

- > **Le Tribunal de l'UE** reproche la gestion de cas de harcèlement moral par la BEI et le Parlement
- > **Application de la directive transfert** à un cas de transfert conventionnel de personnel
- > **Les États membres** ne peuvent rejeter unilatéralement le certificat A1
- > **Les objectifs 2020 de l'UE** en matière sociale sont inatteignables
- > **Le groupe énergétique Eni** a révisé son accord de CE européen

## JURISPRUDENCE

## Un congé parental à temps partiel ne doit pas minorer l'indemnité de rupture

## À retenir

La Cour de cassation a adressé une question préjudicielle à la Cour de justice sur la compatibilité de l'article L. 3123-13 du Code du travail avec la législation de l'UE.

En cas de licenciement d'un salarié en congé parental à temps partiel, l'indemnité est calculée sur la base des périodes effectuées à temps plein et à temps partiel.

Cette modalité peut dissuader la prise d'un congé parental.

La Cour de cassation s'est adressée à la Cour de justice de l'UE au sujet du mode de calcul de l'indemnité de licenciement applicable à un salarié à temps plein ayant pris un congé parental à temps partiel. Selon le droit commun du licenciement (*C. trav. art. L. 3123-13*), l'indemnité de rupture du salarié ayant été occupé à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise est calculée « proportionnellement aux périodes d'emploi accomplies selon l'une et l'autre de ces deux modalités depuis leur entrée dans l'entreprise ».

## Un calcul de l'indemnité de rupture au prorata

Cette règle de proratisation a pour conséquence de défavoriser un salarié qui a décidé de passer à temps partiel dans le cadre d'un congé parental dans la mesure où ce choix va conduire à une réduction du montant de son indemnité de licenciement. La Cour de cassation émet de sérieux doutes sur la compatibilité de cette disposition avec l'accord-cadre sur le congé parental, annexé à la directive 96/34 du 3 juin 1996, qui a pour objectif de permettre aux hommes et aux femmes de concilier leurs responsabilités professionnelles et familiales. Afin d'assurer l'exercice du droit au congé parental, la clause 2, paragraphe 4, stipule que

« les États et/ou les partenaires sociaux prennent les mesures nécessaires pour protéger les travailleurs contre le licenciement en raison de la demande ou de la prise de congé parental ». Par ailleurs, la clause 2 paragraphe 6 précise que « les droits acquis ou en cours d'acquisition par le travailleur à la date du début du congé parental sont maintenus dans leur état jusqu'à la fin du congé parental. »

## Une règle qui contrevient à l'effet utile de la directive

La Cour de justice a déjà indiqué, dans une affaire belge (*CJUE, 27 février 2014, aff. C-588/12, Lyreco Belgium NV c/Sophie Rogiers, v. LSE n° 348*), que la clause 2, paragraphe 4, serait privée d'une grande partie de son effet utile si l'indemnité forfaitaire de protection était déterminée non pas sur la base de la rémunération afférente au contrat de travail à temps plein, mais en se fondant sur la rémunération réduite versée pendant le congé parental à temps partiel. En effet, « un tel mode de détermination du montant de cette indemnité forfaitaire serait susceptible de ne pas avoir un effet dissuasif suffisant pour empêcher le licenciement des travailleurs qui se trouvent en situation de congé parental à temps partiel ». La Cour avait alors étendu à cette indemnité la solution adoptée à propos de l'indemnité de préavis (*CJCE,*

22 octobre 2009, *aff. C-116/08, Meerts, v. LSE n° 236*).

## Un recours à l'effet direct de l'article 157 du traité

Si l'issue de la question de doute, la Cour de cassation interroge aussi la Cour de justice sur une solution de sortie. Comme « une interprétation conforme de l'article L. 3123-13 à la lumière de la directive pourrait se heurter à l'impossibilité de faire une interprétation *contra legem* », il reste la solution d'invoquer l'article 157 du traité – dont la Cour a reconnu l'effet direct – qui prohibe les discriminations tant directes qu'indirectes. Cet article doit-il être interprété en ce sens qu'il s'oppose aux articles L. 3123-13 et R. 1233-32, dans la mesure où un nombre considérablement plus élevé de femmes que d'hommes choisissent de bénéficier d'un congé parental à temps partiel et que la discrimination indirecte qui en résulte quant à la perception d'une indemnité de licenciement [...] minorée par rapport aux salariés n'ayant pas pris un congé parental à temps partiel n'est pas justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination ? Si la Cour de justice répond positivement, alors le juge français pourra écarter l'application de l'article L. 3123-13. ■

► **Cass. soc., 11 juillet 2018, n° 16-27.825 FP-PB**

# Le Tribunal de l'UE reproche la gestion de cas de harcèlement moral par la BEI et le Parlement

## À retenir

**Protecteur de la santé des fonctionnaires européens, le Tribunal de l'UE a désavoué la gestion de cas de harcèlement moral par le Parlement européen et la Banque européenne d'investissement.**

**Le Tribunal n'hésite pas à passer les faits au crible pour déterminer l'existence d'un cas de harcèlement, sans laisser de marge d'appréciation aux institutions de l'UE.**

**Le Tribunal entend que les institutions sanctionnent les auteurs de harcèlement dès qu'un cas est avéré.**

Dans deux arrêts du 13 juillet dernier, le Tribunal de l'Union européenne (TUE), qui a repris depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2016 les attributions du Tribunal de la fonction publique européenne, a précisé l'étendue de son contrôle juridictionnel en matière de harcèlement moral et l'obligation pour les institutions d'engager des poursuites disciplinaires lorsque le harcèlement est avéré.

