

SOC.

ZB1

COUR DE CASSATION

---

Audience publique du 13 mars 2024

Rejet

M. SOMMER, président

Arrêt n° 292 FS-B

Pourvoi n° C 22-20.468

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

---

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

---

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 13 MARS 2024

Mme [B] [Y], épouse [C], domiciliée [Adresse 1], a formé le pourvoi n° C 22-20.468 contre l'arrêt rendu le 22 juin 2022 par la cour d'appel de Montpellier (1re chambre sociale), dans le litige l'opposant à l'association ADMR Pays Héraultais, dont le siège est [Adresse 2], défenderesse à la cassation.

La demanderesse invoque, à l'appui de son pourvoi, deux moyens de cassation.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de M. Chiron, conseiller référendaire, les observations de la SARL Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat de Mme [Y], de la SCP Célice, Texidor, Périer, avocat de l'association ADMR Pays Héraultais, et l'avis de Mme Wurtz, avocat général, après débats en l'audience publique du 6 février 2024 où étaient présents M. Sommer, président, M. Chiron, conseiller référendaire rapporteur, Mme Capitaine, conseiller doyen, Mmes Lacquemant, Nirdé-Dorail, Salomon, Palle, conseillers, Mmes Valéry, Pecqueur, Laplume, M. Leperchey, conseillers référendaires, Mme Wurtz, avocat général, et

Mme Dumont, greffier de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée, en application de l'article R. 431-5 du code de l'organisation judiciaire, des président et conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt.

#### Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Montpellier, 22 juin 2022), rendu en matière de référé, Mme [Y] a été engagée en qualité d'agent à domicile le 1er mars 2010 par l'association de service à domicile ADMR Pays Héraultais.

2. Le 15 septembre 2021, l'employeur lui a notifié la suspension de son contrat de travail et de la rémunération jusqu'à régularisation de sa situation ou jusqu'à la fin de la période d'obligation vaccinale, en l'absence de présentation des documents justificatifs prévus par le décret n° 2021-1059 du 7 août 2021 prescrivant les mesures générales nécessaires à la gestion de la sortie de crise sanitaire.

3. La salariée a saisi la juridiction prud'homale statuant en référé de demandes en annulation de cette décision et de rappel de salaires.

#### Examen des moyens

##### Sur le premier moyen

##### Enoncé du moyen

4. La salariée fait grief à l'arrêt de rejeter ses demandes tendant à annuler la décision de suspension du contrat de travail du 15 septembre 2021, à enjoindre à l'employeur à devoir l'affecter à des missions auprès de bénéficiaires de droit commun 75 heures par mois et à lui payer le salaire afférent, sous astreinte et à condamner l'employeur à lui payer des sommes à titre de rappel de salaire pour la période du 15 septembre 2021 au 20 avril 2022, outre l'indemnité compensatrice de congés payés afférents, et une provision sur dommages-intérêts pour suspension abusive et non-paiement du salaire, alors :

« 1°/ que 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 ; que la loi n° 2021-1040 du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire dispose, en son article 12, que "doivent être vaccinés, sauf contre-indication médicale reconnue, contre la Covid-19 : 1° les personnes exerçant leur activité dans : ( ) k) les établissements et services sociaux et médico-sociaux mentionnés aux 2°, 3°, 5°, 6°, 7°, 9° et 12° du I de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles, à l'exception des travailleurs handicapés accompagnés dans le cadre d'un contrat de soutien et d'aide par le travail mentionné au dernier alinéa de l'article L. 311-4 du même code" ; qu'il s'ensuit que constitue un trouble manifestement illicite la suspension du contrat de travail prononcée sur le fondement de la disposition susvisée à l'encontre d'un salarié d'un établissement ou service social ou médico-social visé par l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles lorsque celui-ci n'exerce pas son activité au sein de l'établissement ou du service et qu'il déploie son industrie directement auprès de patients ou clients de l'entreprise, à leur domicile ; que, pour débouter Mme [C] de ses demandes, la cour d'appel a retenu, d'une part, qu'elle est salariée d'un service associatif de services à la personne intervenant au domicile de personnes nécessitant une assistance dans les actes quotidiens de la vie, donc d'un établissement ou d'un service social ou médico-social au sens des dispositions de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles, d'autre part, que l'obligation vaccinale s'applique à l'ensemble du personnel des services d'aide à domicile auprès des personnes âgées sans opérer de distinction selon les fonctions occupées ou les bénéficiaires des interventions, de sorte que l'intéressée était soumise à l'obligation vaccinale régie par l'article 12 I, 1°, k) de la loi n° 2021-1040 du 5 août 2021 ; qu'en statuant ainsi, cependant que l'article 12 I, 1°, k) de la loi n° 2021-1040 du 5 août 2021 n'impose l'obligation vaccinale qu'aux personnes exerçant leur activité dans les établissements et services sociaux et médico-sociaux susvisés et qu'elle constatait que Mme [C]

avait été embauchée par l'association ADMR Pays Héraultais en qualité d'agent à domicile, ce dont il résultait qu'elle n'exerçait pas son activité au sein de l'établissement géré par l'employeur, mais à l'extérieur de celui-ci, au domicile de clients de l'association, en conséquence de quoi elle n'était pas concernée par ladite obligation vaccinale, et ce, peu important la qualification de l'employeur d'établissement ou de service social ou médico-social au sens des dispositions de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles, la cour d'appel a violé les articles 12 et 14 de la loi n° 2021-1040 du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire, ensemble l'article R. 1455-6 du code du travail ;

