

AVIS DU SYNDICAT DES SERVICES À LA PERSONNE DE MONACO ET DU SYNDICAT DES AGENTS DE L'ÉTAT ET DE LA COMMUNE, EU ÉGARD AU PROJET DE LOI RELATIVE À L'OBLIGATION VACCINALE DE CERTAINES CATÉGORIES DE PERSONNES

En préliminaire, nos syndicats tiennent à souligner la non consultation du Conseil Économique, Social, et Environnemental, du présent projet de loi aux conséquences sociales pourtant éminemment lourdes.



Ce projet de loi portant obligation vaccinale, pour certaines catégories de personnes, contre la maladie causée par le virus SARS-CoV-2 ne peut emporter notre assentiment.

La préoccupation de la santé publique et de la lutte contre la pandémie anime chaque salarié et chaque résident. La protection de la santé est un souci collectif. À cet égard, la question de la vaccination interpelle chacun.

Mais il n'est pas envisageable de répondre à la question par des méthodes brutales en rejetant d'un revers de main les questions de fond. Or, c'est bien ce qui est envisagé par le projet.

En effet, ce dernier témoigne d'une violence, d'une brutalité, et d'un excès d'autoritarisme incompréhensibles.

Les personnels de service à la personne du secteur privé et de la Fonction Publique, vacciné(e)s ou non, qui se sont impliqués avec dévouement et esprit de responsabilité auprès de leurs bénéficiaires depuis des mois, dans le cadre de la lutte contre la pandémie, sans aucune reconnaissance concrète de leur altruisme et de leur conscience professionnelle, ne méritent pas les mesures projetées, assorties de sanctions.

Le projet instaure par ailleurs des situations profondément inégalitaires entre les personnes exerçant une même profession, ou entre employeurs et salariés.

En outre, le projet élude la question de l'état de droit et porte atteinte à ses fondements eu égard notamment, au libre choix de la personne dans le cadre de sa vie privée, au droit au respect de l'intégrité physique, à la liberté de conscience, au droit du secret médical, et à la garantie constitutionnelle de la liberté du travail,...

Il nous paraît donc indispensable de prendre en compte l'ensemble de ces considérations.

ENTORSES À L'ÉTAT DE DROIT

- **DROIT AU LIBRE CHOIX**

Le 2SPM et le SAEC rassemblent tous deux des personnels de maintien à domicile, qui en matière d'obligation vaccinale sont soumis(e)s à la loi n°882 du 29 mai 1970 et à l'Ordonnance Souveraine d'application. Ils n'ont ni qualité, ni compétence, pour se prononcer en faveur ou en défaveur du vaccin anti-COVID proposé. Ils comptent d'ailleurs dans leurs rangs, et parmi les responsables syndicaux, des personnes vaccinées ou non vaccinées contre la COVID 19.

Cependant, s'il importe au plus haut point pour nos syndicats, de renforcer l'effort collectif pour éradiquer la maladie COVID-19, et de créer - notamment par la confiance et la conviction - les

conditions d'union et de solidarité nécessaires, déjà largement réalisées lors des épisodes de confinement, cela ne peut se faire au prix d'une extinction des libertés individuelles consacrées par la Constitution et la Convention Européenne des Droits de l'Homme.

Nous nous étonnons à cet égard que pareille préoccupation ait été passée sous silence dans l'exposé des motifs du projet de loi.

S'agissant justement du Conseil de l'Europe, Organisme de défense des Droits de l'Homme, rappelons précisément que son Assemblée parlementaire, dans laquelle figurent des représentants de Monaco, a voté en janvier dernier une résolution (n°2361) de portée éthique et juridique qui confirme cette impérieuse nécessité, en demandant « *instamment aux États membres* » :

« 7.3.1 : *de s'assurer que les citoyens et citoyennes sont informés que la vaccination n'est pas obligatoire et que personne ne subit de pressions politiques, sociales ou autres pour se faire vacciner, s'il ou elle ne souhaite pas le faire personnellement;*