### 1 Une mise au placard et des insultes grossières

La première affaire (T-275/17) concerne une assistante parlementaire embauchée par une eurodéputée en juillet 2013 pour travailler à ses côtés jusqu'à la fin de son mandat qui expirait en mai 2014. En novembre 2013, l'eurodéputée a demandé au Parlement européen de résilier le contrat au motif, notamment, que son assistante aurait décidé, sans en demander la permission, de ne pas venir travailler pendant une semaine entière. L'eurodéputée indiquait dans sa demande que, lorsqu'elle en avait fait la remarque à son assistante, celle-ci l'avait insultée et avait ensuite disparu. À la suite de la résiliation de son contrat par le Parlement en décembre 2013, l'assistante a introduit une demande d'aide, telle que prévue par le statut des fonctionnaires de l'UE, au motif qu'elle aurait fait l'objet de la part de l'eurodéputée d'un harcèlement moral ayant consisté en des humiliations, des menaces, du mépris, des insultes et des hurlements. La deuxième affaire (T-377/17) concerne une attachée à la Banque européenne d'investissement (BEI) employée depuis 2008 qui se voit écartée, en 2014, à l'arrivée de son nouveau supérieur. Son service a été restructuré et son équipe démantelée. En 2010, elle finit par introduire une plainte devant la BEI pour dénoncer un harcèlement moral. Elle estime que son supérieur a porté un coup d'arrêt brutal à sa carrière en l'écartant sans juste motif d'un poste à responsabilité, l'a dénigrée et défavorisée par rapport à d'autres personnes, lui a tenu des propos déplacés, agressifs, méprisants et accusateurs, a fait de la rétention d'information et s'est abstenu de lui fournir un retour sur ses prestations professionnelles.

### 2 Une réaction molle des institutions impliquées

Dans les deux cas, il est reproché aux institutions européennes de ne pas avoir été à la hauteur. Ainsi, concernant l'attachée parlementaire, le Parlement a rejeté la demande d'aide en considérant que les événements litigieux s'étaient déroulés dans un contexte de forte

tension entre les deux femmes. Tout en déplorant l'utilisation d'un « langage dur », le Parlement estime qu'il est parfois difficile, dans le contexte de travail stressant inhérent aux travaux parlementaires, de s'abstenir d'utiliser un tel langage. Quant à la BEI, elle n'a reconnu que partiellement que l'attachée avait fait l'objet d'un harcèlement moral et s'est contentée d'informer le supérieur que, en cas de nouvelle plainte fondée le mettant en cause, elle ouvrirait une procédure disciplinaire à son encontre. Par ailleurs, la BEI a demandé au directeur de présenter formellement ses excuses à l'attachée pour la souffrance qu'il lui avait causée et a également chargé le service des ressources humaines d'examiner les possibilités d'un coaching professionnel du nouveau directeur sur son style de gestion et de communication. Enfin, la BEI a indiqué à l'attachée que la procédure devait rester strictement confidentielle, y compris dans son enceinte.

### 3 Une caractérisation du harcèlement

Dans ces deux affaires, le Tribunal entend bien rechercher l'existence d'un harcèlement moral. Celui-ci est défini « au sens de l'article 12 bis, paragraphe 3, du statut », comme une « conduite abusive » qui, premièrement, se matérialise par des comportements, paroles, actes, gestes ou écrits manifestés « de façon durable, répétitive ou systématique », ce qui implique que le harcèlement moral doit être compris comme un processus s'inscrivant nécessairement dans le temps et suppose l'existence d'agissements répétés ou continus et qui sont « intentionnels », par opposition à « accidentels ». Deuxièmement, pour relever de cette notion, ces comportements, paroles, actes, gestes ou écrits doivent avoir pour effet de porter atteinte à la personnalité, à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychique d'une personne (TUE, 13 décembre 2017, aff. T-

#### UNE INDEMNITÉ DE 10 000 EUROS

Sur le terrain indemnitaire, le Tribunal rappelle que la victime d'un harcèlement moral au sein d'une institution de l'UE doit rechercher une indemnisation contre son harceleur devant une juridiction nationale. Cette action judiciaire

peut être, le cas échéant, supportée financièrement par l'institution employeur au titre de son devoir d'assistance. Ainsi, ce n'est qu'en raison du délai déraisonnable dans le traitement de la demande d'assistance (y compris la

conduite de l'enquête administrative) que le Tribunal octroie 10 000 euros de dommages-intérêts à l'assistante parlementaire. Le Tribunal accorde une somme identique à l'attachée de la BEI en raison du silence indûment imposé à la victime par la Banque.

592/16, HQ/OCVV). « Ainsi, précise le tribunal, il n'est pas nécessaire d'établir que les comportements, paroles, actes, gestes ou écrits en cause ont été commis avec l'intention de porter atteinte à la personnalité, à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychique d'une personne. En d'autres termes, il peut y avoir harcèlement moral sans qu'il soit démontré que le harceleur a entendu, par ses agissements, discréditer la victime ou dégrader intentionnellement ses conditions de travail. Il suffit que ces agissements, dès lors qu'ils ont été commis volontairement, aient entraîné objectivement de telles conséquences. » Le Tribunal ajoute ensuite que les agissements en cause devant, en vertu de l'article 12 bis, paragraphe 3, du statut, présenter un caractère abusif, « il s'ensuit que la qualification de « harcèlement » est subordonnée à la condition que celui-ci revête une réalité objective suffisante, au sens où un observateur impartial et raisonnable, doté d'une sensibilité normale et placé dans les mêmes conditions, considérerait le comportement ou l'acte en cause comme excessif et critiquable ».

#### 4 Un niveau singulier de vulgarité

Concernant l'assistante parlementaire, le Tribunal constate « que la teneur, notamment le niveau singulier de leur vulgarité, des propos tenus » par la députée – dont de larges extraits permettent aux lecteurs de s'instruire sur quantité d'insultes italiennes – « constitue un dénigrement tant de la personne même de la requérante que de son travail ». La députée « dénigrerait le travail de la requérante sur son lieu de travail, voire l'insultait, y compris en présence de personnes tierces à l'institution ». Il s'agit d'un « comportement abusif » qui « ne peut en aucune manière être considéré comme une attitude digne d'un membre d'une institution de l'Union, laquelle institution est tenue, au titre de l'article 31, paragraphe 1, de la Charte des droits fondamentaux, de garantir à ses fonctionnaires et à ses agents des conditions de travail qui respectent leur santé, leur sécurité et leur dignité ».

