

CONSEIL DE PRUD'HOMMES

Site Anne Frank
295 Rue Georges Trouillot
CS 40519
39004 LONS LE SAUNIER cedex

JUGEMENT

EXTRAIT DES MINUTES DU GREFFE
DU CONSEIL DE PRUD'HOMMES
DE LONS LE SAUNIER
rendu par mise à disposition au greffe
le 27 janvier 2023

N° RG : F 22/00257
N° Portalis : DCVS-X-B7G-FVW

dans l'affaire entre

Nature : 80J

Madame [REDACTED]
13 avenue Aristide Briand
39000 LONS LE SAUNIER
Assistée de Maître Fabien STUCKLE, avocat au barreau de
Besançon

Section Activités diverses

DEMANDERESSE

Affaire :

et

[REDACTED]

contre

Association APEI

Association APEI
1 Avenue Paul Seguin BP 40115
39000 LONS LE SAUNIER
Représenté par Maître Charlotte BRACHET, avocat au
barreau de Lyon substituant Maître Philippe
ROUSSELIN-JABOULAY, avocat au barreau de Lyon

MINUTE N°

DEFENDERESSE

**JUGEMENT DU
27 janvier 2023**

Qualification :
Contradictoire et
en premier ressort

**Composition du bureau de jugement lors des débats et du
délibéré**

Monsieur Marc MONNIER, Président Juge Départementaire,
Madame Véronique BOUVRET, Assesseur Conseiller (E)
Madame Brigitte COURBET, Assesseur Conseiller (E)
Madame Florence ALLAGNAT-CLEMARON, Assesseur
Conseiller (S)
Madame Elodie PERNET-BALAY, Assesseur Conseiller (S)
Assistés lors des débats de Madame Claire BEAULIEU,
Greffier

Notification le

PROCÉDURE

- Date de la réception de la demande : 03 Août 2022
- Débats à l'audience de Départage du 12 Décembre 2022
- Prononcé de la décision fixé à la date du 27 Janvier 2023
- Décision prononcée conformément à l'article 453 du code de
procédure civile

Expédition revêtue de
la formule exécutoire
délivrée

le

à

EXPOSE DES FAITS

Brigitte [REDACTED] a été embauchée le 15 mars 2000 au sein de l'association APEI Lons le Saunier en qualité d'animatrice.

Par courrier en date du 15 septembre 2021, son employeur lui a notifié la suspension de son contrat de travail en l'absence de justification de satisfaction à l'obligation vaccinale.

Selon requête enregistrée le 30 septembre 2021 par le greffe, Brigitte [REDACTED] a saisi le conseil de prud'hommes de Lons le Saunier afin de convoquer l'APEI Lons le Saunier afin que soit notamment annuler la décision de suspension de son contrat de travail.

Le conseil s'est mis en départage le 12 mai 2022.

L'affaire a été radiée le 11 juillet 2022 et à la demande de Brigitte [REDACTED] l'affaire a été réinscrite au rôle pour l'audience du 12 décembre 2022.

L'affaire a été retenue à cette l'audience au cours de laquelle chacune des parties représentées ou assistées de son conseil a repris oralement ses conclusions

Brigitte [REDACTED] demande au conseil :

- d'annuler la décision de suspension de son contrat de travail
- d'ordonner sa réintégration immédiate à son poste de travail
- d'ordonner la reprise du paiement de son salaire à compter du 15 septembre 2021, date de la suspension

Outre la condamnation de l'association APEI Lons le Saunier à la somme de 1500 € au titre des dispositions de l'article 700 Code de Procédure Civile, outre les dépens.

