

Affaire C-219/24

Demande de décision préjudicielle

Date de dépôt :

22 mars 2024

Jurisdiction de renvoi :

Riigikohus (Cour suprême, Estonie)

Date de la décision de renvoi :

12 mars 2024

Parties requérantes :

A e.a.

Partie défenderesse :

Tallinna linn

RIIGIKOHUS (Cour suprême, Estonie)

CHAMBRE CIVILE

ORDONNANCE

[OMISSIS]

[OMISSIS]

Affaire

Recours de A, B, C, D, E, F, G, H, I, J, K, L, M et N contre Tallinna linn (ville de Tallinn, Estonie) visant à faire constater la nullité de la résiliation exceptionnelle de leur contrat de travail et à obtenir une indemnisation majorée des intérêts de retard.

Parties à la procédure	Partie requérante A Partie requérante B Partie requérante C Partie requérante D Partie requérante E Partie requérante F Partie requérante G Partie requérante H Partie requérante I Partie requérante J Partie requérante K Partie requérante L Partie requérante M Partie requérante N [OMISSIS] Partie défenderesse Tallinna linn (représentée par le Tallinna Kiirabi [service d’ambulances de Tallinn]) [OMISSIS]
[OMISSIS]	[OMISSIS]
Fondement de la procédure devant la Riigikohus (Cour suprême)	Pourvoi en cassation de la Tallinna linn (ville de Tallinn) (représentée par la Tallinna Kiirabi [service d’ambulances de Tallinn])

[OMISSIS] [OMISSIS]

DISPOSITIF

1. La question suivante est déférée à la Cour à titre préjudiciel :

L’article 14, paragraphe 3, de la directive 2000/54/CE du Parlement européen et du Conseil, du 18 septembre 2000, concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à l’exposition à des agents biologiques au travail et les points 1 et 2 de l’annexe VII de ladite directive, lus en combinaison avec le considérant 8, l’article 1^{er}, paragraphe 1, et l’article 3, points 1 et 2, de cette même directive, peuvent-ils être interprétés en ce sens qu’ils ne s’opposent pas à une réglementation en vertu de laquelle l’employeur a le droit d’imposer l’obligation de se faire vacciner à des travailleurs auxquels il est lié par un contrat de travail valide et qui sont exposés à des risques biologiques ?

Questions à titre d’éclaircissement :

a) La vaccination est-t-elle une mesure de médecine du travail au sens de l’article 14, paragraphe 3, de la directive 2000/54/CE, que l’employeur peut

imposer, dans le cadre d'un contrat de travail valide, sans le consentement du travailleur exposé à des risques biologiques ?

b) Une obligation de vaccination imposée par l'employeur dans le cadre d'un contrat de travail valide est-elle conforme aux dispositions de l'article 1^{er}, paragraphe 3, de l'article 6, paragraphe 1 et paragraphe 2, sous a) et g), et de l'article 9, paragraphe 1, sous a) et b), de la directive 89/391/CEE du Conseil, du 12 juin 1989, concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail, ainsi qu'aux dispositions de l'article 3, paragraphe 1, de l'article 31, paragraphe 1 et de l'article 52, paragraphe 1, de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne ?

[OMISSIS] [sursis à statuer]

