

-1-Avant-projet de loi sur la gestion de la crise sanitaire

L'avant-projet de loi relatif à "l'adaptation de nos outils de gestion de la crise sanitaire" précise les modalités d'extension du pass sanitaire et les sanctions encourues par les salariés des établissements concernés. Il prévoit également une obligation vaccinale contre la Covid-19 pour les professionnels de santé. Enfin, le texte crée une autorisation d'absence pour se faire vacciner.

Le texte, peut encore évoluer à la suite de l'avis du Conseil d'Etat auquel il est soumis et sa version définitive devrait être présentée en Conseil des ministres mercredi 20 juillet.

L'avant-projet de loi prolonge jusqu'au 31 décembre 2021 la période transitoire de sortie de l'état d'urgence sanitaire permettant au gouvernement de prendre des mesures dérogatoires par exemple en matière de déplacements ou d'accès à des lieux publics. Sur les territoires de La Réunion et de la Martinique l'état d'urgence sanitaire est prorogé jusqu'au 30 septembre 2021 inclus.

Le texte précise l'étendue du pass sanitaire qui subordonne l'accès des personnes à certains lieux, établissements ou événements à la présentation soit du résultat d'un examen de dépistage virologique ne concluant pas à une contamination par la Covid-19, soit d'un justificatif de statut vaccinal concernant la Covid-19, soit d'un certificat de rétablissement à la suite d'une contamination par la Covid-19.

Les activités concernées sont les suivantes :

- les activités de loisirs ;
- les activités de restauration ou de débit de boisson ;
- les foires ou salons professionnels ;
- les services et établissements accueillant des personnes vulnérables, sauf en cas d'urgence ;
- les grands établissements et centres commerciaux.

Il convient de noter qu'en dehors de ces activités, **le pass sanitaire concernera également les personnes qui souhaitent effectuer des déplacements de longue distance par transport public au sein du territoire hexagonal.**

A défaut pour les salariés de ces établissements de pouvoir présenter à leur employeur les documents précités, ils ne pourront plus exercer leur activité. Le fait pour un salarié de ne plus pouvoir exercer pendant une période de plus de deux mois son activité justifiera son licenciement.

L'avant-projet de loi semble donc **créer un nouveau cas de licenciement sui generis dont la cause réelle et sérieuse est préconstituée. A noter** : le non-respect du pass sanitaire est sanctionné par une **amende** prévue pour les contraventions de la quatrième classe, soit **135 euros**.

L'avant-projet de loi prévoit également une autorisation d'absence rémunérée pour les salariés désirant se faire vacciner là où le protocole sanitaire - pour les salariés du secteur privé - ne comportait qu'une incitation pour les employeurs à autoriser cette absence.

Pour rappel : cette autorisation d'absence existait déjà lorsque le salarié se fait vacciner par son service de santé au travail.

Ainsi, est-il précisé que "ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées 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 dans l'entreprise".

Enfin, le texte liste les professions en lien avec la santé, qui doivent impérativement être immunisées contre la Covid-19 et justifier de cette immunisation, afin d'établir que les personnels concernés ont un statut vaccinal complet.

Faute d'avoir présenté ce justificatif à leur employeur, à leur organisme d'assurance maladie de rattachement ou à l'agence régionale de santé compétente ou, pour la durée de validité de celui-ci, d'un certificat de rétablissement après une contamination par la Covid 19, les professionnels concernés ne pourront plus exercer leur activité à compter du lendemain de la publication de la loi. Jusqu'au 15 septembre 2021, ils pourront toutefois continuer à exercer leur activité s'ils présentent le résultat de l'examen de dépistage virologique ne concluant pas à une contamination par la Covid-19. A compter du 15 septembre 2021, ils ne pourront plus exercer leur activité à moins de présenter le justificatif de l'administration des doses de vaccins requises.

L'interdiction d'exercer leur sera notifiée, selon le cas, par leur employeur, l'organisme d'assurance maladie de rattachement ou l'agence régionale de santé compétente. **Le fait pour un professionnel de ne plus pouvoir exercer pendant une période de plus de deux mois justifiera son licenciement !**

-2- Rupture conventionnelle Individuelle

Un employeur qui a signé une rupture conventionnelle avec l'un de ses salariés peut-il réduire le montant de l'indemnité prévue (légale, ou conventionnelle si elle est plus favorable) si le salarié tombe malade après l'homologation de la convention de rupture ?

L'employeur ne peut pas décider de réduire l'indemnité de rupture conventionnelle prévue dans la convention de rupture. D'une part, parce que la rupture conventionnelle résulte d'un accord entre l'employeur et le salarié qui se mettent aussi d'accord sur le montant de l'indemnité de rupture. La seule possibilité serait donc que les deux parties conviennent de modifier le montant de l'indemnité. D'autre part, parce qu'il n'est pas possible de revenir sur l'accord une fois passé le délai de rétractation de 15 jours et que la convention de rupture a été homologuée par l'administration.

La circulaire n° 2009-4 du 17 mars 2009 s'était juste contentée de préciser qu'il revient au salarié de vérifier que ses rémunérations à venir jusqu'à la date effective de la rupture ne modifient pas en sa défaveur la base de calcul de l'indemnité convenue.

-3- Tribune publiée dans le Monde du 13/07/2021 : L'abstention aux élections mine aussi la démocratie sociale

A l'instar des scrutins politiques, ceux professionnels sont touchés par la désertion des urnes, sans que cela soit réellement su et commenté. Pourquoi taire cette désaffection inhérente à la complexité excessive du système électoral et aux changements profonds du syndicalisme ? s'interrogent, dans une tribune au « Monde », Dominique Andolfatto et Dominique Labbé, politistes.

