

CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE GRENOBLE

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

Activités diverses

Numéro d'affaire

2024-00016391

Référence de l'affaire

[REDACTED]

Numéro de minute

EXTRAIT DES MINUTES
DU SECRÉTARIAT - GREFFE
du CONSEIL de PRUD'HOMMES de GRENOBLE
Département de l'Isère
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

JUGEMENT

Contradictoire, rendu en premier ressort, affaire examinée en audience publique

Prononcé par mise à disposition du **8 septembre 2025**

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

- M. **[REDACTED]**, conseiller employeur, Président
- M. **[REDACTED]**, conseiller employeur, assesseur
- M. **[REDACTED]**, conseiller salarié, assesseur
- M. **[REDACTED]**, conseiller salarié, assesseur

Assistés lors des débats de **[REDACTED]**, greffière.

ENTRE

Madame **[REDACTED]**
[REDACTED]
[REDACTED]

Assistée par Maître Florence BESSY - CABINET BESSY FLORENCE,
avocat au barreau de Chambéry

PARTIE EN DEMANDE

ET

Association **[REDACTED]**
[REDACTED]
[REDACTED]

Représentée par Madame **[REDACTED]**, Directrice des ressources
humaines assistée par Maître Laure ALVINERIE - SELARL GALLIZIA
DUMOULIN ALVINERIE, avocat au barreau de Grenoble

PARTIE EN DÉFENSE

PROCÉDURE

- Le conseil de prud'hommes a été saisi le 15 avril 2024.
- La convocation de la partie défenderesse a été réalisée en date du 22 avril 2024, pour l'audience de conciliation du 8 juillet 2024.
- L'audience de plaidoirie devant le bureau de jugement s'est tenue le 2 juin 2025.
- Les parties ont été avisées des modalités de la mise à disposition de la décision du 8 septembre 2025.
- Les conseils des parties ont déposé leurs conclusions.

EXPOSÉ DU LITIGE

PROCÉDURE ET PRÉTENTION DES PARTIES

Madame [REDACTED] a déposé une requête auprès du Conseil de Prud'hommes de Grenoble, section Activités diverses le 15 avril 2024 à l'encontre de l'Association [REDACTED].

Le bureau de conciliation du 8 juillet 2024 n'ayant pas permis de trouver un terrain d'entente, c'est dans ces conditions que Madame [REDACTED] saisissait le Conseil de Prud'hommes des demandes suivantes :

- Annuler la suspension notifiée à Madame [REDACTED] le 16 septembre 2021,
- Ordonner la reconstitution des droits à congés payés de Madame [REDACTED] ainsi que des droits légaux ou conventionnels qu'elle aurait dû acquérir au titre de son ancienneté pendant la période où elle a été suspendue,
- Condamner [REDACTED] à verser à Madame [REDACTED] la somme de 38.824,35 € au titre des salaires non versés du 16 septembre 2021 au 22 mai 2023,
- Condamner [REDACTED] à verser à Madame [REDACTED] la somme de 20.000 € au titre de son préjudice moral,
- Condamner [REDACTED] à verser à Madame [REDACTED] la somme de 120 € en remboursement de ses séances de soutien psychologique.
- Condamner [REDACTED] aux entiers dépens de l'instance et au paiement à Madame [REDACTED] d'une somme de 3.000€ au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.

L'association [REDACTED] demande au Conseil de condamner Madame [REDACTED] la somme de 3 500 € sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile outre les dépens.

LES FAITS

Madame [REDACTED] exerce sa profession de technicienne hygiène et sécurité au sein de l'association de médecine du travail interentreprises de l'Isère ([REDACTED] devenue [REDACTED]).

Elle a signé un contrat de travail à durée indéterminée à compter du 4 septembre 2017.

Un avenant a été signé le 5 septembre 2017 indiquant que la demi-journée non travaillée était fixée au mercredi après-midi.

Un nouvel avenant était signé le 1er janvier 2020 pour modifier les horaires de travail. Il était précisé qu'elle travaillerait du lundi au vendredi sauf mercredi à l'horaire de 7h30-12h et 13h-17h30.