FAITS ET PROCÉDURE

- 1 Les requérants occupaient des postes liés aux interventions en urgence au sein du service d'ambulances de la défenderesse (membres du personnel opérationnel). L'Organisation mondiale de la santé a annoncé l'état d'urgence sanitaire internationale le 30 janvier 2020, marquant ainsi le début officiel de la pandémie de COVID-19 causée par la propagation du virus SARS-CoV-2. Le 4 mars 2021, la défenderesse a validé une évaluation des risques sur le lieu de travail, dont le plan d'action prévoyait, entre autres, la vaccination des employés afin de réduire le risque de contamination par une maladie transmissible dangereuse telle que le virus SARS-CoV-2 et d'atténuer les risques qui y sont associés. Le 16 avril 2021, la défenderesse a modifié les règles professionnelles applicables aux ambulanciers, en prévoyant que la vaccination contre les maladies transmissibles dangereuses était requise pour exercer la profession. La défenderesse a accordé aux requérants un délai pour apporter la preuve d'une vaccination contre le virus SARS-CoV-2 ou d'une contre-indication à cette vaccination, en les avertissant qu'en l'absence de l'apport d'une telle preuve, leur contrat de travail pourrait être résilié. Les requérants n'ont pas apporté la preuve d'une vaccination ou d'une contre-indication à cette vaccination à la défenderesse. En juillet 2021, la défenderesse a procédé à une résiliation exceptionnelle des contrats de travail conclus avec les requérants, aux motifs que la spécificité du métier d'ambulancier exige et justifie la vaccination des personnes qui l'exercent et que, comme aucune autre mesure n'est suffisante pour protéger la santé des patients, des autres travailleurs et du travailleur lui-même, le travail d'ambulancier ne peut être effectué que par des personnes vaccinées.
- 2 Les requérants ont contesté la résiliation exceptionnelle des contrats de travail et ont réclamé à la défenderesse une indemnisation financière pour résiliation abusive. Les requérants soutiennent, à titre principal, que la défenderesse ne pouvait pas résilier les contrats de travail, étant donné qu'elle n'avait pas le droit d'exiger d'eux la vaccination contre le virus du SARS-CoV-2. L'obligation

vaccinale des requérants n'était prévue par aucune réglementation, pas plus qu'elle n'avait été stipulée dans les contrats de travail conclus par les parties. En Estonie, la vaccination est facultative tant que le Riigikogu (Parlement) n'en a pas décidé autrement. Il n'appartient pas à l'employeur de décider du caractère obligatoire de la vaccination des travailleurs.

- 3 La défenderesse, quant à elle, soutient à titre principal qu'elle avait le droit de procéder à une résiliation exceptionnelle des contrats de travail. Selon l'article 8, paragraphe 2, de la töötervishoiu ja tööohutuse seadus (loi relative à la santé et à la sécurité au travail, ci-après la « TTOS »), l'employeur doit prendre des mesures de protection contre les agents biologiques pouvant être présents sur le lieu de travail en tenant compte de la capacité de transmission de ces agents. Avant la réalisation de l'évaluation des risques, la défenderesse a demandé à tous les employés de respecter les règles d'hygiène, d'utiliser des équipements de protection individuelle et, si nécessaire, de se soumettre à un test PCR pour détecter le virus SARS-CoV-2. Au vu des résultats de l'évaluation des risques, la vaccination des employés a également été prévue dans le plan d'action pour réduire le risque de contamination et atténuer les risques qui y sont associés. Alors même qu'ils ne peuvent pas travailler pour la défenderesse sans être vaccinés contre le virus SARS-CoV-2, les requérants n'ont pas apporté à la défenderesse la preuve qu'elle leur demandait.
- 4 Par décision du 29 septembre 2022, le Harju Maakohus (tribunal de première d'instance de Harju, Estonie) a fait partiellement droit au recours. Selon le tribunal de première d'instance, la résiliation exceptionnelle des contrats de travail est nulle, étant donné que la défenderesse n'avait pas le droit d'imposer unilatéralement une obligation de vaccination. Le tribunal de première d'instance a condamné la défenderesse au paiement d'une indemnisation inférieure à celle demandée par les requérants.

Selon la décision du tribunal de première d'instance, aucune loi ni aucun décret du pouvoir exécutif ne reconnaît à la défenderesse la faculté d'exiger des requérants qu'ils se fassent vacciner. Bien que l'employeur puisse, dans une certaine mesure, modifier unilatéralement les exigences en matière de sécurité au travail (article 13, paragraphe 2, de la TTOS), il ne peut le faire qu'en ce qui concerne certaines méthodes de travail ou l'utilisation d'équipements de protection sur le lieu de travail qui ne modifient pas de manière significative les conditions de travail ou l'aptitude du travailleur à occuper son emploi. L'imposition d'une obligation de vaccination nécessite un accord entre les parties (article 12 de la töölepingu seadus [loi sur le contrat de travail, ci-après la « TLS »]) ; or, un tel accord n'existe pas.

- 5 Les requérants ont fait appel de la décision du tribunal de première instance en ce qu'elle a partiellement rejeté leurs demandes d'indemnisation. La défenderesse, quant à elle, a contesté la décision du tribunal de première instance en ce qu'elle a fait droit aux recours.

