

SOFIA KARVELA *

I. INTRODUCTION

La pandémie de COVID-19 a touché l'Europe sans précédent. Plusieurs parlent d'une crise sanitaire qui va entraîner une crise économique, certains font état d'une «guerre» avec un «ennemi invisible». Quoiqu'il en soit, personne ne peut nier que le COVID-19 a affecté de manière grave les structures économiques et sociales, donnant lieu à des mesures d'urgence qui allaient cependant plusieurs fois jusqu'à limiter de façon disproportionnée la protection des certains droits sociaux. Les conditions du travail, la rémunération, la santé et sécurité au travail et la protection des plus vulnérables sont des questions prépondérantes à traiter pour faire face à l'impact social du COVID-19. Dans cet article, nous allons analyser l'impact et les réponses face à la pandémie au niveau des certains pays européens et ensuite au niveau de l'Union européenne.

II. AU NIVEAU NATIONAL

1. La Grèce

La Grèce est l'un des pays dont les chiffres des cas confirmés et des morts sont relativement bas en comparaison avec les autres pays européens. Toutefois, cela ne veut pas dire que les conséquences sociales du coronavirus peuvent être considérées négligeables, puisque plusieurs travailleurs ont été affectés par la crise sanitaire. Le confinement strict en Grèce avait commencé le 23 mars et s'est terminé le 4 mai, quand la réouverture progressive de certaines entreprises a été autorisée.

Les mesures adoptées par le gouvernement grec pour faire face au COVID-19 ont été fondées sur l'article 44 par. 1 de la Constitution, qui prévoit l'émission des ordonnances, dans le cas d'urgence, qui sont a posteriori ratifiées par le Parlement. Parmi les premières mesures¹, le recours au télétravail² est l'une des plus caractéristiques. Il a été prévu alors que l'employeur peut imposer unilatéralement le télétravail à un employé, dans le cadre de son pouvoir d'aménager l'organisation du travail pour que la distanciation sociale soit réalisée. Selon les statistiques pour le période jusqu'avril 2020³, presque le 30% avait travaillé en distance. Les personnes appartenant dans les groupes vulnérables avaient le droit de demander de l'employeur qu'ils s'abstiennent du lieu du travail, et le dernier était tenu d'accepter cette abstention⁴.

Dans le but de minimiser l'impact social de la crise sanitaire et d'assurer la continuité d'emploi, les contrats de travail ont été suspendus, les salariés étant bénéficiaires d'une aide étatique «à but spécifique» de 800€ d'une part, et, de l'autre, les licenciements pendant le période prévu sont nuls⁵. Le choix initial du gouvernement d'exclure de la subvention susmentionnée les travailleurs du secteur culturel, ainsi que d'octroyer un montant de prestations moins élevé à des catégories particulières des travailleurs indépendants avait suscité beaucoup des réactions. En outre, les allocations chômage qui étaient sur le point d'expirer ont été maintenues pour 2

* *Master 2 Juriste Européen Mention Protection des Droits et Espace Social Européen Université Capitole I, Toulouse Université Artistote, Thessalonique* Stagiaire au CIEEL

¹. G. ZOIS, Βασική νομοθεσία COVID-19 (Legislation de base COVID-19), Εφημερδα, τ.χ. 1, 2020.

². Article 4 par. 2 de l'ordonnance du 11 mars 2020.

³. Eurofound (2020), Living, working and COVID-19: First findings – April 2020, Dublin.

⁴. V. le circulaire 12339/404/12.03.2020 du ministère de travail.

⁵. V. l'ordonnance de 20.03.2020, article 11.

mois après leur expiration⁶. Cependant, malgré les prévisions pour le maintien d'emploi, il est estimé que le nombre des personnes en chômage a augmenté de 25,13% en comparaison avec l'année dernière⁷.

Enfin, des dérogations aux prévisions normales concernant la durée du travail ont été tolérées. Avec l'ordonnance de 14/3/2020, il a été aussi prévu que les employés qui ont déjà atteint les limites maximales licites des heures supplémentaires peuvent être engagés par leur employeur à travailler des heures supplémentaires, à la limite de la durée journalière légale, sans l'autorisation du Ministre de Travail (comme il est prévu normalement). En plus, quelques entreprises opérant dans la production ou fourniture des produits essentiels à des magasins peuvent opérer par dérogation les dimanches ou les jours fériés⁸. L'organisation syndicale GSEE, après avoir reçu des réclamations de la part des plusieurs travailleurs, a dénoncé l'abus de ces prévisions de la part des employeurs. Par exemple, il a été constaté que certains travailleurs ne peuvent pas bénéficier de l'aide étatique parce-que la suspension de leur contrat de travail n'a pas été déclarée ; que la durée de travail journalière légale est dépassée de façon constante dans le cas de télétravail ; enfin, que des travailleurs, dont les contrats ont été suspendus, continuent de travailler normalement⁹.

2. La France

La France, aussi touchée par l'épidémie, était en confinement de 17 mars jusqu'au 11 mai 2020¹⁰ mais l'état d'urgence c'est prorogé jusqu'au 10 juillet¹¹. Pendant le confinement, il est estimé que le temps de travail a été diminué de manière significative pour presque le 50% des travailleurs¹², alors que le 40% s'est tourné au télétravail.

La loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 stipule dans son titre II intitulé «Mesures d'urgence économique et d'adaptation à la lutte contre l'épidémie de COVID-19» que conformément à l'article 38 de la Constitution française¹³, le gouvernement peut prendre une série d'ordonnances pour «faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de COVID-19». Le Syndicat des Avocats de France (SAF) avait même pendant l'examen du projet de ladite loi exprimé ses inquiétudes à propos du texte qui permet «des dérogations à des règles jusqu'à présent considérées comme d'ordre public». Il est souligné que des reformes ne peuvent pas être décidées «dans l'urgence avec des effets au-delà du période exceptionnel du confinement¹⁴».

En particulier, le décret no 2020-293 du 23 mars 2020 prévoyait l'interdiction générale de déplacement de toute personne hors de son domicile, à l'exception des trajets entre le domicile et le lieu d'exercice de l'activité professionnelle (article 3). Le but alors était de préserver l'activité professionnelle mais les conditions du travail ne seraient pas les mêmes. Bien que beaucoup d'entreprises étaient obligées de suspendre les activités ou diminuer le temps du travail, il y en avait d'autres considérées comme «essentiels» dont l'activité ne pouvait pas cesser et alors leur charge de travail a augmenté significativement. L'ordonnance no 2020-323 du 25 mars 2020 permettait alors aux employeurs de déroger aux durées légales de travail et de

⁶. Article 24 de l'ordonnance de 30.03.2020.

⁷. Statistiques fournis par OAED, 19.06.2020, http://www.oaed.gr/nea-arthro/-/asset_publisher/ebcGfvDrjPsQ/content/statistika-stoicheia-enegrammenes-anergias-maios-2020.

⁸. Article 16 de l'ordonnance de 14.03.2020.

⁹. Site officiel de GSEE, Plate-forme ANTI-COVID-19, <https://gsee.gr/?p=36868>.

¹⁰. https://www.lemonde.fr/politique/article/2020/03/16/deplacements-reduits-fermeture-des-frontieres-de-l-ue-report-des-municipales-ce-qu-il-faut-retenir-de-l-allocation-d-emmanuel-macron_6033317_823448.html.

¹¹. https://www.lemonde.fr/planete/article/2020/05/09/coronavirus-en-france-derniere-ligne-droite-avant-le-deconfinement_6039158_3244.html.

¹². Eurofound (2020), Living, working and COVID-19: First findings – April 2020, Dublin.

¹³. Article 38 par. 1 de la Constitution: «Le Gouvernement peut, pour l'exécution de son programme, demander au Parlement l'autorisation de prendre par ordonnances, pendant un délai limité, des mesures qui sont normalement du domaine de la loi».

¹⁴. C. DECHRISTE, Coronavirus: volet social du projet de loi d'urgence sanitaire, Dalloz, 21 mars 2020.

repos, normalement désignées dans les accords collectifs et les dispositions du Code de travail¹⁵. Cette mesure n'a pas été bien accueillie par les syndicats français, qui ont fait valoir que seulement les accords collectifs peuvent régler les thèmes du temps du travail et des congés¹⁶.

La France disposait d'un cadre législatif en matière de télétravail même avant l'épidémie, et alors la mise en place du télétravail fait l'objet d'un accord collectif, d'une charte unilatérale de l'employeur ou, à défaut, d'un accord individuel avec chaque salarié concerné¹⁷. Normalement, l'employeur et le salarié sont libres d'accepter ou pas le télétravail mais il est prévu que, «*en cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie, ou en cas de force majeure, la mise en œuvre du télétravail peut être considérée comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés*»¹⁸. L'employeur peut alors, en invoquant l'existence d'une circonstance exceptionnelle à cause de la pandémie de COVID-19, imposer le passage au télétravail unilatéralement tout en garantissant la continuité de l'activité professionnelle et la sécurité du travailleur¹⁹.

Enfin, le recours à l'activité partielle, dans les cas de fermeture de l'entreprise ou d'une diminution d'activité, a été aussi envisagé. Selon les modalités prévues, le salarié est dispensé de son obligation de travailler et indemnisé en partie par son employeur. De son côté, l'employeur reçoit une allocation étatique²⁰. Par ordonnance de 28 mars 2020, l'activité partielle a été appliquée aussi aux salariés employés à domicile et les assistants maternels. Il est estimé que l'activité partielle a concerné 6 emplois sur 10 du secteur privé²¹.

3. L'Italie

L'Italie a été l'un des premiers pays européens touchés de manière grave par la pandémie. Le gouvernement italien avait déclaré l'état d'urgence en 31 janvier 2020, dans le cadre duquel les autorités administratives et les autorités nationales et régionales sont habilitées à prendre des mesures pour faire face aux situations extraordinaires. Conformément à l'article 77 de la Constitution italienne qui désigne une procédure d'urgence pour adopter un décret et puis le transposer en loi, le décret n° 6/2020 a été émis prévoyant que les autorités compétentes doivent adopter des mesures propres et proportionnées pour faire face à l'épidémie²². Parmi ces mesures était le confinement²³, qui a duré du 9 mars jusqu'au 18 mai 2020²⁴, et la fermeture de magasins (à l'exception de ceux dont l'activité était «essentielle»), restaurants et bars²⁵. Les aménagements pour mieux s'adapter à la nouvelle situation créée par l'épidémie ont affecté aussi les conditions du travail pour un grand nombre de travailleurs, puisque le temps du travail a été réduit de manière significative pour presque le 50% des travailleurs alors que le 40% a fait recours au télétravail²⁶.

