

CONSEIL DE PRUD'HOMMES
de NANCY
Cité Judiciaire
rue du Général Fabvier
54000 NANCY

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

N° RG _____ - N° Portalis _____

Contre :

Section : ACTIVITÉS DIVERSES

Nature de l'affaire : 80Y

Minute n° : J 2024 | 202

Notification le : 08 juillet 2024

Date de signature A.R.

Demandeur :

Défendeur :

Formule exécutoire

délivrée le :

à :

Recours :

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
au nom du peuple français

Jugement du 03 juillet 2024

rendu par le Conseil de Prud'hommes de NANCY

Section : ACTIVITÉS DIVERSES

DEMANDEUR

Madame
Profession : Infirmière
née le _____
demeurant _____

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

DÉFENDEUR

Représenté par Me Christophe BIDL (Avocat au barreau de LYON)

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

Monsieur Didier LAUNOY, Président Conseiller Salarié
Madame Astrid MATTINA, Conseiller Salarié
Monsieur Veekram PARDASSEEA, Conseiller Employeur
Monsieur Anthony HANUS, Conseiller Employeur
Assesseurs

Assistés lors des débats de Madame Muriel SCHREINER-FOOS, Adjoint
administratif faisant fonction de greffier

Débats

A l'audience publique du **03 avril 2024**

Jugement

Mis à disposition au greffe le **03 juillet 2024**

ayant la qualification suivante :

CONTRADICTOIRE - PREMIER RESSORT

PROCÉDURE

Date de réception de la demande : 11 septembre 2023

Date de l'avis de la partie demanderesse par lettre simple, devant le bureau de conciliation et d'orientation : 20 septembre 2023

Date de la convocation de la partie défenderesse, par lettre recommandée avec accusé de réception devant le bureau de conciliation et d'orientation : 20 septembre 2023 (A.R. signé le 25 septembre 2023)

Date du procès-verbal de non-conciliation renvoyant les parties devant la mise en état : 18 octobre 2023

Date des renvois devant la mise en état : 7 février 2024 - 6 mars 2024

Date de l'ordonnance de clôture fixant l'audience de plaidoiries devant le bureau de jugement : 6 mars 2024

Date de l'audience de bureau de jugement durant laquelle ont eu lieu les débats : 03 avril 2024

Date du prononcé de jugement par mise à disposition au Greffe le 03 juillet 2024

FAITS ET MOYENS DES PARTIES

LES FAITS

Madame a été engagée le 1^{er} mars 2018 par ci après dénommé , dans le cadre d'un contrat à durée indéterminé à temps partiel, 28h semaines soit 80%, en qualité d'infirmière position de la convention collective de du .

Elle est célibataire sans enfant.

La moyenne des 3 derniers mois relative aux salaires avant suspension du contrat de travail est de 1924,96 €.

La moyenne des douze derniers mois de salaires avant suspension du contrat de travail est de 2033,48 €.

Suite à l'entrée en vigueur de la loi du 5 août 2021 relative à l'obligation vaccinale en lien avec la Covid 19, le contrat de travail de Mme a été suspendu en date du 16/09/2021, notifié le 17/09/2021 avec effet au 15/10/2021 suite à la prise de congés.

Mme a pu retravailler ponctuellement dans le cadre de certificats de rétablissement Covid 19 pour la période du 15/01/2022 au 15/05/2022, elle a pris des congés du 16 au 24/05/2022.

Elle a de nouveau présenté un certificat de rétablissement Covid 19 à compter du 13/07/2022 pour une période de 4 mois.

Mme a pu travailler en intérim durant certains mois de suspension de son contrat de travail de cette même période, octobre, novembre et décembre 2021 ainsi que janvier, février, mai, juin et juillet 2022, les bulletins de salaire Intérim en attestent.

Suite à plusieurs contaminations et plusieurs certificats de rétablissement successifs, le dernier en date du 11/02/2023 qui expirait le 11/06/2023, la demanderesse a pu reprendre son poste à le 25/07/2022, elle était en activité à la date de réintégration du 15/05/2023 soit le lendemain de la publication au Journal Officiel du décret n° 2023-368 du 13/05/2023 suspendant l'obligation vaccinale et ordonnant la réintégration des personnels suspendus à ce titre.

