elle dite d'exception.

Attendu que l'article L. 1331-2 du code du travail dispose « *Les amendes ou autres sanctions pécuniaires sont interdites. Toute disposition ou stipulation contraire est réputée non écrite* »

Attendu que la demanderesse soutient que la mesure de suspension du contrat de travail est une sanction pécuniaire puisqu'elle implique une suspension de la rémunération.

Qu'en l'espèce, en appliquant la loi, l'employeur n'a pas sanctionné la salariée puisqu'il n'a pas agi en raison d'un fait qu'il aurait considéré fautif mais bien dans le respect de la loi qui est d'ordre public.

Attendu qu'il n'y a pas de sanction sur la base d'une faute.

Qu'en l'espèce, il s'agit du respect de dispositions indépendantes de la volonté de l'employeur.

Qu'en conséquence, il n'est pas fondé de considérer que la suspension du contrat de travail constitue une sanction pécuniaire.

Attendu que concernant la discrimination, l'article 1132-1 du code du travail dispose « *Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de nomination ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de 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, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, d'horaires de travail, d'évaluation de la performance, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de son exercice d'un mandat électif, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de sa qualité de lanceur d'alerte, de facilitateur ou de personne en lien avec un lanceur d'alerte, au sens, respectivement, du I de l'article 6 et des 1° et 2° de l'article 6-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique.* »

Attendu que la discrimination suppose une différence de traitement.

Qu'en l'espèce, pour apprécier cette différence de traitement on ne peut regarder que des personnes se trouvant dans une situation identique.

Attendu que tous les salariés exerçant pour
, n'ayant pas répondu à leur obligation vaccinale sont traités de la même façon par application de la loi.

Qu'en l'espèce, ils ont tous vu leur contrat de travail suspendu.

Qu'en conséquence, il n'y a pas de différence de traitement en raison de l'état de santé qui permet d'invoquer une discrimination.

Que dès lors, le conseil ne fait pas droit aux demandes de Madame
en ce qui concerne le fait que la suspension du contrat de travail et l'interruption de la rémunération soient une sanction pécuniaire et une forme de discrimination, la déboute sur ces deux points.

**Sur le fait que la suspension du contrat de travail de Madame
et l'interruption concomitante du versement de sa rémunération violent
l'article L1111-4 du code de la santé publique, a violé le libre consentement éclairé dont
elle disposait pour choisir ou non de se faire vacciner :**

Attendu que la relation contractuelle est actée entre les parties.

Attendu que le contrat de travail a été suspendu le 27 septembre 2021 suite à l'entrée en vigueur de la loi du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire.

Attendu que l'article L1111-4 du code de la santé publique dispose « *Toute personne prend, avec le professionnel de santé et compte tenu des informations et des préconisations qu'il lui fournit, les décisions concernant sa santé.*

Toute personne a le droit de refuser ou de ne pas recevoir un traitement. Le suivi du malade reste cependant assuré par le médecin, notamment son accompagnement palliatif.

Le médecin a l'obligation de respecter la volonté de la personne après l'avoir informée des conséquences de ses choix et de leur gravité. Si, par sa volonté de refuser ou d'interrompre tout traitement, la personne met sa vie en danger, elle doit réitérer sa décision dans un délai raisonnable. Elle peut faire appel à un autre membre du corps médical. L'ensemble de la procédure est inscrite dans le dossier médical du patient. Le médecin sauvegarde la dignité du mourant et assure la qualité de sa fin de vie en dispensant les soins palliatifs mentionnés à l'article L. 1110-10.

Aucun acte médical ni aucun traitement ne peut être pratiqué sans le consentement libre et éclairé de la personne et ce consentement peut être retiré à tout moment.

Lorsque la personne est hors d'état d'exprimer sa volonté, aucune intervention ou investigation ne peut être réalisée, sauf urgence ou impossibilité, sans que la personne de confiance prévue à l'article L. 1111-6, ou la famille, ou à défaut, un de ses proches ait été consulté.

Lorsque la personne est hors d'état d'exprimer sa volonté, la limitation ou l'arrêt de traitement susceptible d'entraîner son décès ne peut être réalisé sans avoir respecté la procédure collégiale mentionnée à l'article L. 1110-5-1 et les directives anticipées ou, à défaut, sans que la personne de confiance prévue à l'article L. 1111-6 ou, à défaut la famille ou les proches, aient été consultés. La décision motivée de limitation ou d'arrêt de traitement est inscrite dans le dossier médical.

Le consentement, mentionné au quatrième alinéa du mineur, le cas échéant sous tutelle doit être systématiquement recherché s'il est apte à exprimer sa volonté et à participer à la décision.