Brigitte [REDACTED] fait valoir qu'elle est privée d'activité professionnelle et sans salaire et donc sans moyen de subsistance et que la décision de suspension de son contrat par son employeur est illicite :

- en l'absence de recherche de maintien dans l'emploi et la violation de l'exécution de bonne foi de son employeur
- par la violation des règles de droit interne et externe suivantes :
 - n'a pas de base légale, en l'absence du décret d'application de la loi du 5 août 2021 et de l'avis de la Haute autorité de santé,
 - en violation du principe d'interdiction de sanction pécuniaire énoncé à l'article L 1331-2 du code du travail,
 - sur le non-respect de la procédure disciplinaire en violation des articles L1331-1 et L 1332-2 du code du travail,
 - sur l'impossibilité de prononcer une sanction autre qu'un licenciement, la sanction de suspension du contrat n'étant prévue dans le règlement intérieur de l'établissement,
 - en suspendant son contrat de travail sans base légale, son employeur a manqué à son obligation de fournir du travail,
 - en ce que la décision de suspension caractérise le délit de discrimination prévu aux articles 225-1, 225-2, 225-3, 225-4 et 312-1 du code pénal,
 - la décision de suspension a méconnu et est contraire aux articles 16-1, 16-3 et 16-4 du code civil, les dispositions des articles 1er, 2 et 4 de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008, les articles 7.3.1 et 7.3.2 de la Résolution 2361 du 27 janvier 2021 rendue par le Conseil de l'Europe, les articles 1er, 2, 4, 5 et 8 de la déclaration des droits de l'homme et du citoyen du

23 août 1789, les articles 1er, 23 et 26 de la déclaration universelle des droits de l'homme du 10 décembre 1948, l'article 8 de la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, les articles L. 1110-4, L. 1111-4, L. 1122-1-1, R. 4127-2 et R. 4127-36 du code de la santé publique, les alinéas 10, 11 et 13 du préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 et les articles 1er, 55 et 71-1 de la Constitution du 4 octobre 1958, au règlement (UE) n°2021-953 du Parlement européen et du Conseil du 14 juin 2021, aux dispositions des articles 5 et 10 de la convention pour la protection des droits de l'homme et de la dignité de l'être humain à l'égard des applications de la biologie et de la médecine du 4 avril 1997, outre que la décision de suspension attaquée est contraire aux articles 1er, 2, 3, 4, 5 et 7 de la déclaration des Nations Unies sur l'élimination de toutes formes d'intolérance fondée sur la religion ou la conviction et au code de Nuremberg de 1945 ;

- en ce que la décision attaquée méconnaît le principe d'égalité et de proportionnalité entre les différentes catégories de salariés soumis au passe et les autres personnels non soumis au passe.

L'APEI de Lons le Saunier conclut au débouté de l'intégralité de ses demandes et demande la condamnation de la demanderesse aux entiers dépens, outre à la somme de 1500 € sur le fondement de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

L'APEI fait valoir que la décision de suspension prise en application de la loi n° 2021-1040 du 5 août 2021, parfaitement applicable s'impose à elle et notamment les articles 12 et 14 ; que la loi a eu la reconnaissance du caractère constitutionnel par le conseil constitutionnel et que ladite suspension ne saurait être regardé comme disproportionné au regard de l'objectif de santé publique poursuivi conforme tant aux dispositions légales internes qu'au regard du droit européen et international.

En application des dispositions de l'article 455 du code de procédure civile, il est expressément fait référence aux conclusions déposées par les parties et reprises oralement à l'audience pour un exposé plus ample de leurs moyens et des faits de la cause.

La date de prononcé par mise à disposition au greffe a été fixée au 27 janvier 2023.

MOTIFS

La loi n°2021-1040 du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire, dans sa rédaction à la date de la décision de l'employeur de suspendre le contrat querellé, dispose en son article 12 "I 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".

L'article 13 de ladite loi dispose "les personnes mentionnées au I de l'article 12 établissent :

1° Satisfaire à l'obligation de vaccination en présentant le certificat de statut vaccinal prévu au second alinéa du II du même article 12.

Par dérogation au premier alinéa du présent 1°, peut être présenté, pour sa durée de validité, le certificat de rétablissement prévu au second alinéa du II de l'article 12. Avant la fin de validité de ce certificat, les personnes concernées présentent le justificatif prévu au premier alinéa du présent 1°.