7.3.2. *de veiller à ce que personne ne soit victime de discrimination pour ne pas avoir été vacciné en raison de risques potentiels pour la santé ou pour ne pas vouloir se faire vacciner; »*

Si le rapporteur(e) avalise le principe de la vaccination pour lutter contre l'épidémie, dans le but légitime de la protection de la santé et de la protection d'autrui, notamment des personnes les plus vulnérables, s'il met également en évidence le besoin d'accorder une priorité aux personnels de santé, il souligne cependant la double nécessité, d'une part, de l'acceptation par la population, et, d'autre part, de l'adoption d'une approche qui soit fondée sur les droits humains en veillant à ce que les mesures adoptées n'enfreignent pas le droit et la liberté d'un individu à l'autonomie corporelle et au consentement éclairé.

Effectivement, s'il existe une acceptation à l'égard de la vaccination contre la COVID 19 dans une grande partie de la population, et donc aussi dans notre profession, une autre partie non négligeable s'interroge sur l'efficacité et l'innocuité du vaccin. C'est cette interrogation légitime qui confère, selon nous, le droit au libre choix.

Certes, l'exposé des motifs souligne que l'obligation vaccinale est « déjà le cas pour d'autres maladies ». Nous sommes cependant en droit de nous demander pourquoi il élude la raison pour laquelle son texte ne propose pas une modification de la loi n°882 du 29 mai 1970, et surtout pourquoi il passe sous silence la question du niveau de sécurité du vaccin.

En effet, les vaccins anti-COVID sont, à ce jour, des vaccins expérimentaux toujours en phase 3 d'essai clinique pour lesquels a été donnée une Autorisation de Mise sur le Marché conditionnelle. En conséquence, il convient de se référer, en droit, à la notion de consentement du sujet comme garde-fou contre toute dérive, ce qui constitue un obstacle à l'obligation vaccinale tant que la phase clinique n'est pas terminée. D'où l'impérieuse importance de suivre la demande fort sage de l'Assemblée Parlementaire du Conseil de l'Europe, afin de laisser chacun libre de consentir ou non au vaccin; et, en phase clinique de respecter ce choix sans stigmatisation, ce qui suppose un libre débat, égalitaire, en responsabilité, sans menaces de sanctions, qui exclut donc aussi, en cas de refus des intéressés, d'assortir ce choix de conséquences sociales dramatiques comme le propose ce projet.

Car, les répercussions sociales projetées sont odieuses et d'une extrême gravité.

- LE SECRET MÉDICAL NE SERAIT PLUS GARANTI

Par ailleurs, le principe constitutionnel du secret médical comme élément de la vie privée ne serait plus garanti, puisque l'employeur serait informé du schéma vaccinal de son salarié et détiendrait le pouvoir de s'en enquérir, à partir d'une procédure alambiquée et oppressive faite d'entretiens successifs. Le projet de loi entend ainsi donner, à notre sens, un pouvoir, exorbitant du droit commun, à l'employeur de droit privé ou à la Direction d'un établissement de droit public.

VIOLENCE DES DISPOSITIONS « SOCIALES » ENVISAGÉES

• LA MENACE

La procédure mise en place par ce projet de loi et ses conséquences sociales seraient vécues comme particulièrement violentes. Nous avons à faire ni plus ni moins à l'utilisation de la menace pour parvenir à la vaccination forcée du salarié. Certes, si le salarié est d'accord avec le bien fondé de la vaccination et a tardé jusqu'ici à la mettre en oeuvre pour lui-même, ou s'il est hésitant, les dispositions de la loi le convaincraient efficacement. Mais, si le salarié ne souhaite pas donner son consentement au vu des réserves et incertitudes liées à la sécurité du vaccin évoquées plus haut, le dispositif consistant à le menacer d'une suspension d'activité avec perte du salaire deviendrait une disposition profondément coercitive qui relève de l'intimidation. En cela, le projet propose une dérive autoritaire inquiétante.