Il était spécifié dans son contrat que l'exercice de ses fonctions s'effectuait sur le site de SAINT MARTIN D'HERES.

A partir du 2 janvier 2018, Madame [REDACTED] avait un bureau sur le site des Bergeronnettes à GRENOBLE.

Le 5 août 2021, a été votée la loi n° 2021-1040 relative à la gestion de la crise sanitaire instaurant une obligation vaccinale pour les personnels soignants.

A la suite de cette loi, c'est un décret qui est venu en préciser les contours (décret n° 2021-1059 du 7 août 2021 modifiant le décret n° 2021-699 du 1er juin 2021 prescrivant les mesures générales nécessaires à la gestion de la sortie de crise sanitaire, décret modifié par le décret n°2021-1215 du 22 septembre 2021).

Madame **PELLISSIER** recevait plusieurs mails de son employeur lui expliquant les modalités de cette loi et le fait qu'à défaut de vaccination avant le 15 septembre 2021 elle serait suspendue.

Le 7 septembre 2021, Madame **PELLISSIER** recevait un courrier recommandé avec accusé de réception lui indiquant qu'elle n'avait pas remis la preuve de son statut vaccinal anti-covid complet et qu'à compter du 15 septembre elle serait suspendue si elle ne fournissait pas de justificatif.

Madame **PELLISSIER** a refusé de se faire vacciner.

Le 16 septembre 2021, à midi, elle était suspendue de ses fonctions et son employeur ne lui versait plus de salaire.

Sur ses fiches de paie, elle était en absence non rémunérée jusqu'au 30 septembre 2021 puis en congé sans solde à partir du 1er octobre 2021.

Une procédure de fusion absorption par **MARS** devenue **EST** est intervenue dans le courant de l'année 2022.

Madame **PELLISSIER** réussissait à retrouver ponctuellement un emploi auprès des Établissements **DUBOURG** **GRANDE** pour la période du 16 mai 2002 au 1er août 2022 afin de pouvoir subvenir à ses besoins.

Par décret du 14 mai 2023, les soignants ont été réintégrés dans leurs fonctions.

Madame **PELLISSIER** était alors contactée par Madame **GERIN** responsable des ressources humaines qui lui a demandé ce qu'elle comptait faire.

Elle lui indiquait qu'elle souhaitait reprendre son poste auprès des médecins du travail du site des Bergeronnettes.

La DRH lui rappelait que son contrat de travail stipulait un lieu d'exercice à Saint Martin d'Hères et qu'elle devait reprendre son travail à cet endroit.

Finalement, il n'y avait plus de préventeurs sur le site des Bergeronnettes et Madame **PELLISSIER** était réintégrée sur son précédent poste pendant 7 mois.

Courant novembre 2023, deux préventeurs sont arrivés sur le site des Bergeronnettes et en janvier 2024, la DRH demandait à Madame **PELLISSIER** de signer un avenant pour changer le lieu mentionné sur son contrat de travail dès lors qu'elle ne souhaitait pas lui régler les frais de déplacement.

Face au refus de Madame **PELLISSIER** de signer l'avenant, la DRH a décidé de l'affecter au site de Saint Martin d'hères à compter du 1er avril 2024.

Madame **PELLISSIER** considérant que sa suspension était illégale n'a dès lors eu d'autre choix que de saisir le Conseil des Prud'hommes pour que ses demandes soient examinées.

Elle avait initialement saisi la formation des référés.

Par ordonnance du 1er décembre 2021, la formation des référés a considéré qu'il y avait une contestation sérieuse et qu'en conséquence elle était incompétente pour en connaître. Elle a renvoyé les parties à mieux se pourvoir au fond.

C'est l'objet du présent litige.

MOYENS ET ARGUMENTS DES PARTIES

ARGUMENTS DU DEMANDEUR

Sur l'incompétence

Madame **PELLISSIER** reconnaît qu'il n'entre pas dans la compétence matérielle du Conseil de Prud'hommes de procéder à une étude scientifique sur l'efficacité du vaccin contre le covid ni pour évaluer la dangerosité des variants du covid et juger du taux de morbidité lié au covid.

