

## COVID-19

### COMMENT NOS VOISINS EUROPEENS VONT-ILS SORTIR DE LA CRISE ?

#### INTRODUCTION

Cette note présente les mesures prises par quelques pays européens pour faire face à la crise du Covid-19. Nous nous sommes arrêtés sur les points suivants :

- les dispositifs de confinement et leur impact sur la capacité à continuer à travailler,
- les dispositifs de chômage partiel afin de vérifier si le système français présenté comme le « plus avantageux au monde » peut être challengé par d'autres systèmes,
- les mesures de déconfinement envisagées et la manière dont l'industrie va pouvoir redémarrer son activité.

Le choix des pays (Allemagne, Autriche, Belgique, Danemark, Espagne, Italie, Suisse) s'est imposé pour des raisons diverses : proximité géographique, similarité des difficultés à affronter, représentation géographique.

Force est de constater qu'aucune mesure particulièrement originale ne ressort de cette analyse. Tout est dans le dosage. Le confinement a été plus ou moins strict, le chômage partiel est plus ou moins bien indemnisé et le déconfinement sera plus ou moins rapide.

Pourtant, la doctrine sur les masques, la prise de température et les tests est différente d'un pays à l'autre (cf. encadré par pays).

Au final, on notera un certain nombre de points communs :

- tous les pays craignent une deuxième vague de contamination (y compris l'Allemagne qui, notamment grâce à une politique de test systématique mise en place dès fin janvier, a connu une situation beaucoup moins dramatique que ses voisins) et se préparent à un « reconfinement » si nécessaire ;
- partout l'industrie connaît des baisses d'activité impressionnantes, avec bien sûr des différences selon les secteurs d'activité. Si la chimie et la pharmacie se portent bien, la métallurgie souffre dans tous les pays et aura du mal à repartir, y compris en Allemagne ;
- les dispositifs de protection des salariés dans les entreprises sont plus ou moins similaires dans tous les pays ;
- tous les pays ont assuré la préservation de l'emploi et des compétences en dépensant des milliards d'€ pour le chômage partiel (et autres mesures sociales permettant de garder les salariés dans l'entreprise).

En fait, partout, l'industrie, notamment métallurgique, attend que les commandes repartent, que les problèmes d'approvisionnement soient solutionnés en espérant que les plus petites entreprises survivent grâce aux mesures financières mises en place par l'État.

## ALLEMAGNE

### Quel a été l'ampleur du confinement ?

En plus des mesures de fermeture des écoles, des magasins non essentiels, des restaurants, etc., les citoyens ont été invités à réduire au maximum leurs contacts à l'extérieur : une distance de sécurité d'au moins 1,5 mètre devait être respectée entre les personnes à l'extérieur du domicile et les rassemblements en extérieur de plus de deux personnes n'appartenant pas au même foyer ont été interdits. Compte tenu de l'histoire du pays, un confinement strict ne pouvait politiquement pas être imposé, d'où l'absence d'autorisation administrative de circulation et la non-utilisation du mot « confinement ». Néanmoins, le « confinement » a été mis en place le 20 mars en Bavière et dans la Sarre car ces régions ont été plus durement touchées par l'épidémie. Des mesures plus restrictives resteront en vigueur dans ces régions jusqu'au 3 mai, mais les déplacements sont toutefois possibles dans certains cas, pour se rendre au travail, par exemple.

**Concernant la possibilité d'aller travailler, aucune restriction n'a été imposée. Néanmoins, le télétravail a été très fortement encouragé et une très grande partie des entreprises ont cessé ou très fortement réduit leur activité.**

### Le dispositif de chômage partiel est-il plus protecteur pour les salariés ?

Pour faire face à la crise sanitaire, le recours au dispositif de chômage partiel a été facilité. Parmi les souplesses mises en place :

- en cas de baisse significative de son activité, une entreprise peut faire une demande de chômage partiel si au moins 10 % de son effectif est concerné par cette mesure. Auparavant, ce seuil était fixé à 30 % ;
- en principe, si l'entreprise dispose d'un accord permettant de faire fluctuer la durée du travail, il n'est possible de recourir au chômage partiel que si toutes les possibilités de réduire le temps de travail permises par cet accord ont été utilisées et que les compteurs de temps de travail des salariés sont en négatif. Cette condition est supprimée ;
- il est possible de recourir au chômage partiel pour les travailleurs temporaires ;
- les cotisations sociales patronales sont intégralement prises en charge par l'agence fédérale pour l'emploi. Par cette mesure, le gouvernement entend inciter les entreprises à utiliser davantage les périodes de chômage partiel pour former les salariés.

Le montant de l'indemnisation est – pour l'instant - de 60 % du salaire net pour une personne sans enfant et de 67 % du salaire net pour une personne ayant des enfants. En effet, suite à un débat animé au sein du gouvernement entre le ministre du Travail, Hubertus Heil (SPD) et les autres partis au pouvoir (dont la CDU soutenue par le patronat), un compromis a finalement été trouvé le 22 avril. Ainsi, les salariés dont le temps de travail a été réduit d'au moins 50% verront leur indemnisation augmenter de la façon suivante :

- à partir du quatrième mois de chômage partiel, 70 % du salaire net ;
- à partir du septième mois, 80 % du salaire net.

Pour les personnes ayant des enfants, l'indemnisation passera respectivement à 77 % et 87 %.

**En Allemagne, le dispositif légal reste moins avantageux qu'en France d'autant que le recours au chômage partiel requiert l'accord du comité d'entreprise qui a la possibilité de refuser sa mise en œuvre. Les dispositions conventionnelles viennent néanmoins, dans certains cas, rééquilibrer la situation.**

Ainsi dans plusieurs secteurs, industriels notamment, les partenaires sociaux ont signé des accords visant à améliorer l'indemnisation du chômage partiel. Ainsi dans la métallurgie, un accord de crise a été trouvé dont certaines dispositions permettent d'accorder aux salariés de la branche une meilleure indemnisation du chômage partiel. Ainsi, ils ont réactivé l'accord collectif de branche « Avenir au travail » qui avait fait ses preuves lors de la crise de 2009-2010. Celui-ci présente la particularité de pouvoir être mis en œuvre par les entreprises, sur une base volontaire, par accord conclu avec le comité d'entreprise. Ainsi, les primes de Noël et de vacances restant à la charge de l'entreprise dans le cadre du chômage partiel peuvent être payées en 12 mensualités permettant ainsi aux salariés d'avoir un maintien de salaire à hauteur de 80 %, contre 60 % pour un salarié sans enfant en application du régime légal. En contrepartie, l'entreprise doit s'engager à ne pas licencier les salariés. Par ailleurs, l'accord prévoit une clause de régulation instaurant une sorte de caisse de solidarité. En effet, une somme sera calculée au niveau de l'entreprise et servira à réduire ou compenser les difficultés sociales des salariés en cas de chômage partiel. Cette somme est calculée à partir du nombre de salariés de l'entreprise multiplié par 350 €. Les partenaires sociaux au niveau de l'entreprise détermineront ensuite les modalités d'utilisation de cette caisse de solidarité dans un accord conclu avec le comité d'entreprise.

## Comment va s'organiser le déconfinement ?

### Mesures générales

Depuis le lundi 20 avril, les commerces d'une surface inférieure à 800 mètres carrés peuvent rouvrir, ainsi que les librairies, les **concessionnaires automobiles (pour aider à la relance de l'industrie automobile)**, les magasins de vélos quelle que soit leur surface de vente. La liste des professions et des personnes éligibles aux modes de garde d'urgence a été élargie. Cette liste diffère selon les régions. Le 4 mai, les établissements scolaires vont également rouvrir. Les « grands rassemblements » demeureront toutefois interdits au moins jusqu'au 31 août. Il est à noter que dans certaines régions le port du masque a été rendu obligatoire en avril dans l'espace public.

### Mesures dans les entreprises

Dans l'industrie de la métallurgie, la production va reprendre progressivement mais on n'attend pas de reprise réelle avant fin avril. Un sondage réalisé dans la métallurgie par l'organisation patronale Gesamtmetall début avril révèle que 83 % des entreprises interrogées font face à une réduction de leur production, dont 31 % qui sont confrontées à des réductions importantes voire très importantes. Le secteur le plus touché est celui de la construction automobile avec 39,2 % des entreprises concernées. Parmi les motifs invoqués, 57 % mentionnent la baisse de la demande, 36 % l'absence des salariés à leur poste pour cause de maladie ou pour garde d'enfants et 32 % des difficultés d'approvisionnement en pièces ou matériels. Par ailleurs, 42,7 % des entreprises interrogées étaient en chômage partiel au moment de la réalisation du sondage et 7% d'entre elles étaient fermées. Parmi les moyens utilisés par les entreprises pour faire face à la crise, les entreprises citent en premier les instruments conventionnels de flexibilisation du temps de travail (49% les utilisaient au moment du sondage) et ceux négociés pour faire face à la crise du coronavirus (20%). Viennent ensuite les reports charges et d'impôts (12%), les aides financières d'urgence (3%), ou encore le recours au crédit (3%). Ces chiffres devraient toutefois évoluer dans le temps, les entreprises indiquant vouloir plus massivement recourir aux reports de charge ou encore au crédit à l'avenir.

