Les Prud hommes, mode d emploi : un jeu dont vous êtes le héros (surtout si vous êtes suspendu)

Par

Éric Verhaeghe

21 aout 2021

1K actions

1K

Après nous avoir expliqué, le 12 aout, en quoi la loi sur le passe sanitaire était un piège pour les employeurs, un président de section prudhommale nous indique quelle marche à suivre pour saisir cette cour échevinale. Suivez attentivement le guide si vous devez vous battre contre votre employeur dans l’application de la loi sur le passe sanitaire. Et si vous etes employeur, lisez bien à quel risque vous vous exposez en voulant bien faire.

Le Conseil Constitutionnel ayant validé une bonne partie de la nouvelle Loi, que vous pouvez trouver ici.

La question se pose maintenant de savoir ce qu elle change pour les salariés (la première partie de cet article intéressait surtout les employeurs).

Pour les salariés autres que ceux de santé et assimilés, qui écopent d une vaccination obligatoire, en fait le texte ne change rien à ce qui existe aujourd hui : l employeur doit suspendre le contrat du travail du salarié s il n a pas de pass. Mais aucune sanction n est prévue pour l employeur s il ne le fait pas !

Dans cette situation, comment se défendre face aux pressions que pourrait exercer un employeur trop zélé :

I/ L employeur interroge sur la situation vaccinale du salarié

L employeur ne peut pas interroger le salarié sur des questions de santé. Si tel est le cas, l employé doit lui répondre que pour toute question relevant de sa santé, doit faire l objet d une demande d examen par le médecin du travail indépendamment des examens périodiques, ainsi qu il est prévu par l article R4624-17 du Code du Travail.

Attention, si la demande de l employeur a été faite oralement, il faudra impérativement en avoir une trace écrite. Le mieux est de lui envoyer aussitôt un courriel précis, indiquant le lieu, le jour, l heure, les propos et les éventuelles personnes présentes. Soyez précis, cet élément vous servira en cas de procédure pour établir une discrimination ou un harcèlement, ou mieux, si vous souhaitez éteindre le litige, à aider l avocat de l employeur à le convaincre qu il s est pris les pieds dans le tapis et doit trouver une solution qui vous convienne.

Un exemple serait :

< Le [date], à [heure], [lieu], en présence de [éventuels témoins physiques de la scène], vous m avez interrogez sur mon état vaccinal. Je vous rappelle que cela relève du secret médical et que pour toutes questions relevant de ma santé, vous devez passer par la Médecine du Travail. Je vous invite donc, si vous le souhaitez, à faire une demande d examen par le médecin du travail indépendamment des examens périodiques, ainsi qu il est prévu par l article R4624-17 du Code du Travail.

J attire votre attention sur le fait que votre demande exerce sur moi une pression psychologique que je ne souhaite pas subir. Je vous invite donc à enqueter et prendre les mesures nécessaires pour que cette situation ne se reproduise plus, ainsi que vous en fait l obligation l article L. 4121-1 du Code du travail. J attire particulièrement votre attention sur le fait que le renouvellement d une telle pression psychologique pourrait etre constitutif de harcèlement moral. >

Si l employeur ne vous répond pas par écrit pour démentir qu il aurait tenu ces propos, il reconnait de facto la réalité des faits. L avantage de ce type de mail est qu il permet d établir contradictoirement les propos tenus. Ce qui sera nécessaire aux juges pour fonder leur décision si un litige intervient.

Si l employeur a fait sa demande par écrit, il faut modifier la première phrase en conséquence : < ce jour, à telle heure, vous m avez interrogé [par mail, circulaire, précisez] sur mon état vaccinal. >

Selon la réaction de l employeur :

* S il recommence sa demande, passez au paragraphe II
* S il vous demande votre pass sanitaire, passez au paragraphe III
* S il demande un rendez-vous au médecin du travail, passez au paragraphe IV.
* S il prononce une suspension de salaire, passez au paragraphe V.
* S il ne répond pas et ne demande plus rien, l incident est clos, vous etes tranquille.