Un décret détermine les conditions d'acceptation de justificatifs de vaccination, établis par des organismes étrangers, attestant de la satisfaction aux critères requis pour le certificat mentionné au même premier alinéa ;

2° Ne pas être soumises à cette obligation en présentant un certificat médical de contre-indication. Ce certificat peut, le cas échéant, comprendre une date de validité.

II.

Les personnes mentionnées au I de l'article 12 peuvent transmettre le certificat de rétablissement ou le certificat médical de contre-indication mentionnés au I du présent article au médecin du travail compétent, qui informe l'employeur, sans délai, de la satisfaction à l'obligation vaccinale avec, le cas échéant, le terme de validité du certificat transmis.

III....

IV....

V. - Les employeurs sont chargés de contrôler le respect de l'obligation prévue au I de l'article 12 par les personnes placées sous leur responsabilité....”

L'article 14 de cette loi dispose” I - A compter du lendemain de la publication de la présente loi et jusqu'au 14 septembre 2021 inclus, les personnes mentionnées au I de l'article 12 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 ou le résultat, pour sa durée de validité, de l'examen de dépistage virologique ne concluant pas à une contamination par la covid-19 prévu par le même décret.

B. - A compter du 15 septembre 2021, les personnes mentionnées au I de l'article 12 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.

Par dérogation au premier alinéa du présent B, à compter du 15 septembre 2021 et jusqu'au 15 octobre 2021 inclus, sont autorisées à exercer leur activité les personnes mentionnées au I de l'article 12 qui, dans le cadre d'un schéma vaccinal comprenant plusieurs doses, justifient de l'administration d'au moins une des doses requises par le décret mentionné au II du même article 12, sous réserve de présenter le résultat, pour sa durée de validité, de l'examen de dépistage virologique ne concluant pas à une contamination par la covid-19 prévu par le même décret.

II. - 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.

La suspension mentionnée au premier alinéa du présent II, 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.

La dernière phrase du deuxième alinéa du présent II est d'ordre public.

Lorsque le contrat à durée déterminée d'un salarié est suspendu en application du premier alinéa du présent II, le contrat prend fin au terme prévu si ce dernier intervient au cours de la période de suspension”...

Sur l'absence du décret d'application de la loi du 5 août 2021 et de l'avis de la Haute Autorité de Santé :

Cette loi a fait l'objet d'un décret d'application, à savoir le décret n° 2021-1059 du 7 août 2021 qui a modifié le décret n° 2021-699 du 1er juin 2021 définissant les mesures générales nécessaires à la gestion de la sortie de crise sanitaire.

Il est acquis au débat que le décret d'application a été pris et les avis rendus par la Haute autorité de santé sont produits.

Dans ces conditions, il ne peut être raisonnablement soutenu de l'inapplicabilité de la loi n°2021-1040 du 5 août 2021 sur laquelle se fonde l'employeur ayant prononcé la suspension du contrat de travail de Brigitte [REDACTED].

Sur l'absence de recherche de maintien dans l'emploi et la violation de l'exécution de bonne foi :

La juridiction constate que Brigitte [REDACTED] ne critique pas le fait qu'elle exerce son activité dans un établissement et service social et médico-social mentionné 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, soumise à l'article 14 de la loi précitée, ni ne soutient avoir une contre-indication médicale pour recevoir le vaccin contre la COVID 19, ni qu'elle n'a pas bénéficié de l'entretien prévu dans le dispositif légal, pas plus d'ailleurs qu'on lui ait refusé de prendre des congés payés ou des jours RTT, sans soutenir davantage qu'elle ne serait pas en contact avec le public pris en charge par son employeur.

Or, la demanderesse se contente d'alléguer que son employeur n'a pas cherché à la reclasser dans un autre poste et qu'il a ainsi manqué à son obligation d'appliquer de bonne foi le contrat de travail sans expliquer ce qu'elle reproche concrètement à son employeur.