Les entreprises qui peuvent reprendre une activité devront appliquer la norme des règles de santé et sécurité applicable au travail dans le cadre de l'épidémie de Covid-19 publiée conjointement par le ministère du Travail et l'association des Institutions d'assurance accidents du travail le 16 avril dernier. Celle-ci émet les recommandations suivantes :

- **La protection de la santé et la sécurité au travail doit continuer à s'appliquer et doit être complétée par des mesures opérationnelles de protection contre la contamination par le Covid-19 à mesure que l'économie reprend** : lorsque de plus en plus de personnes se déplacent à nouveau dans les lieux publics, le risque de contamination augmente – et avec lui le risque de surcharger le système de soins de santé. Cela exige un niveau élevé de santé et de sécurité au travail, qui devra être adapté de manière proactive au cours de la pandémie.
- **Utiliser le dialogue social, inclure les experts en santé et sécurité au travail, élargir l'offre de la médecine du travail** : un dialogue social actif dans les entreprises aide à ancrer dans le quotidien les mesures de protection nécessaires. Les médecins du travail et les salariés en charge de la santé et sécurité dans l'entreprise conseillent l'employeur pour la mise en œuvre de cette norme et accompagnent l'application des instructions. Les entreprises proposent à leurs salariés des consultations de médecine du travail supplémentaires et volontaires, y compris par téléphone.
- **La distance de sécurité d'au moins 1,5 mètre doit être respectée partout, y compris au travail (dans les bâtiments, à l'extérieur ou dans les véhicules)** : des barrières, des marquages au sol ou des règles d'accès appropriées sont mis en place dans les entreprises à cet effet. Lorsque cela n'est pas possible, des alternatives efficaces sont prises.
- **Le travail est organisé de telle sorte que les salariés ont le moins de contacts directs possibles ensemble** : les changements d'équipes, les temps de pauses ou de présence au bureau sont adaptés. Les contacts entre les salariés sont réduits au maximum dans le cadre du plan de roulement des équipes.
- **Ne jamais venir malade au travail !** Les personnes présentant certains symptômes (fièvre légère, signe de rhume, difficultés respiratoires) doivent rentrer chez elles ou rester à la maison, jusqu'à ce que le doute soit levé par un médecin. Il est également demandé aux salariés de vérifier leur état de santé avant la reprise du travail pour éviter la mise en danger de leurs collègues.
- **Mettre en place des protections supplémentaires dans les cas de contacts directs inévitables** : lorsque la mise en place de séparation par des écrans de protection n'est pas possible, l'employeur fournira des masques pour les salariés et toutes les personnes ayant accès à ses locaux (tels que les clients ou les prestataires de services).
- **Mise en place de mesures d'hygiène supplémentaires** : des installations sanitaires ainsi que des distributeurs de solution désinfectante doivent être mis à la disposition par l'employeur pour permettre une hygiène des mains fréquentes et nécessaire à l'entrée/sortie et à proximité des lieux de travail. Un nettoyage régulier et fréquent des locaux partagés, des véhicules d'entreprise, des équipements de travail et autres surfaces de contact améliorent encore la protection contre l'infection. Une attention particulière est accordée à l'obligation d'adhérer aux gestes barrière.

- **Utiliser la médecine du travail et protéger certains groupes à risque en particulier** : certains salariés peuvent craindre pour leur santé. La mission de prévention de la médecine du travail permet de donner des conseils individualisés sur la santé et la sécurité au travail. Les craintes préexistantes des salariés peuvent également être discutées dans ce cadre. Si l'employeur a connaissance de l'appartenance d'une personne à un groupe à risque, il prendra les mesures de protection individuelle nécessaires.
- **S'assurer de la mise en œuvre de mesures d'entreprise pour faire face aux cas de Covid-19** : afin de pouvoir réagir rapidement aux cas de Covid-19 avérés, les employeurs élaborent des procédures opérationnelles pour se préparer à cette éventualité et coopèrent avec les autorités sanitaires locales pour identifier, informer et, si nécessaire, isoler d'autres personnes éventuellement infectées. Les salariés sont encouragés à contacter une personne de contact permanente dans l'entreprise s'ils soupçonnent une infection.
- **Mettre en œuvre une communication active sous le mot d'ordre "la santé d'abord"** : l'employeur soutient activement ses salariés. Les managers indiquent clairement sur place que la sécurité et la santé des salariés est une priorité. Toutes les mesures et instructions supplémentaires de prévention des infections en entreprise sont expliquées de manière compréhensible et, si nécessaire, testées et mises en pratique.

#### **Petit point sur la doctrine en matière de...**

**Masques**: si le contact avec d'autres personnes est inévitable ou si les distances de sécurité ne peuvent être respectées, des « masques » couvrant le nez et la bouche et, dans les zones de travail particulièrement dangereuses, des équipements de protection individuelle doivent être fournis et portés.

Par ailleurs, d'après l'ambassade d'Allemagne en France, l'État fédéral et les länder se sont, jusqu'à présent, contentés de « recommander instamment » le port du masque dans l'espace public. Mais celui-ci pourrait bien devenir obligatoire en Allemagne pour prendre les transports en commun ou faire ses courses. La ville-État de Brême a été le 22 avril le dernier des 16 länder à prendre une décision en ce sens. Les masques chirurgicaux sont autorisés, de même que les foulards et écharpes couvrant le nez et la bouche.

**Prise de température** : un certain nombre d'entreprises mesurent déjà la température (principalement à l'aide de thermomètres sans contact), et c'est également une exigence posée par la norme de sécurité au travail publiée par le ministère du Travail pour les cas suspects, voir la règle n° 13 de la norme traduite ci-après. Le patronat de la métallurgie est, en principe, contre une obligation de mesure pour des questions de complexité de mise en œuvre et de responsabilité notamment. Mais cette question reste un sujet de discussion (essentiellement politique) en Allemagne.

En pratique, les mesures de suivi peuvent différer d'une entreprise à l'autre, mais sont toujours fortement orientées vers l'interruption des chaînes d'infection. Des réglementations différentes peuvent exister au niveau des différentes régions (pas de vue d'ensemble). Les entreprises agissent de manière très pragmatique, mais respectent les réglementations (régionales) existantes, le cas échéant.

« 13. Instructions pour agir dans les cas suspects

*Il faut établir des règles d'entreprise pour la clarification rapide des cas suspects de maladie Covid-19. En particulier, la fièvre, la toux et l'essoufflement peuvent être des signes d'infection par le coronavirus. À cette fin, la prise de la température sans contact doit être si possible mise en œuvre dans l'entreprise.*

*Les salariés présentant les symptômes correspondants doivent être invités à quitter immédiatement les locaux de l'entreprise et à rester chez eux. Tant que le doute n'a pas été levé par un médecin, le salarié est présumé être en incapacité de travail. Les personnes concernées doivent immédiatement contacter un médecin ou le service de santé publique par téléphone pour obtenir des précisions. L'employeur doit prendre des dispositions dans le plan de lutte contre la pandémie de l'entreprise pour identifier et informer les personnes (salariés et, si possible, clients) en cas d'infection confirmée qui sont également exposées au risque d'infection par contact avec la personne infectée. »*

Les salariés présentant des symptômes de Covid-19 doivent quitter les locaux ou rester à la maison (voir supra). Ils ont droit à une indemnisation en application de la loi sur la protection contre les infections et non en application des règles de droit commun. Le salarié est indemnisé comme s'il était en arrêt maladie ordinaire. La principale différence est qu'en Allemagne, en cas de maladie, l'employeur prend à sa charge l'indemnisation des six premières semaines d'arrêt de travail sans délai de carence, l'assurance maladie prenant ensuite le relais. Dans le cas du Covid-19, cette règle ne s'applique pas.

**Tests** : l'ensemble de la population n'est pas actuellement testée. En revanche, tous les cas suspects sont testés et les capacités de test sont continuellement accrues. Le Robert Koch Institut, en charge du suivi de l'évolution de l'épidémie, a annoncé, le 24 avril, que des tests aléatoires à grande échelle seraient bientôt mise en place.

## AUTRICHE

### Quelle a été l'ampleur du confinement ?

Le gouvernement a mis en place le confinement général au cours du mois de mars. Les magasins, les restaurants, les hôtels, etc. ont été fermés. Seuls les commerces identifiés comme de première nécessité étaient autorisés à ouvrir. Se promener dans l'espace public était interdit sauf pour répondre à des besoins de base (faire ses courses de première nécessité, visites médicales, se promener avec des personnes de son foyer, sortir un animal de compagnie). De manière générale, en cas de contacts avec d'autres personnes dans l'espace public, une distance d'un mètre devait être respectée.

Dans les entreprises autres que celles expressément identifiées comme de première nécessité, le travail était autorisé si celui-ci ne pouvait être effectué à distance, et une distance d'au moins un mètre était maintenue entre les personnes sur le lieu de travail (ou le risque d'infection pouvait être minimisé d'une autre manière en prenant des mesures de protection appropriées).

Lorsque cela était possible et approprié, le travail devait être effectué de préférence en télétravail. Mais, comme le rappelle la Chambre de commerce autrichienne sur son site internet, les mesures prises dans le cadre du confinement (restrictions de sortie, etc.) ne prévoyaient ni ne rendaient nécessaires des fermetures d'usines, un arrêt de la production ou toute autre mesure similaire pour l'industrie autrichienne ou le secteur manufacturier.

### Le dispositif de chômage partiel est-il plus protecteur pour les salariés ?

Le 16 mars, a été mis en place en Autriche un nouveau régime de chômage partiel spécifique à l'épidémie de Coronavirus. Celui-ci est le résultat de discussions entre les partenaires sociaux. Ce dispositif est ouvert à toutes les entreprises rencontrant des difficultés économiques quelle que soit leur taille ou leur secteur d'activité. Il peut être demandé pour une durée de 3 mois renouvelable une fois. Avant le début du chômage partiel, les salariés doivent, à la demande de leur employeur, avoir utilisé leur solde de congés payés de l'année précédente. Si le chômage partiel est prolongé, les salariés doivent prendre au moins 3 semaines de congés. Dans le cadre du chômage partiel, la durée du travail doit être réduite d'au moins 10 % et peut être temporairement nulle.

Les salariés ayant un salaire brut mensuel inférieur à 1 700 € perçoivent 90 % de leur salaire net de la part de leur employeur. Ceux ayant un salaire mensuel brut compris entre 1 700 et 2 585 € perçoivent 85 % de leur salaire net et ceux gagnant plus de 2 685 € perçoivent 80 % de leur salaire net. L'indemnisation des heures perdues est remboursée par l'agence pour l'emploi à l'employeur. Aucune indemnisation n'est versée pour les rémunérations supérieures à 5 370 € bruts par mois.

**Le système autrichien de chômage partiel est donc relativement avantageux, voire pour certains salariés plus avantageux que le système français.**

## Comment va s'organiser le déconfinement ?

### Mesures générales

L'Autriche a amorcé un déconfinement progressif depuis le mois d'avril :

- depuis le 14 avril, les petits magasins de 400 mètres carrés maximum peuvent rouvrir, sous certaines conditions ;
- à partir du 1<sup>er</sup> mai, tous les magasins, centres commerciaux et coiffeurs devraient être autorisés à rouvrir, mais seulement en respectant des mesures de sécurité strictes telles que le port de masques et en accueillant un nombre limité de clients dans le magasin ;
- tous les autres secteurs, les hôtels et les restaurants ne devraient pas être autorisés à rouvrir avant la mi-mai. La décision devrait être prise fin avril ;
- les événements sportifs et culturels accueillant du public ne seront plus autorisés jusqu'à la fin du mois de juin. Les dispositions applicables pour cet été devraient être décidées fin avril ;
- concernant **l'école**, les cours seront assurés à distance jusqu'à la mi-mai et le baccalauréat aura lieu ce semestre selon des modalités définies par le ministre de l'Éducation ;
- l'enseignement dans les universités sera maintenu sous format numérique pendant toute la durée du semestre.