¹⁵. Liaisons sociales – Les Thématiques, N° 78, 1er mai 2020, Lamyline.

¹⁶. ETUC briefing notes, Lay off arrangements, 24.04.2020, <https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/file/2020-04/Covid-19%20Briefing%20lay-off%20arrangements%20-%20incl.%20special%20leave%20update%2023042020%20clean.pdf>.

¹⁷. C. trav. français, article L. 1222-9.

¹⁸. Ibid, article L. 1222-11.

¹⁹. V.G. DUCHANGE, Coronavirus et contrat de travail, AJ contrat 2020, p. 191.

²⁰. C. trav. français, L. 5122-1.

²¹. S. IZARD, Les chantiers sociaux de ces prochaines semaines, SSL, n° 1912, 2020.

²². T. DILETTA / M. MICHELE: Fighting COVID 19 – Legal Powers and Risks: Italy, VerfBlog, 2020, <https://verfassungsblog.de/fighting-covid-19-legal-powers-and-risks-italy/>.

²³. Décret-loi (decreto-legge) de 9 mars 2020.

²⁴. https://www.lemonde.fr/international/article/2020/05/05/l-italie-epuisee-par-sa-lutte-contre-l-epidemie-sort-du-confinement-a-petits-pas_6038664_3210.html.

²⁵. Décret-loi (decreto-legge) de 11 mars 2020.

²⁶. Eurofound (2020), Living, working and COVID-19: First findings, op.cit.

En vertu du décret du Premier Ministre le 4 mars 2020, les conditions pour être soumis au régime de télétravail ont été simplifiées, afin de garantir la continuité de l'activité professionnelle²⁷. Pour les salariés qui devaient malgré tout aller au lieu du travail, une prime de 100€ a été prévue afin de les récompenser pour être exposés au danger sanitaire²⁸.

En plus, un Protocole commun a été conclu le 14 mars 2020 entre les partenaires sociaux et le gouvernement sur les conditions de travail pendant la pandémie. Parmi les mesures envisagées figurent le recours au télétravail, si possible, inciter les congés payés aussi à travers des accords collectifs et promouvoir la négociation des accords collectifs qui sont en train d'être produits²⁹.

Enfin, le 17 mars 2020 un décret-loi, nommé «Decreto Cura Italia» a été émis pour mettre en œuvre une série des mesures en faveur des entreprises, des familles et des travailleurs³⁰. A titre indicatif, il a été prévu que les travailleurs dans le secteur privé³¹ qui ont été mis en quarantaine, sont considérés qu'ils ont pris un congé maladie en ce qui concerne leur rémunération, sans que cela soit calculé dans le nombre maximum des congés maladie dont ils sont titulaires. Une réglementation semblable concerne aussi le secteur public.³² En outre, l'article 46 du même décret prévoyait la suspension des licenciements collectifs ou individuels pour des raisons économiques ou de production³³. Cependant, malgré les efforts étatiques, le taux de chômage a augmenté à 11,1%³⁴, tandis que l'année dernière c'était à 9,89%³⁵.

4. La Pologne

La Pologne a réussi de maintenir un bas nombre des cas confirmés de COVID-19. Toutefois, les mesures prises pour faire face à la pandémie ont affecté plusieurs travailleurs. Le confinement a duré jusqu'à mai³⁶ et pendant cette période il est estimé que le temps du travail pour le 30% des travailleurs a été énormément réduit.

Afin de mettre en place les mesures pour prévenir et faire face au COVID-19, la Pologne n'a pas fait usage des prévisions constitutionnelles concernant la déclaration d'état d'urgence³⁷. Par contre, la réponse polonaise a été fondée sur la législation ordinaire et des décrets exécutifs. Il s'agit donc de l'Acte de 2008 sur les maladies contagieuses (une loi ordinaire) et l'Acte de 2020 sur des solutions spéciales pour faire face au COVID-19 (aussi une loi ordinaire, adoptée en

27. Article 1 sous n) du décret du Premier Ministre de 4 mars 2020, <http://www.governo.it/sites/new.governo.it/files/DPCM4MARZO2020.pdf>; Eurofound (2020), Simplifying the adoption of the smart working regime, case IT-2020-10/221 (measures in Italy), COVID-19 EU PolicyWatch, Dublin, <http://eurofound.link/covid19eupolicywatch>.

28. Eurofound (2020), Reward for employees exposed to risk in March, case IT-2020-12/450 (measures in Italy), COVID-19 EU PolicyWatch, Dublin, <http://eurofound.link/covid19eupolicywatch>

29. Eurofound (2020), Government and social partner protocol to ensure safe working conditions at the workplace, case IT-2020-11/457 (measures in Italy), COVID-19 EU PolicyWatch, Dublin, <http://eurofound.link/covid19eupolicywatch>.