Par ailleurs, contrairement à ce que soutient le Parlement, « le caractère abusif des comportements litigieux n'est pas susceptible d'être tempéré par la proxi-

mité de la relation entre » la députée et la requérante « en raison du fait que cette dernière est une amie » de sa fille. Si des reproches peuvent être faits à l'attachée, ils pourraient justifier un licenciement, mais « ne sont nullement de nature à autoriser un membre d'une institution de l'Union à avoir une conduite abusive, répétitive et intentionnelle à l'égard d'un fonctionnaire ou d'un agent de l'Union ». Si l'instance du Parlement chargée d'accorder une assistance a commis une erreur d'appréciation en ne reconnaissant pas le harcèlement moral, elle « ne pouvait pas conclure que la personnalité, la dignité ou l'intégrité psychique de la requérante n'avait pas été atteinte par une telle conduite abusive », ce que soulignent « les certificats médicaux produits » qui corroborent « la réalité d'une atteinte à l'intégrité psychique de la requérante ».

#### 5 Un comportement répété à l'identique

Dans l'affaire impliquant la BEI, le Tribunal relève une erreur de droit, car la BEI ne pouvait exiger « que, pour pouvoir relever de la notion de « harcèlement moral », un comportement doit être répété à l'identique, indépendamment de l'effet cumulé des autres comportements allégués sur l'atteinte à l'estime de soi et à la confiance en soi de leur destinataire ». Ainsi, s'agissant des comportements que la BEI n'a pas reconnus comme étant constitutifs de harcèlement moral, le Tribunal conclut qu'elle devra procéder à un nouvel examen des différents comportements litigieux afin de déterminer si, pris ensemble, ceux-ci sont constitutifs de harcèlement moral.

Le Tribunal reproche ensuite à la BEI de n'avoir engagé des poursuites disciplinaires contre le directeur qu'en cas de récidive dans un délai de trois ans. « En réponse à un cas pourtant constaté par lui de harcèlement moral, le président de la Banque s'est contenté d'indiquer » à la victime « que le membre du personnel l'ayant harcelée avait été informé du fait qu'il ne s'exposerait à des poursuites disciplinaires qu'en cas de récidive dans un délai de trois ans », souligne le Tribunal. Or, d'une part, « une telle mesure, applicable uniquement en cas de récidive de l'intéressé, implique que la sanction du comportement de harcèlement

moral avéré serait tributaire de la constatation d'un nouveau comportement répréhensible, alors même que cette constatation dépendrait, le cas échéant, de la décision aléatoire de la nouvelle victime de présenter ou non une plainte au titre de la politique de dignité de travail ». D'autre part, au regard du code de conduite et de la politique de dignité au travail de la BEI « et, notamment, précise le Tribunal, de la gravité intrinsèque de tout comportement de harcèlement moral affirmée dans ces textes adoptés par la BEI, il y a lieu de retenir que [...] » les mesures adoptées par son président « étaient insuffisantes et, partant, inappropriées par rapport à la gravité du cas d'espèce, à tout le moins en ce qui concernait les suites immédiates à donner aux comportements déjà identifiés par le président de la Banque comme étant constitutifs d'un harcèlement moral ».

#### 6 Une obligation de confidentialité abusive

Le Tribunal estime par ailleurs que la BEI ne pouvait pas assortir sa décision et la lettre d'excuses du nouveau directeur d'un niveau de confidentialité conduisant à interdire à l'attachée de révéler à des tiers l'existence de ces documents ainsi que leur contenu. Même si, au cours de la procédure d'enquête, la requérante était tenue à un devoir de confidentialité, impliquant l'obligation de faire preuve de mesure et de prudence dans l'envoi de courriels à de multiples destinataires non directement impliqués dans la procédure d'enquête ou dans celle de signalement, « il n'en demeure pas moins que la Banque ne pouvait pas exiger d'elle, une fois la procédure d'enquête clôturée, qu'elle conserve le silence sur le harcèlement moral dont le président de la Banque avait pourtant, lui-même, reconnu qu'elle avait été la victime ». « Cette illégalité, affectant la décision attaquée, a imposé une période de silence indu à la requérante, de sorte qu'une telle interdiction de communiquer sur ce sujet lui a causé un préjudice moral qui n'est pas susceptible d'être intégralement réparé par la seule annulation de la décision attaquée. » ■

► TUE, aff. T-275/17, Michela Curto/Parlement, et aff. T-377/17, SQ/BEI.

# Application de la directive transfert à un cas de transfert conventionnel de personnel

## À retenir

Une convention collective de la sécurité privée prévoit le maintien des contrats de travail en cas de succession d'entreprise sur un même marché public de surveillance.

Si l'essentiel des effectifs est repris par le cessionnaire, l'ensemble des garanties accordées par la directive 2001/23 doit s'appliquer.

La Cour de justice de l'UE s'est prononcée dans une affaire concernant les surveillants du musée des Pèlerinages de Saint-Jacques-de-Compostelle (Espagne), dont le contrat de travail a été transféré de leur ancien employeur à l'entreprise de gardiennage qui a remporté le marché de la surveillance du musée. Un salarié concerné estime que le nouvel employeur devait, au-delà de la reprise du contrat de travail, également prendre en charge des sommes dues par l'ancien employeur. Il s'agissait de reliquats de rémunération et de prestations sociales complémentaires accordées pour les années 2010 à 2012 et restant à percevoir.

### Une reprise des contrats de travail

Le nouvel employeur ne s'estimait pas tenu de verser les sommes demandées, jugeant que le transfert du contrat de travail intervient par la simple application d'une disposition de la convention collective applicable qui oblige l'entreprise qui a remporté le marché « à se subroger dans les droits et obligations de l'entreprise cédante résultant des contrats de travail ». La convention collective prévoit en effet que « lorsqu'une entreprise cesse d'être adjudicataire des services fournis à un client public ou privé, en raison de la résiliation du

contrat de prestation de services, pour quelque motif que ce soit, la nouvelle entreprise adjudicataire est tenue, en tout état de cause, de reprendre les contrats des salariés à ce contrat et à ce lieu de travail, quel que soit leur type de contrat ou leur emploi [...] ». Il fait valoir « que cette subrogation l'oblige uniquement à reprendre les obligations issues des contrats de travail à compter de la date d'adjudication et l'exonère des obligations antérieures à celle-ci ». La Cour relève que si la loi de transposition espagnole de la directive 2001/23 relative au transfert d'entreprise prévoit bien une subrogation, ce n'est pas le cas de la convention collective, qui ne prévoit que la reprise des contrats de travail. Cependant, elle se déclare incompétente, ne pouvant examiner que les seules dispositions du droit de l'Union. Il revient donc au juge national d'apprécier la portée des dispositions nationales.

