

## DIEGO MARCELO LEDESMA ITURBIDE

UNIVERSITÉ DE BUENOS AIRES

MESURES PRISES EN DROIT DU TRAVAIL  
À L'OCCASION DE LA PANDÉMIE DU COVID 19

Le régime juridique actuel des relations de travail en Argentine est encore, il fallait s'y attendre, fortement marqué par les mesures prises face à la pandémie de Covid-19. À cet égard, et depuis les premiers jours du mois de mars 2020, le gouvernement argentin a engagé un processus intense d'adoption de mesures visant à préserver la santé de la population et, en l'occurrence, à réduire la durée d'exposition au virus. Les dispositions prises avaient donc pour objectif d'imposer une forte restriction à la circulation des personnes, impactant de façon immédiate et directe l'activité économique nationale. Le système des droits et obligations régissant les relations de travail des sphères publiques et privées, tout comme les relations « non professionnelles » (par exemple les contrats de service, les bourses, etc.) ont, de ce fait, été bouleversés.

Pour ce qui est de l'activité économique et commerciale en général, cette panoplie de mesures a donné lieu à la mise en place d'un régime d'exception, à la fois temporaire et éphémère, évoluant non pas de façon linéaire mais par allers et retours successifs, au rythme du développement et de la progression du taux de contagion. Cet ensemble de dispositions cherchait à répondre aux besoins sanitaires prioritaires, sans toutefois négliger la situation économique et sociale des entrepreneurs, des usagers et de la société dans son ensemble, ni les exigences de toutes sortes, typiques d'une économie nationale en crise. Soit une réglementation substantielle et d'urgence, de nature complexe, dont l'application n'a pas été uniforme à l'échelle nationale et qui a évolué au gré de la situation sanitaire dans les différentes juridictions.

Parmi ces mesures gouvernementales, la plus restrictive a consisté en l'« isolement social, préventif et obligatoire » (ou ASPO pour *Asilamiento Social, Preventivo y Obligatorio*)<sup>1</sup>. Largement appliquée depuis le 20 mars 2020, elle est demeurée en vigueur jusqu'au 30 novembre dernier. Durant cette période, il a été demandé aux personnes de rester chez elles et de ne pas se rendre au travail, à l'exception de celles employées dans le cadre d'activités ou de services dits « essentiels ». Les travailleurs concernés par cette mesure d'isolement obligatoire (ASPO) ont été dispensés de l'obligation de se rendre sur leur lieu de travail, tout en conservant le droit de percevoir leur rémunération habituelle. Le travail à distance effectué depuis le domicile du salarié a été encouragé, en appelant au respect du principe de la bonne foi contractuelle des parties.

Dès le 31 mars et durant toute la période de l'ASPO, il a aussi temporairement été interdit aux employeurs, au titre de la protection de l'emploi, de licencier des salariés sans motif valable, ainsi que de licencier ou de suspendre des salariés pour cas de force majeure, de manque ou de réduction de travail, sous peine de nullité de la décision<sup>2</sup>. Cette

1 Décret de nécessité et d'urgence n°297/2000.

2 Décret de nécessité et d'urgence n°329/2020.

interdiction a initialement été imposée pour une période de 60 jours, puis reconduite de façon ininterrompue et reste toujours en vigueur au moment de la rédaction de ces lignes. Seules les suspensions de salariés en vertu de l'article 223 bis de la Loi sur le contrat de travail (LCT) échappaient à l'interdiction susmentionnée ; cela a permis aux entreprises d'activités et de services « non essentiels » de suspendre l'activité de leurs travailleurs, par le biais d'un accord avec les représentants syndicaux concernés, contre le versement d'« indemnités compensatrices défiscalisées » au titre de l'article 223 bis précité. Ces montants, relativement plus faibles, sont des succédanés aux salaires. Ces accords ont été approuvés par l'autorité administrative du travail.

Comme indiqué précédemment, l'isolement obligatoire (ASPO), n'a pas paralysé les entreprises exerçant des activités ou fournissant des services considérés comme « essentiels » par les autorités nationales. La liste de ces activités ou services a fait l'objet d'élargissements successifs au fil des jours. Soulignons également que les employeurs d'entreprises exerçant des activités ou fournissant des services « essentiels » se sont vu octroyer des prérogatives plus importantes leur permettant d'aménager différemment la journée de travail, de bénéficier de certains avantages fiscaux liés au paiement des heures supplémentaires, et d'embaucher de nouveaux salariés dans le cadre du régime restrictif, exceptionnel et flexible du « travail temporaire ».