Pour autant, elle considère qu'il n'est pas demandé au Conseil une étude scientifique mais d'annuler la décision de suspension de son contrat de travail et d'indemniser ses préjudices.

Sur les manquements de l'employeur

Madame [REDACTED] souligne les manquements de son employeur :

- L'interdiction des sanctions pécuniaires

Madame [REDACTED] considère que supprimer sa rémunération depuis le 15 septembre 2021 constitue une sanction pécuniaire, cela ne peut s'analyser autrement. Suspendre la rémunération d'un salarié du jour au lendemain ne peut s'analyser autrement que comme une sanction la plus lourde, d'autant plus qu'elle est illégale.

- L'irrespect de la procédure disciplinaire

Aux yeux de Madame [REDACTED], la suspension du contrat de travail de Madame [REDACTED] peut s'analyser tout d'abord en une mise à pied à titre conservatoire qui débouche sur une sanction définitive.

En conséquence, si l'employeur renonce à sanctionner ou prononce une sanction moins sévère (par exemple un licenciement pour cause réelle et sérieuse), il doit alors verser au salarié la rémunération correspondant à la durée de la suspension.

N'ayant commis aucune faute, Madame [REDACTED] n'a pas vocation à être licenciée ni à faire l'objet d'une mesure complémentaire et en conséquence la mesure de suspension effective au 15 septembre 2021 encourt la nullité et condamnera [REDACTED] à verser les salaires rétroactivement à cette date.

De plus, la loi pose l'exigence d'un entretien préalable et la notification écrite et motivée de la sanction dans le respect de délais impératifs (deux jours ouvrables pour la sanction et un mois maximum après le jour fixé pour l'entretien).

Madame [REDACTED] estime que dans tous les cas elle peut prétendre à la reconstitution des droits à congés payés ainsi que des droits légaux ou conventionnels qu'elle aurait dû acquérir au titre de son ancienneté pendant la période où elle a été suspendue et qu'en conséquence cette suspension au 16 septembre 2021 est nulle.

- Le manquement à l'obligation de l'employeur consistant à fournir un travail à son salarié

En l'espèce, Madame [REDACTED] considère que depuis le 16 septembre 2021, [REDACTED] refuse de lui fournir du travail alors même que la nouvelle interdiction d'exercice sous conditions (issue de la loi du 5 août 2021) n'est pas constitutive d'un cas de force majeure et ne délie pas l'employeur de son obligation.

L'employeur se doit donc de verser à Madame [REDACTED] son salaire et ce, rétroactivement au 16 septembre 2021.

L'obligation d'exécuter le contrat de travail de bonne foi

Madame [REDACTED] estime que [REDACTED] n'a pas cherché une alternative à sa suspension alors qu'il aurait dû mettre en œuvre son obligation de loyauté et d'exécution de bonne foi du contrat de travail en recherchant une réelle alternative à cette suspension.

Par exemple, [REDACTED] aurait parfaitement pu proposer à Madame [REDACTED] d'exercer son activité en télétravail car son poste permet tout à fait ce mode d'exercice.

C'est à ce moment-là que Madame [REDACTED] a cherché à travailler ailleurs. Il n'en demeure pas moins que n'ayant pas d'autres formation ou qualification pour un travail non soumis à l'obligation vaccinale, cela a été très compliqué pour elle, et elle n'a pas pu trouver d'autres emplois que cette courte période en 2022 malgré une recherche active et de nombreux entretiens.

C'est pourquoi Madame [REDACTED] demande au Conseil d'annuler la décision de suspension du contrat de travail et de condamner l'employeur à lui verser le rappel des salaires du 16 septembre 2021 au 15 mai 2023.

L'interdiction des discriminations

En l'espèce, il apparaît que Madame [REDACTED] a fait l'objet d'une suspension de son contrat de travail et de sa rémunération pour un motif lié à son état de santé.

En effet, le statut vaccinal d'un salarié fait partie de sa santé et de son dossier médical. C'est pourquoi, Madame [REDACTED] estime que son employeur exerce une discrimination entre les personnes vaccinées qui peuvent continuer à travailler et les personnes non-vaccinées qui voient leur contrat de travail suspendu avec une disparition de leur salaire.