- 6 Par décision du 26 mai 2023, la Tallinna Ringkonnakohus (cour d'appel de Tallinn) a annulé partiellement la décision du tribunal de première instance en ce qui concerne le montant de l'indemnisation que la défenderesse a été condamnée à verser aux requérants. Par sa décision, la cour d'appel a modifié le montant de l'indemnisation due par la défenderesse aux requérants. En revanche, la cour d'appel s'accorde avec le tribunal de première instance pour considérer que la défenderesse n'avait pas le droit d'imposer unilatéralement une obligation de vaccination.

Selon la décision de la cour d'appel, ni l'article 13, paragraphes [5 à 7], de la nakkushaiguste ennetamise ja tõrje seadus (loi sur la prévention et le contrôle des maladies transmissibles, ci-après la « NETS »), ni l'article 13, paragraphes 1 et 2, de la TTOS, pas plus que l'article 6, paragraphe 2, point 7, et paragraphe 3, du décret gouvernemental n° 144, du 5 mai 2000, intitulé « Bioloogilistest ohuteguritest mõjutatud töökeskonna töötervishoiu ja tööohutuse nõuded » (« Exigences en matière de santé et de sécurité au travail applicables à l'environnement de travail exposé à des risques biologiques », ci-après le « décret sur les risques biologiques ») ne donnent à la défenderesse le droit d'imposer aux requérants l'obligation de se faire vacciner. Puisque l'imposition d'une obligation vaccinale constitue une atteinte importante à l'intégrité physique des personnes, il faut qu'elle ait un fondement légal, ce qui signifie que la loi doit comporter une disposition autorisant spécifiquement le pouvoir exécutif à imposer une obligation de vaccination.

ARGUMENTS DES PARTIES

- 7 Dans son pourvoi en cassation, la défenderesse demande que la décision de la cour d'appel soit annulée et qu'une nouvelle décision concluant au rejet intégral du recours soit rendue ou que l'affaire soit renvoyée devant la cour d'appel pour un nouvel examen.

Selon l'un des moyens du pourvoi, les juridictions ont jugé à tort que la défenderesse n'avait pas le droit d'imposer une obligation de vaccination. Dans l'affaire contentieuse administrative n° 3-21-2241, la Riigikohus (Cour suprême) a jugé que l'article 13, paragraphe 2, de la TTOS et l'article 6, paragraphe 2, point 11, du décret sur les risques biologiques offrent une base suffisante pour imposer une obligation de vaccination par le biais d'une mesure interne prise par l'employeur. Par conséquent, la défenderesse avait le droit d'ordonner une obligation de vaccination.

- 8 Les requérants s'opposent au pourvoi en cassation et concluent à son rejet.

La loi ne permet pas à la défenderesse d'imposer une obligation vaccinale. Les conclusions retenues par la Riigikohus (Cour suprême) dans l'affaire contentieuse administrative n° 3-21-2241, qui portait sur l'obligation de vaccination des fonctionnaires militaires, ne sont pas applicables dans la présente affaire. En l'espèce, les parties sont liées par une relation de travail de droit privé qui est

fondée sur la liberté contractuelle et dans le cadre de laquelle elles ont convenu de droits et d'obligations réciproques que l'employeur ne saurait instaurer de manière unilatérale.

POSITION DE LA CHAMBRE DE CÉANS

- 9 La chambre de céans estime que la résolution de la présente affaire civile requiert un renvoi préjudiciel aux fins de l'interprétation de l'article 14, paragraphe 3, et de l'annexe VII, points 1 et 2, de la directive 2000/54/CE, lus en combinaison avec les dispositions du considérant 8, de l'article 1^{er}, paragraphe 1, et de l'article 3 de cette même directive, ainsi que de l'article 1^{er}, paragraphe 3, de l'article 6 et de l'article 9, paragraphe 1, sous a) et b), de la directive 89/391/CEE, et de l'article 3, de l'article 31, paragraphe 1 et de l'article 52, paragraphe 1, de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne [article 267, premier alinéa, sous b), du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne]. Il y a lieu [Or. 4] de suspendre la procédure jusqu'à ce qu'il soit statué sur la demande de décision préjudicielle [OMISSIS].
- 10 Aux fins de trancher la présente affaire civile, il convient notamment de répondre à la question de savoir si la défenderesse avait le droit d'exiger des requérants qu'ils soient vaccinés contre le SARS-CoV-2 comme condition de la poursuite de leur activité professionnelle au sein du service ambulancier ou si une telle obligation supposait l'existence d'un accord entre les parties. La chambre de céans estime que la réponse à cette question dépend, entre autres, du point de savoir si la vaccination doit être considérée comme une exigence en matière de santé et de sécurité au travail, ou comme une mesure que l'employeur impose de manière unilatérale.