30. T. DILETTA / M. MICHELE, op.cit.

31. Décret-loi n° 18/2020 de 17 mars 2020, art. 19; Eurofound (2020), Income protection for the workers' period of quarantine, case IT-2020-12/452 (measures in Italy), COVID-19 EU PolicyWatch, Dublin.

32. Décret-loi n° 9/2020 de 2 mars 2020, art. 26.

33. Eurofound (2020), Temporary suspension of individual and collective dismissals, case IT-2020-12/219 (measures in Italy), COVID-19 EU PolicyWatch, Dublin, <http://eurofound.link/covid19eupolicywatch> ; L&E Global, Italy: Approval of redundancy fund by way of derogation and the suspension of dismissals, 23 avril 2020, <https://knowledge.leglobal.org/italy-approval-of-redundancy-fund-by-way-of-derogation-and-the-suspension-of-dismissals/>.

34. Statistiques fournis par Statista, <https://www.statista.com/statistics/1109090/forecasted-unemployment-rate-in-italy>.

35. Id. <https://www.statista.com/statistics/263699/unemployment-rate-in-italy>.

36. BBC, How lockdown is being lifted across Europe, 2 juillet 2020, https://www.bbc.com/news/explainers52575313?intlink_from_url=https://www.bbc.com/news/topics/cywd23g0q1mt/poland&link_location=live-reporting-story.

37. Un état de risque épidémique a été déclaré le 13 mars 2020 mais il ne doit pas être confondu avec l'état d'urgence.

vue de la pandémie)³⁸. Il a été alors prévu que les entreprises, dont l'activité avait cessé ou avait été réduite, pouvaient bénéficier d'une aide financière étatique pour couvrir les salaires à payer³⁹. Toutefois, il a été aussi prévu que les employeurs peuvent déroger des dispositions du Code du travail national, notamment en ce qui concerne le temps du repos ininterrompu journalier ou hebdomadaire, la durée du travail journalier et les conditions de travail en général⁴⁰. Le syndicat NSZZ Solidarnosc avait exprimé ses préoccupations en matière⁴¹, puisque il avait des doutes concernant la légitimité de la base juridique de ces Actes. En plus, il a estimé que le nombre des travailleurs couverts par l'aide financier publique était très bas, alors que le montant de l'aide était insuffisant. En plus, la durée de la prévision qui donne la liberté à l'employeur de déroger aux règles du Code de travail n'est pas prévue.

Qui plus est, l'Acte de 9 avril 2020 contenait des mesures sur la réduction d'emploi dans le secteur public. Dans le but de prévenir l'impact négatif du COVID-19 sur les finances publiques de l'Etat, des licenciements et l'introduction des conditions de travail moins favorables que celles stipulées dans le contrat du travail peuvent être envisagés, alors que le rôle des partenaires sociaux est affaibli, puisque le Premier ministre est habilité à démettre de leur fonction les membres du Conseil de dialogue social. Les partenaires sociaux ont condamné ces mesures, en raison de la charge injustifiée posée aux fonctionnaires, dont les salaires restent exceptionnellement bas depuis plusieurs années et ils ont exprimé leur peur que «cela est la fin du dialogue social national»⁴².

5. La Finlande

Le gouvernement finlandais avait déclaré l'état d'urgence le 16 mars, qui a duré jusqu'à mi-juin, et a adopté une série des mesures conformément à deux réglementations nationales préexistantes, la loi sur les pouvoirs d'urgence de 2011 et la loi de 2016 sur les maladies transmissibles⁴³.

Des mesures spécialisées en faveur des chômeurs ont été particulièrement envisagées. Il a été alors efforcé de rendre moins strictes les conditions pour bénéficier d'une allocation chômage, puisque à cause de la pandémie il est assez possible que plusieurs travailleurs seront temporairement mises en disponibilité ou licenciés⁴⁴. Selon les statistiques, environ 65.000 travailleurs ont perdu leur travail du mars à juin 2020⁴⁵.

Les prévisions permettaient aussi aux employeurs de terminer l'emploi pendant le période d'essai pour des raisons économiques ou relatives à la production, tandis qu'antérieurement une

³⁸. PARLEMENT EUROPEEN, States of emergency in response to the coronavirus crisis: Situation in certain Member States, juin 2020.

³⁹. Eurofound (2020), Anti-crisis shield: Employment protection and wage subsidies, case PL-2020-14/526 (measures in Poland), COVID-19 EU PolicyWatch, Dublin, <http://eurofound.link/covid19eupolicywatch>.

⁴⁰. Eurofound (2020), Flexible working time arrangements and introduction of less favourable working conditions, case PL-2020-14/837 (measures in Poland), COVID-19 EU PolicyWatch, Dublin, <http://eurofound.link/covid19eupolicywatch>.

⁴¹. V. ETUC briefing notes, Human rights and COVID-19, 10 juin 2020, <https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/file/2020-06/Covid-19%20Briefing%20Human%20Rights%20and%20COVID-19%20update%2010062020%20final%20Final.pdf>.

⁴². Ibid.

⁴³. Communiqué de presse du Ministère d'Education et de Culture et du Ministère des affaires sociales et de santé, 16.03.2020, <https://valtioneuvosto.fi/en/-/10616/hallitus-totesi-suomen-olevan-poikkeusoloissa-koronavirustilanteen-vuoksi>.