Le consentement, mentionné au quatrième alinéa, de la personne majeure faisant l'objet d'une mesure de protection juridique avec représentation relative à la personne doit être obtenu si elle est apte à exprimer sa volonté, au besoin avec l'assistance de la personne chargée de sa protection. Lorsque cette condition n'est pas remplie, il appartient à la personne chargée de la mesure de protection juridique avec représentation relative à la personne de donner son autorisation en tenant compte de l'avis exprimé par la personne protégée. Sauf urgence, en cas de désaccord entre le majeur protégé et la personne chargée de sa protection, le juge autorise l'un ou l'autre à prendre la décision.

Dans le cas où le refus d'un traitement par la personne titulaire de l'autorité parentale ou par le tuteur si le patient est un mineur, ou par la personne chargée de la mesure de protection juridique s'il s'agit d'un majeur faisant l'objet d'une mesure de protection juridique avec représentation relative à la personne, risque d'entraîner des conséquences graves pour la santé du mineur ou du majeur protégé, le médecin délivre les soins indispensables.

L'examen d'une personne malade dans le cadre d'un enseignement clinique requiert son consentement préalable. Les étudiants qui reçoivent cet enseignement doivent être au préalable informés de la nécessité de respecter les droits des malades énoncés au présent titre.

Les dispositions du présent article s'appliquent sans préjudice des dispositions particulières relatives au consentement de la personne pour certaines catégories de soins ou d'interventions. »

Attendu que l'article L1111-4 du code de la santé publique prévoit en résumé le libre choix et le consentement éclairé de toute personne, salariée ou non, concernant un traitement, une injection et a fortiori un vaccin.

Attendu que la salariée est en droit de refuser et de ne pas recevoir un traitement ou un vaccin, que rien ne peut se faire sans son consentement libre et éclairé.

Qu'en l'espèce, c'est de manière libre et éclairée qu'elle refuse la vaccination.

Attendu que _____ ne peut pas fonder une sanction sur le refus de Madame _____ de se faire vacciner.

Qu'en l'espèce, la salariée dispose en permanence de son libre arbitre, que son consentement libre et éclairé doit être requis, que la sanctionner équivaut à annihiler ce même consentement.

Attendu que _____ ne saurait avoir ce pouvoir, que de plus, les vaccins n'ont et n'auront pas d'autorisation définitive de mise sur le marché.

Qu'en l'espèce, on sait également que le vaccin n'a pas empêché d'être contaminé ni contaminant, que de plus, personne ne connaît les effets indésirables et secondaires et que l'on sait que la liste de ces effets s'allonge chaque jour.

Qu'en conséquence, le conseil fait droit à la demande, l'article L1111-4 du code de la santé publique n'a pas été respecté dans ce sens ou le libre consentement éclairé de Madame _____ n'a pas été pris en compte.

Sur le fait que la suspension du contrat de travail de Madame _____ et l'interruption concomitante du versement de sa rémunération viole le secret médical :

Attendu que la relation contractuelle est actée entre les parties.

Attendu que le contrat de travail a été suspendu le 27 septembre 2021 suite à l'entrée en vigueur de la loi du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire.

Attendu que _____ a exigé de la part de Madame _____ la production de données personnelles relative à sa santé.

Qu'en l'espèce, elle n'a pas respecté les dispositions protectrices sur le secret médical auquel la salariée avait droit.

Attendu que l'article L 1133-3 du code du travail dispose « *Seul le médecin du travail est apte à constater une inaptitude liée à l'état de santé du salarié, ...* »

Attendu que L 4624-8 du code du travail dispose « *Un dossier médical en santé au travail, constitué par le médecin du travail ou, le cas échéant, un des professionnels de santé mentionnés au premier alinéa du I de l'article L. 4624-1, retrace dans le respect du secret médical les informations relatives à l'état de santé du travailleur, aux expositions auxquelles il a été soumis ainsi que les avis et propositions du médecin du travail, notamment celles formulées en application des articles L. 4624-3 et L. 4624-4. En cas de risque pour la santé publique ou à sa demande, le médecin du travail le transmet au médecin inspecteur du travail. Le travailleur, ou en cas de décès de celui-ci toute personne autorisée par les articles L. 1110-4 et L. 1111-7 du code de la santé publique, peut demander la communication de ce dossier.*

Pour chaque titulaire, l'identifiant du dossier médical en santé au travail est l'identifiant de santé mentionné à l'article L. 1111-8-1 du même code, lorsqu'il dispose d'un tel identifiant. Le dossier médical en santé au travail est accessible au médecin praticien correspondant et aux professionnels de santé chargés d'assurer, sous l'autorité du médecin du travail, le suivi de l'état de santé d'une personne en application du premier alinéa du I de l'article L. 4624-1 du présent code, sauf opposition de l'intéressé.