La chambre de céans présente tout d'abord un aperçu du cadre juridique national relatif à la question litigieuse et des dispositions des directives concernées (I), examine ensuite brièvement l'atteinte à l'intégrité physique liée à l'obligation de vaccination (II) et aborde enfin les arguments des parties et les questions qui se posent (III).

I

- 11 À la différence de ce qui a été le cas dans de nombreux autres États membres, aucun acte juridique n'a été adopté par le législateur estonien ni par le gouvernement estonien pour définir les domaines d'activité ou les professions dont l'exercice est subordonné à la condition d'être vacciné contre le virus SARS-CoV-2. Les obligations de l'employeur dans la lutte contre les maladies transmissibles sont définies par la NETS. Les exigences en matière de santé et de sécurité au travail, les droits et obligations de l'employeur et du travailleur afin de créer et d'assurer un environnement de travail sain et de mettre en place l'organisation nécessaire à la protection de la santé et à la sécurité au travail sont définis notamment par la TTOS, sur le fondement de laquelle a été adopté le décret sur les risques biologiques qui considère la possibilité d'une vaccination

des travailleurs comme une des mesures permettant de réduire les risques sanitaires.

11.1. Selon l'article 24, points 1 à 4, de la NETS, l'employeur est tenu de créer des conditions de travail aussi sûres que possible pour les employés travaillant dans des zones exposées à un risque de contamination par une maladie transmissible, de veiller à ce que les exigences en matière de sécurité contre les risques de contamination soient respectées sur le lieu de travail et à ce que les employés travaillant dans les zones exposées à un risque de contamination soient immunisés et, le cas échéant, reçoivent un traitement préventif, ainsi que de permettre aux employés, pendant les horaires de travail, de passer des examens médicaux pour le dépistage de maladies transmissibles ou la détection de porteurs de maladies et de bénéficier d'une immunisation d'urgence.

11.2. L'employeur doit garantir à l'employé des conditions de travail qui soient conformes aux exigences en matière de santé et de sécurité au travail dans toutes les situations liées à l'activité professionnelle (article 28, paragraphe 2, point 6, de la TLS, lu en combinaison avec l'article 12, paragraphe 1, première phrase, de la TTOS). À cette fin, l'article 13 de la TTOS prévoit les droits et obligations de l'employeur (paragraphe 1) et lui donne le droit d'imposer au sein de l'entreprise des exigences en matière de santé et de sécurité au travail plus strictes que celles prévues par la réglementation (paragraphe 2). L'employeur doit notamment identifier les dangers présents sur le lieu de travail, évaluer les risques pour la santé et la sécurité des employés et prendre des mesures visant à prévenir et à réduire les risques pour la santé des employés (article 13, paragraphe 1, point 3, et article 134, paragraphes 1 et 2, de la TTOS). Aux termes de l'article 2, paragraphe 1, de la TTOS, aux fins de ladite loi, on entend par santé au travail l'application de mesures médicales visant à prévenir toute atteinte à la santé des travailleurs.