⁴⁴. Organisation syndicale SAK, Labour market organisations propose to provisionally make the temporarily lay-offs more flexible and unemployment security stronger, 20 mars 2020, <https://www.sak.fi/en/whats-new/news/labour-market-organisations-propose-provisionally-make-temporarily-lay-offs-more-flexible-and-unemployment-security-stronger>.

⁴⁵ Service de recherche Statista, <https://www.statista.com/statistics/1111547/coronavirus-impact-on-job-losses-and-temporary-layoffs-in-finland/>.

décision qui déterminait la fin d'emploi fondée sur de telles raisons n'était pas acceptable⁴⁶. En plus, en raison de diminution d'activité de l'entreprise, les employés peuvent être mis en pied temporairement et cette mesure a été étendue à un plus grand nombre des travailleurs, y compris ceux relevant d'un CDD⁴⁷. Il est estimé que le temps du travail a été réduit pour presque le 30% des travailleurs finlandais⁴⁸.

Enfin, une série des mesures a été adoptée pour que la continuité de l'activité de l'entreprise soit garantie. Le recours au télétravail a été la solution prépondérante et les chiffres montrent que, au sein de l'Europe, la Finlande a été le pays dont plus de la moitié des travailleurs a passé au télétravail⁴⁹. Ceci n'est pas le cas toutefois pour les secteurs des services essentiels. Il a été alors prévu que les travailleurs des services essentiels, comme le secteur des soins de santé, où la pénurie de main d'œuvre est imminente, doivent notifier leur démission 4 mois avant, c'est-à-dire plus tôt que celui normalement prévu⁵⁰. En outre, en ce qui concerne toujours ces secteurs, il est autorisé de déroger aux accords concernant la durée du travail, ainsi qu'il peut être imposé à l'employé de faire des heures supplémentaires, sans son consentement préalable. Il en va de soi que ces mesures ont suscité des réactions négatives de la part des partenaires sociaux. Tehy et SuPer, deux organisations syndicales du secteur de santé et du secteur des services sociaux, ont dénoncé ces mesures en faisant valoir qu'elles ont été appliquées dans certains cas sans qu'il y ait une pénurie de personnel liée au COVID-19⁵¹.

6. Le Royaume Uni

Le Royaume Uni au début n'avait pas suivi la politique généralement adoptée par des autres états, qui comprenait des mesures drastiques pour faire face au COVID-19. Par contre, le gouvernement a opté pour le sauvegarde de l'économie nationale à tout prix, visant à l'immunité collective des citoyens, afin d'éviter le confinement et l'arrêt de l'activité économique. Par conséquent, la santé et sécurité de tous les travailleurs a été mise en danger, puisqu'ils devaient continuer de travailler exposés au risque sanitaire, parfois sans les précautions nécessaires. Après des critiques fortes au niveau national et international, ainsi qu'après les premiers résultats négatifs de cette politique, le gouvernement a introduit quelques mesures afin de ralentir la propagation du virus et de faire face à son impact social et économique.

En général, à l'exception de quelques entreprises dont l'activité n'était pas considérée comme «essentielle», les entreprises ont été encouragées de continuer de fonctionner, tout en prenant les précautions exigées pour garantir la sécurité des travailleurs⁵². Les derniers ont été encouragés de travailler en distance, si la nature de leur activité professionnelle le permettait.

Dans le but d'éviter les licenciements, le «Coronavirus Job Retention Scheme» a été lancé et prévoyait que les employeurs seraient financés par l'Etat pour pouvoir couvrir le salaire mensuel des travailleurs qui sont en permission (80% par l'Etat et 20% par l'employeur)⁵³.

⁴⁶. Eurofound (2020), Termination of employment during trial period for financial and production-related reasons, case FI-2020-14/265 (measures in Finland), COVID-19 EU PolicyWatch, Dublin, <http://eurofound.link/covid19eupolicywatch>.

⁴⁷. Organisation syndicale SAK, Temporary changes in regulations governing layoff (furlough) and other terms and conditions of employment, 26 juin 2020, <https://www.sak.fi/en/whats-new/impact-coronavirus-work/temporary-changes-regulations-governing-layoff-furlough-and-other-terms-and-conditions-employment>.

⁴⁸. Eurofound (2020), Living, working and COVID-19: First findings, op.cit.

⁴⁹. https://yle.fi/uutiset/osasto/news/study_finland_quickest_in_eu_to_shift_to_teleworking_in_corona_era/11344924.

⁵⁰. Eurofound (2020), Temporary extension of notice period in case of employee resignation in critical functions of society, case FI-2020-12/816 (measures in Finland), COVID-19 EU PolicyWatch, Dublin.

⁵¹. Eurofound (2020), Permission to derogate from the obligation to obtain the employee's consent to work overtime in critical sectors, case FI-2020-12/814 (measures in Finland), COVID-19 EU PolicyWatch, Dublin.

⁵². HSE, Social distancing, keeping businesses open and in-work activities during the coronavirus outbreak, <https://www.hse.gov.uk/coronavirus/social-distancing/index.htm>.

⁵³. Eurofound (2020), Coronavirus job retention scheme, case GB-2020-10/216 (measures in United Kingdom), COVID-19 EU PolicyWatch, Dublin, <http://eurofound.link/covid19eupolicywatch>.

