

Coronavirus

Les conseils de l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA) pour un retour sans risque sur le lieu de travail et depuis le 3 juin 2020 la Commission Européenne a modifié la directive 2000/54/CE pour inscrire le Covid-19 sur la liste des agents biologiques connus pour mieux protéger la santé et la sécurité des travailleurs.

Le 11 mars 2020, l'Organisation Mondiale de la Santé a déclaré l'épidémie coronavirus Covid-19 comme pandémie. Les symptômes (toux sèche, gorge irritée, difficulté à respirer, fatigue, fièvre) peuvent apparaître dans les 14 jours suivants l'exposition avec une personne infectée. Le Covid-19 se propage lors d'un contact étroit (moins de 2 mètres). Des plans d'urgence pour prévenir la propagation du virus en entreprise doivent être élaborés. Les employeurs ont l'obligation de :

- Placez des affiches qui encouragent à rester à la maison en cas de maladie, d'étiquettes pour la prévention et fournir aux travailleurs des mouchoirs et poubelles à jeter dans un sac plastique
- Fournir du savon, de l'eau et des désinfectants pour les mains à base d'alcool sur le lieu de travail à plusieurs endroits et dans les parties communes pour encourager l'hygiène des mains
- Nettoyer régulièrement toutes surfaces fréquemment touchées sur le lieu de travail, telles que les postes de travail, les comptoirs et les poignées de porte et fournir des lingettes jetables aux travailleurs.

Les masques faciaux peuvent être utilisés dans les espaces fermés sur les lieux de travail, dans les locaux des clients, lors des visites et livraisons et lors de l'utilisation de transports publics. Pour que tous les travailleurs puissent reprendre le travail dans un environnement sûr et sain, les entreprises doivent **évaluer les risques et mesures appropriées, associer les travailleurs face à la pandémie, prendre soin de ceux qui ont été malades**

Pour plus d'information : Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA) <https://osha.europa.eu/fr> et pour la Commission Européenne <https://ec.europa.eu/social/main>

Salaire minimum en Europe : une nouvelle consultation de la Commission Européenne

Pour « une éventuelle action visant à relever les défis à un salaire minimum équitable » la Commission Européenne a lancé le 3 juin 2020 la seconde phase de consultation des partenaires sociaux en leur demandant de se prononcer sur l'instrument juridique à utiliser entre une directive européenne transposée ensuite dans la législation sociale des 27 Etats membres, ou une recommandation du Conseil moins contraignante mais qui impliquerait une surveillance entre les Etats membres dans le cadre du Semestre européen, à moins qu'ils préfèrent se lancer dans la négociation d'un accord européen...L'objectif de la Commission Européenne est de « **garantir que tous les travailleurs de l'Union Européenne soient protégés par un salaire minimum équitable, leur permettant de vivre décemment quelque soit leur lieu de travail** » mais aussi le type de contrat de travail ou de la forme de la relation contractuelle, cela concerne aussi les travailleurs indépendants et les agents du secteur public.

Afin de réaliser cet objectif, l'Union Européenne pourrait promouvoir le rôle de la négociation collective pour fixer les salaires minimums par des critères clairs et stables dans des cadres nationaux se réunissant régulièrement et couvrir un maximum de travailleurs par des mécanismes d'extension des accords à tous les employeurs. Ces négociations pourraient proposer des valeurs de référence comme un seuil du salaire médian ou une référence à un panier moyen de biens et de services. Les partenaires sociaux ont jusqu'au 20 septembre 2020 pour adresser leur position à la Commission Européenne qui devrait présenter une proposition de directive ou de recommandation d'ici la fin de l'année 2020.

Dans un communiqué de presse du 3 juin 2020 la Confédération Européenne des Syndicats précise que le niveau du salaire minimum doit représenter au moins 60% du salaire médian convenu au niveau national avec les syndicats et les employeurs.