Son employeur fait valoir, sans être contredit, que compte tenu du périmètre de l'interdiction légale d'exercer en l'absence de vaccination qui s'étend à tous ses établissements, l'association était de fait dans l'impossibilité de proposer un reclassement temporaire. Et qu'en tout état de cause, la loi ne lui imposait une obligation de reclassement.

Le grief de ce chef insuffisamment expliqué ne saurait prospérer.

Sur le caractère inconstitutionnel de l'obligation vaccinale :

Selon décision n° 2021-824 DC du 5 août 2021, le Conseil constitutionnel a déclaré conforme à la Constitution l'article 14, paragraphe I, A de la loi du 5 août 2021 selon lequel, à compter du lendemain de la publication de ladite loi et jusqu'au 14 septembre 2021 inclus, les personnes mentionnées au I de l'article 12 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 ou le résultat, pour sa durée de validité, de l'examen de dépistage virologique ne concluant pas à une contamination par la Covid-19 prévu par le même décret. Énonçant que les dispositions contestées opèrent une conciliation équilibrée entre les exigences constitutionnelles, outre que ladite loi s'inscrit dans l'objectif de valeur constitutionnelle de protection de la santé.

En revanche, le Conseil constitutionnel ne s'est pas prononcé sur la constitutionnalité de

l'article 14, paragraphe I, B de la même loi prévoyant que, à compter du 15 septembre 2021, les personnes mentionnées au I de l'article 12 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.

Cependant, en l'absence de décision expresse d'inconstitutionnalité, l'obligation vaccinale incombant à certains personnels à compter du 15 septembre 2021 en application de l'article 14, I, B de la loi du 5 août 2021 est présumée conforme à la Constitution et il incombait à l'APEI, en sa qualité d'employeur, de s'assurer du respect de cette obligation par sa salariée et, faute pour elle d'en justifier, de suspendre son contrat de travail

Dans ces conditions, la demande de Brigitte [REDACTED] tendant à demander au conseil de prud'hommes de dire que la loi contestée susvisée est contraire à la constitution ce qui ne relève pas du pouvoir du juge du fond, seul le Conseil constitutionnel saisi dans le cadre d'une question prioritaire de constitutionnalité a le pouvoir de se prononcer sur une éventuelle violation dans un procès en cours.

Sur la violation des principes du code de travail :

La suspension du contrat pris en application de l'article 14 de la loi susvisée qui s'imposait aux parties ne peut s'analyser comme une sanction relevant de la procédure disciplinaire, ni d'une retenue sur salaire prohibée, et ne saurait en conséquence être considérée comme illicite, mais un nouveau cas de suspension sui generis, prévu par la loi, à caractère temporaire ayant un objectif de sécurité sanitaire dans le cadre de la lutte contre la pandémie de la COVID 19 qui d'ailleurs prend fin dès que le salarié produit les justificatifs requis.

Sur la violation de l'article 8 de la Convention de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales :

L'article 8 de ladite convention énonce " *Toute personne a droit au respect de sa vie privée et familiale, de son domicile et de sa correspondance.*

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. »

Brigitte [REDACTED] soutient que la loi susvisée est contraire à l'article 8 de la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales en se référant à l'arrêt SALVETTI en date du 9 juillet 2002.

A l'opposé, son employeur soutient le caractère conventionnel en s'appuyant sur l'arrêt CEDH Affaire VAVRICKA ET AUTRES c. RÉPUBLIQUE TCHÈQUE en date du 8 avril 2021 (n°47621/13).

Comme l'a rappelé la cour de cassation dans son arrêt du 15 décembre 2021(QPC n°21-40.23) lorsqu'une partie à un procès soutient que la loi viole une convention internationale d'applicabilité directe il revient au juridiction du fond, juge naturel, de trancher le litige sur la conventionnalité ou non de la loi.

Si des requêtes de citoyens français sont en cours de traitement concernant l'obligation vaccinale de la COVID 19 auprès de la Cour européenne des droits de l'homme, aucun des arrêts cités par les parties ne concernent la vaccination obligatoire susmentionnée dans le cadre professionnel.