Cette mesure, qui vient au secours des employeurs dont l'entreprise est affectée par l'impact du COVID-19, peut aussi faciliter les abus et la fraude, puisqu'il a été signalé que des entreprises ont demandé de bénéficier de cette aide financière sans être vraiment incapables de payer leurs employés. Dans ces cas, le personnel continuait de travailler comme toujours mais avec des fonctions réduites pour contourner le but de la mesure⁵⁴.

Il est intéressant de mentionner que, selon les statistiques, le taux de chômage pour le période du février jusqu'à l'avril (3,9%) a été resté presque inchangé en comparaison avec l'année dernière⁵⁵. Toutefois, il est estimé que cela est dû à la mise à pied temporaire d'un grand nombre, voir 8.9 millions, des travailleurs qui bénéficient de la mesure susmentionnée et qui ne sont pas alors classifiés en tant que chômeurs. Par contre, les demandes des allocations chômage ont augmenté de 123% pendant les mois de mai et de juin⁵⁶.

Enfin, en ce qui concerne le congé maladie payé (Statutory Sick Pay ou SSP), les conditions pour en bénéficier ont été rendues moins strictes et alors les travailleurs titulaires qui soit sont malades soit doivent rester en quarantaine peuvent être payés dès le premier jour, au lieu du quatrième jour de leur absence⁵⁷. L'organisation syndicale TUC a jugé le SSP insuffisant pour garantir un niveau de vie décent, puisque le montant hebdomadaire payé aux travailleurs absents fait seulement le 1/5 du salaire hebdomadaire médian. A cause du fait que, pour bénéficier du SSP il faut avoir un revenu minimum posé par la réglementation relative, le TUC a insisté sur le fait que plusieurs personnes, notamment des femmes, des jeunes ou celles en travail précaire sont exclues du SSP.

III. AU NIVEAU EUROPEEN

1. L'Union européenne

Au niveau de l'Union européenne, des mesures ont été adoptées pour atténuer l'impact du coronavirus à la vie sociale et économique. Dans ce but, la présidente de la Commission von der Leyen a mis en place un groupe de réponse face au COVID-19. Elle a fait état de la «solidarité européenne», en soulignant que *«chaque euro disponible dans le budget de l'UE sera réaffecté à notre capacité de réaction, et chaque règle sera assouplie pour permettre de débloquer des financements rapides et efficaces»*⁵⁸. L'initiative d'investissement en réaction au coronavirus (CRII)⁵⁹ a été alors mise en œuvre par la Commission. Son objectif consiste à aider les Etats membres de financer leurs politiques dont le but est de prendre des mesures pour restreindre l'impact négatif de la pandémie ; de l'autre part, l'utilisation de ces fonds est menée avec la plus grande flexibilité possible. Les fonds peuvent donc être utilisés dans le domaine social pour couvrir les salaires des professionnels de la santé, maintenir des emplois et soutenir les chômeurs.

⁵⁴. T. NABI, Misuse of Coronavirus Job Retention Scheme funds: don't risk it, take action now!, Lexology, 8 juillet 2020.

⁵⁵. Statistiques fournis par l'Office des Statistiques Nationaux, <https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/employmentandemployeetypes/bulletins/employmentintheuk/june2020>.

⁵⁶. Euronews, Coronavirus: 1.6 million people in the UK are now claiming job-related benefits, 16 juin 2020, <https://www.euronews.com/2020/06/16/coronavirus-1-6-million-people-in-the-uk-are-now-claiming-job-related-benefits>.

⁵⁷. Coronavirus Act 2020 – 1er partie (Statutory Sick Pay), <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2020/7/contents>.

⁵⁸. Communiqué de presse de la Commission, Coronavirus: la Commission mobilise toutes ses ressources pour protéger les conditions de vie et les moyens de subsistance, 2 avril 2020, https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/fr/IP_20_582.

⁵⁹. Pour plus d'information v. le site officiel de la Commission, https://ec.europa.eu/info/live-work-travel-eu/health/coronavirus-response/jobs-and-economy-during-coronavirus-pandemic_fr#coronavirusresponseinvestmentinitiative.

En plus, le Conseil a adopté le Règlement 2020/672⁶⁰ sur la création d'un instrument européen de soutien temporaire à l'atténuation des risques de chômage en situation d'urgence (SURE), afin de compléter les politiques des Etats membres au niveau national. Selon les prévisions du Règlement, une assistance financière, sous la forme de prêt accordé à des conditions favorables par l'UE à l'Etat membre concerné, est versée pour soutenir les dispositions nationales en matière du chômage partiel ou des autres mesures visant au maintien d'emploi et des revenus. Une attention particulière est accordée aux secteurs d'agriculture et de la pêche pour compenser la suspension ou diminution de leurs activités ou de la production.