### Un véritable transfert d'entreprise

Pour que le salarié puisse récupérer les sommes dues, il faudrait considérer que la directive, qui organise le transfert de l'ensemble des droits et obligations de l'ancien employeur vers le nouveau, et pas seulement du contrat de travail, s'applique à « une situation dans laquelle un donneur d'ordres a résilié le contrat de prestation de ser-

vices de surveillance d'installations conclu avec une entreprise et a conclu, aux fins de l'exécution de cette prestation, un nouveau contrat avec une autre entreprise qui reprend, en vertu d'une convention collective, une partie essentielle, en termes de nombre et de compétences, des effectifs que la première entreprise affectait à l'exécution de la prestation, lorsque l'activité concernée repose essentiellement sur la main-d'œuvre ».

### Un transfert d'une entité économique

La Cour rappelle que « l'absence de lien contractuel entre les deux entreprises auxquelles a été successivement confiée la surveillance des installations en cause est sans incidence sur la question de savoir si la directive 2001/23 est applicable ou non » à une telle situation. Il appartiendra au juge national de vérifier si « l'opération s'accompagne du transfert d'une entité économique entre les deux entreprises concernées ». Ce qui ne fait guère de doute dans la mesure où la Cour indique que « l'identité d'une entité économique [...] qui repose essentiellement sur la main-d'œuvre peut être maintenue si l'essentiel des effectifs de cette entité est repris par le présumé cessionnaire ». ■

► CJUE, 11 juillet 2018, aff. C-60/17, *Hermo et Seguridad c./Esabe Vigilancia SA et Fondo de Garantía Salarial*.

## UN NOUVEAU SITE POUR LIAISONS SOCIALES EUROPE

Votre revue est désormais disponible sur notre **nouveau site liaisons-sociales.fr**, accessible à tous nos abonnés. *Liaisons sociales Europe* bénéficie d'un espace dédié regroupant :

- Votre revue en ligne, disponible quelques jours avant sa parution en version papier.
- Ses archives, accessibles dans « Derniers numéros ».
- Des informations de notre

rédaction publiées en avant-première.

- Des fonctionnalités pour vous faire gagner du temps, telles que des liens vers les sources citées dans les articles, l'envoi par courriel du sommaire de la revue dès sa mise en ligne, la programmation d'alertes sur les recherches et sujets de votre choix, etc. Pour compléter votre veille juridique, sociale et RH, consultez

également notre sélection d'articles des rédactions *Liaisons sociales* et *Lamy* en page d'accueil, classés par grands domaines du droit social (Contrat de travail, IRP, Santé et sécurité, Paye, Emploi et formation, Protection sociale, etc.).

- Rendez-vous sur [www.liaisons-sociales.fr](http://www.liaisons-sociales.fr) pour découvrir vos actualités en avant-première.

# Les États membres ne peuvent rejeter unilatéralement le certificat A1

## À retenir

La Commission européenne reprochait à la Belgique une législation permettant aux autorités compétentes de soumettre des salariés détachés à la législation de sécurité sociale belge en cas de fraude constatée relative à la délivrance du certificat A1.

La Cour de justice donne raison à la Commission européenne et rejette cette législation qui, en dehors de toute procédure judiciaire, permet à des autorités belges de soumettre les travailleurs détachés à la législation belge en matière de sécurité sociale.

Le principe de coopération loyale interdit toute décision unilatérale en la matière.

Face à l'intransigeance de la Cour de justice qui a défendu dans tous les contentieux la solidité du certificat A1 – qui atteste qu'un salarié détaché est bien affilié au régime de sécurité sociale de son pays d'origine –, les États membres ont tenté de riposter, pour juguler les fraudes au détachement. En Belgique et en France, les Cours de cassation ont été à l'origine de questions préjudicielles qui ont amené la Cour de justice à mettre des limites à la force probante des certificats A1. Cette nouvelle affaire, qui donne l'occasion à la Cour de formuler sa jurisprudence récente issue de ces contentieux (CJUE, 27 avril 2017, *aff. C-620/15, A-Rosa Flussschiff*; CJUE, 6 février 2018, *aff. C-359/16, Altun e.a.*), concerne une législation belge – articles 23 et 24 de la loi-programme du 27 décembre 2012 – visant les fraudes au détachement.

## Le constat d'un abus permet d'appliquer la législation belge

Ces articles définissent les « abus relatifs aux règles visant à déterminer la législation applicable dans les règlements européens de coordination, lorsqu'il est fait application à l'égard d'un travailleur salarié ou indépendant des dispositions des règlements de coordination à une situation dont les conditions qui sont fixées dans les règlements et qui sont précisées dans le guide pratique ou dans les décisions de la Commission administrative ne sont pas respectées, afin de se soustraire à la législation de sécurité sociale belge qui aurait dû être appliquée à cette situation si les dispositions réglementaires et administratives précitées avaient été correctement respectées ». Aussi, lorsque le juge national, une institution publique de sécurité sociale ou un inspecteur social constate un tel abus, « le travailleur salarié ou indépendant concerné sera assujéti à la législation belge de sécurité sociale si cette législation avait dû être appliquée ». Ces dispositions ont été contestées par la Commission européenne qui a

adressé une lettre de mise en demeure à la Belgique, lui reprochant d'avoir adopté des mesures habilitant les autorités nationales compétentes à imposer, d'une manière unilatérale, sans suivre la procédure de dialogue et de conciliation prévue par les règlements de coordination, le rattachement à la législation nationale en matière de sécurité sociale d'un travailleur détaché déjà assujéti à la sécurité sociale dans l'État membre dans lequel son employeur exerce normalement ses activités, au motif que la délivrance par l'organisme de sécurité sociale de ce dernier État membre d'un certificat A1 constitue un abus de droit.