Des mesures spéciales visant à protéger les travailleurs confrontés à des situations particulières ont été prises. Ainsi, depuis le 16 mars 2020, les personnes de plus de 60 ans, les femmes enceintes et les personnes considérées comme appartenant aux « groupes à risque » par l'autorité nationale de santé, sont dispensées de l'obligation de se rendre sur leur lieu de travail et conservent leur salaire<sup>3</sup>. Puis, le 24 juin 2020, un congé spécial a été mis en place pour les personnes ayant des enfants de moins de 6 ans à charge, et le droit de bénéficier d'un aménagement du temps de travail a été instauré pour les travailleurs ayant à leur charge des enfants de 6 à 12 ans, des personnes handicapées ou des personnes âgées dépendantes. Ces deux dernières mesures ont été mises en place pour toute la période de l'ASPO et jusqu'à ce qu'il n'y ait plus de fermetures totales ou partielles de classes dans les écoles<sup>4</sup>.

La période de l'ASPO a également donné lieu à des changements du régime d'assurance contre les risques professionnels, dont l'adoption, le 14 avril 2020, d'un décret prévoyant que la maladie causée par le coronavirus SRAS-CoV-2 serait considérée comme maladie « présumée » professionnelle (hors liste) aux termes de la réglementation applicable<sup>5</sup>. Pour prendre la mesure de l'innovation que cela représente, il faut rappeler que le régime d'assurance argentin contre les risques professionnels offre une couverture au travailleur atteint d'une maladie d'origine professionnelle uniquement si celle-ci est répertoriée sur une « liste » spécifique, et si elle correspond strictement à la définition qui lui en est donnée<sup>6</sup>. Plus exceptionnellement, cela peut aussi être le cas pour des maladies professionnelles « hors liste », mais reconnues comme telles à la suite d'une procédure spécifique pouvant conduire à la reconnaissance demandée, bien qu'avec un effet limité au cas spécifique.

3 Résolution n°207/2020 du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale, avec ses élargissements, ses dispositions complémentaires et ses annexes.

4 Résolution conjointe n°3/2020 du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale et du ministère des Femmes, du Genre et de la Diversité.

5 Décret de nécessité et d'urgence n°367/2020.

6 Il s'agit de la liste du décret n°658/96.

Enfin, et comme cela était prévu, le 30 novembre 2020, le gouvernement a initié la période de « Distanciation sociale, préventive et obligatoire » (ou DISPO)<sup>7</sup>, en vigueur à l'échelle nationale, sauf rares exceptions où l'ASPO a été maintenu. La DISPO a donné lieu à un nouveau scénario toujours d'actualité à la date de cet article et dont les règles les plus significatives sont, précisément, le respect d'une distance minimale de 2 mètres entre les personnes, une hygiène des mains irréprochable et le port du masque.

En ce qui concerne le développement des activités économiques durant la période de DISPO, seules sont autorisées celles appliquant des protocoles approuvés par l'autorité sanitaire concernée et ne donnant lieu à aucun rassemblement de personnes interdit (comme les cinémas, les théâtres, les spectacles sportifs). Il va de soi que les activités économiques autorisées doivent respecter la distanciation physique et disposer d'espaces de travail ouverts et bien ventilés. Afin de satisfaire à ces obligations, l'employeur a le droit de procéder à des aménagements spécifiques touchant à la journée de travail, aux périodes de repos ou encore aux lieux où le travail est effectué. Enfin, les mesures sanitaires imposent de manière générale aux travailleurs du secteur public national, provincial et municipal, de continuer à ne pas se rendre sur leur lieu de travail, sauf indication contraire.

Soulignons également que pendant cette période d'ASPO, puis de DISPO, le gouvernement a mis en place des mesures de soutien aux entrepreneurs en difficulté, comme le Programme d'aide au travail et à la production (ATP), en vigueur depuis le mois de mars 2020 et jusqu'en janvier 2021. Un programme complexe, soumis au respect de certaines exigences et grâce auquel des mesures d'aide importantes ont été mises en œuvre, telles que le report ou la réduction significative des cotisations patronales, le paiement par l'État de 50 % des salaires correspondant aux travailleurs du secteur privé, et l'offre de lignes de crédit à taux subventionnés. Le programme ATP est resté en place jusqu'au mois de décembre 2020. À l'heure actuelle, le Programme de relance de la production (Repro) prévoit le versement de 9 000 dollars aux travailleurs des entreprises affiliées à celui-ci.