11.3. L'employeur doit prendre des mesures de protection contre les agents biologiques (notamment les virus responsables de maladies transmissibles) pouvant être présents sur le lieu de travail en tenant compte de la capacité de transmission de ces agents (article 8, paragraphe 2, de la TTOS). Selon l'article 8, paragraphe 3, de la TTOS, les exigences en matière de santé et de sécurité au travail applicables à l'environnement de travail exposé à des risques biologiques sont établies par le gouvernement estonien. Aux termes de l'article 6, paragraphe 2, point 7, du décret sur les risques biologiques, adopté en vertu de ladite disposition de la TTOS, lorsqu'il ressort de l'évaluation des risques réalisée par l'employeur que l'environnement de travail est exposé à des agents biologiques, l'employeur doit éviter de mettre en danger la santé de ses employés ou faire en sorte que le risque pour leur santé soit réduit au niveau le plus bas possible, notamment en garantissant aux employés exposés à des agents biologiques pour lesquels il existe un vaccin efficace la possibilité de se faire vacciner. Dans sa version entrée en vigueur à la date du 17 août 2021, l'article 6, paragraphe 2, point 11, du même décret prévoit que l'employeur est tenu, en cas de propagation du virus SARS-CoV-2, de veiller à la sécurité des employés en

contact avec d'autres personnes contre les risques de contamination sur le lieu de travail, notamment en s'assurant de la vaccination des employés contre la COVID-19, en vérifiant la preuve qu'ils ne présentent pas de risque de contamination par le SARS-CoV-2 ou en soumettant les employés à un test de dépistage du SARS-CoV-2. Cette disposition a été complétée à compter du 15 mars 2022 par le droit de l'employeur de vérifier la preuve qu'un employé est rétabli de la COVID-19. L'obligation de l'employeur de veiller à ce que, aux fins de la lutte contre les maladies transmissibles, les employés travaillant dans des zones exposées à un risque de contamination par une maladie transmissible soient immunisés et, le cas échéant, reçoivent un traitement préventif, est également prévue par l'article 24, paragraphe 3, de la NETS.

11.4. En outre, il découle de la loi une obligation pour l'employeur et les employés de collaborer dans l'intérêt d'un environnement de travail sûr (article 12, paragraphe 3, de la TTOS). À cet égard, l'employé est notamment tenu de participer à la création d'un environnement de travail sûr dans le respect des exigences en matière de santé et de sécurité au travail (article 14, paragraphe 1, point 1, de la TTOS).

- 12 La TTOS assure, entre autres, la transposition de la directive 89/391/CEE du Conseil sur la sécurité et la santé des travailleurs (ci-après la « directive-cadre ») et de la directive 2000/54/CE du Parlement européen et du Conseil relative aux risques liés aux agents biologiques (ci-après la « directive sur les agents biologiques »).

12.1. La directive-cadre, qui fixe des principes généraux sur l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail, ne porte pas atteinte aux dispositions nationales et communautaires qui sont plus favorables à la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail (article 1^{er}). L'article 6, paragraphe 1, et l'article 9, paragraphe 1, sous a) et b), de la directive-cadre prévoient que, dans le cadre de ses responsabilités, l'employeur prend les mesures nécessaires pour la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs en déterminant, notamment, les mesures de protection à prendre et le matériel de protection à utiliser compte tenu des risques particuliers.

12.2. La directive sur les agents biologiques prévoit, en son considérant 8, que des mesures préventives doivent être prises pour assurer la protection sanitaire et la sécurité des travailleurs exposés à des agents biologiques et, en son article 1^{er}, paragraphe 1, qu'elle fixe les prescriptions minimales particulières aux fins de la protection des travailleurs et de leur santé. Selon l'article 3 de la directive sur les agents biologiques, l'exposition à des agents biologiques doit être déterminée dans le cadre d'une évaluation des risques afin de pouvoir évaluer tout risque pour la santé ou la sécurité des travailleurs et de pouvoir déterminer les mesures à prendre. L'évaluation des risques devrait identifier les travailleurs pour lesquels des mesures spéciales de protection peuvent être nécessaires et, s'il y a lieu, des vaccins efficaces devraient être mis à la disposition des travailleurs qui ne sont pas encore immunisés contre l'agent biologique auquel ils sont ou peuvent être

exposés. Lorsque les employeurs mettent des vaccins à disposition, ils devraient tenir compte du code de conduite recommandé figurant à l'annexe VII de la directive sur les agents biologiques (article 14, paragraphe 3).