En revanche, les restrictions de déplacement demeurent jusqu'au 30 avril. Ainsi, il n'est toujours **possible** de sortir que pour un certain nombre de motifs limités tels que **travailler**, aller faire des courses, aller porter de l'aide à des personnes en ayant besoin ou encore pour prendre l'air. Le **travail doit toujours être effectué de manière prioritaire en télétravail** si cela est possible. **À défaut, une distance d'au moins un mètre doit être maintenue entre les personnes sur le lieu de travail** ou le risque d'infection doit pouvoir être minimisé d'une autre manière en prenant des mesures de protection appropriées.

Il est à noter que, depuis le 6 avril 2020, le **port d'un masque** est obligatoire dans les supermarchés et les drogueries. Depuis le 14 avril 2020, cette règle s'applique également à la circulation dans tous les magasins ainsi que dans l'espace public. Cette obligation **ne vaut toutefois pas en entreprise**. En effet, cette décision relève de l'employeur et des salariés en fonction de la situation de fait.

### Dans les entreprises

**Le gouvernement n'a pas édicté de règles particulières en matière de santé et sécurité au travail dans le cadre du déconfinement.**

[L'inspection du travail](#) a néanmoins publié un certain nombre d'indications pour aider les entreprises à faire face à l'épidémie sur son site internet :

- **Le rappel des gestes barrières et de distanciation sociale**
- **La mise en place de mesures de protection dans l'entreprise :**
  - dans le cas des entreprises travaillant en équipe, il est recommandé que les différentes équipes ne se croisent pas, y compris lors des changements. Il est également recommandé d'aérer régulièrement les lieux de travail ;



- des installations sanitaires pour se laver les mains avec de l'eau chaude, du savon, des essuie-mains jetables, des solutions désinfectantes et des produits de soin de la peau doivent être mises à disposition ;
  - les poignées de porte, les boutons d'ascenseur, les rampes d'escalier, les machines à café, qui sont manipulés par différentes personnes, sont nettoyés régulièrement. Il en est de même des sanitaires et des salles de pauses ;
  - l'organisation des temps de pause doit être réaménagée, comme par exemple la mise en place de différents services à la cantine afin de pouvoir garantir le respect de la distance minimale de sécurité entre les personnes ;
  - un échelonnement des prises de poste peut être mis en place pour permettre le respect des distances de sécurité dans les vestiaires.
- **La conception des postes de travail :**
- les postes de travail sont espacés et, si nécessaire, séparés en prévoyant des cloisons ;
  - le travail s'effectue par roulement sauf si un travail simultané est nécessaire ;
  - il est recommandé de mettre en place des procédures de travail qui peuvent être exécutées par un seul salarié à la fois ;
  - dans la mesure du possible, les outils et les équipements de travail doivent être utilisés par une seule et même personne. Lorsque cela n'est pas possible, un nettoyage régulier doit être prévu, en particulier avant le transfert de ceux-ci à d'autres personnes. Dans le cas contraire, des gants de protection appropriés doivent être utilisés lors de l'utilisation des outils, à condition que cela n'entraîne pas de risques supplémentaires (par exemple, être happé par des pièces en rotation) ;
  - L'utilisation de tout équipement de protection individuelle (EPI) et de tout vêtement de travail doit être exclusivement personnelle.

#### **Petit point sur la doctrine en matière de...**

**Masques :** la première règle demeure le maintien de la distanciation. Lorsque le respect de la distanciation n'est pas possible, il convient d'utiliser un masque couvrant la bouche et le nez. Pour les travaux réalisés dans des pièces étroites, il convient d'utiliser les masques FFP2.

**Prise de température :** il semblerait qu'il n'y ait aucune doctrine officielle sur ce point. La page du site de l'inspection du travail dédiée au Coronavirus n'en fait pas mention. Le site internet du ministère du Travail précise qu'en cas de doute sur l'Etat de santé d'un salarié, l'employeur peut le renvoyer chez lui mais dans ce cas il doit lui maintenir le salaire.

**Tests :** d'après le site internet du ministère de la Santé, toute personne présentant des signes d'infection respiratoire aiguë (avec ou sans fièvre) avec au moins l'un des symptômes suivants et pour laquelle il n'existe aucune autre cause plausible (toux, mal de gorge, essoufflement, perte du goût et de l'odorat) peut être testée. D'après le site internet du ministère de la Santé, au 24 avril, 212 686 tests avaient été pratiqués sur une population totale d'environ 8,6 millions d'habitants.

### Quel a été l'ampleur du confinement ?

Le gouvernement fédéral a déclaré le confinement le 18 mars, et ce jusqu'au 3 mai inclus. Cela entraîne les mesures suivantes :

#### **Les déplacements sont interdits sauf exception**

Les personnes sont obligées de rester chez elles. Il est interdit de se trouver sur la voie publique et dans les lieux publics, sauf en cas de nécessité et pour des raisons urgentes telles que l'exécution de déplacements professionnels, y compris les trajets domicile-travail. Il n'est pas obligatoire, mais conseillé, de fournir aux salariés qui doivent circuler dans le cadre de leur travail, un certificat prouvant qu'ils se déplacent de/vers leur travail. Les voyages non essentiels au départ de et vers la Belgique sont interdits. Des contrôles d'entrée et de sortie de la Belgique seront effectués.

#### **Les entreprises sont classées en trois catégories quant à leurs possibilités de fonctionnement**

- Entreprises obligatoirement fermées : il s'agit des commerces (à l'exception des magasins d'alimentation, des pharmacies, des librairies, des stations-services, des coiffeurs) ; la fermeture visant principalement les hôtels, cafés, restaurants.
- Entreprises non essentielles : il s'agit de toutes les entreprises non obligatoirement fermées et non explicitement reprises dans la liste des secteurs critiques ou des services essentiels. Le télétravail est obligatoire pour ces entreprises, pour tout le personnel dont la fonction s'y prête. Lorsque le télétravail n'est pas possible, les entreprises doivent prendre les mesures nécessaires pour assurer la distanciation sociale (1,5 mètre entre chaque personne et un EPI ne peut remplacer la distanciation sociale). Le respect des règles de distanciation est une obligation de résultat : les entreprises qui ne sont pas en mesure de recourir au télétravail ou à la distanciation sociale sont obligées de fermer.
- Entreprises essentielles : il s'agit des entreprises listées dans l'annexe de l'arrêté ministériel portant des mesures urgentes pour limiter la propagation du coronavirus Covid-19. Si une entreprise effectue des tâches/activités nécessaires pour un service essentiel ou dans un secteur crucial, celle-ci est également considérée comme essentielle. Elles doivent, si possible et au maximum, appliquer les mêmes règles de sécurité en ce qui concerne le télétravail et la distanciation sociale. Elles doivent prévoir une protection maximale pour les salariés qui peut prendre les formes suivantes : prévoir les EPI nécessaires ; limiter au strict minimum le nombre de personnes incapables de maintenir la distance nécessaire ; limiter au minimum le temps pendant lequel la distance de 1,5 m ne peut être respectée, le cas échéant ; accorder une attention accrue aux mesures d'hygiène. Toutefois, si cela n'est pas possible, ces entreprises ne doivent pas fermer : le respect des règles de distanciation sociale est une obligation de moyens.

### Le dispositif du chômage partiel est-il plus protecteur pour les salariés ?

Depuis le 13 mars 2020 et jusqu'au 31 mai 2020, une application souple de la notion de force majeure est acceptée et toutes les situations de chômage partiel (on parle de chômage temporaire en Belgique) liées au Coronavirus sont considérées comme du chômage temporaire pour des raisons de force majeure, même si, par exemple, il est encore possible de travailler certains jours.

En cas de force majeure, il n'est pas requis que l'entreprise soit totalement fermée. En pratique, cela signifie que certains salariés peuvent être mis en chômage temporaire et d'autres non. Les salariés peuvent aussi alterner jours de chômage et jours de travail. En revanche, le chômage doit toujours concerner une journée complète de travail. Être en chômage temporaire le matin et travailler l'après-midi (ou l'inverse) n'est donc pas possible.

En cas de chômage temporaire, les salariés perçoivent, en principe, un montant égal à 65 % de leur rémunération moyenne plafonnée (plafonnée à 2 754,76 € par mois). Jusqu'au 30 juin 2020, le montant de l'allocation de chômage temporaire est porté à **70 % de la rémunération moyenne plafonnée, indemnisation similaire à celle applicable en France.**

Enfin, les salariés mis en chômage temporaire pour force majeure (motif « coronavirus ») reçoivent, en plus de l'allocation de chômage, **un supplément de 5,63 € par jour** à la charge de l'ONEM. Les salariés mis en chômage temporaire pour manque de travail résultant de causes économiques ont également droit à un supplément à la charge de l'employeur (ou du Fonds de sécurité d'existence) en plus de leur allocation de chômage pour chaque jour de chômage. Ces suppléments sont prévus par voie conventionnelle. Le gouvernement part du principe que toutes les prestations ainsi que le supplément de 5,63 € seront versés en avril. Pour ceux pour qui cela ne sera pas possible, une avance de 1 450 € sera versée.

En complément des indemnités légales mentionnées ci-dessus, certaines branches d'industrie ont prévu des compléments conventionnels comme c'est le cas dans la métallurgie. Fin mars, les partenaires sociaux ont en effet conclu une nouvelle convention collective prévoyant une indemnisation complémentaire pour les employés en chômage temporaire « Coronavirus ». Comme pour les ouvriers, cette indemnité est fixée à 12,07 € par jour (maximum six jours par semaine). Elle est payée directement par l'employeur. Le Fonds Social des employés remboursera la moitié de cette allocation à l'employeur. En ce qui concerne les ouvriers, le paiement de l'indemnité complémentaire est effectué par l'intermédiaire des caisses de paiement des organisations syndicales et de la Caisse auxiliaire de paiement des allocations de chômage (CAPAC). Cette convention collective est applicable du 1<sup>er</sup> mars au 30 juin 2020.

### **Comment va s'organiser le déconfinement ?**

Le Conseil National de Sécurité s'est réuni le vendredi 24 avril 2020 pour définir la stratégie de déconfinement de la Belgique. Il a été décidé du maintien des mesures strictes au moins jusqu'au 3 mai inclus. Ensuite, si les conditions le permettent, la Belgique pourrait entamer son processus de déconfinement qui s'articule autour de trois phases :

#### **Phase 1-a estimée au 4 mai 2020**

- **Industries et Services B2B (services aux entreprises) :** le télétravail reste la norme. Il sera permis de pallier l'impossibilité de respecter les distances de sécurité dans une entreprise par le biais du respect d'une série de recommandations sanitaires, dont le port du masque. En ce qui concerne l'organisation du travail, le Groupe des Dix a adopté un guide général de bonnes pratiques (cf. infra) qui servira de base à des accords sectoriels ou en entreprise à conclure. Il sera ainsi une référence pour un redémarrage économique progressif dans des conditions saines et sûres pour toutes et tous.