• LA CONTRAINTE

Le dispositif envisagé :

- exposerait le salarié à toutes sortes de pressions, en vue de son *assentiment* à l'obligation, dont certaines seraient légalisées sous forme d'entretiens avec l'employeur ! Ce dernier se verrait ainsi investi d'une mission qui n'est pas la sienne, assortie d'une impunité inconcevable quant aux moyens choisis pour convaincre, ce qui constitue une source d'accroissement du pouvoir du chef d'entreprise sur la vie privée du salarié, contrairement à tout principe monégasque et international du droit du travail. Que dire en effet de ces entretiens individuels sans l'assistance d'un délégué du personnel ou d'un représentant syndical ?
- Ainsi, le texte entend retirer leurs prérogatives au médecin traitant et au médecin du travail ou à la DASS (article 6-Ordonnance n°5408 du 5/08/1974) pour les confier, ou les imposer, à l'employeur. Pourtant, de toute évidence, ça n'est pas l'employeur qui est en mesure d'expliquer le rapport bénéfice/risque du vaccin à ses salariés !

Nous ne pouvons cautionner ce transfert de mission des personnes ou organisme susmentionnés, à une personne privée, - qui plus est, un employeur - car le secret médical ne serait plus garanti.

Ainsi, si l'exposé des motifs reconnaît la dimension humaine attachée à l'intégrité physique des personnes, a contrario le but recherché du projet est l'assentiment par la contrainte, et par la peur d'une suspension d'activité. Ce choix d'un autoritarisme renforcé, en lieu et place de la conviction et de la confiance, interpelle notre syndicat, ses adhérents et, au delà, beaucoup de salariés. Sous couvert de mesures exceptionnelles ce serait une **dérive** porteuse d'inquiétudes pour l'avenir eu égard à d'autres questions de portée générale.

• LA SANCTION

- La non présentation du schéma vaccinal entraînerait une suspension d'activité pour le salarié et une privation du salaire au bout de quatre semaines. Juridiquement, cette suspension s'apparente ni plus ni moins à une mise à pied. Si le projet prend soin de préciser qu'il ne s'agit pas d'une sanction disciplinaire, de quoi donc s'agit-il ?

En effet, malgré les dénégations de l'exposé des motifs, de la sanction financière à la sanction disciplinaire il n'y a qu'un pas, puisqu'il n'est envisagé aucune obligation de reclassement à la charge de l'employeur ou de l'autorité administrative, ni indemnisation, alors qu'il n'y a ni faute dans le cadre de l'exécution du contrat de travail, ni raison économique empêchant la poursuite du contrat.

- Au plan pratique, la suspension d'activité à durée indéterminée a pour conséquence, sinon pour but, d'« affamer » le salarié en le privant de ses moyens de subsistance, pour le conduire à la démission, évitant ainsi à l'employeur le versement d'indemnités de licenciement. En cela, le dispositif proposé est particulièrement **perverse**.

- En outre, cette suspension sans terme autre que celui fixé à l'article 5 remet en cause la **liberté du travail** garantie par la Constitution : soit le contrat est rompu (licenciement), soit il est maintenu (suspension). Mais s'il est maintenu l'employeur est tenu de fournir du travail à son salarié !
- Enfin, la sanction est plus **brutale** encore pour les salariés en contrat à durée déterminée. En cas de rupture par le salarié (pour cause de suspension sans rémunération) le projet ne dispense pas ce dernier de verser à l'employeur le montant des salaires restant à courir jusqu'à la fin du contrat. Si un certain nombre d'employeurs n'oseraient pas réclamer ce dû, espérons-le (!), il y a là un risque de grande confusion. C'est une menace supplémentaire qui pèserait lourdement sur les salariés de la profession du secteur privé, presque essentiellement tous contractuels et à temps partiel malgré eux (contrats de 2heures hebdomadaire par exemple), faute d'une législation marginalisant l'usage du CDD à l'initiative de l'employeur, et soumis de ce fait à une gestion perpétuellement fondée sur le chantage à l'obtention du CDI ou d'un temps plein.
- Notons d'ailleurs une ambiguïté (ou une contradiction) concernant la mise en application de la loi qui entrerait en vigueur le cinquième samedi de sa publication au Journal Officiel. Si la loi entre en vigueur le cinquième samedi après sa publication l'employeur ne serait donc habilité à s'enquérir de la situation vaccinale du salarié (article 3) que cinq semaines après ladite parution ce qui n'autorise pas l'exposé des motifs à stipuler que la non justification d'un schéma vaccinal complet à cette échéance entraînerait la suspension de plein droit.

