

## RÉSUMÉ :

**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, et l'avis critique sur la vaccination n'est pas de nature à constituer une conviction atteignant un degré suffisant de force, de sérieux, de cohérence et d'importance pour entraîner l'application des garanties de l'article 9 (CEDH, arrêt du 8 avril 2021, Vavricka e.a. c. République tchèque, n° 47621/13). C'est sans méconnaître les articles 8, 9 et 14 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales et l'article 1 du Protocole n° 1 à ladite Convention qu'une cour d'appel décide, d'une part que c'est à tort que la salariée se plaignait d'une discrimination, d'autre part que ni la suspension du contrat de travail, ni l'absence de paiement du salaire durant cette suspension, ne constituaient un trouble manifestement illicite ni un dommage imminent**

Texte intégral

Rejet  
ECLI : ECLI:FR:CCASS:2024:SO01183  
Formation de diffusion : F B  
numéros de diffusion : 1183

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE**

**AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

SOC.

CZ

COUR DE CASSATION

---

Audience publique du 20 novembre 2024

Rejet

Mme CAPITAINE, conseiller doyen

faisant fonction de président

Arrêt n° 1183 F-B

Pourvoi n° S 23-17.886

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 20 NOVEMBRE 2024

Mme [U] [W], domiciliée [Adresse 2], a formé le pourvoi n° S 23-17.886 contre l'arrêt rendu le 30 novembre 2022 par la cour d'appel de Montpellier (1re chambre sociale), dans le litige l'opposant à la société Réside études seniors, société par actions simplifiée, dont le siège est [Adresse 1], 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 écrites de la SCP Richard, avocat de Mme [W], de la SCP Célice, Texidor, Périer, avocat de la société Réside études seniors, après débats en l'audience publique du 15 octobre 2024 où étaient présents Mme Capitaine, conseiller doyen faisant fonction de président, M. Chiron, conseiller référendaire rapporteur, Mme Lacquemant, conseiller, et Mme Aubac, greffier de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée 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, 30 novembre 2022), Mme [W] a été engagée en qualité d'agent technique et d'entretien le 14 février 2012 par la société L'Yser, aux droits de laquelle vient la société Réside études seniors. Elle a été affectée dans une résidence pour personnes âgées.

2. L'employeur lui a notifié le 5 octobre 2021 la suspension de son contrat de travail et de sa rémunération à la suite du refus de présentation d'un « passe sanitaire » le même jour.

3. La salariée a saisi la juridiction prud'homale statuant en référé d'une demande de réintégration et de reprise du paiement des salaires.

#### Examen des moyens

##### Sur le premier moyen

4. En application de l'article 1014, alinéa 2, du code de procédure civile, il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur ce moyen qui n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

##### Sur le second moyen

##### Enoncé du moyen

5. La salariée fait grief à l'arrêt de la débouter de ses demandes de condamnation sous astreinte de l'employeur à lui payer des sommes à titre de rappel de salaires et congés payés afférents pour la période du 5 octobre 2021 au 5 juillet 2022, et à lui délivrer ses bulletins de paie depuis le mois d'octobre 2021, alors :

« 1°/ que toute personne a droit à la liberté d'opinion ; qu'en décidant néanmoins que la société Réside études seniors avait légalement pu suspendre le contrat de travail de Mme [W] et interrompre le versement de sa rémunération, motif pris que cette dernière ne s'était pas conformée à l'obligation vaccinale contre la Covid-19, bien qu'une telle suspension du contrat de travail, assortie d'une interruption du versement de la rémunération en l'absence de vaccination, ait porté atteinte à la liberté d'opinion de la salariée, la cour d'appel a violé l'article 10 § 1 de la

Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, ensemble l'article 14, II de la loi n° 2021-1040 du 5 août 2021 ;

2°/ que toute personne a droit au respect de sa vie privée et familiale ; qu'en décidant néanmoins que la société Réside études séniors avait légalement pu suspendre le contrat de travail de Mme [W] et interrompre le versement de sa rémunération, motif pris que cette dernière ne s'était pas conformée à l'obligation vaccinale contre la Covid-19, bien qu'une telle suspension du contrat de travail, assortie d'une interruption du versement de la rémunération en l'absence de vaccination, ait porté atteinte au droit au respect de la vie privée et familiale de la salariée, la cour d'appel a violé l'article 8 § 1 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, ensemble l'article 14, II de la loi n° 2021-1040 du 5 août 2021 ;