- **Commerces et Hôtellerie-restauration** : les règles ne changent pas, à l'exception des magasins de tissus et les merceries qui pourront rouvrir, au vu du rôle important qu'ils joueront par rapport à la confection des masques.
- **Secteur de la santé** : des groupes de travail étudient comment répondre à la fois à l'impératif de continuer à offrir les meilleurs soins aux personnes infectées par le Covid-19 tout en élargissant graduellement et de façon sécurisée l'accès aux soins de santé généraux et spécialisés. L'objectif est que, le plus rapidement possible, chacun puisse avoir accès aux soins de santé de manière à nouveau « normale » tout en évitant de saturer les infrastructures médicales nécessaires à la prise en charge des malades du virus.
- **Vie quotidienne** : l'activité physique en extérieur sera permise avec deux personnes maximum, en plus de celles qui vivent sous le même toit, à condition de toujours respecter les distances de sécurité. Il sera également permis de pratiquer d'autres activités sportives à l'air libre et sans contact. Lorsqu'elles seront réalisées au sein d'une infrastructure, l'accès aux vestiaires et aux douches communes ainsi qu'aux cafétérias restera interdit. Par ailleurs, au sein de l'espace public il sera fortement recommandé de se couvrir la bouche et le nez. Pour les usagers de 12 ans et plus cette pratique sera obligatoire dans les transports en commun. Cela pourra se faire par l'intermédiaire d'un masque dit « de confort » ou d'une autre protection alternative (écharpe, bandana). Le gouvernement fédéral et les entités fédérées travaillent ensemble afin de procurer gratuitement à chaque citoyen au moins une protection en tissu normé. Les autorités souhaitent également distribuer deux « filtres » à chaque citoyen afin que ceux qui le souhaitent puissent les intégrer dans les masques déjà acquis ou confectionnés. Les masques chirurgicaux et FFP2 restent, quant à eux, réservés aux professionnels de soins de santé, des maisons de repos, des collectivités ainsi que des services de sécurité.

#### Phase 1-b estimée au 11 mai 2020

- **Commerces** : cette phase permettra de rouvrir tous les commerces, en même temps, sans discrimination de taille et de secteur, laissant ainsi à chacun les mêmes chances de réussite. Cette réouverture s'envisagera impérativement sous conditions. Celles-ci seront définies en concertation avec les secteurs et les partenaires sociaux. Elles seront de trois natures :
  - l'organisation du travail ;
  - l'accueil des clients ;
  - la limitation de l'accès aux commerces pour éviter les effets de foule. Ne sont pas concernées les professions impliquant des contacts physiques.

#### Phase 2 estimée au 18 mai 2020

- **Commerces** : il sera examiné si et sous quelles conditions les professions impliquant des contacts physiques (comme les coiffeurs) peuvent reprendre leurs activités.
- **Secteur de la culture** : l'ouverture des musées pourra être envisagée, sous conditions également.
- **Secteur sportif** : pour les sports d'équipe, l'entraînement physique en plein air sera permis au sein d'un club reconnu uniquement, et moyennant le respect de certaines consignes.
- **Education** : la reprise des cours sera très progressive, avec une réouverture à partir du 18 mai. Elle ne concernera pas tous les élèves. Chaque Communauté aura la charge d'élaborer, en concertation avec le secteur, la mise en œuvre de cette décision.

### Phase 3 estimée au plus tôt le 8 juin 2020

Plusieurs points devront être examinés quant aux modalités de réouverture éventuelle et progressive des restaurants, puis des cafés et des bars ; des différentes activités estivales (voyages à l'étranger, colonies de vacances, etc.). Les événements de masse de type « festivals » ne seront pas autorisés avant le 31 août.

\*\*\*\*\*

Concernant les **entreprises**, le 22 avril, les partenaires sociaux se sont mis d'accord sur le [cadre](#) qui régira la relance de l'activité des secteurs non essentiels à la sortie du confinement. Il a été élaboré par le Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail et le ministère de l'emploi. Ce guide définit des bonnes pratiques à adopter pour garantir des lieux de travail sûrs et contient des mesures de prévention concrètes concernant les consignes de sécurité, de santé et d'hygiène. Il doit servir de base de travail aux commissions paritaires sectorielles (où se négocient les accords de branche) pour qu'elles élaborent leur propre protocole adapté à leur spécificité.

Ce guide préconise des mesures d'hygiène et sécurité générale, mais également des règles applicables à chaque étape de la journée de travail du salarié (pendant le trajet domicile-travail, à l'arrivée au travail, pendant l'utilisation des vestiaires et des sanitaires, au poste de travail, à la cantine, etc.). Il envisage également le cas des personnes extérieures se rendant dans l'entreprise, du travail à domicile ou encore celui des salariés en déplacement ou travaillant hors site. Il donne, par ailleurs, des exemples concrets de respect des règles de distanciation sociale à l'aide de plan.

#### Petit point sur la doctrine en matière de...

**Masques** : il n'y a pas d'obligation de porter un masque et les équipements de protection collective ont la priorité sur les équipements de protection individuelle. Dans les situations où la distance de sécurité d'1,5 mètre ne peut être respectée, et après épuisement des mesures d'organisation et des équipements de protection collective, le port des masques buccaux peut certainement être une mesure complémentaire en association avec d'autres mesures de prévention et dans le respect de la hiérarchie de la prévention.

**Prise de température** : les entreprises ont le droit de prendre la température de leurs salariés, de préférence en consultation avec les représentants des salariés. L'utilisation d'un thermomètre sans contact ne peut se faire qu'après avoir consulté le médecin du travail. Après consultation du médecin du travail, le thermomètre doit être réglé de manière à ce qu'il affiche le résultat suivant (au lieu de la température même) : VERT / ROUGE ou OK / PAS OK. Si, sur la base du résultat, des examens complémentaires s'avèrent nécessaires, le médecin du travail devra être consulté afin qu'il puisse procéder à ces examens. Le salarié pourra également être renvoyé chez lui afin de consulter son médecin. Si, suite à la visite du médecin, le salarié est placé en quarantaine à titre préventif il pourra travailler à temps partiel. S'il est reconnu positif au Covid-19, il aura droit au congé de maladie payé. Les certificats médicaux seront modifiés afin d'établir clairement cette distinction (« maladie préventive » vs. « maladie réelle »). Concernant la protection des données, il convient de préciser au salarié concerné que toutes les informations seront traitées de manière confidentielle et anonyme. La température relevée ne doit pas être conservée.

**Tests** : les tests ont été effectués jusqu'à présent avec des tests PCR. La Belgique ne teste pas toute la population, car il n'y a pas assez de tests. Seules les personnes qui présentent des symptômes et qui sont envoyées par leur médecin pour subir un test, sont testées dans des centres spéciaux. Néanmoins, pour assurer le déconfinement dans les meilleures conditions possibles, le testing et le tracing joueront un rôle prépondérant. En ce qui concerne le dépistage, l'objectif est de pouvoir offrir un test de laboratoire à toutes les personnes qui en ont besoin (celles qui présentent des symptômes, qui ont été fortement exposées au virus de par leur profession ou après un contact avec une personne infectée). La capacité des laboratoires atteindra 25 000 tests PCR par jour à compter du 4 mai, et cette capacité pourra aller jusqu'à 45 000.

Les salariés ne sont pas tenus de répondre aux questions concernant le résultat d'un test.

### Quel a été l'ampleur du confinement ?

#### Dispositions générales

Le gouvernement danois a ordonné la fermeture des lieux publics (bars, discothèques, centres commerciaux, etc.) à partir du 18 mars et au moins jusqu'au 10 mai et les événements réunissant plus de 10 participants ont été interdits. Le contrôle aux frontières a été réinstauré et seuls les ressortissants étrangers ayant un "motif crédible" sont autorisés à entrer au Danemark jusqu'au 10 mai. Les établissements d'enseignement secondaire, d'enseignement supérieur, les églises, cinémas, bibliothèques, etc. sont fermés jusqu'au 11 mai 2020. Les grands rassemblements sont interdits jusqu'au mois d'août.

Concernant les gestes barrières, le port du masque n'est pas obligatoire et une distanciation sociale d'un à deux mètres doit être maintenue.

#### Sur le lieu de travail

Le gouvernement a demandé aux employeurs de recourir au télétravail dans la mesure du possible. Dans tous les cas, que les salariés travaillent à domicile ou sur leur lieu habituel de travail (s'ils ne peuvent pas faire autrement), l'employeur doit s'assurer de suivre les directives de l'Autorité de santé et d'en informer les salariés.

À noter que malgré la fermeture de toutes les écoles et des établissements de garde d'enfants, les salariés restent obligés d'accomplir leurs tâches professionnelles à la demande de l'employeur, même s'ils n'ont pas pu prendre de dispositions pour la garde de leurs enfants. Dans la pratique, au Danemark, les employeurs prennent souvent des dispositions pour aider leurs salariés à concilier vie familiale et vie professionnelle (télétravail, congés payés, etc.).

### Le dispositif de chômage partiel est-il plus protecteur pour les salariés ?

Le gouvernement et les partenaires sociaux ont conclu un accord tripartite le 15 mars 2020 mettant en place un régime d'indemnisation temporaire des salariés risquant d'être licenciés en raison de la situation exceptionnelle engendrée par le Covid-19. Cet accord a fait l'objet de modifications le 30 mars 2020 et le 18 avril 2020 afin de soutenir davantage les entreprises. L'accord veille à ce que les entreprises qui subissent une baisse de commandes et de leur clientèle en raison du Covid-19 et qui ne sont donc pas en mesure de fournir du travail à leurs salariés puissent recevoir un remboursement partiel des coûts salariaux encourus pendant quatre mois, à savoir du 9 mars au 8 juillet 2020.