2°/ que l'exposante - qui rappelait que l'article 12 I, 1°, k) de la loi n° 2021-1040 du 5 août 2021 n'impose l'obligation vaccinale que pour les personnes exerçant leur activité dans les établissements visés par le texte - faisait expressément valoir qu'elle n'exerce pas son activité dans l'établissement de l'association ADMR et que son travail consiste à faire le ménage au domicile de clients de l'association, ce que l'employeur reconnaissait expressément ; qu'en s'abstenant de rechercher si la salariée n'exerçait pas son activité à l'extérieur de l'établissement géré par l'employeur et si, en conséquence, elle n'était pas exclue du périmètre de l'obligation vaccinale édictée par l'article 12 I, 1°, k) de la loi n° 2021-1040 du 5 août 2021, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles 12 et 14 de la loi n° 2021-1040 du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire, ensemble l'article R. 1455-6 du code du travail. »

### Réponse de la Cour

5. Il résulte de la combinaison des articles 12 I, 1°, k) et 14, I, B de la loi n° 2021-1040 du 5 août 2021 que les personnes exerçant leur activité dans les établissements et services sociaux et médico-sociaux mentionnés aux 2°, 3°, 5°, 6°, 7°, 9° et 12° du I de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles, à l'exception des travailleurs handicapés accompagnés dans le cadre d'un contrat de soutien et d'aide par le travail mentionné au dernier alinéa de l'article L. 311-4 du même code, doivent être vaccinées, sauf contre-indication médicale reconnue, contre la Covid-19, et, à compter du 15 septembre 2021, ne peuvent plus exercer leur activité si elles n'ont pas présenté les documents mentionnés au I de l'article 13 ou, à défaut, le justificatif de l'administration des doses de vaccins requises par le décret mentionné au II de l'article 12.

6. La cour d'appel, qui a relevé que l'intéressée était salariée, non pas d'un particulier employeur, mais d'un service associatif de services à la personne, intervenant au domicile de personnes nécessitant une assistance dans les actes quotidiens de la vie, a exactement retenu que seul l'article 12 I, 1°, k) de la loi susmentionnée devait s'appliquer et que l'ensemble des personnels exerçant au sein de l'association étaient soumis à l'obligation vaccinale, les moyens de la salariée tirés de la distinction entre bénéficiaires ou non d'allocations étant inopérants.

7. Le moyen n'est donc pas fondé.

### Sur le second moyen

#### Enoncé du moyen

8. La salariée fait le même grief à l'arrêt, alors « qu'est manifestement disproportionnée et excessive l'atteinte portée à l'article 3 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et à l'article 8 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales par les articles 12 et 14 de la loi n° 2021-1040 du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire, en ce qu'ils prescrivent une obligation de vaccination dont la transgression justifie la suspension unilatérale du contrat de travail par l'employeur, avec suspension intégrale du traitement, et sans que cette suspension soit assortie d'une limite temporelle ; qu'en décidant, au contraire, qu'en dépit de l'ingérence caractérisée de l'autorité publique dans le droit au respect de la vie privée, cette ingérence constituait une mesure nécessaire à la protection de la santé et constituait un motif légitime de protection de la santé, en sorte que l'atteinte portée aux droits de la salariée n'apparaissait pas disproportionnée par rapport au but recherché, cependant que l'application des dispositions législatives susvisées emportait suspension du contrat de travail et suspension de l'intégralité de sa rémunération, et ce, pour une durée indéterminée, la cour d'appel a violé l'article 3 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne et l'article 8 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de

l'homme et des libertés fondamentales. »

## Réponse de la Cour

9. D'abord, le moyen, qui ne comporte aucune mention relative à l'application d'une règle du droit de l'Union autre que celles figurant dans la Charte, en l'absence de litige relevant d'une situation dans laquelle le droit de l'Union est mis en œuvre, au sens de l'article 51, paragraphe 1, de la Charte, est inopérant en ce qu'il vise une violation de l'article 3 de ladite Charte.

10. Ensuite, aux termes de l'article 8 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales : « 1. Toute personne a droit au respect de sa vie privée et familiale, de son domicile et de sa correspondance. 2. Il ne peut y avoir ingérence d'une autorité publique dans l'exercice de ce droit que pour autant que cette ingérence est prévue par la loi et qu'elle constitue une mesure qui, dans une société démocratique, est nécessaire à la sécurité nationale, à la sûreté publique, au bien-être économique du pays, à la défense de l'ordre et à la prévention des infractions pénales, à la protection de la santé ou de la morale, ou à la protection des droits et libertés d'autrui. ».