En conséquence Madame [REDACTED] sollicite le Conseil des Prud'hommes pour dire que sa suspension est nulle et qu'elle doit retrouver son salaire avec effet rétroactif au 15 septembre 2021.

La non-conformité de la loi

Madame P. considère qu'il appartient au juge prud'homal d'effectuer ce contrôle de conventionnalité et notamment la conformité de la Loi aux textes européens et internationaux.

Le caractère exceptionnel des circonstances de la crise sanitaire née de la pandémie de covid-19 ne doit cependant pas faire oublier celui du moyen médical employé pour la faire cesser, à savoir le caractère inédit des procédés vaccinaux utilisés.

Madame P. ayant lu les documents en accès libre sur les sites des agences de santé avait connaissance que la tolérance à long terme était inconnue, que l'efficacité sur la transmission, sur les cas asymptomatiques, l'efficacité chez les personnes déjà infectées, l'efficacité contre la mortalité liée à la maladie étaient non avérées comme l'indiquent les rapports des fabricants eux-mêmes et les avis des agences de santé.

C'est pourquoi, elle considère que, la loi du 5 août 2021 qui tend à instaurer une vaccination obligatoire pour tous les soignants est entachée d'illégalité.

Elle ajoute que menacer une personne de la priver de son travail et de son salaire ne peut lui permettre un consentement libre et éclairé et qu'en conséquence ce consentement qu'il pourrait donner à la vaccination serait nécessairement contraint et forcé !!

Ainsi, Madame P. estime qu'il y a une absence totale de proportionnalité entre le refus vaccinal et la sanction appliquée.

Suspendre la rémunération de Madame P. pour son refus vaccinal est donc une sanction manifestement disproportionnée par rapport à l'objectif poursuivi par le législateur : protéger les plus faibles puisque ce vaccin échoue à cette protection.

Il ressort de l'ensemble de ces éléments que le Conseil des Prud'hommes doit ordonner à l'employeur de réparer l'intégralité des préjudices subis par Madame P.

ARGUMENTS DU DEFENDEUR

Sur l'incompétence

L'association considère qu'il n'entre pas dans la compétence matérielle du Conseil de Prud'hommes de procéder à une étude scientifique sur l'efficacité du vaccin contre le covid ni d'évaluer la dangerosité des variants du covid et jugeait du taux de morbidité lié au covid.

Or elle estime que les arguments développés par Madame P. au soutien de ses prétentions ne relèvent pas de la compétence de la juridiction prud'homale et qu'en conséquence, le Conseil ne pourra que se déclarer incompétent.

Sur les manquements de l'employeur

L'association rappelle les dispositions de la loi n°2021-1040 du 5 août 2021 qui prévoyait que les salariés travaillant dans des centres de santé au travail devaient se soumettre à l'obligation vaccinale. En l'absence de schéma de vaccination complet, la loi contraignait l'employeur à suspendre le contrat de travail ainsi que la rémunération afférente.

Ces dispositions légales s'imposaient aux employeurs qui en cas de non-respect s'exposaient à des sanctions pénales.

L'association faisait donc partie de la liste visée à l'article 12 de la loi du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire et était donc soumise à l'obligation de vaccination.

Par ailleurs, en sa qualité d'employeur, l'association est débitrice d'une obligation de sécurité liée à la préservation et la santé de l'ensemble de ses salariés.

Madame P. occupe au sein de l'Association le poste de Préventeur et est donc en contact avec de nombreuses personnes.

Madame P. était donc soumise à l'obligation vaccinale édictée par la loi du 05 2021.

C'est dans ce contexte que plusieurs échanges ont eu lieu entre l'association et Madame P. En effet, par plusieurs courriers, l'Association avait alerté sa salariée des conséquences de son souhait de ne pas se faire vacciner.

C'est ainsi que dès le 02 août 2021, l'Association informait ses salariés.

Le 02 septembre 2021, Madame [REDACTED] faisait part à son employeur de son souhait de ne pas se faire vacciner et faisait valoir que la suspension s'analysait alors comme une sanction. L'Association répondait qu'il ne s'agissait pas d'une sanction mais d'une stricte application de la loi qui s'imposait à elle.