Les entreprises doivent, quant à elles, s'engager à ne pas mettre en œuvre des procédures de licenciement économique pendant cette période. Cet accord s'applique à toutes les entreprises privées qui peuvent démontrer qu'elles sont durement touchées financièrement par l'épidémie et qui devraient, pour cette raison, licencier économiquement au moins 30 % de leur personnel ou plus de 50 salariés. Dans ce cas, l'entreprise peut percevoir une compensation salariale de l'État correspondant à 75 % des salaires des salariés concernés, plafonnée à 30 000 DKK (environ 4 022 €) par salarié et par mois si elles ne licencient pas. Pour les salariés payés à l'heure, la compensation salariale de l'État s'élève à 90 %, plafonnée à 30 000 DKK par salarié et par mois. Les salariés pour

lesquels l'entreprise demande une compensation salariale doivent utiliser leurs congés payés pour un total de cinq jours durant la période de compensation. S'ils n'ont pas cinq jours de congés payés, ils devront prendre un congé sans solde.

## **Comment va s'organiser le déconfinement ?**

### **Mesures générales**

La première phase de déconfinement sera prudente, progressive et contrôlée et la population devra continuer à respecter les recommandations générales sur les gestes barrières. Le gouvernement veillera également à ce que le nombre de personnes hospitalisées reste stable pour ne pas mettre en péril la capacité des soins de santé.

Le taux d'infection étant en baisse et la courbe épidémique en phase d'aplatissement, le gouvernement, avec l'ensemble des partis politiques du pays, a décidé, le 6 avril, des mesures suivantes pour le déconfinement :

- Réouverture des crèches et des écoles primaires le 15 avril ; puis des collèges, lycées et universités le 11 mai. Enfants et adultes devront passer autant de temps que possible à l'extérieur tout en respectant la distanciation sociale et, au moindre symptôme, les enfants devront être confinés à la maison. L'autorité danoise de la santé a publié trois guides (pour chaque niveau d'éducation) pour limiter la propagation du virus.
- Réouverture des tribunaux à partir du 27 avril 2020.

### **Mesures dans les entreprises**

Le 17 avril 2020, le Parlement danois a négocié un accord sur la poursuite de l'ouverture de la société danoise. Cet accord prévoit notamment la réouverture à partir du 20 avril 2020 des professions libérales où le contact avec les clients ne peut pas être évité. À titre d'exemple, cela concernera les coiffeurs, les salons de tatouage, les masseurs et autres. Les conditions pratiques dans lesquelles ces entreprises peuvent ouvrir (par exemple, la distanciation sociale) n'ont pas encore fait l'objet d'un accord entre les autorités et les différents secteurs, organisations et syndicats.

Les entreprises concernées peuvent trouver l'ouverture inopportune. Dans ce cas, les entreprises précédemment visées par l'interdiction d'ouverture peuvent choisir de rester fermées, et continuer à recevoir les aides qu'elles perçoivent dans le cadre de la crise.

Les autorités engageront un dialogue avec les partenaires sociaux concernés sur le processus permettant aux salariés ayant travaillé à domicile de retourner sur leur lieu de travail s'ils peuvent effectuer leur travail en toute sécurité. Les entreprises doivent continuer à mettre l'accent sur la flexibilité en maintenant la possibilité de travailler à domicile, le recours aux réunions en ligne, l'échelonnement des horaires de travail, etc.

Du 20 au 26 avril 2020, les parties reprendront les négociations pour la deuxième phase et les phases suivantes de la réouverture de la société danoise afin de convenir d'un plan global pour trouver une issue à la crise du Covid-19. L'objectif est de clarifier quand de nouvelles restrictions pourront être levées et dans quelles conditions. Des évaluations doivent être faites sur les perspectives sanitaires et économiques de toutes les initiatives.



### Petit point sur la doctrine en matière de...

**Masques** : aucune obligation générale de porter un masque (en lien avec le Covid-19) pour travailler dans une entreprise industrielle (en dehors des règles générales de santé et sécurité au travail).

**Prise de température** : sur la base d'un accord interprofessionnel, et partant du principe qu'une mesure de la température ne documente pas ou n'exclut pas qu'un salarié est ou puisse être infecté par le Covid-19, le patronat industriel danois déconseille la prise de température. Néanmoins, en cas de motifs propres à l'entreprise, la prise de température sera exceptionnellement possible à condition de conclure un accord avec les salariés concernés. Au lieu d'introduire des mesures de température, l'entreprise devrait encourager les salariés à la contacter par téléphone s'ils ont de la fièvre ou se sentent malades. Ensuite, l'entreprise décidera si le salarié doit rester à son domicile. Par ailleurs, en cas de prise de la température des salariés et conformément aux principes généraux de la protection des données, seules les informations nécessaires doivent être traitées et elles ne doivent l'être que pendant le temps nécessaire. L'entreprise devra remplir son obligation de divulgation aux salariés afin qu'ils sachent quelles informations sont traitées à leur sujet. Dans tous les cas, si un salarié est malade, l'employeur peut lui demander de rentrer à son domicile. Dans ce cas, il sera mis en congé de maladie.

**Tests** : le Danemark dispose d'une grande capacité de tests PCR et a comme objectif de casser la chaîne d'infection avec la détection précoce des personnes infectées. Actuellement, le pays teste les personnes présentant des symptômes respiratoires et le personnel soignant présentant des symptômes. Il va prochainement commencer à réaliser des tests aux :

- résidents asymptomatiques et le personnel en première ligne dans les institutions où ont été constatés des cas de Covid-19 parmi le personnel et/ou les résidents ;
- patients qui doivent être hospitalisés pendant plus de 24 heures, quelle que soit la raison leur hospitalisation ;
- patients qui, quelle qu'en soit la cause, sont sur le point de subir des procédures ou des examens spéciaux dans un cabinet médical, chez le dentiste ou lors un séjour ambulatoire à l'hôpital.

Par ailleurs, des systèmes de surveillance ont été mis en place pour estimer l'étendue de la propagation de l'infection dans la population - y compris ce que l'on appelle les "tests sentinelles", où plusieurs médecins généralistes dans tout le pays sont choisis pour tester chaque semaine quelques patients présentant des symptômes respiratoires légers ainsi que quelques patients ne présentant pas de symptômes respiratoires. Cette méthode est reconnue et est couramment utilisée pour la surveillance de la grippe au Danemark.

A noter qu'en principe, un employeur n'a pas le droit de demander qu'un salarié fasse l'objet d'un test. Néanmoins, cela sera possible lorsqu'il peut y avoir un risque d'infection majeur associé au salarié (par exemple salariés au sein d'un établissement médical, etc.).

### Quel a été l'ampleur du confinement ?

#### Dispositions générales

Le 14 mars 2020, le gouvernement espagnol a officiellement déclaré l'« état d'alerte » pour une période de quinze jours. Celle-ci a été prolongée jusqu'au 11 mai 2020. Cela implique **la fermeture des écoles, collèges et universités, centres commerciaux, à l'exception de ceux dédiés à la vente de produits de consommation courante (alimentation, pharmacie, première nécessité), des bars, restaurants et autres établissements de restauration, des établissements culturels, musées et bibliothèques, des installations sportives, clubs de sport, etc.** Les pharmacies, opticiens et commerces de produits orthopédiques restent ouverts.

Tous les déplacements sont interdits sauf pour effectuer des achats essentiels, se rendre sur son lieu de travail, apporter soin et assistance aux personnes mineures, âgées, dépendantes, handicapées ou particulièrement vulnérables, accéder aux services bancaires et d'assurance et pour cas de force majeure. Lors de ces déplacements, le port du masque est recommandé mais pas obligatoire.

De plus, le ministère de l'Intérieur a fermé les frontières sauf aux citoyens espagnols, aux personnes résidant en Espagne, aux travailleurs frontaliers et aux personnes qui peuvent prouver un cas de force majeure ou une situation de nécessité.

#### Sur le lieu de travail

Les entreprises qui ne fournissent pas de services essentiels devaient rester fermées du 30 mars 2020 au 9 avril 2020, ce qui a entraîné la fermeture d'une partie de l'industrie. **La réouverture est néanmoins possible depuis le 10 avril.**

Toute entreprise qui poursuit son activité pendant le confinement doit s'assurer de garantir la santé et la sécurité de ses salariés. À cet effet, elle peut notamment prendre les mesures suivantes :

- organiser le travail de manière à réduire le nombre de salariés exposés et établir des règles pour limiter les contacts ;
- fournir des informations sur les mesures d'hygiène, telles que le lavage fréquent des mains, l'interdiction de partager des objets, la ventilation et le nettoyage des surfaces et des objets ;
- mettre des produits d'entretien à la disposition des salariés et adopter des protocoles de nettoyage.

Par ailleurs, elle doit mettre en place le télétravail si cela est raisonnable, techniquement possible et n'exige pas un effort disproportionné pour maintenir l'activité et éviter que les salariés subissent une baisse de salaire. L'employeur ne peut pas obliger les salariés à travailler à distance lorsqu'il n'y a pas de risque imminent et grave d'infection par le Covid-19. Si une décision de télétravail est mise en œuvre, elle doit être temporaire et cesser lorsque les circonstances extraordinaires disparaissent.

## Le dispositif de chômage partiel est-il plus avantageux pour les salariés ?

Si l'entreprise décide de suspendre les contrats de travail de ses salariés pour un cas de force majeure, d'alerte sanitaire officielle, ou pour des raisons économiques, techniques, productives ou organisationnelles dues à l'épidémie de Covid-19, elle ne sera pas tenue de verser aux salariés leur rémunération, à condition de respecter la procédure de chômage partiel. Pour compenser la perte de revenus, les salariés percevront l'allocation de chômage, sans conditions. Elle est plafonnée à 1 098,09 € (1 254 € pour les personnes ayant un enfant et 1 411,83 € pour deux enfants). Par ailleurs, les entreprises de moins de 50 salariés qui ont eu recours au chômage partiel sont exemptées de cotisations sociales patronales. Les entreprises de 50 salariés ou plus devront, quant à elles, payer 25 % de ces cotisations.

Dans le cadre de ce dispositif, les entreprises sont tenues au maintien du niveau d'emploi pendant les six mois suivant le redémarrage de l'activité normale. Si l'entreprise décide de mettre en place le chômage partiel de sa propre initiative en ne respectant pas la procédure légale, l'absence des salariés au travail doit être assimilée à des périodes de congés payés. Les entreprises qui effectuent une demande de chômage partiel sur la base de faux motifs seront sanctionnées et devront restituer les allocations versées aux salariés pendant la période d'application de la mesure.

Le gouvernement a précisé la définition des cas de force majeure. Il s'agit de l'impossibilité d'exercer une activité suite aux mesures adoptées par le gouvernement, du manque de fournitures qui entrave sérieusement le développement de l'activité de l'entreprise et de la contamination ou la mise en quarantaine de l'un des salariés.