## La primauté du principe de coopération loyale

Pour la Cour, le principe de coopération loyale prévu à l'article 4, paragraphe 3, TUE et les objectifs poursuivis les règlements « seraient méconnus si l'État membre dans lequel sont détachés les travailleurs adoptait une législation autorisant ses propres institutions à considérer de manière unilatérale qu'elles ne sont pas liées par les mentions dudit certificat et à soumettre ces travailleurs à son propre régime de sécurité sociale ».

« Toutefois, souligne la Cour, le principe de coopération loyale énoncé impose à l'institution compétente de l'État membre qui a délivré le certificat A1 de procéder à une appréciation correcte des faits pertinents pour l'application des règles relatives à la détermination de la législation applicable en matière de sécurité sociale et, partant, de garantir l'exactitude des mentions figurant dans ce certificat. » Elle doit aussi « reconsidérer le bien-fondé de cette délivrance et, le cas échéant, retirer ce certificat A1 lorsque l'institution compétente de l'État membre dans lequel sont détachés les travailleurs émet des doutes quant à l'exactitude des faits qui sont à la base dudit document et, partant, des mentions qui y figurent [...] ». (v. CJUE, *Altun e.a.*). À défaut d'accord entre les institutions, la Cour déroule la marche à suivre : 1° Faire appel à

la Commission administrative. 2° Si la conciliation échoue, « l'État membre dans lequel sont détachés les travailleurs concernés » peut « engager une procédure en manquement [...] aux fins de permettre à la Cour d'examiner, à l'occasion d'un tel recours, la question de la législation applicable auxdits travailleurs et, partant, l'exactitude des mentions figurant dans le certificat A1 ».

## L'absence de toute procédure judiciaire

« Ainsi, ajoute la Cour, en cas d'erreur, même manifeste, d'appréciation des conditions d'application du règlement 883/2004 [...], la procédure à suivre pour résoudre les éventuels différends sur la validité ou l'exactitude d'un certificat A1 doit être respectée. » Si le certificat a été obtenu frauduleusement, le principe de coopération loyale oblige l'institution du pays d'origine à réexaminer le bien-fondé de la délivrance et ce n'est que faute pour celle-ci d'effectuer cet exercice dans un délai raisonnable, que le juge de l'État membre dans lequel les travailleurs ont été détachés peut écarter les certificats en cause. Or la réglementation belge ne satisfait pas à ces conditions parce que, d'une part, elle ne prévoit aucune obligation d'entamer la procédure de dialogue et de conciliation prévue par les règlements et, d'autre part, elle ne se limite pas « à conférer au seul juge national le pouvoir de constater l'existence d'une fraude et d'écarter, pour ce motif, un certificat A1, mais prévoit que, en dehors de toute procédure judiciaire, les institutions de sécurité sociale belges ainsi que les inspecteurs sociaux belges décident de soumettre les travailleurs détachés à la législation belge en matière de sécurité sociale ».

La Cour écarte donc fort logiquement les dispositions belges et rappelle avec force que les États membres ne peuvent agir unilatéralement en la matière. ■

► CJUE, 11 juillet 2018, *aff. C-356/15, Commission c./Royaume de Belgique.*

## > En bref

### EXTRÊME DROITE

La Confédération européenne des syndicats se dit gravement préoccupée par des informations venues des États-Unis selon lesquelles des courants d'extrême droite emmenés par Steve Bannon, l'ancien conseiller du président Trump tombé en disgrâce, projettent de perturber les élections européennes de 2019 et d'œuvrer à la destruction de l'intégration européenne.

### TRANSPORTS

Dans une déclaration conjointe adoptée le 2 juillet, avant le vote en plénière du Parlement européen sur le paquet mobilité, l'organisation européenne des employeurs du secteur ferroviaire et la Fédération européenne des travailleurs des transports (ETF) s'inquiètent ouvertement des modifications apportées au règlement 561/2006 en ce qui concerne le temps de conduite, les périodes de repos et les pauses. Les partenaires sociaux du secteur ferroviaire s'inquiètent que l'équilibre entre les modes de transport en matière de conditions

de temps de travail pour les travailleurs mobiles sera de nouveau perturbé.

### COMPÉTENCES

Selon une étude réalisée par l'Institute for Market Economics (IME) commandée par le groupe des employeurs du Comité économique et social européen, l'économie européenne perd plus de 2% de productivité par an en raison d'un manque de compétences. Cela signifie une perte de 80 centimes d'euro pour chaque heure de travail. L'étude donne quelques pistes pour combler l'écart. Il s'agit de renforcer l'efficacité des pratiques d'éducation, de formation et d'apprentissage tout au long de la vie. Il est aussi nécessaire d'améliorer l'évaluation des compétences afin d'aider à identifier à l'avance les compétences qui seront nécessaires dans le futur. Le rapport estime que des réformes éducatives lentes ou inadéquates, des réglementations du marché du travail trop lourdes, une fiscalité excessive du travail et des mécanismes arbitraires de fixation des salaires sont les principales causes de l'inadéquation des compétences.

## Actualité sociale

■ **Mobilité des étudiants des pays tiers :** la Commission européenne a décidé, le 19 juillet dernier, d'envoyer des lettres de mise en demeure à 17 États membres, dont la France, pour défaut de communication de la législation nationale destinée à transposer intégralement la directive 2016/801 relative aux conditions d'entrée et de séjour sur le territoire de l'Union des ressortissants de pays tiers à des fins de recherche, d'études, de formation, de volontariat et de programmes d'échange d'élèves ou de projets éducatifs et de travail au pair. Les États membres avaient jusqu'au 23 mai 2018 pour mettre leur législation nationale en conformité avec cette directive. Ils ont à présent deux mois pour transposer intégralement la directive en droit national. À défaut, la Commission pourrait envisager de leur adresser des avis motivés.