Le médecin du travail ou, le cas échéant, l'un des professionnels de santé mentionnés au même premier alinéa saisit dans le dossier médical en santé au travail l'ensemble des données d'exposition du travailleur à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 ou toute autre donnée d'exposition à un risque professionnel qu'il estime de nature à affecter l'état de santé du travailleur. Pour la collecte de ces données, le médecin du travail ou le professionnel de santé tient compte des études de poste, des fiches de données de sécurité transmises par l'employeur, du document unique d'évaluation des risques professionnels mentionné à l'article L. 4121-3-1 et de la fiche d'entreprise. Les informations relatives à ces expositions sont confidentielles et ne peuvent pas être communiquées à un employeur auprès duquel le travailleur sollicite un emploi. Lorsque le travailleur relève de plusieurs services de prévention et de santé au travail ou cesse de relever d'un de ces services, son dossier médical en santé au travail est accessible au service compétent pour assurer la continuité du suivi, sauf refus du travailleur. Un décret en Conseil d'Etat, pris après avis de la Commission nationale de l'informatique et des libertés, fixe les modalités de mise en œuvre du présent article. »

Attendu que la situation vaccinale de la salariée ne peut en aucun cas être dévoilée à son employeur, ou à un de ses préposés.

Qu'en l'espèce, la loi du 5 août 2021 relative à l'obligation vaccinale viole en ce sens le secret médical protégé de plus par une norme de même rang juridique.

Attendu que l'employeur, est en droit d'interpeller l'état dans ce sens.

Attendu que de plus, cette collecte de données médicales contrevient à l'article 9 du règlement européen (2016/679), qu'il contrevient également à la non consultation du CSE de la Fondation.

Qu'en conséquence, le conseil fait droit à la demande, le secret médical dont seul le médecin du travail est détenteur n'a pas été respecté.

Sur le fait que la suspension du contrat de travail de Madame et l'interruption concomitante du versement de sa rémunération ne respecte pas les droits européens et internationaux :

Attendu que la relation contractuelle est actée entre les parties.

Attendu que le contrat de travail a été suspendu le 27 septembre 2021 suite à l'entrée en vigueur de la loi du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire.

Attendu que les compétences juridiques s'exercent à des niveaux différents.

Qu'en l'espèce, le conseil constitutionnel ne s'est prononcé que sur la conformité d'une partie de l'article 14 de la loi du 5 août 2021, le principe de la vaccination obligatoire a été examiné par le conseil constitutionnel alors que l'article 14.2 relatif aux conséquences de cette obligation, à savoir la suspension du contrat et du salaire, n'a été soumis à examen.

Attendu qu'il est alors juridiquement faux de soutenir que la loi du 5/08/2021 a été entièrement validée par le conseil constitutionnel.

Attendu que pour les salariés du secteur privé, lorsqu'une loi viole les conventions internationales, une partie à un procès doit soutenir cette critique devant la juridiction chargée de trancher son litige.

Qu'en l'espèce, c'est le conseil de prud' hommes.

Attendu que le conseil de prud' hommes est habilité à écarter la loi et faire application des règles européennes et internationales qui interdisent une telle suspension du contrat de travail et de rémunération.

Attendu que la Convention des droits de l'Homme et du Citoyen (CEDH), est un traité international ratifié par la France le 3 mai 1974.

Qu'en l'espèce, son article 8 précise « *Toute personne a droit au respect de sa vie privée* »

Attendu que dans un arrêt du 9/07/2002 il a été précisé « *En tant que traitement médical non volontaire, la vaccination obligatoire constitue une ingérence dans le droit au respect de la vie privée garanti par l'article 8 de la convention européenne des droits de l'homme et du citoyen* ».

Qu'en l'espèce, les dispositions de la loi française du 5/08/2021 violent l'article 8 de la CEDH.

Attendu que dans la même logique de démonstration les dispositions de la loi française du 5/08/2021 violent les articles 5 et 10 de la convention d'Oviedo, qu'elles violent le règlement de l'Union Européenne du 14/06/2021, qu'elles violent la convention n°111 de l'Organisation Internationale du Travail ainsi que plusieurs engagements internationaux de la France.

Que dès lors, le conseil fait droit à la demande, les droits européens et internationaux ne sont pas respectés.

Qu'en conséquence, il est fait droit à la demande de Madame concernant le non-respect des droits internationaux, la violation du secret médical et à titre principal au non respect de son consentement libre et éclairé qui dans leur ensemble annulent la suspension du contrat de travail de la salariée et l'interruption concomitante du versement de sa rémunération.