Il convient donc de vérifier que l'article 14 II de la loi du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire en imposant la vaccination à certains salariés de la santé et pour ceux exerçant dans les établissements et services sociaux et médico-sociaux et prévoyant comme conséquence en cas de refus par les salariés susvisés à la suspension de leur contrat de travail, sans rémunération, est conforme à l'article 8 de ladite convention.

Selon la jurisprudence précitée de la Cour Européenne des droits de l'homme, la vaccination obligatoire, en tant qu'intervention médicale non volontaire, constitue une ingérence dans l'exercice du droit au respect de la vie privée (*Solomakhin c. Ukraine*, no 24429/03, § 33, 15 mars 2012).

Nonobstant le fait que la vaccination contestée n'a pas été effectuée par la demanderesse, cette dernière a subi les conséquences directes du non-respect de l'obligation vaccinale, son contrat de travail a été suspendu et Brigitte ~~XXXXXXXXXX~~ ne perçoit plus de rémunération depuis le 14 septembre 2021.

La conséquence de la non vaccination peut être qualifiée d'importante voire lourde et sérieuse du fait du caractère alimentaire du salaire.

Au cas d'espèce, il y a bien eu une ingérence dans l'exercice du droit au respect de la vie privée.

Cependant pour déterminer si cette ingérence a emporté violation de l'article 8 de ladite Convention, il convient de rechercher, comme l'invite la jurisprudence de la cour européenne des droits de l'homme, si l'ingérence était justifiée au regard du second paragraphe de cet article, c'est-à-dire si elle était « prévue par la loi », et si elle poursuivait l'un ou plusieurs des buts légitimes énumérés dans cette disposition, et si elle était à cet effet « nécessaire dans une société démocratique », compris comme répondant à un « besoin social impérieux » et, en particulier, si l'ingérence est proportionnée au but légitime poursuivi.

Plus précisément, selon les critères définis par la jurisprudence de ladite Cour européenne, il convient de déterminer si le bénéfice rapporté par l'obligation justifie la restriction de la liberté de choix.

À cette fin, la cour européenne des droits de l'homme rappelle qu'il est nécessaire de démontrer que les valeurs protégées dans un tel système l'emportent sur les valeurs auxquelles il est porté atteinte.

Tout en sachant que la même Cour a jugé que les questions de santé publique relèvent en principe de la marge d'appréciation des autorités nationales, qui sont les mieux placées pour apprécier les priorités, l'utilisation des ressources disponibles et les besoins de la société (*Hristozov et autres c. Bulgarie*, nos 47039/11 et 358/12, § 119, CEDH 2012).

Enfin, la Cour européenne rappelle que la marge d'appréciation dont dispose l'État est de façon générale ample lorsqu'il doit ménager un équilibre entre des intérêts privés et publics concurrents ou différents droits protégés par la Convention (*Evans c. Royaume-Uni* [GC],

no 5339/03, § 77, CEDH 2007-I.).

Au cas d'espèce, Brigitte ~~BOUVIER~~ avait été embauchée en qualité d'animatrice auprès de personnes en situation de handicap, son contrat de travail est suspendu depuis le 15 septembre 2021 par application de la loi « relative à la gestion de la sortie de crise sanitaire », qui a instauré à titre provisoire un nouveau cas de suspension du contrat de travail, non rémunéré, liée à son refus de se faire vacciner contre la covid-19 sans qu'elle justifie de contre indication médicale.

Consultée lors du projet de loi, la Haute Autorité de Santé, dans les avis soumis au débat, indique qu'à la lumière des données disponibles sur la protection des vaccins contre la transmission, la couverture vaccinale des professionnels de santé et plus largement ceux qui sont en contact avec des personnes vulnérables revêt un enjeu éthique autant que de santé publique.