IR Notes N° 144 du 17 juin 2020 www.irshare.eu

Le soutien au chômage partiel de crise en Europe

Fin avril 2020, 42 millions de travailleurs étaient concernés par les mesures de chômage partiel dans les 27 Etats membres, soit près ¼ de la force de travail européenne. Pour la France c'est 11,3 millions, suivie de l'Allemagne avec 10,1 millions, l'Italie : 8,3 millions, l'Espagne : 4 millions, puis au-dessus d'1 million de travailleurs, les Pays-Bas, l'Autriche, la Belgique. En proportion des effectifs en France (47,8%) en Italie (46,6%) au Luxembourg (44,4%) et dans les pays nordiques (Suède, Danemark, Finlande) c'est moins de 10%. Dans beaucoup de pays, tous les travailleurs précaires n'ont pas le droit au chômage partiel, alors qu'en Italie et en Espagne les catégories de personnes concernées sont plus larges, et pour les pays nordiques qui n'ont pas de dispositif de chômage partiel, sont mis en place des « licenciements temporaires ». L'initiative SURE (soutien à l'atténuation des risques de chômage en situation d'urgence) dotée de 100 milliards d'€ de prêts aux différents pays sera-t-elle à la hauteur des besoins ?

Les différents types de chômage partiel sont anciens en Allemagne, Autriche, Italie et Belgique, mais dans la plupart des pays ils ont été introduits pendant la crise des années 2008/2009. On distingue 2 approches, celle de la réduction du nombre d'heures travaillées par jour et par semaine et celle qui alterne périodes de chômage et périodes de travail à temps plein. En Belgique, Finlande et en Espagne les allocations sont versées directement au travailleur, alors qu'en France et en Allemagne, c'est par l'intermédiaire des entreprises. Le montant des allocations versées vont de 50% du salaire en Pologne à 100% au Danemark, 70% du salaire brut en France, Irlande et aux Pays Bas, 60% en Allemagne et 80% en Italie ou avec un forfait (800€ en Grèce). En France 70% du salaire brut soit 84% du salaire net, alors que c'est 80% du salaire net en Allemagne avec une indemnisation maximale de 4 140€ pour 4 848€ en France et 1 130€ en Italie. La durée du chômage partiel est d'un an ou plus en France, Allemagne et Finlande, alors que les autres pays le programme est de 3 à 6 mois avec des possibilités d'extension si nécessaire. Dans certains pays les entreprises sont appelées à contribuer aux allocations de 1 à 7,5% en Suède, de 4 à 8% en Italie, jusqu'à 30% en Irlande et au Portugal et 33% à Malte. Les coûts estimés du chômage partiel/PIB est de 3,25% pour la France, 2,1% en Italie et 1,5% en Allemagne. La majorité des pays conditionnent le versement des subventions pour payer le chômage partiel à l'interdiction

de licenciement des personnels concernés et de ne pas verser de dividendes lorsque les entreprises bénéficient d'aides de l'Etat pour le chômage partiel.

L'ETUI (Institut Européen des Syndicats) propose des critères pour les mécanismes de chômage partiels effectifs et équitables :

- **Inclusion** : Ces mécanisme doivent couvrir tous les secteurs, toutes les entreprises et tous les travailleurs, en particulier les plus vulnérables (travailleurs à temps partiel, ceux en CDD, les intérimaires, les migrants, et les travailleurs des plateformes).
- **Volume** : ils doivent permettre aux bénéficiaires des conditions de vie décente avec 80% du salaire d'origine avec un minimum de 60% du salaire médion national, et être plus généreux pour les travailleurs les plus affectés.
- **Durée** : au-delà de la situation d'urgence et de la période de confinement.
- **Protection contre le licenciement** : les mécanismes doivent inclure des mesures d'interdiction de licenciement au-delà de la distribution des allocations.
- **Versement de dividendes** : le soutien aux entreprises doit être conditionné à l'absence de versement de dividendes aux actionnaires.
- **Pleine implication des syndicats et des employeurs** : dans la conception et la mise en œuvre des mesures au plan national et sectoriel et à celui des entreprises.

Lyon le 22 juin 2020

Christian JUYAUX