3°/ que toute personne a droit au respect de sa vie privée et familiale, laquelle comprend la dignité de l'homme ; qu'en décidant néanmoins que la société Réside études séniors avait légalement pu suspendre le contrat de travail de Mme [W] et interrompre le versement de sa rémunération, motif pris que cette dernière ne s'était pas conformée à l'obligation vaccinale contre la Covid-19, bien qu'une telle obligation ait été attentatoire à la dignité de la salariée, la Cour d'appel a violé l'article 8 § 1 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, ensemble l'article 14, II de la loi n° 2021-1040 du 5 août 2021 ;

4°/ que toute personne a droit au respect de sa vie privée et familiale, laquelle comprend la protection du droit à la santé ; qu'en décidant néanmoins que la société Réside études séniors avait légalement pu suspendre le contrat de travail de Mme [W] et interrompre le versement de sa rémunération, motif pris que cette dernière ne s'était pas conformée à l'obligation vaccinale contre la Covid-19, bien qu'une telle obligation ait été attentatoire au droit à la santé de la salariée, la cour d'appel a violé l'article 8 § 1 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, ensemble l'article 14, II de la loi n° 2021-1040 du 5 août 2021 ;

5°/ que toute personne a droit au respect de sa vie privée et familiale ; qu'une interdiction d'occuper un emploi dans le secteur privé porte atteinte à la vie privée ; qu'une distinction est discriminatoire en l'absence de rapport raisonnable de proportionnalité entre les moyens employés et le but visé ; qu'en décidant néanmoins que la société Réside études séniors avait légalement pu suspendre le contrat de travail de Mme [W] et interrompre le versement de sa rémunération, motif pris que cette dernière ne s'était pas conformée à l'obligation vaccinale contre

la Covid-19, bien qu'une telle suspension du contrat de travail, assortie d'une interruption du versement de la rémunération en l'absence de vaccination, ait porté une atteinte disproportionnée au droit au respect de la vie privée de la salariée, la Cour a violé les articles 8 et 14 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, ensemble l'article 14, II de la loi n° 2021-1040 du 5 août 2021 ;

6°/ que toute personne physique ou morale a droit au respect de ses biens ; qu'une créance de nature salariale constitue un bien ; qu'en décidant néanmoins que la société Réside études séniors avait légalement pu suspendre le contrat de travail de Mme [W] et interrompre le versement de sa rémunération, motif pris que cette dernière ne s'était pas conformée à l'obligation vaccinale contre la Covid-19, bien qu'une telle suspension du contrat de travail, assortie d'une interruption du versement de la rémunération en l'absence de vaccination, ait porté atteinte au droit de la salariée au respect de ses biens, la Cour d'appel a violé l'article 1er du Protocole n° 1 à la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, ensemble l'article 14, II de la loi n° 2021-1040 du 5 août 2021. »

#### Réponse de la Cour

6. 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. ».

7. Aux termes de l'article 14, paragraphe 2 de la même Convention, la jouissance des droits et libertés reconnus dans la présente Convention doit être assurée, sans distinction aucune, fondée notamment sur le sexe, la race, la couleur, la langue, la religion, les opinions politiques ou toutes autres opinions, l'origine nationale ou sociale, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance ou toute autre situation.

8. Si une personne peut être privée d'un droit de créance, c'est à la condition, selon l'article 1er du Protocole n° 1 à la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés

fondamentales, que soit respecté le juste équilibre entre les exigences de l'intérêt général et les impératifs de sauvegarde du droit au respect des biens.

9. Selon l'article 9 de ladite Convention, la liberté de manifester sa religion ou ses convictions ne peut faire l'objet d'autres restrictions que celles qui, prévues par la loi, constituent des mesures nécessaires, dans une société démocratique, à la sécurité publique, à la protection de l'ordre, de la santé ou de la morale publiques, ou à la protection des droits et libertés d'autrui.

10. 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.