• LE CAS CONSTERNANT DE L'INAPTITUDE

Les dispositions envisagées en cas de contre-indication au vaccin sont hallucinantes à divers égards :

- La contre indication délivrée sur la base d'un certificat médical devrait être confirmée par un comité de médecin. Contrairement à toute règle de droit aucune voie de **recours** ne serait possible en cas de non confirmation !
- La confirmation de contre-indication médicale constituerait alors une « inaptitude médicale définitive de la personne à occuper son emploi ».
- Le médecin du travail appelé au chevet de celui qui serait alors coupable de contre-indication ne pourrait que constater « d'office », et il y serait « tenu », cette inaptitude. C'est là de toute évidence une négation de toute indépendance du médecin du travail traité ici comme un instrument administratif qui entérine des décisions prises ailleurs. C'est là encore une grande indignité du projet de loi.

Ainsi, les dispositions relatives à l'inaptitude sont bouleversées par le présent texte qui fait fi de la loi n°1451 du 4 juillet 2017 et qui, pour les besoins de la cause, transforme totalement la notion d'inaptitude et supprime les indemnités légales.

Pareille disposition témoigne du mépris accordé à toutes les règles et institutions du travail créées pour protéger le salarié.

- Et cette inaptitude définitive ne serait pas prise en charge par la collectivité au plan du reclassement, ni dédommagée ! Du moins, c'est ce qui semble ressortir de la rédaction fort trouble du sixième alinéa de l'article 3 qui ne fait pas mention de ce qu'il adviendrait des salarié(e)s visé(e)s par l'article 1.2 malgré ce qui est indiqué au §4 de la page 7 de l'exposé des motifs.

• DÉLIT PÉNAL

Cette notion introduite dans le projet est particulièrement affligeante eu égard notamment à l'implication des salariés de la profession depuis le début de la pandémie. Elle confirme le caractère coercitif et brutal du projet.

INSTAURATION DE SITUATIONS INÉGALITAIRES

Notons que si les salariés seraient tenus de fournir leur schéma vaccinal à l'employeur, ce dernier (ou son représentant) n'aurait pas obligation de délivrer le sien à ses salarié(e)s, ce qui constitue une disposition inéquitable et parfaitement choquante.

Ainsi, les innombrables salariés à domicile, recrutés directement par les bénéficiaires, et employés comme gens de maison, entrant donc dans le cadre de l'article 1. 2) se verraient mis dans l'obligation de produire un schéma vaccinal à leur employeur alors que ce dernier n'y serait pas tenu. À moins que ces personnels ne soient pas visés par la loi, mais le projet étant muet sur les catégories de personnes concernées, cela demeure une inconnue.

Cette inéquité entre l'employeur et son salarié (ou son représentant) serait également validée en ce qui concerne les auxiliaires de vie et personnels des entreprises de service à la personne, ainsi que les personnels des services concernés à la Mairie.

Cette inégalité de traitement vient ici renforcer la démonstration, déjà développée, d'un pouvoir exorbitant accordé, ou imposé, à l'employeur dans le rapport de travail.

Une autre rupture d'égalité est à noter à l'article 6 qui tend à exclure du bénéfice de cet article les salarié(e)s non vacciné(e)s sur le territoire monégasque.

Par ailleurs, le salarié faisant l'objet d'une contre-indication au vaccin serait traité de manière discriminante et beaucoup plus antisociale que ses collègues de travail puisque les uns seraient en mise à pied jusqu'au terme des dispositions de l'article 5, alors que la situation du salarié en contre-indication serait définitive.