Mme a donc été suspendue dans ses fonctions plusieurs mois sans rémunération, notamment du 15/10/2021 au 21/02/2022 puis du 15/05/2022 au 15/07/2022. Elle prétend que cette sanction est illicite et doit être annulée.

Suivant saisine en date du 11/09/2023, Madame a fait attirer 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 et :

- Dire et juger que la décision de suspension du contrat de travail de Mme en date du 15 octobre 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 Mme en date du 15 octobre 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 Mme en date du 15 octobre 2021 et l'interruption concomitante du versement de sa rémunération viole l'article L1111-4 du code de la santé publique.

- Dire et juger que l'employeur, en demandant à Mme 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 et protégé notamment par l'article L.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 du 15/10/2021 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 du 15/10/2021 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 du 15/10/2021 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 du 15/10/2021 a été prise contrevient à de nombreux engagements internationaux de la France.

- En conséquence,

- Annuler la suspension du contrat de travail de Mme

- Condamner à verser à Mme :

- 14234,36 € brut à titre de rappel de salaires pour une période totale de 7 mois outre 1423,44 € bruts au titre des congés payés y afférents ainsi que les droits afférents (ancienneté, retraite, etc...) Il sera pris en compte la somme de 8575,90 € net en déduction au titre des revenus intérimaires perçus.

- 10000 € au titre du préjudice matériel subi

- 5000 € au titre du préjudice moral subi durant les 15 mois.

- 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 3000 €.

conclut au débouté de l'intégralité des demandes de la salariée, elle sollicite la condamnation de la demanderesse aux entiers dépens.

LES MOYENS

Moyens de la demanderesse :

Mme _____, 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 est une loi liberticide qui n'a pas de date de fin concernant ses effets au moment de sa promulgation.

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

Moyens du défendeur :

représenté par Maître BIDAL Christophe, avocat au barreau de LYON, 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 Mme _____ sont recevables et bien fondées.

Attendu qu'en préalable le conseil constate qu'à ce jour la loi du 5 août 2021 n'a toujours pas été entièrement consacrée dans sa constitutionnalité.

Qu'en l'espèce les positions des juridictions conseil d'état et cour de cassation n'ont pas permis au conseil constitutionnel de se prononcer sur l'obligation vaccinale, notamment sur l'article 14 de la loi du 5 août 2021.

Attendu que le conseil constate également et de manière générale qu'il y avait la possibilité de rémunérer la salariée pendant la suspension de son contrat de travail.

Qu'en l'espèce ce choix n'a pas été retenu par l'employeur.

Qu'il y avait possibilité de solliciter l'état Français sur la prise en charge de cette même rémunération pendant la suspension du contrat de travail.

Qu'en l'espèce l'employeur n'a pas fait ce choix.

Qu'il y avait possibilité de proposer un autre poste avec des mesures adaptées.

Qu'en l'espèce l'employeur n'a pas fait ce choix.

Attendu que les différentes possibilités offertes à l'employeur étaient difficilement applicables.

Qu'en l'espèce il n'y avait pas de date de fin concernant ses effets au moment de la promulgation de la loi du 5 août 2021.

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 de la demanderesse a été suspendu une première fois le 16/09/2021 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 Mme _____ 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 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 L. 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 le conseil estime qu'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 l'or, le conseil ne fait pas droit aux demandes de Mme _____ en ce qui concerne le fait que la suspension du contrat de travail et l'interruption de la rémunération soit 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 Mme _____ et l'interruption concomitante du versement de sa rémunération viole 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 une première fois le 16/09/2021 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 inscrit 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 informé 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 L 1111-4 du code de la santé publique prévoit en résumer 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 Mme _____ 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.

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 de ce sens ou le libre consentement éclairé de Mme n'a pas été pris en compte.

Sur le fait que la suspension du contrat de travail de Mme et l'interruption concomitante du versement de sa rémunération viole le secret médical général protégé notamment par l'article L 4624-8 du code du travail dont seul le médecin du travail est garant :

Attendu que la relation contractuelle est actée entre les parties.

Attendu que le contrat de travail a été suspendu une première fois le 16/09/2021 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 Mme la production de donnée personnelle 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 mentionnés 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 Français 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 l'établissement.

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 Mme _____ et l'interruption concomitante du versement de sa rémunération ne respecte pas les droit Européens et internationaux :

Attendu que la relation contractuelle est actée entre les parties.