Sur les conséquences de l'annulation de la suspension du contrat de travail :

Attendu que la relation contractuelle est actée entre les parties.

Attendu que le contrat de travail a été suspendu le 27 septembre 2021 suite à l'entrée en vigueur de la loi du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire.

Attendu que le conseil a acté l'annulation de la suspension du contrat de travail de Madame

Qu'en l'espèce, il y a lieu de la réintégrer sans délai, la relation contractuelle continuant à s'exercer.

Attendu que le conseil acte le salaire brut de Madame à hauteur de 1680,43 € brut mensuel.

Qu'en l'espèce, le conseil ordonne la reprise des versements du salaire et ce sous astreinte de 50€ par jour de retard, huit jours passé la notification du présent jugement.

Attendu que le conseil acte la période ou la suspension du contrat de travail de Madame comme allant du 27/09/21 au 1/02/22 soit 16 mois.

Qu'en l'espèce, il fait droit à la demande de rappel de salaires sur la période à hauteur de 26886,88 € outre 2688,68 € de congés payés y afférents.

Attendu que Madame ne demande rien d'autre que ses salaires.

Qu'en conséquence, le conseil fait droit à la demande de compensation financière actualisée à hauteur de 26886,88 € ainsi qu'aux congés payés y afférents à hauteur de 2688,68 €.

Sur les dépens et l'exécution provisoire :

Attendu que _____ qui succombe principalement supportera les entiers dépens.

Attendu que le conseil fait droit à la demande de Madame _____ et ordonne l'exécution provisoire du présent jugement.

Sur l'article 700 du Code de Procédure Civile :

Attendu que la partie qui succombe doit verser à l'autre partie une somme que le juge détermine non comprise dans les dépens.

Attendu que le conseil estime que l'équité commande de faire bénéficier la partie demanderesse des dispositions de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

Qu'en l'espèce, il sera fait droit à cette demande à hauteur de 2000 €.

Attendu que la _____ succombant à l'instance, sera déboutée de sa demande au titre dudit article.

PAR CES MOTIFS

Le Conseil de Prud'hommes de NANCY, section Activités Diverses, statuant publiquement par **jugement CONTRADICTOIRE et en PREMIER RESSORT**, après en avoir délibéré conformément à la loi :

DIT que Madame _____ est recevable et bien fondée en toutes ses demandes.

DIT que la suspension du contrat de travail et l'interruption du versement de la rémunération de Madame _____ au regard de la loi française du 05/08/2021 relative à la gestion de la crise sanitaire ne sont pas illicites au titre de la sanction et de la discrimination.

DIT que la suspension du contrat de travail et l'interruption du versement de la rémunération de Madame _____ au regard de la loi française du 05/08/2021 relative à la gestion de la crise sanitaire sont illicites au titre de la violation du secret médical, de la violation des droits internationaux et à titre principal de la violation de son droit au libre consentement éclairé.

En conséquence,

ANNULE la suspension du contrat de travail de Madame _____

ORDONNE la réintégration de Madame _____ dans sa fonction sans délai.

ORDONNE la reprise du versement des salaires de Madame _____ à hauteur de **1 680,43 € brut** (*MILLE SIX CENT QUATRE-VINGTS EUROS QUARANTE-TROIS CENTIMES*) par _____ sous astreinte de **50,00 €** (*CINQUANTE EUROS*) par jour de retard à compter du 8^{ème} jour passé la notification du présent jugement.

CONDAMNE _____ à payer à Madame _____ les sommes de :

- **26 886,88 €** (*VINGT-SIX MILLE HUIT CENT QUATRE-VINGT-SIX EUROS QUATRE-VINGT-HUIT CENTIMES*) au titre du rappel des salaires

- **2 688,68 €** (*DEUX MILLE SIX CENT QUATRE-VINGT-HUIT EUROS SOIXANTE-HUIT CENTIMES*) au titre des congés payés y afférents.

2 000,00 € (*DEUX MILLE EUROS*) au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

DEBOUTE de l'ensemble de ses demandes.

DIT que le présent jugement est exécutoire de droit par provision dans la limite de l'article R1454-28 du code du travail, étant précisé que la moyenne des salaires calculée sur les trois derniers mois est de 1 680,43 € brut ;

CONDAMNE aux entiers dépens de l'instance, y compris ceux liés à une exécution forcée.

Ainsi fait, jugé et prononcé par mise à disposition au Greffe les jour, mois et an susdits et signé par Monsieur Didier LAUNOY, Président (S), et par Madame Muriel SCHREINER, adjoint administratif faisant fonction de greffier, auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

Le Greffier,



Le Président,