La chute de la participation aux élections régionales et départementales questionne aussi d'autres procédures électorales, particulièrement les **élections professionnelles**, censées fonder notre « démocratie sociale ». Là aussi, la désertion des urnes par les électeurs est devenue la caractéristique majeure sans que cela soulève beaucoup d'interrogations.

Depuis une réforme de 2008 – voulue par la CGT, la CFDT, la CPME et le Medef –, la participation des syndicats à de nombreux rouages au sein des entreprises ou d'institutions les plus diverses – Sécurité sociale, caisses de retraite, assurance-chômage, conseils de prud'hommes, conseils économiques, sociaux et environnementaux... – se fonde sur leurs résultats aux élections professionnelles.

Un seuil de 8 % des suffrages exprimés sélectionne les confédérations syndicales qui, avec les organisations d'employeurs, contribuent à l'élaboration des politiques publiques dans le domaine social au sens large et qui sont les interlocutrices régulières des plus hautes instances de l'Etat.

Un système complexe et opaque

Les élections professionnelles ne sont donc pas moins importantes que les élections politiques. Elles contribuent – au moins en théorie – à la régulation sociale dans bien des secteurs et à la légitimation des acteurs de la démocratie sociale. De leurs résultats dépendent bien des choix collectifs : salaires, allocations-chômage, pensions de retraite, assurance-maladie, règlement de contentieux divers...

Pourtant, les résultats de ces élections ne sont guère commentés ni même connus. Le mode de production de la « mesure d'audience des syndicats » – selon sa dénomination officielle – est des plus étranges. Elle est publiée tous les quatre ans et cumule les résultats de trois types de scrutin, très différents, tant dans leur organisation que dans leurs enjeux.

D'abord, les élections désignant les institutions représentatives du personnel dans les entreprises d'au moins 11 salariés. Les syndicats ne présentent pas de candidats dans toutes ces entreprises, de sorte que, contrairement au présumé de la mesure d'audience et des commentaires auxquels elle donne lieu, la plupart de ces électeurs n'ont pas en main les bulletins de toutes les organisations, et les possibilités de choix varient d'un établissement à l'autre. Seuls 15 % d'entre eux ont le choix entre au moins trois listes.

Un problème de représentativité

La mesure d'audience laisse de côté les établissements où le premier tour de scrutin n'a pu se tenir faute de candidats syndiqués. En 2013-2016, cela concernait près de 10 % du corps électoral total. Enfin, le décompte oublie que, lors du premier tour, dans plus de quatre scrutins sur dix, la majorité des inscrits n'ont pas voté. Dès lors, un second tour a été nécessaire dont les résultats ne sont pas pris en compte dans la mesure d'audience.

On aboutit à ce paradoxe : dans plus de quatre élections sur dix, un scrutin invalide – faute de quorum au premier tour – sert à déterminer la représentativité de syndicats qui n'ont pas d'élus à ce tour. La compilation de ces résultats qui – au niveau national, dans les branches ou au niveau local –, confère la « représentativité » à tel syndicat est également relativement opaque.

Ainsi, le détail de la dernière mesure d'audience, dont les résultats ont été publiés le 26 mai, ne sera pas connu avant plusieurs mois, voire années. Imagine-t-on que, lors des élections politiques, les résultats soient proclamés sans que les citoyens ne puissent consulter les procès-verbaux ?

Des abstentions record

Mais la mesure d'audience repose aussi sur deux autres scrutins : celui du collège des employés de la production agricole (lors des élections des chambres départementales d'agriculture) et celui – uniquement sur sigles syndicaux – de l'élection syndicale des très petites entreprises comptant 10 salariés au plus (TPE).

Dans ces deux derniers scrutins, l'abstention est très élevée et en progression constante : 89,8 % pour les salariés de l'agriculture ; 94,6 % pour ceux des TPE. Autant dire que la « représentativité » des organisations dans ces deux secteurs est plus que problématique. Il y a manifestement un problème, mais personne ne semble le voir, et la vie institutionnelle continue comme si de rien n'était.

Dans les entreprises, la participation se maintient à un niveau plus décent mais recule également : avant la crise sanitaire, un peu plus de la moitié des électeurs continuaient à voter. Il est vrai que ce scrutin se tient sur le lieu de travail et porte sur des individus plus que sur des étiquettes syndicales.

Les changements du syndicalisme en une génération

Au total, 14,1 millions de salariés étaient concernés sur la période 2017-2021. 5,4 millions ont voté. Mais la France compte près de 20 millions de salariés dans le secteur privé que ces élections sont censées couvrir. Où sont passés les 6 millions manquants ?

Pour expliquer ce fiasco, les commentateurs mettent en cause les changements dans l'organisation du travail, les divisions syndicales et les replis identitaires. Pourquoi ne pas interroger aussi la complexité excessive d'un système électoral manifestement en échec ?

Et surtout, pourquoi taire les changements du syndicalisme en une génération : fin du militantisme, évaporation des adhérents, professionnalisation des représentants, légalisation du financement des organisations syndicales par les entreprises et mise en place d'une taxe sur les salaires qui est devenue la première ressource des confédérations. N'est-ce pas ces changements qui expliquent le fossé grandissant entre les salariés et les syndicats ?

Dominique Andolfatto est professeur en science politique à l'université Bourgogne-Franche-Comté.

Dominique Labbé est docteur d'Etat en science politique. Ils ont publié Anatomie du syndicalisme (Presses universitaires de Grenoble, 2021).

Bonnes vacances à toutes et à tous

Elisabeth BONA-BRICHE