Attendu que le contrat de travail a été suspendu une première fois le 16/09/2021 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 pas été soumis à décision.

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, 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* ».

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 l'or et en conséquence, le conseil fait droit à la demande, les droit Européens et internationaux ne sont pas respectés.

Qu'en conséquence, il est fait droit à la demande de Mme concernant le non respect des droits internationaux, la violation du secret médical et le 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 une première fois le 16/09/2021 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 Mme

Qu'en l'espèce il y avait lieu à la rémunérer, la relation contractuelle continuant à s'exercer.

Attendu que le conseil acte le salaire brut de Mme à hauteur de 2033,48 € bruts mensuels.

Attendu que le conseil acte que la période o% le contrat de travail de Mme a été suspendu est de 7 mois.

Attendu que le conseil acte que durant cette période la demanderesse a travaillé en intérim, qu'il convient de prendre en compte les revenus qu'elle a perçus soit la somme de 8575,90 € net et ce, en déduction au titre des revenus intérimaires perçus des salaires qu'elle aurait dû percevoir sur la période.

Qu'en l'espèce le conseil fait droit à la demande de rappel de salaires sur la période à hauteur de 14234,36 € moins 8575,90 € soit la somme de 5658,46 € outre 565,84 € de congés payés y afférents.

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

Qu'en conséquence, le conseil fait droit à la demande de rappel de salaires actualisée à hauteur de 5658,46 € ainsi qu'aux congés payés y afférents à hauteur de 565,84 €.

Sur les préjudices, matériels et moral :

Attendu que la relation contractuelle est actée entre les parties.

Attendu que le contrat de travail a été suspendu une première fois le 16/09/2021 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 Mme

Qu'en l'espèce il a fait droit au rappel de salaires.

Attendu que le non versement des salaires durant la période de suspension du contrat de travail a de fait engendré des préjudices à Mme

Qu'en l'espèce elle a dû continuer à faire face à ses charges incompressibles et réduire ses dépenses matérielles.

Qu'en conséquence le conseil fait droit à la demande de préjudice matériel.

Attendu que le non versement des salaires durant la période de suspension du contrat de travail a également engendré un préjudice moral à Mme

Qu'en l'espèce elle n'a commis aucune faute professionnelle.

Qu'elle s'est vue contrainte d'affronter une situation violente et traumatisante liée à la fois à la suspension de son contrat et à l'angoisse générée par l'obligation vaccinale obligatoire, le tout sur les 15 mois qui forment la totalité de la période.

Que dès lors, le conseil fait droit à la demande de préjudice moral.

Qu'en conséquence le conseil fait droit à la demande de préjudices matériels à hauteur de 3000 € et à la demande de préjudice moral à hauteur de 2000 €.

Sur les dépens et l'exécution provisoire

Attendu que qui succombe principalement supportera les entiers dépens.

Attendu que, or les cas où elle est de droit, l'exécution provisoire peut être ordonnée par le juge à condition qu'elle ne soit pas interdite par la loi ;

Qu'en conséquence, le Conseil ordonnera l'exécution provisoire totale de la décision en application de l'article 515 du Code de Procédure Civile.

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 2500 €.

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 Mme 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 Mme au regard de la loi Française du 05/08/2021 relative à la gestion de la crise sanitaire n'est pas illicite 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 Mme au regard de la loi Française du 05/08/2021 relative à la gestion de la crise sanitaire est illicite 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 Mme

CONDAMNE à payer à Mme les sommes de :

- **5 658,46 € brut s** (*CINQ MILLE SIX CENT CINQUANTE-HUIT EUROS QUARANTE-SIX CENTIMES*) au titre du rappel des salaires.

- **565,84 € bruts** (*CINQ CENT SOIXANTE-CINQ EUROS QUATRE-VINGT-QUATRE CENTIMES*) au titre des congés payés y afférents.

- **3 000,00 €** (*TROIS MILLE EUROS*) au titre des préjudices matériels.

- **2 500,00 €** (*DEUX MILLE CINQ CENTS EUROS*) au titre du préjudice moral.

- **2 500,00 €** (*DEUX MILLE CINQ CENTS EUROS*) au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

ORDONNE l'exécution provisoire du présent jugement en application de l'article 515 du Code de Procédure Civile.

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-FOOS, adjoint administratif faisant fonction de greffier, auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

Le Greffier,



Le Président,