S'agissant du régime juridique du contrat de travail, le 30 juillet 2020, le Congrès national a approuvé, dans le cadre de l'ASPO, l'adoption de la loi n°27.555 relative au Régime juridique du contrat de télétravail, complétée par le décret n°27/2021 du 19 janvier 2021. Il s'agit d'une loi sur une pratique professionnelle que la pandémie de Covid-19 a généralisée, dont la discussion parlementaire a suscité - pour diverses raisons - beaucoup d'intérêt, mais aussi une vive controverse au sein de l'opinion publique avant, pendant et après son adoption.

Parmi les aspects les plus significatifs de la loi adoptée, figurent les points suivants :

- la qualification du télétravail comme modalité de travail dépendant et son intégration au sein du Régime du contrat de travail (art. 2) ;
- le report de la réglementation substantielle et spécifique dans le cadre des négociations collectives (art. 1) ;
- le respect des limites légales et conventionnelles de la journée de travail (art. 4) ;
- la reconnaissance du droit à la déconnexion (arts. 4 et 5) ;
- la reconnaissance, pour les travailleurs ayant des responsabilités familiales, du droit de bénéficier d'horaires compatibles avec leurs obligations et d'interrompre la journée de travail (art. 6) ;

7 Décret de nécessité et d'urgence n°956/2020.

- le respect du caractère volontaire du télétravail et le droit à la réversibilité, sauf pour des raisons justifiées (art. 8) ;
- l'obligation pour l'employeur de fournir au travailleur les outils de travail nécessaires et d'en assumer les frais d'installation, d'entretien ou de réparation, ou de dédommager le travailleur des dépenses liées à l'acquisition de ces outils (art. 9) ;
- le droit du travailleur de bénéficier d'une formation aux nouvelles technologies (art. 10) ;
- l'obligation de l'employeur de veiller à ce que les systèmes de contrôle qu'il met en place soient assortis d'une participation syndicale et respectent la vie privée du travailleur (art. 15) ;
- et le respect de l'application du principe de faveur en matière de prestations transnationales (art. 17).

Par ailleurs, la loi énonce plus généralement :

- la reconnaissance des droits syndicaux des travailleurs (art. 12 et 13) ;
- l'obligation pour l'autorité compétente d'édicter des règles spécifiques relatives à la santé et à la sécurité et, en particulier, de déterminer et d'inscrire sur la « liste » les maladies professionnelles que le télétravail pourrait entraîner<sup>8</sup> ;
- les accidents survenant sur le lieu, le jour et à l'occasion du télétravail sont présumés accidents du travail (art. 14).

Ainsi, le dispositif normatif entend protéger la personne qui télétravaille ; il vise à garantir la jouissance de droits déjà reconnus dans la loi sur le contrat de travail (LCT) mais que la pratique du télétravail semblait remettre en cause (journée de travail limitée, repos effectif, indemnisation des frais, limites au pouvoir de surveillance et au contrôle de l'employeur). D'autre part, il reconnaît des droits qui n'existent pas dans la LCT et qui affectent directement le pouvoir d'organisation et de gestion de l'employeur (droit de réversibilité, droit d'avoir des horaires compatibles avec les obligations familiales et même d'interrompre la journée de travail pour cette raison). Parallèlement, il introduit des modifications sur des questions sensibles du régime des risques professionnels (par exemple la reconnaissance éventuelle de nouvelles maladies professionnelles et la présomption d'accident du travail).

Il est prévu que cette loi entre en vigueur dans un délai de 90 jours suivant la fin de la période d'isolement social préventif et obligatoire (art. 19), telle que définie par la résolution du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale<sup>9</sup>.

Enfin, il faut souligner que le 11 novembre 2020, par le biais de la loi n°27.580, le Congrès national a ratifié la Convention n°190 de l'Organisation internationale du travail (OIT) sur l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail.

<sup>8</sup> Art. 14, Loi n°27.555 et son règlement.

<sup>9</sup> Art. 19, Loi n°27.555 et son règlement.