Si l'entreprise ne peut justifier la prise de ces mesures sur la base d'un cas de force majeure, elle devra le faire sur la base de causes économiques, techniques, organisationnelles ou productives. Bien que la durée de cette procédure ait été réduite, elle reste plus longue que celle applicable en cas de force majeure. Ainsi, elle pourra durer jusqu'à deux semaines et nécessitera une phase de consultation préalable avec les représentants du personnel. En cas d'absence de représentants du personnel, l'employeur devra consulter les syndicats les plus représentatifs du secteur dans lequel l'entreprise opère.

## Comment va s'organiser le déconfinement ?

### Mesures générales

L'Espagne envisage un déconfinement progressif à partir du 11 mai 2020. Si le moindre risque de nouvelle vague de contamination apparaît, le confinement sera immédiatement remis en place.

### Mesures dans les entreprises

**Depuis le 14 avril 2020, les salariés des secteurs de l'industrie et de la construction sont autorisés à reprendre leur activité.**

Afin de limiter la propagation du virus durant la phase de déconfinement, le gouvernement espagnol a publié, le 11 avril, un guide à l'intention des salariés et des entreprises. Il vise les salariés des secteurs de l'industrie, de la construction, et des secteurs où le travail à distance n'est pas possible.

Il comprend près d'une cinquantaine de recommandations. Les principales recommandations sont les suivantes :

- **Avant de se rendre au travail :**
  - Ne pas se présenter au travail en cas de symptômes (toux, fièvre, difficulté à respirer, etc.) qui pourraient être associés au Covid-19 ;
  - Ne pas se présenter au travail en cas de contact étroit avec une personne atteinte du Covid-19, même en l'absence de symptômes, pendant au moins 14 jours ;
  - Ne pas se présenter au travail en cas de vulnérabilité en raison de l'âge, d'une grossesse ou de problèmes médicaux.
  
- **Déplacement vers le lieu de travail :**
  - Dans la mesure du possible, préférer un moyen de transport qui assure le mieux une distanciation sociale d'environ 2 mètres (transport privé tel que le vélo, la marche) ;
  - En cas de déplacement via une voiture, celle-ci doit être propre et ne pas avoir plus d'une personne dans chaque rangée de sièges ;
  - En cas de déplacement en transport public, une distanciation sociale doit être maintenue. Il est conseillé de porter un masque.
  
- **Sur le lieu de travail :**
  - Le processus de travail doit être planifié de manière à ce que les salariés puissent maintenir une distance d'environ 2 mètres entre eux. À défaut, une organisation flexible du travail doit être prévue (télétravail, redistribution des tâches, etc.) ;
  - L'entrée sur le lieu de travail doit être aménagée de manière échelonnée afin d'éviter l'encombrement des transports publics et de l'entrée du lieu de travail ;
  - Dans les entreprises ou établissements ouverts au public, des mesures doivent être mises en œuvre pour réduire au minimum le contact entre les salariés et les clients ou le public ;
  - Il est recommandé d'éviter les déplacements professionnels non essentiels qui peuvent être remplacés par un appel téléphonique ou une vidéoconférence ;
  - Il n'est pas indispensable de porter un masque pendant la journée de travail si le type de travail ne l'exige pas et si les mesures de distanciations sociales sont respectées.
  
- **Mesures organisationnelles :**
  - Informer le personnel de manière fiable, actualisée et régulière des recommandations de santé qu'il doit respecter ;
  - Fournir au personnel les produits d'hygiène nécessaires pour qu'il puisse suivre les recommandations sanitaires ;
  - Assurer un approvisionnement suffisant en produits d'entretien ;
  - Disposer d'une quantité suffisante de matériels de protection, notamment de gants et de masques, pour le personnel lorsque le service de prévention des risques professionnels l'indique et pour les personnes les plus exposées (médecins et infirmières d'entreprise, personnel de nettoyage, personnel en contact avec le public) ;
  - Mettre en place un plan d'urgence, en identifiant le risque d'exposition au virus des différentes activités menées dans l'entreprise, en adoptant des mesures de protection dans chaque cas. Pour l'élaboration de ce plan, les délégués à la prévention ou les représentants du personnel doivent être consultés ;
  - Établir un protocole dans le cas où un salarié manifeste des symptômes du Covid-19 sur son lieu de travail afin de le protéger ainsi que le reste du personnel.

- **Mesures d'hygiène sur le lieu de travail :**
  - La ventilation doit être effectuée régulièrement dans les installations et au moins une fois par jour pendant cinq minutes ;
  - Renforcer le nettoyage des filtres à air et augmenter le niveau de ventilation des systèmes de conditionnement d'air pour renouveler l'air plus régulièrement ;
  - Renforcer le nettoyage dans toutes les pièces, en mettant l'accent sur les surfaces, notamment celles qui sont le plus fréquemment touchées comme les fenêtres ou les poignées de porte, ainsi que sur tous les appareils qui sont couramment utilisés par les salariés ;
  - Assurer une protection adéquate du personnel de nettoyage. Toutes les tâches de nettoyage doivent être effectuées avec un masque et des gants à usage unique.
  
- **Gestion des déchets sur le lieu de travail :**
  - La gestion des déchets ordinaires continuera à être effectuée de la manière habituelle, en respectant les protocoles de séparation des déchets ;
  - Si un salarié présente des symptômes pendant son travail, le récipient dans lequel il a placé les tissus ou autres produits utilisés doivent être placés dans un sac poubelle qui devra également être placé dans un second sac poubelle hermétique.

#### **Petit point sur la doctrine en matière de...**

**Masques :** Il n'est pas indispensable de porter un masque pendant la journée de travail si le type de travail ne l'exige pas (personnel de santé, au contact avec le public etc.) et si les mesures de distanciations sociales sont respectées. Il incombe donc à l'employeur de déterminer le risque d'exposition au virus et les mesures de protection à adopter.

**Prise de température :** la prise de température par l'employeur est autorisée en Espagne. Néanmoins, le traitement des données de santé ainsi obtenues doit respecter les règles de protection des données . Par conséquent, et entre autres obligations, il doit obéir à la finalité spécifique de contenir la propagation du Covid- 19, se limiter à cette finalité et ne s'étendre à aucune autre fin. De plus, les données de doivent pas être conservées plus longtemps que nécessaire pour la finalité pour laquelle elles sont collectées.

Par ailleurs, un [guide d'action en matière de prévention face au Covid-19](#) a été conclu le 16 avril 2020 par les partenaires sociaux de la métallurgie. Le guide précise qu'avant d'entrer sur le lieu de travail, et à la sortie de celui-ci, il est recommandé de soumettre le personnel à un contrôle de la température. La prise de la température doit être effectuée en respectant les distances de sécurité, en garantissant la rigueur technique de l'instrument de mesure et sans enregistrer les données (conformément au RGPD). Si la température est supérieure à 37,5°, l'accès au lieu de travail ne sera pas autorisé. Les salariés concernés seront temporairement isolés et équipés de masques, et devront suivre les instructions du service de prévention. Il en sera de même à la sortie de l'entreprise. Le refus d'accès à l'entreprise devra être enregistré par cette dernière et communiqué au salarié.

Les périodes d'isolement ou d'infection des salariés causées par le Covid-19 seront considérées comme une situation assimilée à un accident du travail aux fins de la prestation d'incapacité temporaire du système de sécurité sociale.

**Tests** : la stratégie nationale repose sur trois piliers.

1° Effectuer autant de tests que possible pour toutes les personnes présentant des symptômes et de ce fait augmenter la capacité de diagnostic. Le ministre de la Santé a déclaré son intention de procéder à des tests aléatoires de masse sur la population afin de mesurer le niveau d'immunité, bien que, pour l'instant, les conditions ou la date n'aient pas encore été fixées ;

2° Placer l'élément clé de la stratégie de diagnostic autour des tests PCR : le nombre de tests PCR est passé de 20 000 par jour à la fin du mois de mars 2020 à entre 40 000 et 47 000 par jour au début du mois d'avril 2020. Au 13 avril 2020, 930 20 000 tests PCR avaient été réalisés ;

3° Compléter les tests PCR par des tests rapides pour atteindre un plus grand nombre de personnes diagnostiquées. Il s'agit de tests détectant les anticorps à partir d'une simple goutte de sang en quelques minutes. Ils seront réalisés chez des patients symptomatiques, modérés ou sévères en milieu hospitalier, ou légers en milieu extra-hospitalier, principalement dans des maisons de repos et des centres socio-sanitaires. Lorsqu'un test PCR se révèle négatif un test rapide doit être réalisé. Le ministère de la Santé espagnol en a commandé 5 millions .Leur distribution aux communautés autonomes d'Espagne a débuté le 5 avril 2020 et s'est faite sur plusieurs jours.

## ITALIE

### Quel a été l'ampleur du confinement ?

#### Dispositions générales

Alors que seul le Nord du pays était placé en « zone rouge » depuis fin janvier, le 9 mars 2020, l'Italie tout entière est devenue une zone protégée. Cette mesure devait prendre fin le 3 avril 2020, mais elle a finalement été prolongée jusqu'au 3 mai 2020. Cela implique :

- la fermeture des établissements scolaires et universités ;
- la fermeture des musées et lieux de culture ;
- la suspension des concours ;
- la fermeture des salles de sport et piscines ;
- la fermeture des bars, pubs, restaurants, glaciers, pâtisseries, ainsi que des services à la personne ;
- la suspension des activités commerciales au détail – à l'exception des services de vente de denrées alimentaires, kiosques à journaux, bureaux de tabac, pharmacies et parapharmacies.

Par ailleurs, il est uniquement possible de se déplacer pour « des déplacements motivés par des besoins professionnels avérés ou des situations de nécessité ou des déplacements pour des raisons de santé ». En cas de déplacement, les personnes doivent avoir une attestation justifiant de son motif.

#### Sur le lieu de travail

Suite à un décret du 11 mars 2020, toutes les entreprises doivent suspendre leur activité commerciale et de production lorsqu'il n'est pas possible de travailler à domicile, à l'exception de celles qui exercent une activité essentielle (pharmacies, magasins d'alimentation, services postaux, financiers et d'assurance et transports), ce qui, à l'origine, excluait quasiment l'ensemble de l'industrie. **Néanmoins, par un décret modificatif du 22 mars 2020, plusieurs secteurs d'activité ont pu rouvrir, notamment dans l'industrie** (extraction de pétrole brut et de gaz naturel, fabrication de moteurs, générateurs et transformateurs électriques pour la distribution et le contrôle de l'électricité, industrie aéronautique, etc.).