Dans ce prolongement, la loi 2022-1089 du 30 juillet 2022 prévoit la suspension, par décret, de l'obligation vaccinale pour tout ou partie des catégories de personnels concernées lorsque, au regard de l'évolution de la situation épidémiologique ou des connaissances médicales et scientifiques, elle n'apparaît plus justifiée.

Toutefois, cette suspension et, en conséquence, la réintégration des salariés concernés dans leur emploi, est soumise à l'autorisation de la Haute Autorité de Santé (HAS) qui est chargée par la loi d'évaluer et de constater cette évolution.

Compte tenu de ces éléments et des motifs invoqués dans la loi et du poids des valeurs en jeu, la loi querellée avait pour finalité de gérer les incertitudes en terme de santé publique pendant la pandémie qui ne devait s'étendre au-delà, la mesure de suspension du contrat de travail pour les salariés en contact avec les personnes vulnérables pour les protéger apparaissait proportionnée et nécessaire étant essentiellement protectrice et non punitive durant le temps de pandémie et de la crise sanitaire.

Or, au jour du prononcé du jugement la suspension du contrat de travail qui devait avoir un caractère provisoire, pris en application de ladite loi, devient une suspension, à durée, en réalité indéterminée.

La conséquence qui perdure dans le temps apparaît excessive et disproportionnée au regard de l'article 8 de la convention de sauvegarde en l'absence de clause claire de revoyure, et sans que soit défini par la loi, avec suffisamment de précisions les critères permettant de disposer des données scientifiques précises et complètes sur la pandémie et de connaître la pertinence de la vaccination des salariés exerçant dans le secteur médico-social, permettant de s'assurer que les valeurs protégées l'emportent sur les valeurs auxquelles il est porté atteinte.

En conséquence, il sera ordonné la réintégration de madame ~~BOUVIER~~ à son poste.

Toutefois, l'employeur qui n'a pas méconnu les articles 12, 13 et 14 de la loi n°021-1040 du 5 août 2021 lui faisant obligation de suspendre le contrat de travail de Brigitte BOUVIER, l'annulation de la décision de suspension avec effet rétroactif entraînerait des conséquences manifestement excessives, tout comme la demande de rappel de salaire.

La suspension du contrat de travail prendra fin à la date du prononcé du jugement.

Sur les dépens et l'article 700 du code de procédure civile :

Compte tenu des circonstances, l'équité commande que les parties soient déboutées de leur demande respective d'indemnité sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

Chacune des parties succombant partiellement, elles supporteront leurs dépens.

PAR CES MOTIFS

Le conseil, statuant publiquement et contradictoirement par jugement mis à disposition au greffe,

ORDONNE la réintégration de madame Brigitte [REDACTED] à son poste de travail ;

DIT que la fin de suspension du contrat de travail prendra effet à compter du prononcé du jugement ;

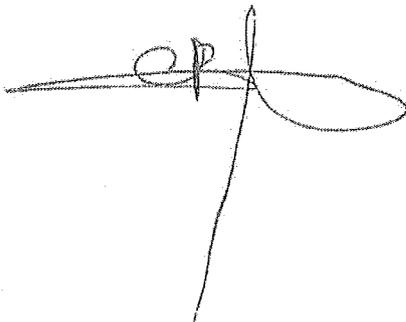
REJETTE la demande d'annulation et de rappel du paiement du salaire à compter du 15 septembre 2021 ;

DIT n'y avoir lieu à application de l'article 700 du code de procédure civile ;

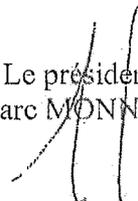
DIT que chaque supportera ses dépens.

Le dit jugement a été mis à disposition au greffe du Conseil de Prud'hommes de LONS LE SAUNIER le ^{vingt}sept janvier deux mille vingt trois, et Monsieur Marc MONNIER, président, a signé le jugement avec Madame Claire BEAULIEU, greffier.

Le greffier,
Claire BEAULIEU



Le président,
Marc MONNIER



...née conforme à l'original
Le Greffier

