**CONSEILS AUX PROFESSIONNELS SOIGNANTS**

**SALARIES DE LA FONCTION PUBLIQUE**

**( et les professions assimilées concernées par l’obligation vaccinale)**

**La loi du 5 août 2021 a prévu pour les soignants salariés de la Fonction publique, ainsi que les pompiers et quelques autres corps de métier,**  qu’ en cas de refus persistant de vaccination ils seraient sanctionnés par une suspension de leur contrat de travail.

Pour précision, dans les faits **cette suspension concernera la suspension de la rémunération et non pas le contrat de travail lui-même**.

**En conséquence,** les soignants du secteur public seront maintenus dans leurs droits en ce que **leur contrat de travail ne sera pas rompu et qu’à la fin de la suspension de leur traitement ils retrouveront leur poste et leur entière rémunération**.

**Quoi qu’il en soit, cette différence d’avec les soignants exerçant en libéral engendre une discrimination par une rupture d’égalité entre les catégories de soignants - les uns subissant la contrainte en termes de perte de rémunération, les autres y ajoutant la perte d’exploitation. Cette discrimination pourra difficilement être validée par la justice** (cad le Tribunal Administratif en 1ere instance, puis si nécessaire le Conseil d’Etat, puis la CEDH au niveau européen en dernière instance, si besoin encore).

**Il s’y ajoute à cette discrimination illégale d’autres arguments juridiques, notamment du fait que l’obligation vaccinale n’ayant pas été validés par le conseil constitutionnel** , il y a lieu de solliciter auprès du juge au moment de votre procédure une Question Prioritaire de Constitutionalité.

**Vous avez le droit pour vous**

**par conséquent, ne cédez surtout pas aux menaces !**

* **Ne démissionnez pas !**

**Si vous êtes salarié de la fonction publique (ou du secteur privé) ne démissionnez surtout pas de votre poste, et surtout restez à votre poste tant que vous n’avez pas reçu un courrier officiel par voie postale en recommandé vous signifiant la suspension de votre contrat de travail ou toute autre mesure disciplinaire vous intimant de ne plus être présent sur votre lieu de travail (telle que par exemple une mise à pied )**

**Nota ; Si vous quittez votre poste sans avoir reçu un courrier vous demandant de ne plus être présent sur votre lieu de travail vous risquez d’être sanctionné pour « abandon de poste »**

* **Si cela vous est possible,** **mettez vous en arrêt de travail AVANT le 15 septembre 2021**, pour garder le bénéfice des indemnités journalières et conserver les droits à l’emploi
* **Si vous n’en n’avez pas déjà un, souscrivez rapidement un contrat de « Protection juridique » auprès d’un cabinet d’assurance afin de vous garantir un minimum de couverture financière pour les actions juridiques que vous entreprendrez via un avocat.** ( Comparez les barèmes de remboursement des frais de justice de plusieurs compagnies d’assurance **)**
* **Conservez tout courrier que vous recevrez ou décision administrative dont vous pourrez faire l’objet ;**
* **Si vous adressez une réponse au courrier de notification que vous aurez reçu** (en recommandé), **faites cette réponse dans un courrier en Recommandé avec Accusé de Réception (**en notant le numéro de l’avis AR sur le courrier). **Faites une photocopie de votre lettre** (signée) **avant de l’expédier et gardez là dans votre dossier avec le récépissé d’AR que vous recevrez**
* **Prenez contact le plus rapidement possible avec un avocat spécialisé en Droit Administratif Public afin de déterminer avec lui la meilleure stratégie procédurale à adopter et très probablement exercer un recours en référé devant devant le Tribunal Administrati pour faire casser la décision de suspension de traitement.**
* **Unissez vous en rejoignant un collectif local (réinfocovid, réaction19 ou autres) pour garder solidairement le moral et rester informé des évolutions de vos droits face aux pressions publiques ;**

[**https://reinfocovid.fr/carte/**](https://reinfocovid.fr/carte/)

* **Adhérez au tout nouveau « Syndicat Liberté Santé » qui s’est structuré en coordination avec des cabinets d’avocats afin d’exercer des recours collectifs pour les soignants, pour faire valoir vos droits devant les juridictions compétentes. Mais vous pouvez choisir aussi de prendre tout avocat local de votre choix du moment que vous êtes assuré qu’il est spécialisé en droit administratif.**

[**https://www.syndicat-liberte-sante.com/**](https://www.syndicat-liberte-sante.com/)

**En SYNTHESE, pour les PROFESSIONNELS SOIGNANTS DE LA FONCTION PUBLIQUE**

**(et les professionnels salariés de la FP soumis à l’obligation vaccinale)**

**Si au 15 septembre vous n’avez pas transmis à la direction de votre établissement votre schéma vaccinal, il est certain que vous recevrez un courrier de convocation pour un entretien qui tiendra sous 3 jours et où il est conseillé de vous rendre.**