Toutefois, ces entreprises « essentielles » doivent respecter une distanciation sociale d'un mètre ou mettre en place des protocoles de sécurité et des moyens de protection individuelle adaptés.

Par ailleurs, afin d'apaiser les tensions sociales dans certains secteurs de l'économie, et notamment dans l'industrie, les partenaires sociaux interprofessionnels ont signé, le 14 mars, un « protocole réglementant les mesures de lutte contre la propagation du virus Covid-19 sur le lieu de travail » .

Cet accord fournit des orientations opérationnelles visant à accroître l'efficacité des mesures de précaution prises pour lutter contre l'épidémie de Covid-19 sur les lieux de travail. Il concerne tant les dispositions à prendre en mesure de santé et sécurité (entrée dans l'entreprise, hygiène personnelle, nettoyage de l'entreprise, utilisation des PEI etc.) que des dispositions organisationnelles.

Ainsi, l'employeur est incité à privilégier une organisation du travail visant à éviter au maximum les déplacements. À cet effet, il est recommandé l'utilisation maximale par les entreprises d'un mode de travail agile (« smart-working ») pour les activités pouvant être réalisées à domicile ou à distance (télétravail, vidéoconférence, etc. Par ailleurs, les entreprises peuvent, en se référant aux dispositions des conventions collectives de travail nationales et en favorisant les accords avec les représentants syndicaux d'entreprise :

- ordonner la fermeture de tous les services autres que la production ou, en tout cas, de ceux dont le fonctionnement est possible grâce à l'utilisation du travail « agile », ou en tout cas à distance ;
- effectuer un remaniement des niveaux de production ;
- assurer un plan de roulement pour les salariés dédiés à la production dans le but de réduire au maximum les contacts et de créer des groupes autonomes, distincts et reconnaissables ;
- utiliser le travail « agile » pour toutes les activités qui peuvent être effectuées à domicile ou à distance dans le cas où des amortisseurs sociaux sont utilisés, également à titre exceptionnel ;
- utiliser en priorité les amortisseurs sociaux disponibles prévus par convention collective (banque d'heures, réduction du temps de travail, etc.) visant généralement à permettre aux personnes de cesser le travail sans perte de salaire. Si le recours à ces mécanismes n'est pas suffisant, les arriérés des périodes de congés non encore pris seront utilisés.

### **Le dispositif de chômage partiel est-il plus protecteur pour les salariés ?**

Pour les employeurs qui ont été contraints de suspendre ou de réduire leur activité professionnelle en raison d'événements liés à l'urgence épidémiologique, une procédure simplifiée a été introduite pour le dépôt d'une demande d'allocation de chômage partiel auprès du Fonds de garantie ordinaire des salaires (CIGO).

Pour les salariés bénéficiaires, il est dérogé à l'obligation d'avoir travaillé au moins 90 jours dans l'unité de production. Désormais, il suffit qu'ils aient été employés au sein de l'entreprise à partir du 23 février 2020.

La demande de CIGO doit être faite pour faire face au Covid-19 et peut être présentée pour des périodes commençant le 23 février 2020, et jusqu'avant la fin du mois d'août 2020. Elle permet ainsi le versement de la rémunération des salariés mis au chômage partiel par l'Institut National de Sécurité Sociale (INSS). **L'allocation de chômage partiel** est égale à 80 % de la rémunération totale correspondant aux heures non travaillées comprise entre zéro heure et la durée du travail contractuelle dans la limite de 40 heures par semaine. Elle est **plafonnée à 939,89 € par mois** pour les salariés ayant un salaire inférieur à 2 159,48 euros. Ce plafond est porté à 1 129,66 euros pour les salariés ayant un salaire supérieur à 2 159,48 euros.

Dans le cadre de cette procédure simplifiée, la durée de l'indemnisation est fixée au maximum à 9 semaines consécutives.



## Comment va s'organiser le déconfinement ?

### Mesures générales

Après la phase 1 d'« urgence sanitaire », le gouvernement italien a annoncé le passage à la phase 2 de « cohabitation avec la maladie et début effectif du déconfinement » à partir du 4 mai 2020 si « l'évolution de la pandémie ne change pas ».

À cet effet, le 5 avril 2020, le gouvernement italien a présenté un plan stratégique sanitaire s'articulant autour de cinq points pour sortir progressivement de la crise :

- le port obligatoire d'un masque ;
- des mesures de distanciation sociale scrupuleuse dans les espaces publics et au travail ;
- un réseau d'hôpitaux se consacrant au Covid-19 restera ouvert après la crise pour empêcher un éventuel retour du virus ;
- le renforcement des réseaux de santé locaux pour permettre la prise en charge de chaque malade, de la phase de dépistage au traitement, et la réalisation de tests à grande échelle au sein de la population ;
- la création d'une application sur les smartphones, s'inspirant de l'exemple sud-coréen, afin de cartographier les mouvements des personnes infectées diagnostiquées dans les 48 heures précédant l'infection. En outre, cette application facilitera la télémedecine, par exemple pour surveiller le rythme cardiaque et le niveau d'oxygène des malades.

Le plan sera détaillé dans les prochains jours pour assouplir les restrictions, faire redémarrer l'économie et sortir progressivement de la crise du coronavirus.

### Mesures dans les entreprises

Dans ce contexte, les premières activités qui devraient reprendre sont celles liées à la chaîne d'approvisionnement alimentaire et pharmaceutique. Deuxièmement, les entreprises qui fonctionnent sans aucun contact direct avec les clients pourront rouvrir. Troisièmement, les entreprises fonctionnant avec un contact direct entre les clients et les vendeurs seront autorisées à reprendre leur activité. Les bars, restaurants, clubs et salles de sport seront les derniers commerces à être autorisés à reprendre leur activité. En ce qui concerne les écoles et les universités, les cours ne reprendront probablement qu'en septembre, sauf pour les étudiants qui passeront leur baccalauréat en juin.

En outre, le 10 avril 2020, le gouvernement italien a décidé d'autoriser les secteurs d'activité suivants à reprendre leurs activités à partir du 14 avril 2020 : les librairies et les papeteries, les magasins qui vendent des vêtements pour enfants et la sylviculture et la production de bois.

Toutefois, il faut noter que l'application régionale de ces règles diffère aujourd'hui en Italie. En Lombardie (région la plus touchée), le gouvernement régional a déclaré que les librairies et les papeteries ne seraient pas ouvertes et que les autres secteurs d'activité le seraient deux jours par semaine. En Ligurie, certains chantiers et les activités liées à l'entretien des navires sont aussi autorisés à reprendre le travail, etc.

**Concernant le reste de l'industrie, dont la métallurgie, la reprise va être extrêmement lente et progressive. Le Protocole signé le 14 mars doit permettre aux entreprises de rouvrir leurs portes dans de bonnes conditions sanitaires pour leurs salariés mais pour l'instant les conditions d'approvisionnement ne sont pas réunies.**

## Petit point sur la doctrine en matière de...

**Masques :** il est obligatoire de porter des masques et des gants. Selon l'Accord signé par les partenaires sociaux interprofessionnels le 14 mars et d'après le décret-loi n° 18, les masques médicaux normaux suffisent (en tenant compte également des EPI spécifiques aux risques professionnels) mais ne dispensent pas du respect des règles de distanciation sociale. Les FFP2 et FFP3 + masque facial sont nécessaires pour le personnel soignant et au contact avec le public. Depuis la pénurie de masques médicaux CE, certaines entreprises ont modifié leur activité et produisent des masques médicaux. Ils sont fabriqués en tenant compte des exigences/normes techniques mais sans la certification administrative et sont destinés à toute la population. Cette production est autorisée par l'Institut Supérieur de Santé et l'Institut National des accidents du travail.

**Prise de température :** l'Accord interprofessionnel du 14 mars (repris par le gouvernement) prévoit au point 2 les dispositions suivantes sur **la prise de température**:

*« Avant d'entrer sur le lieu de travail, le personnel peut être soumis à un contrôle de la température corporelle. Si cette température dépasse 37,5°, l'accès au lieu de travail ne sera pas autorisé. Les personnes dans cet état seront temporairement isolées et munies de masques, elles ne devront pas se rendre aux urgences et/ou aux infirmeries, mais elles devront contacter leur médecin dès que possible et suivre ses indications.*

*L'employeur informe à l'avance le personnel, et ceux qui ont l'intention d'entrer dans l'entreprise, de l'interdiction d'accès à ceux qui, au cours des 14 derniers jours, ont été en contact avec des personnes ayant été testées positives à la Covid-19 ou provenant de zones à risque selon les directives de l'OMS<sup>1</sup>.*

Concernant **la gestion des données**, l'Accord rappelle que « *La détection en temps réel de la température corporelle constitue un traitement de données à caractère personnel et doit donc se faire conformément à la réglementation en vigueur en matière de protection de la vie privée. A cette fin, il est suggéré de :*

- 1) détecter la température et ne pas enregistrer les données enregistrées. Il n'est possible d'identifier la personne concernée et d'enregistrer le dépassement du seuil de température que s'il est nécessaire de documenter les raisons qui ont empêché l'accès aux locaux de l'entreprise ;*
- 2) fournir des informations sur le traitement des données à caractère personnel. En ce qui concerne le contenu de la note d'information, en référence à la finalité du traitement, la prévention de la contagion Covid-19 peut être indiquée ;*
- 3) définir les mesures de sécurité et d'organisation appropriées pour protéger les données. En particulier, il est nécessaire d'identifier les entités responsables du traitement et de leur fournir les instructions nécessaires. À cette fin, les données ne peuvent être traitées qu'exclusivement à des fins de prévention de l'infection par Covid-19 et ne doivent pas être divulguées ou communiquées à des tiers en dehors des dispositions réglementaires spécifiques (par exemple, en cas de demande de l'autorité sanitaire) ;*

---

1 une déclaration doit être délivrée pour attester que le salarié ne provient pas de zones à risque épidémiologique et qu'il n'y a pas eu de contact au cours des 14 derniers jours avec des sujets ayant été testés positifs à la Covid-19. Il faut néanmoins veiller au respect des règles sur le traitement des données à caractère personnel, car l'acquisition de la déclaration constitue un traitement de données. Il est suggéré de ne collecter que les données nécessaires, adéquates et pertinentes pour la prévention de l'infection par Covid-19

4) *en cas d'isolement temporaire dû à un dépassement du seuil de température, assurer des procédures pour garantir la confidentialité et la dignité du travailleur. Ces garanties doivent également être assurées dans le cas où le travailleur informe le bureau du personnel qu'il a eu, en dehors de l'entreprise, des contacts avec des personnes testées positives au Covid-19 et dans le cas du renvoi du travailleur qui développe de la fièvre et des symptômes d'infection respiratoire pendant le travail ».*

Si le salarié est en arrêt en raison du Covid-19, il est considéré en arrêt maladie « normal ».