Il y aurait là, en cas de vote, de nombreuses dispositions discriminantes au regard de la recommandation expresse de l'Assemblée Parlementaire du Conseil de l'Europe au 7.3.2 de la résolution 2361.

DISPOSITIONS CONTRE PRODUCTIVES

Ainsi, l'obligation envisagée s'accompagne de dispositions antisociales pour qui, en son âme et conscience, ne voudrait pas s'y soumettre. Cette obligation vaccinale, en marge de la loi n° 882 du 29 mai 1970, ressemble donc fort à une « **vaccination forcée** » très éloignée de l'acceptation souhaitée par l'Assemblée du Conseil de l'Europe soucieuse du respect des droits de l'Homme tout autant que du souci de la protection de la santé publique. Les conséquences sur la vie du salarié atteint dans son intimité ou - en cas de démission - dans ses moyens d'existence seraient lourdes de conséquences, y compris pour la collectivité privée de personnels formés et compétents.

BLANC SEING AU POUVOIR EXÉCUTIF

Nos syndicats s'interrogent en outre sur la place accordée dans le texte aux décisions du pouvoir exécutif.

Si le projet demande au Législateur de s'engager sur les dispositions antisociales du texte, il renvoie en de nombreux points aux seules décisions du pouvoir exécutif sans contrôle du Conseil National. C'est le cas notamment des dispositions des articles 1 et 2. Et là encore sans référence à la loi n°882 ni à l'Ordonnance souveraine d'application.

En fait, en s'écartant de la loi 882 sur l'obligation vaccinale, ce projet se veut un copier-coller des dispositions récemment adoptées en France et rejette ainsi toute voie indépendante et souveraine.

En outre, le pouvoir exécutif se réserve le droit à l'article 5 de décider, à lui seul, de l'opportunité la fin des dispositions législatives adoptées. Aucune réévaluation régulière du dispositif de la loi n'est envisagée avec le Conseil National dans le projet.

EN CONCLUSION :

Nous déplorons que le projet tende à une culpabilisation et un dénigrement des personnels du maintien à domicile (secteur privé et Fonction Publique), en désignant les non vacciné(e)s comme responsables de la propagation du virus. Montrer du doigt ces personnels qui ont fait preuve de courage et d'abnégation depuis de nombreux mois c'est avilir les rapports sociaux, approfondir le sentiment d'injustice, et nourrir la colère inexprimée. C'est contreproductif.

L'ensemble du texte, et plus particulièrement les clauses afférentes aux sanctions financières ou pénales, crée une discrimination, et une stigmatisation particulièrement sensible à l'égard de ces professions qui figurent parmi les plus fragilisées du salariat de Monaco, notamment pour ce qui concerne les AVS et aide-ménagères du secteur privé. Les injonctions du présent projet sont donc très mal vécues. Elles le sont d'autant plus, en présence de menaces anticipées par les employeurs et la direction du service social de la Mairie, avant même qu'un quelconque vote soit intervenu; menaces douloureusement éprouvées par les intéressé(e)s.

Ce choix du bâton, en lieu et place de la confiance et de la conviction, laisse sans voix.

À notre sens, si le Législateur est habilité à prendre toutes mesures en vue de la protection de la santé et de l'intérêt collectif, sa responsabilité est de veiller à le faire en conciliant ces mesures de manière proportionnée avec le droit au respect de la vie privée, le droit à l'emploi, les considérations d'ordre social, éthique et juridique.

En outre, selon nous, la pérennité du texte ne peut être confiée à la seule appréciation du pouvoir exécutif sans ouvrir la voie à une dérive autoritaire particulièrement dangereuse pour la démocratie.

En conséquence, selon nous, le Conseil National ne peut adopter ce projet éminemment antisocial aux conséquences humaines très lourdes.

Nous espérons que le Conseil National dans sa sagesse prendra en compte, en ce sens, les observations de nos deux syndicats.

MONACO, le 31 août 2021