■ **Vers une aide pour les salariés licenciés dans le secteur de la finance aux Pays-Bas :** la Commission européenne a proposé, le 20 juillet dernier, d'attribuer aux Pays-Bas 1,2 million d'euros du Fonds européen d'ajustement à la mondialisation (FEM) pour aider 450 travailleurs licenciés dans le secteur des services financiers à retrouver un emploi. « Ces pertes d'emplois, précise la Commission, sont le résultat de la crise économique et financière, qui a eu de graves répercussions sur le secteur bancaire aux Pays-Bas. » À la suite du licenciement de 1 324 travailleurs dans 20 banques de certaines régions, les Pays-Bas ont demandé l'aide du FEM pour les plus défavorisés d'entre eux. C'est la première fois qu'il est proposé de mobiliser le FEM en faveur des travailleurs licenciés dans le secteur des services financiers. « Les bénéficiaires du soutien sont les travailleurs, souligne la Commission, pas les banques. »

## Études et rapports

■ **Les objectifs 2020 de l'UE en matière sociale sont inatteignables :** l'office statistique de l'Union européenne, Eurostat, a sorti, le 17 juillet dernier, l'édition 2018 de la publication *Smarter, greener, more inclusive ?*, qui fournit des informations sur les tendances passées et présente les données les plus récentes permettant d'assurer le suivi des progrès accomplis dans le cadre de la stratégie Europe 2020. Il s'agit de l'agenda de l'UE en matière d'emploi et de croissance pour la décennie en cours. La stratégie s'est fixée comme but principal d'assurer des niveaux élevés d'emploi, de productivité et de cohésion sociale dans les États membres, tout en réduisant l'impact sur notre environnement naturel. Afin d'y parvenir, l'UE a visé des objectifs, à atteindre

d'ici à 2020, couvrant cinq domaines : l'emploi, la recherche et développement, le changement climatique et l'énergie, l'éducation ainsi que la réduction de la pauvreté. Ceux-ci ont été traduits en objectifs nationaux afin de refléter la situation et les possibilités de contribution de chaque État membre à l'objectif commun. Un ensemble de neuf indicateurs clés et des sous-indicateurs complémentaires, compilés par Eurostat, donne un aperçu de la distance à laquelle se trouve l'UE de l'atteinte de ses objectifs. Depuis 2008, des progrès significatifs ont été réalisés dans le domaine du changement climatique et de l'énergie par la réduction des émissions de gaz à effet de serre. Dans le domaine de l'éducation, l'UE est proche des deux grands objectifs (en termes de nombre de diplômés de l'enseignement supérieur et de jeunes ayant quitté prématurément l'éducation et la formation). En revanche, la situation est nettement moins favorable concernant les critères sociaux. Si « l'objectif de l'UE en matière d'emploi – un taux d'emploi d'au moins 75 % en 2020 contre 72,2 % en 2017 – peut encore être atteint si la croissance enregistrée au cours des dernières années se poursuit », relève la Commission, celui de la réduction de la pauvreté a totalement échoué. C'est le seul indicateur dont le niveau est inférieur au score atteint en 2008. Le nombre de personnes menacées de pauvreté ou d'exclusion sociale est passé de 116,1 millions en 2008 à 118 millions en 2017 pour un objectif inférieur à 96,1 millions. Cependant, compte tenu de l'évolution de la population, le taux des personnes exposées à ces risques a légèrement fléchi, de 23,7 % en 2008 à 23,5 % en 2017.

■ **Le portrait social de l'UE en 2018 :** la Commission européenne a publié, le 13 juillet dernier, l'édition 2018 de son rapport annuel sur l'évolution de l'emploi et de la situation sociale en Europe. Le document couvre un vaste champ et contient de nombreuses données par pays en matière sociale et d'emploi, ainsi que des analyses transversales, notamment sur les possibilités et les risques liés à l'innovation technologique, à l'évolution démographique et à la mondialisation. À noter un chapitre sur les actions menées par les partenaires sociaux européens concernant les enjeux liés à la numérisation et qui recense plusieurs initiatives sectorielles. La Commission se félicite que « la privation matérielle aiguë a diminué à un niveau historiquement bas, touchant 16,1 millions de personnes de moins qu'en 2012 ». Elle relève également « la pertinence, au regard des données recueillies, de [ses] propositions en matière de transparence et de prévisibilité des conditions de travail et d'accès à la protection sociale ».

## Belgique

■ **Recours relatif à l'absence de transposition de la directive « travail saisonnier » :** la Commission européenne a saisi la Cour de justice de l'Union européenne d'un recours contre la Belgique pour manquement à l'obligation de mettre intégralement en œuvre la directive 2014/36 sur les travailleurs saisonniers qui détermine les conditions d'entrée et de séjour des travailleurs saisonniers ressortissants de pays tiers et définit les droits de cette catégorie de travailleurs. « La Belgique, qui n'avait pas respecté la date limite initiale de transposition du 30 septembre 2016, rappelle la Commission, n'a toujours pas intégralement mis en œuvre cette directive ». En saisissant la Cour de justice, la Commission propose qu'une astreinte journalière de 49 906,50 euros soit infligée à la Belgique. Le montant de l'astreinte a été calculé en tenant compte de la gravité et de la durée de l'infraction, ainsi que de l'effet dissuasif en fonction de la capacité de paiement de l'État membre.