12.3. Selon les termes des points 1 et 2 de l'annexe VII de la directive sur les agents biologiques, les employeurs devraient offrir la vaccination aux travailleurs exposés à des agents biologiques contre lesquels il existe des vaccins efficaces, étant entendu que la vaccination devrait avoir lieu conformément aux législations et/ou pratiques nationales et que les travailleurs devraient être informés des avantages et des inconvénients tant de la vaccination que de l'absence de vaccination. Cela concerne les activités dont une liste indicative figure à l'annexe I de la directive sur les agents biologiques, à savoir notamment les travaux dans les services de santé (article 4, paragraphe 2, de la directive sur les agents biologiques, et point 4 de l'annexe I). La directive (UE) 2020/739 de la Commission a ajouté le SARS-CoV-2 à l'annexe III de la directive sur les agents biologiques, qui dresse la liste des agents biologiques connus pour provoquer des maladies infectieuses chez l'homme.

II

- 13 Selon l'article 3 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (2016/C 202/02) [ci-après la « Charte »], toute personne a droit à son intégrité, étant entendu que, dans le cadre de la médecine et de la biologie, doit notamment être respecté le consentement libre et éclairé de la personne concernée, selon les modalités définies par la loi [paragraphe 2, sous a)]. Tout travailleur a droit, selon l'article 31, paragraphe 1, de la Charte, à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et sa dignité. Aux termes de l'article 52, paragraphe 1, de la Charte, toute limitation de l'exercice des droits et libertés reconnus par cette dernière doit être prévue par la loi et respecter le contenu essentiel desdits droits et libertés. Dans le respect du principe de proportionnalité, des limitations ne peuvent être apportées que si elles sont nécessaires et répondent effectivement à des objectifs d'intérêt général reconnus par l'Union ou au besoin de protection des droits et libertés d'autrui.
- 14 En se fondant sur la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme (ci-après la « Cour EDH »), la Riigikohus (Cour suprême) a jugé à maintes reprises que l'obligation vaccinale, tant explicite qu'implicite, porte atteinte à l'intégrité physique de la personne.

La protection de l'intégrité physique s'inscrit, avant tout, dans le cadre de la protection de la vie privée [article 26 de la põhiseadus (Constitution, ci-après la « PS ») ; article 8 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales ; arrêt de la Cour EDH dans l'affaire Paradiso et Campanelli c. Italie, requête n° 25358/12, point 159]. Les risques associés aux vaccins portent atteinte au droit à la protection de la santé (article 28, alinéa 1, de la PS) et peuvent, dans des cas extrêmes, entraîner la mort (article 16 de la PS). Le degré de gravité de ces atteintes n'est pas atténué par le fait que

celles-ci ont également pour conséquence indirecte de protéger les personnes elles-mêmes auxquelles des limitations sont imposées. L'imposition d'une obligation vaccinale pour protéger la santé d'une personne disposant de la capacité d'agir, sans rapport avec les droits d'autrui ou l'intérêt général, par exemple du fait de la charge pesant sur l'hôpital, ne serait pas légitime dans un État fondé sur la liberté et la démocratie et ne serait pas conforme au principe de la dignité humaine (ordonnance de la halduskolleegium – chambre administrative – de la Riigikohus – Cour suprême – du 25 novembre 2021 dans l'affaire n° 3-21-2241/11, points 20 à 22 ; arrêt de la põhiseaduslikkuse järelevalve kolleegium – chambre de contrôle de la constitutionnalité – de la Riigikohus – Cour suprême – du 31 novembre 2022 dans l'affaire n° 5-22-4/13, point 48). Toutefois, tant la Riigikohus (Cour suprême) que la Cour EDH ont estimé que l'obligation vaccinale peut notamment être justifiée par la nécessité de protéger la santé publique (ordonnance de la halduskolleegium – chambre administrative – de la Riigikohus – Cour suprême – du 25 novembre 2021 dans l'affaire n° 3-21-2241/11, point 36 ; arrêt de la Cour EDH dans l'affaire Vavříčka et autres c. République tchèque, requête n° 47621/13, points 281 à 284).