11. Aux termes de l'article 14, II, de la même loi, 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.

12. 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, et l'avis critique sur la vaccination n'est pas de nature à constituer une conviction atteignant un degré suffisant de force, de sérieux, de cohérence et d'importance pour entraîner l'application des garanties de l'article 9 (CEDH, arrêt du 8 avril 2021, Vavricka e. a. c. République tchèque, n° 47621/13).

13. 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 accueillies par ces établissements qui présentent une vulnérabilité particulière au virus de la Covid-19 et à éviter la propagation du virus par les professionnels de la santé dans l'exercice de leur activité qui, par nature, peut les conduire à soigner des personnes vulnérables ou ayant de telles personnes dans leur entourage.

14. 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 dans les établissements sociaux et médico-sociaux est pleinement compatible avec les raisons qui sous-tendent la protection de la santé de la population.

15. L'arrêt retient que la politique sanitaire qui a conduit à l'adoption de la disposition contestée ne s'est fondée ni sur des opinions ni sur des croyances mais sur des données médicales elles-mêmes basées sur des preuves admises par la majorité de la communauté scientifique, et qu'une telle politique, et sa traduction en prescriptions juridiques, ne sauraient avoir d'impact dans le domaine des croyances et des opinions, faisant ainsi ressortir que l'avis critique de l'intéressée sur la vaccination n'est pas de nature à constituer une conviction atteignant un degré suffisant de

force, de sérieux, de cohérence et d'importance pour entraîner l'application des garanties de l'article 9 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales.

16. L'arrêt relève que la salariée ne s'est pas fait vacciner et conclut que cette obligation imposée pour permettre l'exécution normale du contrat de travail des personnels des entreprises recevant un public particulièrement fragile ne portait pas atteinte à la liberté de disposer de son corps, faisant ressortir l'absence d'ingérence dans le droit à la dignité de la personne humaine.

17. Il ajoute que l'obligation vaccinale se trouve liée au caractère contagieux de la maladie, à son évolution pandémique et à la fragilité particulière des personnes malades ou âgées et que la suspension du contrat de travail de la salariée était nécessaire pour qu'elle ne porte pas atteinte elle-même à la dignité, à la santé et à la vie des résidents de l'établissement dans lequel elle travaillait, faisant ainsi ressortir que l'ingérence dans l'exercice du droit à la vie privée de la salariée résultant de la vaccination, en tant qu'intervention médicale non volontaire, et de l'interruption du versement de la rémunération n'était pas disproportionnée compte tenu de l'objectif poursuivi par le législateur.

18. L'arrêt retient ensuite que la loi n'a pas entendu distinguer entre les différents services des entreprises visées à son article 12 dans un souci d'efficacité et d'égalité dans la lutte contre la contagion et fait ainsi ressortir que la différence de traitement reposait sur une justification objective et raisonnable par rapport au but et aux effets de la mesure considérée, eu égard aux principes qui prévalent généralement dans les sociétés démocratiques, et qu'il existait un rapport raisonnable de proportionnalité entre les moyens employés et le but visé.

19. Ayant enfin relevé que la rémunération se trouvait due du simple fait de l'exécution de la prestation de travail, même en l'absence de contrat, et qu'à l'inverse le défaut d'accomplissement de tout travail ne s'accompagnait du maintien de la rémunération que dans les cas limitativement énumérés par la loi ou la jurisprudence, essentiellement à titre de protection du salarié ou de sanction des manquements de l'employeur, la cour d'appel a fait ressortir qu'un juste équilibre avait été maintenu entre les exigences de l'intérêt général de la communauté et les impératifs de la sauvegarde des droits fondamentaux de l'individu.

20. La cour d'appel a pu en déduire, d'une part que c'est à tort que la salariée, qui soutenait qu'elle n'était pas en contact direct avec des personnes âgées, se plaignait d'une discrimination, d'autre

part que ni la suspension du contrat de travail, ni l'absence de paiement du salaire durant cette suspension, ne constituaient un trouble manifestement illicite ni un dommage imminent.

21. Le moyen n'est donc pas fondé.

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne Mme [W] 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 vingt novembre deux mille vingt-quatre.

**Décision attaquée : Cour d'appel Montpellier 04 2022-11-30 (Rejet)**