**Vous pouvez préparer votre entretien avec l’avocat que vous avez choisi ou selon les conseils juridiques que vous avez pu obtenir. Vous pourrez aussi exprimer votre refus de consentement à l’ordre de vaccination en mentionnant le caractère illégal de celui-ci (voir les arguments dans le modèle de courrier de Maître JOSEPH) ainsi que son illégalité au regard de :**

* **L’absence des éléments nécessaires pour que la vaccination des professionnels de santé soit obligatoire, soit**  :

- un avis de la Haute autorité de santé,

- un décret d'application concernant les conditions de vaccination, les précisions concernant  les différents schémas vaccinaux et  le nombre de doses requises variables apparemment selon les produits, et la situation des futurs "vaccinés". (*Le décret du 5 août précède la loi et donc est caduque, le décret du 16 août ne fait pas mention de ces éléments*)

**(Voir le Modèle de lettre de Maître JOSEPH que vous pourrez envoyer en Recommandé avec AR à votre employeur après votre entretien, afin de formaliser votre positon. )**

* **La loi dite « loi Kouchner » Loi n° 2002-303 du 4 mars 2002 relative aux droits des malades et à la qualité du système de santé : (« Aucun acte médical ni aucun traitement ne peut être pratiqué sans le consentement libre et éclairé de la personne »)**
* **L’Article 225-1 du Code Pénal : « Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques sur le fondement** de leur origine, de leur sexe, … **de leur état de santé**, »
* **L’Article 225-2 du Code Pénal : « La discrimination définie aux articles 225-1 à 225-1-2, commise à l'égard d'une personne physique ou morale, est punie de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende lorsqu'elle consiste : 1° A refuser la fourniture d'un bien ou d'un service ; 2° A entraver l'exercice normal d'une activité économique quelconque ;,3° A refuser d'embaucher, à sanctionner ou à licencier une personne »**
* **L’Article L1111-4 du Code de la Santé publique** **imposant de respecter le consentement de la personne concerne soumise à un traitement médical** ([**https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article\_lc/LEGIARTI000041721056/**](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000041721056/)) et l’article R4127-36 du Code de la santé publique ([**https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article\_lc/LEGIARTI000032973595**](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000032973595)).
* **Le règlement européen, adopté le 14 juin 2021 (Règlement 2021/953 du 14/6/2021) qui prévoit notamment qu’il y a lieu « d’empêcher toute discrimination directe ou indirecte à l’encontre des personnes qui ne sont pas vaccinées** », **quelle qu’en soit la raison, y compris lorsque ces personnes ne souhaitent pas se soumettre à ces injections** ([**https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?**](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:32021R0953&qid=1627156510823&from=FR)
* **Notre conseil est d’attendre la notification officielle de la décision administrative édictée par votre employeur (réception en recommandé avec AR sinon cela ne vaut pas information officielle)**

**Dans l’attente de ce courrier, continuez à vous rendre à votre travail et si votre hiérarchie vous intime verbalement de quitter les lieux, refuser en demandant expressément la remise en main propre d’un courrier de la direction en ce sens (que vous contresignerez et dont vous garderez l’original, l’employeur en gardant une copie ; cela équivaut à un courrier envoyé en recommandé. )**

* **Une fois en possession de la décision administrative de votre employeur vous signifiant la suspension de votre traitement, vous pourrez entreprendre un recours en référé - via un avocat spécialisé en droit administratif public - auprès du Tribunal Administratif** (jugement et décision rendue sous 10 à 30 jours),  **puis si nécessaire auprès de toute autre juridiction supérieure jusqu’à la CEDH (Européenne des Droits de l’Homme) si besoin afin de faire annuler la décision de suspension de traitement au motif notamment d’une discrimination et de l’illégalité du texte de loi du 7 août sur cette obligation vaccinale.**

**EN COMPLEMENT :**

**Consulter la rubrique en ligne : [RESSOURCES COMPLEMENTAIRES POUR](https://une-autre-verite.org/vaccination-soignants/" \l "ressources-complementaires) SE DEFENDRE EN PRATIQUE**

**ainsi que les documents  :**

* [**TEXTES JURIDIQUES DE REFERENCE**](https://une-autre-verite.org/wp-content/uploads/2021/09/Références-TEXTES-JURIDIQUES-V2.pdf)
* [**L’ONG « Alliance Humaine 2020 SANTE INTERNATIONALE » recrute**](https://une-autre-verite.org/wp-content/uploads/2021/09/LALLIANCE-HUMAINE-2020-SANTE-INTERNATIONALE-Recrute.pdf)

Vous pouvez retrouver ce document en ligne à l'adresse :

<https://une-autre-verite.org/vaccination-soignants/>