- 15 Le fait que la défenderesse a imposé la vaccination comme condition d'emploi au sein du service ambulancier et qu'elle a résilié les contrats de travail des requérants au motif que ces derniers n'ont pas apporté la preuve de leur vaccination contre le virus SARS-CoV-2 ou d'une contre-indication à cette vaccination montre que l'on est en présence d'une obligation vaccinale, au moins implicite (voir, également, ordonnance de la halduskolleegium – chambre administrative – de la Riigikohus – Cour suprême – du 25 novembre 2021 dans l'affaire n° 3-21-2241/11, points 20 et suivants ; arrêt de la Cour EDH dans l'affaire Vavříčka et autres c. République tchèque, requête n° 47621/13, points 258 à 260).

III

- 16 Dans son pourvoi, la défenderesse fait valoir que la halduskolleegium (chambre administrative) de la Riigikohus (Cour suprême) n'a pas exclu qu'une obligation vaccinale puisse être imposée par une réglementation de rang inférieur prise sur le fondement d'une loi. Dans le cadre de son appréciation de la base juridique pour la mise en place d'une obligation vaccinale au sein des forces armées, la halduskolleegium (chambre administrative) a estimé que les personnes engagées dans la fonction publique et celles intervenant, sous d'autres formes, dans l'exercice de missions de service public peuvent être soumises à une obligation vaccinale par le biais d'une réglementation, notamment un acte administratif à usage interne, adoptée sur le fondement de l'article 13, paragraphe 2, de la TTOS et de l'article 6, paragraphe 2, point 11, du décret sur les risques biologiques (ordonnance de la halduskolleegium – chambre administrative – de la Riigikohus – Cour suprême – du 25 novembre 2021 dans l'affaire n° 3-21-2241/11, points 23 et 24 ainsi que jurisprudence citée). La défenderesse souligne que le service de transport en ambulance présente une importance vitale et que le maintien de sa capacité opérationnelle et de sa réactivité revêt un

caractère tout aussi fondamental que la garantie des fonctions régaliennes de l'État (par exemple, la défense nationale). Par conséquent, la défenderesse considère qu'elle pouvait imposer unilatéralement une obligation de vaccination.

- 17 Les requérants, quant à eux, rétorquent que la défenderesse ne pouvait pas imposer une obligation vaccinale sans leur consentement, parce que, dans le cadre d'une relation de travail relevant du droit privé, le contrat de travail ne peut être modifié qu'avec l'accord des parties (article 12 de la TLS).
- 18 Le droit du travail fait partie du droit des obligations contractuelles [article 1^{er}, paragraphe 1, de la võlaõigusseadus (loi relative au droit des obligations, ci-après la « VÕS ») et article 1^{er}, paragraphe 3, de la TLS], dans lequel prévaut le principe qui veut que les conventions conclues doivent être respectées (*pacta sunt servanda*). Une illustration concrète de ce principe est donnée à l'article 12 de la TLS, qui prévoit que le contrat de travail ne peut être modifié qu'avec l'accord des parties. Les conditions d'un contrat de travail qui doivent faire l'objet d'un accord sont celles qui présentent un caractère essentiel pour les parties et dont l'acceptation par ces dernières conduit à ce que le contrat de travail puisse être considéré comme étant conclu (comme par exemple, la nature du travail, la rémunération, le lieu de travail, les horaires de travail, etc.) (article 4, paragraphe 1, de la TLS et article 9, paragraphe 1, de la VÕS). Ainsi, l'article 12 du TLS s'applique notamment en cas de modification de ces conditions. La TLS prévoit toutefois plusieurs exceptions permettant à l'employeur de modifier les conditions stipulées dans le contrat de travail sans le consentement de l'employé ; cela concerne, notamment, la possibilité de modifier la nature du travail (article 17, paragraphe 4, de la TLS), l'organisation des horaires de travail (article 47, paragraphe 4, de la TLS) et le montant de la rémunération (article 37, paragraphe 1, de la TLS).
- 19 Si l'obligation de l'employeur de protéger son employé trouve son fondement dans le contrat qui a été conclu entre ces deux parties et dans le cadre duquel celles-ci ont le devoir de coopérer (notamment, article 28, paragraphe 2, point 6, de la TLS et article 12, première phrase, de la TTOS), les exigences en matière de santé et de sécurité au travail, quant à elles, ont leur origine dans des dispositions législatives et réglementaires. Les exigences en matière de santé et de sécurité au travail, y compris celles qui sont plus strictes que ce que prévoit la réglementation, sont fixées par l'employeur (article 13 de la TTOS).
- 20 En l'espèce, la défenderesse a, après avoir procédé à une évaluation des risques, obligé les requérants à se faire vacciner contre le virus SARS-CoV-2 en s'appuyant sur les règles en matière de santé et de sécurité au travail, lesquelles sont issues de la transposition de la directive-cadre et de la directive sur les agents biologiques. Lors de l'examen de l'affaire, la chambre de céans a eu des doutes quant au point de savoir si une réglementation nationale permettant à un employeur d'imposer aux travailleurs qu'il emploie une obligation vaccinale, sans leur consentement, comme condition à la poursuite de leur emploi, est compatible