Le 03 septembre 2021, l'Association et Madame [REDACTED] se rencontraient. Madame [REDACTED] réaffirmait son choix de ne pas se vacciner.

Le 14 septembre 2021, l'Association et Madame [REDACTED] échangeaient par téléphone et il était fait part à Madame [REDACTED] de la possibilité de prendre ses congés, ce qu'elle a refusé.

L'Association n'avait donc pas d'autre choix que d'appliquer la loi et de suspendre le contrat de travail et le versement de sa rémunération.

Le contrat de Madame [REDACTED] demeurera suspendu jusqu'au 22 mai 2023.

Madame [REDACTED] entend aujourd'hui faire valoir qu'en suspendant son contrat de travail, l'Association a manqué à ses obligations contractuelles et se serait rendue coupable de discrimination et d'inégalité de traitement à son égard.

L'association [REDACTED] considère donc que la loi du 05 août 2021 ne contrevenait à aucune liberté fondamentale et était justifiée en raison du caractère impérieux de la situation et du risque pour la population.

Elle rappelle que l'aménagement du poste de Madame [REDACTED] en télétravail était matériellement impossible et qu'en toute hypothèse cet aménagement n'aurait pas pu durer de septembre 2021 à juin 2023.

L'Association a donc respecté les dispositions légales applicables et a tenté de trouver une solution amiable au litige. Cependant, elle s'est heurtée à Madame [REDACTED] qui refusait tout dialogue.

L'Association [REDACTED] ne s'est pas rendue coupable d'exécution déloyale du contrat de travail, elle n'a pas non plus manqué à son obligation de fournir un travail et ne s'est rendue coupable d'aucune discrimination ni d'inégalité de traitement.

Il convient de relever que Madame [REDACTED] était libre de ne pas se faire vacciner. L'Association, quant à elle, n'avait pas d'autre solution que de respecter la loi sous peine de sanction.

La non-conformité de la loi

L'association [REDACTED] rappelle que le Conseil de Prud'hommes sur le fait qu'il n'est pas compétent pour déterminer l'efficacité, la potentielle dangerosité du vaccin ainsi que l'existence avérée ou non d'effets secondaires.

Elle considère que la loi du 5 août 2021 ne porte atteinte à aucune liberté ni droit fondamental.

Pour un plus ample exposé des moyens et des arguments des parties, le Conseil, conformément à l'article 455 du Code de procédure civile, se réfère aux conclusions régulièrement déposées et développées oralement à la barre.

MOTIFS DE LA DECISION

Sur l'incompétence

Attendu que l'article L1411-1 du code du travail précise les attributions du Conseil de prudhommes :

« Le conseil de prud'hommes règle par voie de conciliation les différends qui peuvent s'élever à l'occasion de tout contrat de travail soumis aux dispositions du présent code entre les employeurs, ou leurs représentants, et les salariés qu'ils emploient.

Il juge les litiges lorsque la conciliation n'a pas abouti. »

Attendu que le litige porte, non pas sur une étude de l'efficacité du vaccin contre le COVID 19, mais sur l'exécution du contrat de travail ;

Attendu qu'en l'espèce le bureau de conciliation et d'orientation du 8 juillet 2024 n'a pas abouti ;

En conséquence, le Conseil de prudhommes est compétent.

Sur la suspension

Attendu que Madame [REDACTED] est embauchée comme technicienne hygiène et sécurité par [REDACTED] le 19 juillet 2017 ;

Attendu que les services de santé au travail sont mentionnés à l'article 12 de la loi du 5 août 2021,

Attendu que dans sa décision en date du 5 août 2021, le Conseil constitutionnel a estimé que le législateur, qui aurait poursuivi l'objectif de valeur constitutionnelle de protection de la santé, n'aurait porté aucune atteinte au droit à l'emploi, à la liberté d'entreprendre, la liberté d'aller et de venir ni à aucune autre exigence constitutionnelle.

En conséquence, l'application par l'employeur d'une loi dont la constitutionnalité a été approuvée par le Conseil constitutionnel ne peut ouvrir un droit à réparation à Madame [REDACTED] à l'encontre de son employeur sur le fondement de la violation éventuelle de règles constitutionnelles.

