**CONSEILS AUX PROFESSIONNELS SALARIES DU SECTEUR PRIVE**

**soumis à l’obligation vaccinale**

**La loi du 5 août 2021 a prévu pour les soignants salariés du secteur privé** seront sanctionnés par une suspension de leur contrat de travail.

Dans les faits cela aboutira pour eux - sauf les rares cas possibles de « réaménagement de leur poste » - à une situation de licenciement … tandis que **l**es 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, ces différences entre les soignants exerçant dans le secteur privé qui vont perdre leur emploi, de même avec ceux exerçant dans la fonction publique ou bien en libéral engendrent 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 et ceux du secteur privé la perte de leur travail. Cette discrimination pourra difficilement être validée par la justice** (cad le Conseil des Prud’hommes en 1ere instance, puis si nécessaire la cour d’Appel, puis de cassation, voire ensuite 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 validée par le conseil constitutionnel** il y aura 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 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 » et à la suite votre licenciement serait pleinement justifié**

* **Attendez que votre employeur prenne des mesures.**

**S’il prétend vous suspendre ou vous licencier pour non présentation du pass sanitaire vous pourrez l’attaquer devant le Conseil des Prud’hommes.**

**L’article L1132-1 du Code du travail interdit de sanctionner, de licencier ou de prendre une mesure discriminatoire à l’égard d’un salarié en raison de son état de santé. Or, cet article est de nature législative, c’est-à-dire supérieur au décret n° 2021-1059 du 7 août 2021 qui met en place le passe sanitaire.**

* **Si cela vous est possible,** **mettez-vous en arrêt de travail AVANT le 15 septembre 2021**, pour garder un peu plus le bénéfice des indemnités journalières (CPAM) et conserver les droits à l’emploi relatifs à votre contrat de travail. Les choses peuvent bouger dans le temps et vous pouvez par ce moyen « sauvegarder votre 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 **). La protection juridique liée à votre contrat auto ou habitation n’est en général pas approprié à la perception de sommes pour les frais de justice.**
* **Conservez tout courrier que vous recevrez de votre employeur que vous pourrez utiliser dans le cadre de votre futur recours juridique**
* **Si vous adressez une réponse au courrier de votre employeur 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 bien 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 les devant en contactant le plus rapidement possible avec un avocat spécialisé en Droit Social afin de déterminer avec lui la meilleure stratégie procédurale à adopter et se prépare à exercer un recours en référé devant devant devant le Conseil des Prud’hommes pour faire qualifier d’abusif votre licenciement. \***

**(\*) Hélas même si vous obtenez gain de cause auprès du Conseil des Prud’hommes, généralement les employeurs se pourvoient en Appel, puis possiblement en Cassation afin de « vous avoir à l’usure ». En conséquence vous n’obtiendrez possiblement gain de cause que dans plusieurs années. Il vous faut donc envisager rapidement une autre alternative de travail, bien que ce licenciement vous ouvre bien évidemment les droits aux indemnités chômages selon l’antériorité de votre temps de travail. Vous pouvez aussi envisager de rejoindre l’ONG fondée par Astrid Stuckelberger « Alliance Humaine 2020 SANTE INTERNATIONALE »**

* **Unissez vous en rejoignant un collectif local (réinfocovid, réaction19 ou autres) afin de garder solidairement le moral dans la durée et rester informé des évolutions de vos droits face aux pressions du gouvernement et de la société « bien pensante » ;**

[**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 et professionnels soumis à l’obligation vaccinale, 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 social**

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

**En SYNTHESE, pour les PROFESSIONNELS SOIGNANTS DU SECTEUR PRIVE 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 quasi certain que vous recevrez prochainement un courrier de convocation pour un entretien qui devrait se tenir sous 3 jours à date de réception et où il est conseillé de vous rendre.**

**Lors de cet entretien vous pourrez tenter de négocier un réaménagement de poste, tel que prévu par la loi du 7 août 2021.**

**Il est conseillé de préparer votre entretien avec l’avocat que vous avez choisi ou à défaut en vous inspirant des divers conseils juridiques que vous avez pu obtenir.**

**Vous pourrez donc aussi exprimer au cours de cet entretien les motifs de 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 le courrier officiel de notification de la sancion prise 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 Lettre de votre employeur vous signifiant votre licenciement, vous pourrez entreprendre un recours en référé - via un avocat spécialisé en droit social (Ne prenez pas un avocat « généraliste » et vérifiez qu’il ne traite que des dossiers relatifs aux litiges sociaux relevant du Droit du travail ) - auprès du Conseil des Prud’hommes de votre territoire** (jugement et décision rendue sous 6 mois maximum),  **puis si nécessaire auprès de toute autre juridiction supérieure (Cour d’Appel puis Cour de Cassation) jusqu’à la CEDH (Européenne des Droits de l’Homme) si besoin afin de faire qualifier » d’abusive et sans motif réel et sérieux » la décision de votre licenciement prise à votre encontre.**

**Attention ! Un tel procès peut durer entre 4 à 5 ans car les tribunaux sont engorgés et les délais d’attente entre chaque instance de jugement importants. Il faut donc se munir de courage et de ténacité pour persévérer dans votre action avec au final la possibilité de percevoir des sommes non négligeables en termes d’indemnités de licenciement et divers dommages et intérêts relatifs à votre préjudice ; car effectivement vous aurez perdu votre emploi !**

**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/**](https://une-autre-verite.org/vaccination-soignants/)