Toutefois, les critiques sur l'absence de stratégie coordonnée, notamment au début de la pandémie, et l'absence de solidarité des quelques Etats membres envers d'autres ne cessent pas d'augmenter. En particulier, il est reproché à l'UE qu'elle n'a pas agi immédiatement pour la limitation de la propagation du virus au sein de l'Europe; qu'il n'y avait pas une stratégie commune en ce qui concerne les frontières nationales (chaque Etat membre était libre de déterminer la fermeture ou la réouverture de ses frontières, il s'agissait alors d'un choix individuel et pas coordonné); que le désaccord flagrant entre les pays du nord et du sud sur la mise en circulation d'« obligations corona » a miné le fondement du projet européen. Cette critique est reflétée dans les statistiques : selon une enquête menée par Eurofound⁶¹, les citoyens européens semblent avoir perdu leur confiance dans l'Union européenne (4,6 sur une échelle de 1 à 10), le taux de confiance étant plus faible parmi les personnes en chômage ou celles qui sont incapables de travailler à cause de maladie ou d'invalidité. Il est intéressant de noter ici que l'année dernière la confiance dans l'UE avait atteint un taux qui était le plus élevé depuis la crise économique de 2009.

2. Les partenaires sociaux européens

Les partenaires sociaux européens sont des représentants des employeurs et de travailleurs au niveau européen et leur rôle est prévu dans les articles 152 s. du TFUE. Les organisations représentatives au niveau de l'Union sont soit interprofessionnelles (dont les principales sont ETUC, BUSINESSSEUROPE, UEAPME et CEEP), soit sectorielles, relatives à des domaines spécifiques de l'économie, comme l'agriculture ou la construction.

Les préoccupations des partenaires sociaux européens à propos de l'impact social du COVID-19 ont augmenté pendant les derniers mois, suivant les mesures adoptées pour limiter la propagation du virus. Au niveau européen, il est estimé que plus d'un quart des citoyens européens ont perdu leur emploi de façon permanente ou temporaire; il reste la question si ceux qui ont cessé de travailler temporairement ont retrouvé leur emploi après le de-confinement⁶². En outre, un recours massif au télétravail a été noté mais un grand nombre de personnes travaillant en distance l'a aussi fait pendant son temps libre pour couvrir les exigences de son emploi⁶³.

Les partenaires sociaux européens ETUC, BUSINESSSEUROPE, CEEP et SMEUnited avaient adopté le 16 mars une déclaration sur l'urgence liée au Covid-19. Avec cette déclaration, ils ont exprimé leur approbation aux initiatives prises par la Commission et ils ont demandé, parmi d'autres, que des fonds de l'UE soient mobilisés pour financer les mesures au niveau national visant au soutien des travailleurs qui ont perdu définitivement ou temporairement leur emploi.

⁶⁰. Règlement (UE) 2020/672 du Conseil du 19 mai 2020 portant création d'un instrument européen de soutien temporaire à l'atténuation des risques de chômage en situation d'urgence (SURE) engendrée par la propagation de la COVID-19, JO 2020 L 159/1.

⁶¹. Eurofound (2020), Living, working and COVID-19: First findings – April 2020, Dublin.

⁶². Un quart des Européens ont perdu temporairement ou définitivement leur emploi, Liaisons Sociales Europe, N° 497, 2020.

⁶³. Ibid.

Ils ont mis l'accent aussi sur le maintien d'emploi et des revenus pour tous les travailleurs, y compris les travailleurs indépendants ou atypiques, qui sont les plus vulnérables⁶⁴.

ETUC avait insisté dès le début que les mesures prises par les gouvernements nationaux sur l'activité partielle sont soit insuffisants soit inexistantes. En effet, cette mesure ne concerne pas tous les travailleurs et en plus, dans certains cas, le chômage partiel n'est pas rémunéré. ETUC a demandé alors que les Etats membres assouplissent les conditions de recevoir une allocation chômage et qu'ils prennent des mesures concernant les congés payés et l'activité partielle qui s'appliquent à tous les travailleurs et pas seulement aux salariés⁶⁵. En ce qui concerne les congés payés en particulier, il a été noté que le montant de l'indemnité maladie a réduit de plus en plus depuis la crise économique et cette réduction a été manifestement exposée pendant la pandémie. En raison du montant insuffisant de la compensation, des personnes hésitaient de prendre un congé dans la crainte de perte de revenu⁶⁶.

En plus, ETUC a condamné la marginalisation du dialogue social et de la consultation des travailleurs. Selon l'organisation, plusieurs employeurs ont écarté la négociation collective avec les représentants des travailleurs, pour des raisons de distanciation sociale, et ont ainsi pris des décisions unilatérales⁶⁷. Enfin, l'absence de consultation des organisations syndicales nationales pendant l'adoption des mesures d'urgence, ainsi que des prévisions sur l'accourcissement des délais de consultation constituent une limite au droit à l'information et consultation. Des questions de conformité de ces dérogations avec la directive 2002/14 sur l'information et consultation des travailleurs, la Charte des droits fondamentaux de l'UE et la Charte Social Européenne peuvent être érigées⁶⁸.

