



Flash Info LDAJ

Fédération CGT Santé Action Sociale

Réintégration d'une salariée suspendue : Focus sur l'Ordonnance du 1er décembre 2022 de la Cour d'appel de Paris

Le sujet de l'ordonnance de la Cour d'appel de Paris sur la réintégration d'une salariée suspendue pour défaut de vaccination contre le Covid19 a été très présent dans certains médias avec des informations souvent erronées sur cette affaire. Le secteur LDAJ fait un focus sur cette ordonnance qui a refusé de suspendre l'exécution d'une ordonnance de référé rendue par le Conseil de prud'hommes de Paris et qui a annulé la suspension d'une salariée pour défaut de vaccination contre le COVID 19

Rappel des faits

Une salariée engagée comme IDE à temps partiel au sein de la FONDATION INSTITUT CURIE et intervenant comme sophrologue une fois par semaine, est, suspendue de ses fonctions par son employeur pour défaut de vaccination contre le COVID 19. Le 15 septembre 2021, **la salariée saisit le Conseil de prud'hommes de Paris** en référé **pour demander l'annulation de sa suspension, et pour obtenir le paiement de son salaire** depuis la suspension.

L'ordonnance rendue par le Conseil de prud'hommes de Paris le 9 juin 2022

Le Conseil de prud'hommes, en sa formation de départage, s'appuyant sur les textes* en vigueur juge, par une Ordonnance du 9 juin 2022, que **l'INSTITUT CURIE n'établit pas avant la suspension de la salariée, avoir recherché les possibilités de maintenir l'emploi et donc son salaire**, « notamment par recherche d'affectation sur des missions ponctuelles au sein de l'établissement de santé, de reclassement interne au sein d'un centre de recherche et/ou de formation et /ou mise en place du maintien de son activité de sophrologue par tout moyen. »

Pour le CPH, **de tels éléments caractérisent un trouble manifestement illicite justifiant l'annulation de la suspension de la salariée avec réintégration de celle-ci et paiement des salaires dus depuis sa suspension.**

Les recours de l'employeur devant la Cour d'appel de Paris

L'employeur a fait appel de cette Ordonnance du CPH de Paris devant la Cour d'appel de Paris et l'affaire n'est, à ce jour, pas encore jugée.

En effet, parallèlement à l'appel interjeté sur l'Ordonnance, l'employeur a demandé via une procédure spéciale en référé devant le Premier Président de la Cour d'appel de Paris, à ce que l'ordonnance de référé ne produise pas d'effet (c'est-à-dire pas de paiement des salaires et pas de réintégration) tant que l'affaire n'est pas jugée devant la Cour d'appel de Paris chambre sociale.

Ainsi, il y a deux recours distincts et n'ayant pas le même objet, qui ont été initiés par l'employeur :

⇒ **l'un, visant en appel** à soutenir la réformation de l'ordonnance de référé rendue le 9 juin 2022 par le CPH **visant à obtenir le maintien de la suspension**

⇒ **l'autre, portant exclusivement, sur la demande d'arrêt de l'exécution provisoire attachée à cette ordonnance dans l'attente de la décision de la Cour d'appel.**

C'est sur ce second recours particulier portant exclusivement sur la demande d'arrêt de l'exécution provisoire que la Cour d'appel de Paris a statué par cette Ordonnance du 1er décembre 2022.

L'Ordonnance du 1er décembre 2022 rendue par le Premier Président de la Cour d'appel de Paris

Dans cette Ordonnance du 1er décembre 2022, qui ne concerne donc que le volet « exécution provisoire », le Premier Président a jugé que l'employeur n'invoquait pas un argument sérieux de réformation pouvant justifier que l'Ordonnance de référé du 09 juin 2022 ne s'exécute pas, dans l'attente de la décision des juges d'appel.

Par là même, le Premier Président a considéré indirectement, que les arguments développés en première instance aux intérêts de la salariée pour obtenir l'annulation de sa suspension n'apparaissaient pas dénués d'intérêt juridique.

Cette Ordonnance du 1er décembre 2022, est certes une victoire, puisque qu'elle n'a pas refusé de suspendre les effets de la suspension estimant que le moyen invoqué par l'employeur pour obtenir la paralysie des effets de l'Ordonnance de référé, n'était pas suffisamment « sérieux ».

La salariée, dans l'attente de l'arrêt qui sera rendu par la Cour d'appel Chambre sociale, peut être réintégrée et doit obtenir paiement de son salaire dû depuis la suspension initiale.

En attente de la Décision « au fond » de la Cour d'appel sur l'annulation de la suspension

Ainsi, sur ce litige, **seule la Cour d'appel Chambre sociale saisie de l'appel de l'Ordonnance de référé du 9 juin 2022 jugera du sort de la suspension à savoir de son annulation ou de son maintien.**

Donc pour résumer, **cette affaire est à suivre, et contrairement à ce qui a été dit sur certains médias, elle n'est pas encore définitivement jugée.**

Le secteur LDAJ de la Fédération CGT Santé Action Sociale - www.sante.cgt.fr - Décembre 2022

** Textes appliqués par le CPH de Paris : Article R. 1455-5 du Code du travail - Article R. 1455-6 du Code du travail - Charte sociale européenne indiquant le droit pour toute personne de gagner sa vie par un travail librement entrepris - Loi 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations - Article L. 1132-1 du Code du travail - Loi n°2021-1040 du 5 août 2021 articles 12 et 14 - Article L. 1222-1 du Code du travail qui impose une exécution de bonne foi du contrat de travail.*