En conséquence, la demande de Madame [REDACTED] d'annulation de sa suspension ne saurait prospérer sur ce fondement.

Sur la reconstitution des droits à congés payés

Attendu que l'article 14 de la loi du 5 août 2021 précise :

« 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 prévue 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. »

En conséquence Madame [REDACTED] sera déboutée de cette demande.

Sur les salaires

Attendu que l'article L 1331-2 du Code du travail dispose :

*« Les amendes ou autres sanctions pécuniaires sont interdites.
Toute disposition ou stipulation contraire est réputée non écrite. »*

Attendu que l'article L 1132-1 du Code du travail dispose :

« Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de nomination ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, d'horaires de travail, d'évaluation de la performance, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de son exercice d'un mandat électif, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de sa qualité de lanceur d'alerte, de facilitateur ou de personne en lien avec un lanceur d'alerte, au sens, respectivement, du I de l'article 6 et des 1° et 2° de l'article 6-1 de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique. »

Attendu que Madame [REDACTED] a fait l'objet d'une suspension de son contrat de travail et de sa rémunération pour son refus de vaccination anti COVID 19 ;

Qu'en l'espèce cette suspension est liée à son état de santé et qu'en conséquence l'employeur contrevient aux dispositions du Code du travail ;

Attendu que l'article L 1111-4 du Code de la santé publique précise :

« Aucun acte médical ni aucun traitement ne peut être pratiqué sans le consentement libre et éclairé de la personne et ce consentement peut être retiré à tout moment » ;

Attendu que Madame ██████████ a confirmé son refus de se faire vacciner contre le COVID 19, notamment par message électronique du 2 septembre 2021 ;

En conséquence, l'obligation de vaccination sans le consentement du patient viole les dispositions du Code de santé publique.

Il en résulte que les salaires sont dus à Madame ██████████.

Attendu que l'article R 1454-28 du Code du travail précise également ;

« Sont de droit exécutoires à titre provisoire, notamment :

1° Le jugement qui n'est susceptible d'appel que par suite d'une demande reconventionnelle ;

2° Le jugement qui ordonne la remise d'un certificat de travail, de bulletins de paie ou de toute pièce que l'employeur est tenu de délivrer ;

3° Le jugement qui ordonne le paiement de sommes au titre des rémunérations et indemnités mentionnées au 2° de l'article R. 1454-14, dans la limite maximum de neuf mois de salaire calculés sur la moyenne des trois derniers mois de salaire. Cette moyenne est mentionnée dans le jugement. »

Attendu que l'article 514 du Code de procédure civile précise :

« Les décisions de première instance sont de droit exécutoires à titre provisoire à moins que la loi ou la décision rendue n'en dispose autrement. »

Attendu par ailleurs que l'article 514-2 du Code de procédure civile précise également :

« Sans préjudice des dispositions de l'article 514-3, l'exécution provisoire de droit ne peut être écartée que par la décision en cause. »

Attendu que le salaire brut moyen de Madame ██████████ était de 2.351,18 € ;

Qu'en conséquence est exécutoire de droit la somme de 21.160,62 €.

Mais attendu que Madame ██████████ a été embauchée du 16/05/2022 au 01/08/2022 par les établissements ██████████ en qualité de coordinateur sécurité environnement ;

Attendu qu'à ce titre elle a touché un total de salaires bruts de 8 572,41 € ;

Qu'il en résulte que les salaires dus à Madame ██████████ sont de 38.824,35 € - 8.572,41 € soit la somme de 30.251,94€.

En conséquence l'association ██████████ sera condamnée à verser à Madame ██████████ la somme de 21.160,62 € et à consigner la différence soit 9.091,32 € à la Caisse des dépôts et consignations.