II/ L employeur interroge une nouvelle fois sur la situation vaccinale

Envoyez à nouveau un mail, qui cette fois devra etre formulé ainsi :

< vous m avez interrogé le [jour et heure de la première demande ] sur ma situation vaccinale. Je vous ai répondu le [jour et heure du premier mail ] que ce type de demande devait passer par le médecin du travail, ce que vous n avez pas fait.

Je vous ai aussi alerté sur le fait que ces demandes représentaient une pression psychologique, ce qui est inacceptable et constitue une infraction à l article L. 4121-1 du Code du travail. De plus, le fait d avoir réitéré votre demande constitue un fait de harcèlement au sens de l article L 1152-1 du code du travail [ pour les fonctionnaires, c est L Article 6 Quinquies du titre 1er du statut général des fonctionnaires]. Je me vois donc contraint de saisir le Conseil de Prud hommes pour faire cesser ces agissements. >

Saisissez ensuite le Conseil de Prud hommes dont vous relevez. Pour la méthode, passez au paragraphe VI.

III/ L employeur demande le pass sanitaire

C est une tentative un peu plus subtile de contourner le secret médical, puisque vous n etes pas interrogé directement sur votre état de santé. Si votre pass sanitaire est vert, l employeur ne peut pas savoir si c est pour un test négatif, un < schéma vaccinal > complet ou pour une immunité virologique.

Mais il y a une faille : si le pass est rouge, alors votre employeur apprend :

* Que vous n etes pas vacciné
* Que vous n avez pas contracté le virus ces derniers mois.

Il s agit bien là d informations sur votre santé.

Il faut donc lui écrire une version différente :

< Le [date], à [heure], [lieu], en présence de [éventuels témoins physiques de la scène], vous m avez demandé mon Pass Sanitaire. J attire votre attention que vous communiquer un tel élément vous permettrait, surtout en cas de négativité du Pass, de connaitre mon éventuelle absence de vaccination ainsi que mon éventuelle absence de contamination par le Covid ces derniers mois. Ces informations relèvent de ma santé. Je vous rappelle que cela relève du secret médical et que pour toutes questions relevant de ma santé, vous devez passer par la Médecine du Travail. Je vous invite donc, si vous le souhaitez, à faire d une demande d examen par le médecin du travail indépendamment des examens périodiques, ainsi qu il est prévu par l article R4624-17 du Code du Travail.

J attire votre attention sur le fait que votre demande exerce sur moi une pression psychologique que je ne souhaite pas subir. Je vous invite donc à enqueter et prendre les mesures nécessaires pour que cette situation ne se reproduise plus, ainsi que vous en fait l obligation l article L. 4121-1 du Code du travail. J attire particulièrement votre attention sur le fait que le renouvellement d une telle pression psychologique pourrait etre constitutif de harcèlement moral. >

* Si l employeur insiste et renouvelle sa demande, passez au paragraphe II en adaptant le second mail.
* S il demande un rendez-vous au médecin du travail, passez au paragraphe IV.
* S il prononce une suspension de salaire, passez au paragraphe V.
* S il ne répond pas et ne demande plus rien, l incident est clos, vous etes tranquille.

IV/ L employeur demande un rendez-vous au médecin du travail

C est la procédure normale pour l employeur qui est concerné par l obligation vaccinale de ses salariés (pour le moments le milieux médicaux et assimilés définis par l article 12 de la loi). Pour tous les autres c est un excès de zèle.

Le médecin du travail est soumis au secret médical, comme tout médecin, et ne pourra qu indiquer à votre employeur votre aptitude ou inaptitude à votre poste.

Ce sera à vous, lors de rendez-vous, qui risque d intervenir dans longtemps vu leur surcharge actuelle, de défendre