Au niveau sectoriel, les partenaires sociaux européens ont demandé des conditions de travail qui n'exposent pas les travailleurs au risque sanitaire, ainsi que du respect des droits des travailleurs en général. A titre indicatif, la Fédération européenne des organisations syndicales de nourriture, agriculture et tourisme (EFFAT) a considéré que le rôle essentiel des travailleurs de ce secteur doit être reconnu, puisque leur présence physique est toujours demandée, et alors il est impératif qu'ils soient dotés de l'équipement de protection approprié, ainsi qu'ils aient accès à des indemnités en cas de suspension de leur contrat de travail⁶⁹. De plus, l'Association européenne des prestataires de services pour les personnes handicapées (EASPD) a publié un rapport sur l'impact du COVID-19 à ce secteur. Il a été alors constaté que les infirmiers ou aides-soignants à domicile ont perdu leur travail de façon temporaire ou permanent, sans un revenu stable, tandis que ceux travaillant dans des établissements ont vu leur temps de travail augmenter⁷⁰.

⁶⁴. Les partenaires sociaux européens en action face à l'épidémie de Covid-19, Liaisons Sociales Europe, N° 493, 2020.

⁶⁵. ETUC, Lettre aux Institutions européens sur des mesures d'urgence pour maintenir l'emploi et protéger les droits des travailleurs dans l'UE, 30 mars 2020, <https://www.etuc.org/en/document/letter-sent-eu-institutions-emergency-measures-save-jobs-and-protect-workers-rights>.

⁶⁶. ETUC, Coronavirus exposes danger of cuts to sick pay for Europe's workers since the financial crisis, 12 mars 2020, <https://www.etuc.org/en/pressrelease/coronavirus-exposes-danger-cuts-sick-pay-europes-workers-financial-crisis>.

⁶⁷. ETUC, Lettre au Commissaire d'emploi et de droits sociaux Mr Schmit, 20 mai 2020, https://www.etuc.org/sites/default/files/page/file/2020-06/ETUCs%20letter%20to%20Mr%20Schmit_Enforcement%20of%20ICP%20rights_20%20May%202020.pdf.

⁶⁸. ETUC Briefing notes, Trade Union Rights and COVID-19, 10 juin 2020, <https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/file/2020-06/Covid-19%20Briefing%20Trade%20union%20rights%20and%20COVID-19%20updated%2010062020%20final.pdf>.

⁶⁹. EFFAT, Food and drink trade unions and industry call for worker support, 25 mars 2020, <https://effat.org/in-the-spotlight/food-and-drink-trade-unions-and-industry-call-for-worker-support/>.

⁷⁰. EASPD, Impact of COVID-19 on disability services in Europe, avril 2020 https://mcusercontent.com/47548462519f84ab547c39ce9/files/9e3700cb-8f49-47cb-8fde-2108822fd339/Impact_of_COVID_19_on_Disability_Services_in_Europe_a_first_snapshot.01.pdf.

IV. CONCLUSIONS

Suite à notre analyse antérieure, il y a lieu de constater que plus ou moins les pays qu'on a examinés ont pris des mesures semblables pour faire face à la pandémie et ses conséquences sociales. Les mesures les plus communes sont le recours au télétravail ou à l'activité partielle, les dérogations des prévisions concernant le temps du travail et les congés maladie payés. Ces mesures essaient d'équilibrer la protection des travailleurs avec la continuité de l'activité économique mais cela n'est pas toujours le cas. La situation urgente et extrême qui a été créée, a permis aussi des dérogations disproportionnées à la protection des droits sociaux, donnant lieu à des abus et aggravant les conditions du travail. Il est alors impératif que les réglementations qui créent des conditions défavorables de travail et qui intensifient la précarité ne soient pas maintenues pour une période long ou indéfini. De l'autre côté, une fois levées les mesures protectrices, il est probable que les licenciements se multiplieront et plusieurs entreprises vont fermer. On a déjà noté la hausse du taux de chômage dans quelques pays à cause de l'offre d'emploi réduite et de la baisse de l'activité économique en général.

Au niveau de l'Union européenne, les mesures prises sont éclipsées par l'absence d'une stratégie commune dès le début de la pandémie et les désaccords qui s'étaient érigés entre les Etats membres. Cela a donné l'opportunité encore une fois à plusieurs eurosceptiques et des parties politiques nationales de l'extrême droite de se prononcer sur l'inefficacité du projet européen et le manque de solidarité entre les états européens. L'Europe solidaire n'est pas nécessaire seulement quand la pandémie est en augmentation mais aussi dans l'avenir, quand une nouvelle crise va faire son apparition. D'ailleurs, l'Europe solidaire n'est pas seulement un acquis mais aussi un but à atteindre.

Pour conclure, il est vrai que le coronavirus ne fait pas des distinctions, il touche tout le monde, de toute nationalité ou milieu social. Toutefois, son impact social est disproportionné sur les groupes vulnérables: les personnes âgées ou les jeunes, qui ont déjà des problèmes de trouver un emploi; les femmes, qui sont mal rémunérées, et qui occupent des postes essentiels, comme les infirmières et les soignantes à domicile; les travailleurs indépendants ou précaires et les personnes vivant sous ou au seuil de pauvreté qui vont continuer de travailler pour ne pas perdre leur revenu. Cette crise sanitaire a exposé les conséquences catastrophiques des politiques d'austérité des dernières années qui ont détérioré les systèmes de santé nationaux et qui n'ont pas apaisé les inégalités sociales. Cette crise alors ne doit pas être instrumentalisée pour contourner la protection des droits sociaux. Par contre, le retour à la « normalité » doit concerner une normalité où la solidarité prévaut et les politiques sociales prennent en compte les groupes vulnérables de la société.