■ **Adoption d'un Job's deal :** pour activer le marché du travail, le gouvernement vient de se mettre d'accord, dans le cadre des discussions sur le budget 2019, sur le lancement d'un « Job's deal ». Une des mesures phares concerne la dégressivité des indemnités chômage. Ainsi, les allocations seront augmentées durant les six premiers mois, pour baisser ensuite par la suite. La hausse se fera en relevant le plafond de 2 619,09 euros ou du pourcentage actuel de 65 % du salaire antérieur. Un arrêté royal sera adopté pour déterminer les détails de la mesure. Selon la *Libre Belgique*, le Job's Deal prévoit aussi : 1° une exonération fiscale forfaitaire des nouvelles cotisations de sécurité sociale accordées par les régions aux demandeurs d'emploi qui terminent avec succès un stage de formation dans un métier en pénurie (stage qui se traduit par un retour à l'emploi). 2° Une prime de reclassement de 1 800 euros pour réorienter le travailleur licencié pour cause de force majeure vers un travail en pénurie. 3° Le gel de la dégressivité des allocations de chômage pour les demandeurs d'emploi qui suivent un stage de formation ou un stage pour une activité de pénurie. 4° Un ajustement des clauses de formation et des clauses de non-concurrence dans les professions en pénurie afin d'encourager les employeurs à investir dans la formation de leurs nouveaux salariés. 5° Le recul de l'âge d'entrée dans le dispositif des emplois de fin de carrière (crédits temps), à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019, à 60 ans contre 55 ans actuellement, à l'exception des entreprises en difficulté et à la restructuration. 6° L'augmentation du crédit temps accordé pour la formation continue dans une profession en pénurie de 36

mois à 48 mois au 1<sup>er</sup> janvier 2019. 7° Un encouragement au niveau fiscal et parafiscal pour que les salariés licenciés investissent une partie de leur indemnité de départ (maximum un tiers) dans un cours de formation, si le but est ensuite d'intégrer un emploi en pénurie. « Ce deal pour l'emploi comprendrait au total 26 mesures pour aider 12 500 personnes à trouver un emploi, estime la confédération syndicale FGTB. Ce n'est qu'une goutte d'eau dans la mer, vu que notre pays comptait pas moins de 490 318 (!) chômeurs en mai de cette année ». Quant à la dégressivité, la FGTB explique être « en faveur d'une augmentation des allocations, mais pas au détriment des demandeurs d'emploi de longue durée. En revanche, pour la Fédération des entreprises de Belgique, « un renforcement de la dégressivité des allocations de chômage est une bonne chose. En augmentant l'allocation au cours des six premiers mois de chômage pour ensuite la faire baisser plus rapidement, le gouvernement adopte une mesure importante en vue de lutter contre les pièges à l'emploi. » La FEB se félicite aussi de la prime incitant « les demandeurs d'emploi à suivre une formation conduisant à l'exercice d'un métier en pénurie » et du fait « que la rémunération à l'ancienneté soit remise à l'agenda », car « les salaires des travailleurs plus expérimentés sont trop élevés par rapport à leur productivité. »

## Italie

■ **Critiques contre le décret-loi destiné à lutter contre le travail précaire :** l'organisation patronale Confindustria a critiqué, le 20 juillet, le décret-loi pris par le gouvernement pour lutter contre le travail précaire (*v. LSE 453, p. 7*). « Tout en poursuivant des objectifs que nous partageons, le décret-loi contient des mesures et des instruments qui rendront moins prévisibles et sûres les règles dans le cadre desquelles les entreprises travaillent, décourageant les investissements et limitant ainsi la croissance », a déclaré Marcella Panucci, la directrice générale de Confindustria. L'organisation critique « des règles peu claires et punitives » sur les délocalisations ainsi que les restrictions au recours aux CDD « qui risquent d'avoir un impact négatif » sur le chômage, déjà nettement plus élevé en Italie que dans le reste de la zone euro (10,7 % contre 8,4 %). Luigi Di Maio, le chef de file du M5S et ministre de l'Emploi, a répliqué en accusant Confindustria de « terrorisme psychologique ». L'économiste Tito Boeri, le chef de l'Institut national de sécurité sociale, a déclaré qu'une estimation évoquant la suppression de 8 000 emplois par an du fait du décret-loi, était peut-être même « optimiste ».

## ► En bref

### LUXEMBOURG

Quelque 2 500 salariés du secteur de la construction ont manifesté, le 5 juillet, à Luxembourg-ville à l'appel du syndicat Bâtiment, Artisanat du Bâtiment et Constructions métalliques de l'OGBL. « Face à un patronat qui refuse de négocier sérieusement, explique l'OGBL, qui souhaite détériorer leurs conditions de rémunérations et flexibiliser encore davantage leur temps de travail, les salariés du secteur du bâtiment sont venus adresser un message clair à leurs employeurs. »

### ROYAUME-UNI

Plus d'un million de fonctionnaires britanniques vont bénéficier de hausses de salaires allant jusqu'à 3,5 % par an, mettant fin à des années d'austérité budgétaire, a annoncé, le 24 juillet, le gouvernement conservateur. Les militaires vont bénéficier d'une hausse de 2 %, les employés de prison de 2,75 % et les enseignants de 3,5 %, soit bien au-delà du plafond de 1 % de hausse annuelle en vigueur depuis 2013. Le coût de cette mesure a été estimé à quelque 4 milliards d'euros, et devrait contribuer, espère

le gouvernement, à encourager les vocations dans certaines professions sinistrées comme l'enseignement ou la médecine. Il s'agit de la plus importante hausse de salaire en près de dix ans.

### RÉPUBLIQUE TCHÈQUE

Le président de la République Miloš Zeman et le Premier ministre Andrej Babis se sont rencontrés, le 21 juillet, en compagnie de la ministre des Finances, Amena Schillerova, pour convenir notamment que la demande d'augmentation de 10 % des salaires dans la fonction publique réclamée par les syndicats à partir du mois d'octobre n'était pas adaptée à la situation actuelle. Le projet de budget de l'État pour l'année prochaine prévoit une valorisation de 15 % de la rémunération des enseignants et de 6 % pour les autres employés : pompiers, policiers et autres fonctionnaires. Selon la ministre des Finances, une hausse de 10 % pour tous nécessiterait quelque 5 milliards de couronnes supplémentaires (195 millions d'euros).