avec la directive-cadre et la directive sur les agents biologiques, compte tenu également du droit à l'intégrité de la personne garanti par l'article 3 de la Charte.

- 21 D'une part, les possibilités concernant la vaccination des travailleurs aux fins de garantir la santé et la sécurité au travail sont encadrées par la directive sur les agents biologiques ; il peut être déduit de l'article 14, paragraphe 3, et de l'annexe VII de ladite directive que la vaccination devrait être facultative pour les travailleurs et que l'employeur a pour seule obligation de veiller à ce que la vaccination soit possible, ainsi que d'informer les travailleurs des avantages et des inconvénients tant de la vaccination que de l'absence de vaccination. De même, il peut être déduit de l'article 3, paragraphe 2, sous a), de la Charte que l'intervention médicale dans l'intégrité physique d'une personne n'est autorisée que si cette dernière y consent librement.

D'autre part, il ressort à la fois de l'article 1^{er}, paragraphe 3, de la directive-cadre et de l'article 1^{er}, paragraphe 1, de la directive sur les agents biologiques que ces articles ne fixent que des prescriptions minimales en matière de sécurité et de santé au travail et ne font pas obstacle à l'application de dispositions qui sont plus favorables à la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail. Il est donc possible de retenir l'interprétation selon laquelle le droit de l'employeur d'obliger les travailleurs à se faire vacciner sans leur consentement constitue une mesure de santé et de sécurité au travail qui est plus favorable à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs que les prescriptions minimales fixées par les directives. Au vu de ce qui précède, la chambre de céans a eu des doutes, lors de l'examen de l'affaire, quant au point de savoir si les dispositions de la directive-cadre et celles de la directive sur les agents biologiques permettent, compte tenu des principes consacrés par la Charte, de considérer que l'employeur peut exiger la vaccination des travailleurs exposés à des risques biologiques (c'est-à-dire imposer une obligation vaccinale dans le cadre d'une relation de travail existante sans le consentement du travailleur) afin de garantir la santé et la sécurité au travail.

- 22 La chambre de céans estime qu'il lui est impossible, sans attendre la position de la Cour quant à l'interprétation de la directive-cadre et de la directive sur les agents biologiques, d'apprécier la résiliation exceptionnelle des contrats de travail des requérants, ainsi que le bien-fondé des demandes d'indemnisation y afférentes. Dans l'hypothèse où l'imposition d'une obligation vaccinale par la réglementation relative à la santé au travail serait contraire aux directives, la chambre de céans estime que la TTOS et le décret gouvernemental sur les risques biologiques devraient être interprétés conformément aux directives en ce sens qu'ils ne confèrent pas à l'employeur le droit d'imposer unilatéralement une obligation vaccinale aux travailleurs, ce qui priverait de tout fondement juridique la résiliation des contrats de travail des requérants.
- 23 Le fait que la directive sur les risques biologiques fixe des prescriptions minimales pour la protection des travailleurs et que, selon l'annexe VII de cette directive, la vaccination devrait avoir lieu conformément aux législations et/ou pratiques

nationales, ou encore le fait que le droit estonien permet à l'employeur d'imposer des exigences en matière de santé et de sécurité au travail plus strictes que celles prévues par la réglementation n'enlèvent rien à la nécessité pour la juridiction de céans d'obtenir des clarifications sur l'interprétation des directives.

[OMISSIS]

DOCUMENT DE TRAVAIL