11. Il résulte de la combinaison des articles 12 I, 1°, k) et 14, I, B de la loi n° 2021-1040 du 5 août 2021 que les personnes exerçant leur activité dans les établissements et services sociaux et médico-sociaux mentionnés aux 2°, 3°, 5°, 6°, 7°, 9° et 12° du I de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles, à l'exception des travailleurs handicapés accompagnés dans le cadre d'un contrat de soutien et d'aide par le travail mentionné au dernier alinéa de l'article L. 311-4 du même code, doivent être vaccinées, sauf contre-indication médicale reconnue, contre la Covid-19, et, à compter du 15 septembre 2021, ne peuvent plus exercer leur activité si elles n'ont pas présenté les documents mentionnés au I de l'article 13 ou, à défaut, le justificatif de l'administration des doses de vaccins requises par le décret mentionné au II de l'article 12.

12. Aux termes de l'article 14, II, de la loi du 5 août 2021 précitée, lorsque l'employeur constate qu'un salarié ne peut plus exercer son activité en application du I du présent article, il l'informe sans délai des conséquences qu'emporte cette interdiction d'exercer sur son emploi ainsi que des moyens de régulariser sa situation. Le salarié qui fait l'objet d'une interdiction d'exercer peut utiliser, avec l'accord de son employeur, des jours de repos conventionnels ou des jours de congés payés. A défaut, son contrat de travail est suspendu. Cette suspension, qui s'accompagne de l'interruption du versement de la rémunération, prend fin dès que le salarié remplit les conditions nécessaires à l'exercice de son activité prévues au I. Elle ne peut être assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par le salarié au titre de son ancienneté. Pendant cette suspension, le salarié conserve le bénéfice des garanties de protection sociale complémentaire auxquelles il a souscrit.

13. Selon la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme, lorsqu'il apparaît qu'une politique de vaccination volontaire est insuffisante pour l'obtention et la préservation de l'immunité de groupe, ou que l'immunité de groupe n'est pas pertinente compte tenu de la nature de la maladie, les autorités nationales peuvent raisonnablement mettre en place une politique de vaccination obligatoire afin d'atteindre un niveau approprié de protection contre les maladies graves (CEDH, arrêt du 8 avril 2021, Vavricka e.a. c. République tchèque, n° 47621/13).

14. L'application de l'obligation vaccinale à toute personne travaillant régulièrement au sein de locaux relevant d'établissements et services sociaux et médico-sociaux mentionnés aux 2°, 3°, 5°, 6°, 7°, 9° et 12° du I de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles vise à la fois à protéger les personnes prises en charge par ces établissements et services qui présentent une vulnérabilité particulière au virus de la Covid-19 et également à éviter la propagation du virus par les professionnels dans l'exercice de leur activité qui, par nature, peut les conduire à prendre en charge des personnes vulnérables ou ayant de telles personnes dans leur entourage.

15. La suspension du contrat de travail et la privation de ressources en résultant, qui sont temporaires pour cesser dès que le salarié remplit les conditions nécessaires à l'exercice de son activité, ou dès que le législateur prononce, en application du IV de l'article 12 de la loi précitée, la suspension de l'obligation vaccinale pour tout ou partie des catégories de personnels qui en relèvent, sont la conséquence directe du choix fait par les salariés de refuser de se

conformer à une obligation légale visant à protéger la santé, en particulier celle des personnes les plus vulnérables. En outre, la mesure de protection consistant à suspendre le contrat de travail des personnels non vaccinés, universellement appliquée, dans le cadre d'une obligation légale et au nom de la solidarité sociale, pour le bien des personnes âgées vulnérables prises en charge par les services d'aide et d'accompagnement à domicile, est pleinement compatible avec les raisons qui sous-tendent la protection de la santé de la population.

16. L'arrêt retient que si l'ingérence de l'autorité publique dans le droit au respect de sa vie privée est caractérisée, cette ingérence est prévue par la loi et constitue une mesure nécessaire à la protection de la santé et que l'obligation vaccinale contestée, laquelle s'inscrit dans le cadre d'une pandémie, constitue un motif légitime de protection de la santé.

17. L'arrêt ajoute que chaque professionnel concerné par l'obligation vaccinale a la faculté de s'opposer à l'inoculation du vaccin sur sa personne, que l'employeur, qui constate qu'un salarié ne peut plus exercer son activité faute de respect de l'obligation vaccinale, a l'obligation d'informer ce dernier sans délai des conséquences qu'emporte cette interdiction d'exercer son emploi, ainsi que des moyens de régulariser sa situation, que le salarié, qui fait l'objet d'une interdiction d'exercer peut utiliser, avec l'accord de son employeur, des jours de repos conventionnels ou des jours de congés payés, et enfin, que la suspension contractuelle notifiée à la salariée, qui ne satisfaisait pas à son obligation vaccinale, ne revêt aucun caractère disciplinaire.

18. La cour d'appel a pu en déduire que l'atteinte au respect de l'intégrité physique, justifiée par la nature des fonctions exercées, n'était pas disproportionnée au but recherché.

19. Le moyen n'est donc pas fondé.

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne Mme [Y] aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du treize mars deux mille vingt-quatre.