## ➤ En bref

### RYANAIR

La compagnie aérienne à bas coûts Ryanair a fait face, le 24 juin, à un troisième jour de grève en Irlande de pilotes réclamant de meilleures conditions de travail, entraînant l'annulation de 16 vols et pénalisant 2 500 voyageurs. Les 25 et 26 juillet devaient être marqués par une action de plus grande ampleur du personnel de cabine en Espagne, au Portugal, en Belgique et en Italie, avec 600 vols annulés, affectant 100 000 passagers. Ryanair, qui a lutté contre l'implantation de syndicats depuis sa création, avant d'annoncer, fin décembre 2017, son accord pour reconnaître des syndicats, fait ainsi un difficile apprentissage du dialogue social. Le groupe estime que ces actions sont le fruit d'une minorité de pilotes. En Espagne, les syndicalistes ont dénoncé l'annonce, le 23 juillet, par Ryanair, que la poursuite des grèves pourrait à terme pousser la compagnie à revoir son calendrier

hivernal, « ce qui pourrait entraîner une réduction des flottes » d'avions, mais aussi des « pertes d'emplois ».

### ORPEA

La fédération syndicale européenne UNI Europa a apporté son soutien aux salariés d'une clinique de Celenus – une filiale allemande du groupe français Orpea – qui mènent des actions pour contraindre la direction à conclure un accord collectif leur garantissant de meilleures conditions de travail. UNI Europa appelle la direction d'Orpea à faire cesser les actions anti-syndicales des responsables de Celenus menées à l'encontre des salariés affiliés à la fédération syndicale allemande des services, Ver.di. La direction est accusée d'avoir évincé plusieurs syndicalistes et d'avoir refusé l'offre de médiation du ministre du Travail de Thuringe, la région allemande dans laquelle est situé l'établissement Celenus de Bad Langensalza, où le personnel a voté en faveur d'une grève illimitée.

## Syndicalisme

➤ **Fiat Chrysler/CNHI** : le réseau syndical mondial institué au sein du groupe industriel italien Fiat Chrysler/CNHI (Fiat, Chrysler, Case, New Holland, Iveco, Magneti Marelli...) s'est réuni, les 11 et 12 juillet derniers, à Turin, au centre de formation de l'Organisation internationale du Travail. Environ 70 représentants des salariés de 12 pays ont élaboré un plan d'action de trois ans. Ce dernier, selon la fédération syndicale internationale IndustriAll Global Union, vise à : établir une coopération au niveau global avec la direction du groupe ; mettre en place un concept de formation afin de renforcer les capacités transnationales des délégués ; d'accroître la participation des femmes et des jeunes aux réunions du réseau syndical mondial ; mettre en place une base de données ou encore améliorer la communication entre les réunions.

➤ **ArcelorMittal** : un réseau syndical mondial a été mis en place sous l'égide de la fédération syndicale internationale IndustriAll Global Union, lors d'une réunion organisée, les 10 et 11 juin derniers, à Luxembourg, à laquelle ont participé 70 responsables syndicaux de 18 pays. Le réseau syndical appelle de ses vœux un engagement écrit de la direction du groupe en faveur d'un dialogue social mondial plus formel, plus organisé et plus régulier. Le réseau syndical demande aussi que le groupe soutienne la création d'un comité d'entreprise mondial en complément du comité mis en place dans le cadre de l'accord mondial sur la santé et la sécurité au travail signé en 2007. Lors de cette réunion, le ministre luxembourgeois du Travail, Nicolas Schmit, « a exprimé son soutien, précise IndustriAll, à la participation d'ArcelorMittal, dont le siège est au Luxembourg, à un dialogue social mondial avec les syndicats, en appelant à ce qu'il serve de modèle pour d'autres entreprises ». Quant à Bart Wille, vice-président exécutif et directeur des ressources humaines d'ArcelorMittal, il a fait part de l'engagement de la direction du sidérurgiste « au dialogue social au niveau de toutes ses activités, indique IndustriAll, à ouvrir un dialogue transparent avec une communication respectueuse, à des relations sociales fortes, à garantir une vie professionnelle sûre, saine et de qualité pour l'ensemble des travailleurs et travailleuses, ainsi que d'autres engagements que l'entreprise pris en adhérant au *Global Deal* ».

## CE européen

➤ **ENI** : la direction du groupe énergétique italien Eni (25 122 salariés dans l'UE et l'Espace économique européen) a renouvelé son accord de CE européen par un avenant signé, le 4 juillet dernier, avec les trois fédérations syndicales italiennes Filctem-CGIL, Femca-CISL, Uiltec-UIL et la fédération syndicale européenne IndustriAll European Trade Union. L'accord révisé s'inscrit toujours dans le cadre de l'article 13 de la directive de 1994 concernant les accords volontaires, mais il reprend les définitions de l'information et de la consultation issues de la directive 2009/38. Le comité est composé de 29 membres dont un représentant d'IndustriAll, un représentant pour chacune des trois fédérations syndicales italiennes signataires, un coordinateur du CE européen et 24 membres élus ou désignés parmi les salariés, dont 12 pour l'Italie qui représente à elle seule plus de 82 % des effectifs du groupe en Europe. Pour les autres pays couverts, un représentant est accordé dès que les effectifs atteignent 80 salariés sur le territoire ainsi que des représentants supplémentaires pour les principaux pays, notamment le Royaume-Uni (19 % des effectifs), la France (18 %), la Norvège (9 %) et l'Allemagne (8 %). L'accord prévoit la désignation d'un coordinateur du CE européen, par les fédérations syndicales signataires, dont la nomination doit être ratifiée par la majorité des membres du comité. Il fait notamment le lien entre le comité et le comité restreint, composé de quatre membres dont deux Italiens, choisis parmi les membres du CE européen et par le coordinateur. Le comité restreint joue le rôle d'interface avec la direction et se réunit trois fois par an, et en réunion préparatoire, à sa demande, la veille de la réunion plénière annuelle. Entre les réunions, le comité restreint sera informé des initiatives les plus importantes mises en œuvre en Europe. Il peut se réunir en session extraordinaire en cas de circonstances exceptionnelles, avec les membres du CE européen représentant les pays concernés, ou à défaut, des représentants des salariés des sites touchés. Par ailleurs, lors de la plénière annuelle, se tiendra aussi une réunion de l'Observatoire européen sur la santé et la sécurité au travail mis en place par des accords datant de 1996 et 2004. Les résultats de ses travaux seront présentés lors de la réunion préparatoire du CE européen.