Attendu enfin que l'article 514-4 du Code de procédure civile précise également :

« Lorsque l'exécution provisoire de droit a été écartée en tout ou partie, son rétablissement ne peut être demandé, en cas d'appel, qu'au premier président ou, dès lors qu'il est saisi, au magistrat chargé de la mise en état et à condition qu'il y ait urgence, que ce rétablissement soit compatible avec la nature de l'affaire et qu'il ne risque pas d'entraîner des conséquences manifestement excessives. »

Sur le préjudice moral

Attendu que Madame ██████████ allègue un préjudice moral au motif que, comme tous les soignants suspendus, elle se sentait dans une situation de « mort sociale »,

Attendu que la Cour de cassation (Cass. Soc. 13 avril 2016, n° 14-28293) a précisé qu'il fallait justifier son préjudice :

« Mais attendu que l'existence d'un préjudice et l'évaluation de celui-ci relèvent du pouvoir souverain d'appréciation des juges du fond ; que le conseil de prud'hommes, qui a constaté que le salarié n'apportait aucun élément pour justifier le préjudice allégué, a, par ces seuls motifs, légalement justifié sa décision. »

Attendu enfin que Madame ██████████ n'apporte aucun élément de preuve de son préjudice ;

En conséquence, elle sera déboutée de cette demande.

Sur le soutien psychologique

Attendu que Madame [REDACTED] demande le remboursement de séances de soutien psychologique ;

Attendu qu'elle met au dossier des factures de séances chez Madame S. [REDACTED], le 7 avril 2022, le 10 mai 2022 et le 3 octobre 2022 pour un total de 120,00 € ;

En conséquence l'association [REDACTED] sera condamnée à verser à Madame [REDACTED] la somme de 120,00 € au titre du remboursement de ces séances.

Sur les demandes annexes

Attendu que l'article 696 du Code de procédure civile dispose les dépens sont à la charge de la partie perdante, sauf décision contraire du juge ;

Attendu que l'article 700 du Code de Procédure Civile dispose que le juge condamne la partie tenue aux dépens ou qui perd son procès à payer à l'autre partie la somme qu'il détermine, au titre des frais exposés et non compris dans les dépens ;

Dans tous les cas, le juge tient compte de l'équité ou de la situation économique de la partie condamnée. Il peut, même d'office, pour des raisons tirées des mêmes considérations, dire qu'il n'y a pas lieu à ces condamnations ;

Attendu qu'il serait inéquitable que Madame [REDACTED] conserve à sa charge les frais exposés pour faire valoir ses droits, le Conseil condamnera l'Association [REDACTED] à lui verser la somme de 1 500 € au titre de l'article 700 du Code de procédure civile ainsi qu'aux dépens.

PAR CES MOTIFS

Le Conseil des Prud'hommes de Grenoble, section Activités Diverses, statuant publiquement, contradictoirement et en premier ressort,

Après en avoir délibéré conformément à la loi,

ANNULE la suspension notifiée à Madame [REDACTED] le 16 septembre 2021.

FIXE à 30.251,94 € la somme due par l'Association [REDACTED] au titre des salaires non versés du 16 septembre 2021 au 22 mai 2023.

CONDAMNE l'Association [REDACTED] à verser une partie des salaires à Madame [REDACTED], soit la somme de 21.160,62 € et à consigner la différence, soit la somme de 9.091,32 € à la Caissé des dépôts et consignations.

CONDAMNE l'Association [REDACTED] à verser à Madame [REDACTED] a somme de 120,00 € en remboursement de ses séances de soutien psychologique.

CONDAMNE l'Association [REDACTED] à payer à Madame [REDACTED] la somme de 1 500,00 € au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.

DEBOUTE les parties de leurs autres demandes.

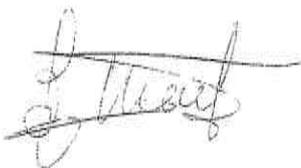
RAPPELLE que les sommes à caractère salarial bénéficient de l'exécution provisoire de droit nonobstant appel et sans caution, en application de l'article R.1454-28 du Code du travail, étant précisé que ces sommes sont assorties des intérêts de droit à compter du jour de la demande, la moyenne des trois derniers mois étant de 2.351,18 €.

CONDAMNE l'association [REDACTED] aux entiers dépens.

Ainsi jugé et prononcé par mise à disposition au greffe le 08 septembre 2025.

La Greffière

[REDACTED]



Pour Expédition conforme
Le Greffier en Chef.



Le Président

[REDACTED]

