



LABRUGERE
Avocat



Avocat au Barreau de Lyon

Droit du travail - Droit de la sécurité sociale

07 49 98 20 89

f.labrugere@labrugere-avocat.fr

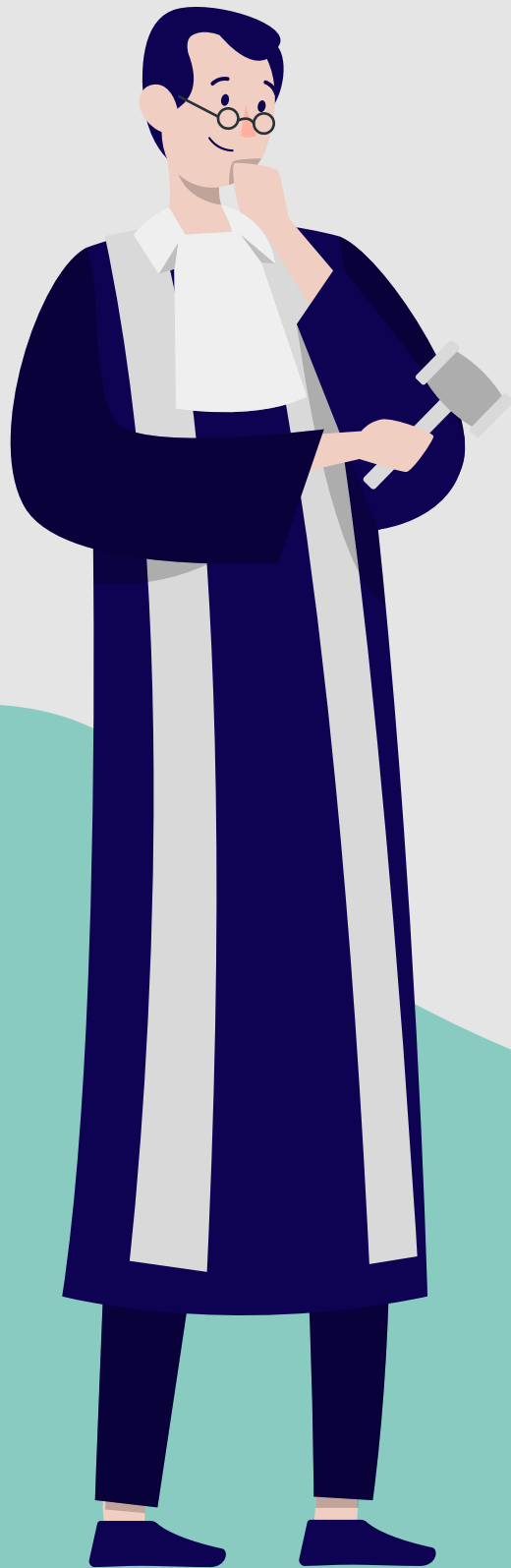
**L'ARRÊT
DE LA SEMAINE**

CA PARIS, 16/11/2023, RG n° 22/09930

L'OBLIGATION VACCINALE DEVANT LES JURIDICTIONS PRUD'HOMALES



RAPPEL DES FAITS



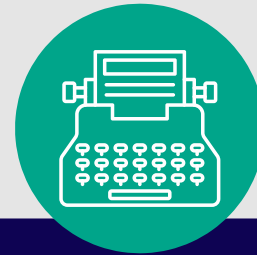
Une salariée, assistante de direction de projet, travaillait dans un **établissement de santé**.

Cette dernière n'a pas souhaité se conformer à **l'obligation de vaccination** imposée par son employeur en 2021.

Aussi, le 19 octobre 2021, l'employeur lui a notifié la **suspension** de son contrat de travail.

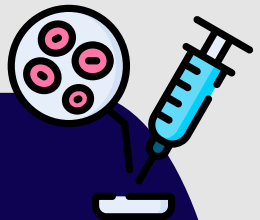
Contestant cette mesure, la salariée a saisi les juridictions prud'homales **en référé**.

REGLES DE DROIT



Article R. 1455-6 du code du travail

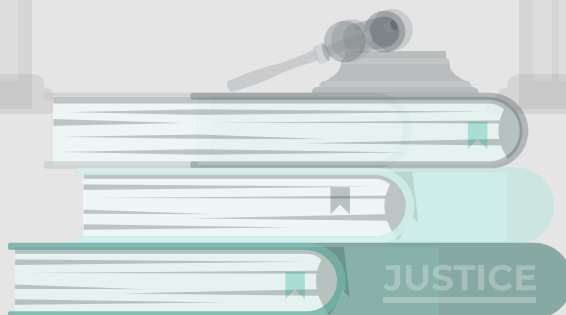
La formation de référé peut toujours, même en présence d'une contestation sérieuse, prescrire les mesures conservatoires ou de remise en état qui s'imposent pour prévenir un dommage imminent ou pour faire cesser un trouble manifestement illicite.



Loi n° 2021-1040 du 5 août 2021

Il a notamment imposé aux salariés travaillant dans un **établissement de santé** une obligation vaccinale, hormis contre-indication médicale (Article 12).

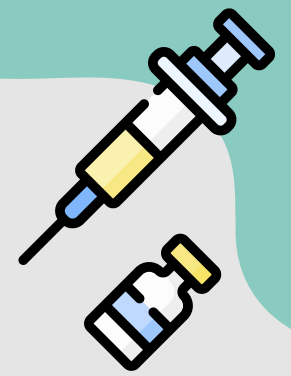
A défaut, le ou les salariés concernés voyaient leur contrat de travail **suspendu**.



JUSTICE



02 Motifs de la décision



Après avoir rappelé les dispositions de la loi précitée, la Cour d'appel note que **l'obligation vaccinale** concerne tant les personnels soignants que les personnels administratifs et techniques exerçant leur mission dans des **établissements de santé**, qu'ils soient employés directement ou non par ces établissements et services.

Au cas présent, elle relève que la salariée exerçait ses fonctions dans un **établissement hospitalier**, de sorte qu'elle était soumise à l'obligation vaccinale.

De plus, pour la Cour, la **suspension du contrat de travail** et de la rémunération est la résultante légale de l'interdiction qui lui est faite de continuer son activité et ce, dans un but d'intérêt général de **santé publique**. À cet égard, la loi du 5 août 2021 prévoit que la suspension du contrat et de la rémunération du salarié prend fin dès lors que ce dernier est en mesure de fournir le **justificatif** exigé par la loi.

Ainsi, la mesure de suspension **ne peut revêtir** un caractère de sanction disciplinaire alors qu'il s'agit de se mettre en conformité avec la loi dans **l'intérêt de la sécurité sanitaire**.

De plus, la Cour d'appel constate qu'il n'est prévu par la loi **aucune autre mesure** susceptible d'être prise par l'employeur afin de permettre aux salariés non vaccinés de poursuivre leur activité.

Enfin, elle relève que la loi est intervenue dans un **contexte de crise sanitaire** afin de mettre en place une obligation vaccinale justifiée par un impératif de protection de la santé publique, de sorte qu'aucune **atteinte disproportionnée** à la vie privée de la salariée n'est démontrée.

La Cour d'appel déboute donc cette dernière de sa demande d'annulation de la suspension de son contrat de travail.