**Tests** : la politique italienne a consisté à tester – avec des tests PCR uniquement - seulement certaines catégories de personnes : celles ayant des symptômes respiratoires ou celles ayant été en contact avec des personnes contaminées.

### Quelle a été l'ampleur du confinement ?

À compter du 16 mars 2020, le gouvernement a annoncé la fermeture de tous les magasins, restaurants, bars et établissements de divertissements et de loisirs, à l'exception notamment des magasins d'alimentation et des établissements de santé.

Les personnes particulièrement à risque devaient travailler à domicile. Si cela était impossible, elles devaient être mises en congé par leur employeur. Le versement de leur salaire était toutefois maintenu.

Concernant les lieux d'accueil des enfants, il était prévu que les cantons devaient garantir des offres d'accueil pour les enfants qui ne pouvaient pas bénéficier d'une solution de garde privée. Les crèches ne pouvaient être fermées que s'il existait d'autres offres d'accueil de remplacement adéquates. Les écoles étaient par ailleurs fermées.

Enfin, le gouvernement avait également appelé la population à éviter tous les contacts superflus, à garder ses distances et à respecter les règles d'hygiène. Il demandait en particulier aux plus âgés de rester chez eux. Le confinement n'a donc pas de caractère obligatoire (son non-respect n'est pas sanctionné par une amende) comme en France. En Suisse, la population respecte les consignes sans y être obligé. En conséquence, les entreprises pouvaient continuer à travailler en privilégiant le télétravail et/ou le respect de règles sanitaires strictes.

Certains cantons comme le Tessin avaient adopté des mesures plus restrictives, comme la fermeture des chantiers. Les industries ont également été fermées pendant une semaine fin mars.

### Le dispositif de chômage partiel est-il plus protecteur pour les salariés ?

Afin d'apporter un soutien rapide et efficace aux employeurs qui rencontrent des difficultés en raison du coronavirus, le SECO (Secrétariat d'État à l'Économie) a simplifié les démarches administratives liées au recours au chômage partiel en lien avec le coronavirus (appelé « réduction de l'horaire de travail » en droit suisse). En outre, la Confédération a pris d'autres mesures pour apporter un soutien efficace aux personnes concernées. Parmi celles-ci :

- le délai de préavis pour demander le chômage partiel est supprimé ;
- la durée d'autorisation de chômage partiel est prolongée, passant ainsi de trois à six mois ;
- la justification pour demander l'indemnisation de chômage partiel peut désormais être moins détaillée, pour autant qu'elle soit crédible ;
- la comptabilité relative à l'indemnisation du chômage partiel est simplifiée (un seul formulaire contenant cinq champs est à remplir) ;
- le délai de carence applicable au versement de l'indemnisation a été supprimé. Les entreprises ne doivent donc plus payer de franchise ;
- le droit à l'indemnité en cas de chômage partiel est étendu aux personnes qui occupent un emploi à durée déterminée, un poste en apprentissage ou qui sont employées par une entreprise de travail temporaire ;
- le droit à l'indemnité de chômage partiel est également étendu aux personnes qui occupent une position similaire à celle d'un employeur ou qui travaillent dans l'entreprise du conjoint ou du partenaire enregistré ;

- les heures supplémentaires ne doivent plus venir en compensation de la réduction du temps de travail avant de pouvoir bénéficier d'indemnités de chômage partiel.

Les entreprises doivent verser à leurs salariés un salaire correspondant à 80 % de la perte de gain (ce qui correspond à l'indemnité qu'elles perçoivent de la part de l'assurance chômage dans le cadre du chômage partiel), et ce le jour de paie habituel. Elles doivent prendre en charge l'intégralité des cotisations aux assurances sociales, comme si la durée du travail était normale (100 %). En d'autres termes, l'assiette de cotisations sociales n'est pas modifiée. Toutefois, la part patronale sur les heures perdues est remboursée par le biais de l'indemnité de chômage partiel. À défaut de dispositions différentes applicables dans l'entreprise, l'employeur a le droit de déduire du salaire l'intégralité de la part des cotisations salariales.

## Comment va s'organiser le déconfinement ?

### Mesures générales

Le 16 avril dernier, le gouvernement suisse a annoncé l'amorce du déconfinement :

#### Première étape : 27 avril 2020

Il a été décidé d'assouplir les restrictions pour les activités qui n'impliquent que peu de contacts directs, qui n'occasionnent pas de flux importants de personnes et pour lesquelles il est facile de mettre en place des plans de protection. Concrètement, les hôpitaux pourront, par exemple, recommencer à effectuer toutes les interventions. Par ailleurs, les cabinets médicaux pourront reprendre leurs activités normalement et proposer à nouveau toutes leurs prestations, y compris celles qui ne sont pas urgentes. Sont notamment concernés les cabinets dentaires, de physiothérapie et de kinésithérapie.

Pourront également rouvrir le 27 avril les établissements qui offrent des services impliquant un contact physique, tels que salons de coiffure, mais aussi les magasins de bricolage, les jardineries, les pépinières et les fleuristes. Les installations publiques en libre-service telles que les stations de lavage pourront aussi être remises en fonction. Par ailleurs, les personnes extérieures à la famille proche d'un défunt pourront à nouveau assister aux funérailles.

Enfin, à partir du 27 avril, les magasins d'alimentation qui proposent d'autres marchandises en plus des biens de consommation courante pourront rouvrir toute leur surface de vente.

#### Deuxième et troisième étapes : 11 mai et 8 juin 2020

À partir du 11 mai, le gouvernement prévoit de rouvrir les écoles obligatoires, les autres magasins et les marchés. Une décision sera prise à ce sujet le 29 avril.

Dans une troisième phase, prévue à partir du 8 juin, ce sont les écoles professionnelles et du secondaire ainsi que l'enseignement supérieur qui devrait reprendre. À la même date, le gouvernement prévoit de rouvrir les établissements de divertissement et de loisirs tels que musées, bibliothèques, jardins botaniques et zoos, et d'assouplir l'interdiction de rassemblement. Il doit se prononcer sur les détails de cette étape le 27 mai prochain. Pour l'heure, rien n'est encore décidé pour la suite.

Le passage d'une étape à l'autre n'aura lieu que s'il n'y a pas d'augmentation significative des cas de Covid-19. Les différentes étapes seront suffisamment espacées pour observer les effets des mesures d'assouplissement. Seront notamment évalués le taux d'occupation des hôpitaux ainsi que le nombre de nouvelles infections, d'hospitalisations et de nouveaux décès.

Il est à noter qu'en raison de la situation épidémiologique, le canton du Tessin est autorisé à prolonger jusqu'au 26 avril les restrictions dans certaines branches de l'économie.

### Mesures dans les entreprises

Le Conseil fédéral a annoncé, le 16 avril, une définition plus précise de la notion de « personnes vulnérables » et clarifié les mesures de protection à prendre à leur égard dans le cadre de la réouverture des entreprises. Sont considérées comme des personnes vulnérables les personnes présentant certaines pathologies listées par ordonnance (par ex. : hypertension, diabète, maladies cardiovasculaires, etc.).

Concrètement, l'employeur doit permettre à ces personnes de travailler à domicile, si nécessaire en leur fournissant des tâches de substitution appropriées. Si leur présence sur le lieu de travail est indispensable, l'employeur doit protéger la personne concernée en adaptant les procédures ou le poste de travail. Le salarié peut refuser une tâche s'il estime que les risques pour sa santé sont trop élevés. S'il ne lui est pas possible de travailler ni à domicile ni sur son lieu de travail, l'employeur doit lui accorder un congé tout en continuant à lui verser son salaire. L'employeur peut exiger un certificat médical indiquant pourquoi la personne vulnérable est considérée comme telle.

Il est, par ailleurs, à noter que dans la mesure où l'activité s'est poursuivie dans de nombreuses entreprises, l'administration suisse a édité des recommandations en matière de santé et sécurité sur le lieu de travail qui s'appliquaient avant même le déconfinement. Ainsi, il est rappelé qu'en application de la loi, l'employeur est tenu d'éviter toute atteinte à la santé de ses salariés. Il doit donc prendre toutes les mesures qui sont appropriées aux conditions de l'entreprise, c'est-à-dire qui sont raisonnables compte tenu des conditions techniques et économiques de l'entreprise. Compte tenu de la pandémie de coronavirus, il doit également veiller à ce que les [exigences imposées par le gouvernement et l'Office fédéral](#) de la santé publique soient, dans la mesure du possible, respectées et appliquées pendant le travail. Celles-ci concernent notamment :

- la mise en œuvre du télétravail quand cela est possible ;
- la protection des collaborateurs à risque ;
- le traitement des cas suspects ;
- le respect de règles d'hygiène stricte ;
- le respect d'une **distance de sécurité de 2 mètres**.

### Petit point sur la doctrine en matière de...

**Masques :** Il n'existe aucune obligation générale de porter un masque dans l'industrie en lien avec la crise du Covid-19.

**Prise de température :** il n'est pas possible de prendre la température du salarié sans son consentement explicite. La règle générale prévoit qu'un salarié avec de la toux, un mal de gorge, du mal à respirer avec ou sans fièvre, des courbatures et/ou de la fièvre doit immédiatement aller chez le médecin ou aux urgences (le citoyen Suisse est très discipliné !). Un employeur ne doit pas autoriser un salarié malade à travailler et il a le droit de le renvoyer chez lui s'il se rend compte qu'il est malade sur le lieu de travail. Si le salarié est effectivement malade et se voit délivrer un certificat médical, il bénéficiera d'un congé maladie « normal » et sera indemnisé par l'employeur et la sécurité sociale. Si en revanche, l'employeur a renvoyé un salarié chez lui alors qu'il n'était pas malade, il devra le rémunérer. La loi sur la protection des données s'applique aux relevés de température. Puisqu'il s'agit de données sensibles relatives à la santé, le consentement des salariés est requis pour pouvoir les collecter.

**Tests :** selon l'Office fédéral de la santé (BAG), seul le test dit PCR est fiable pour le diagnostic de Covid-19 et est donc utilisé. Dans le cadre d'une nouvelle stratégie de test lors de l'ouverture progressive du confinement à partir du 27 avril 2020, les critères de test pour le Covid-19 seront étendus.

L'employeur n'est pas autorisé à demander à ses salariés le résultat de leur test avant leur reprise du travail.