

VEILLE

Européenne et internationale

N ° 37 – Février 2021



Sommaire

ACTUALITES EUROPEENNES

- 3 Le tweet du mois
- 4 Grands dossiers transversaux
- 5 Dossiers en cours
- 6 Dossiers européens en cours
- 7 Jurisprudence
- 8 Dialogue social
- 10 Ce européens et sociétés européennes
- 11 CE et consultations publiques
- 12 Actualité des Etats membres

ACTUALITES INTERNATIONALES

- 14 Le tweet du mois
- 15 Actualités des organisations et institutions
- 17 Dialogue social
- 18 Actualité des pays

21 AGENDA

21 RESTONS EN CONTACT



◆ Le principal instrument du plan de relance européen formellement adopté



David Sassoli
@EP_President

I just signed the Recovery and Resilience Facility, approved by the @Europarl_EN this week. This is a key regulation to overcome this crisis.

The European Union does not stand still, delivering real measures for its citizens and businesses. #RRF

À l'origine en anglais et traduit par Google

Je viens de signer le mécanisme de relèvement et de résilience, approuvé par @Europarl_EN cette semaine. Il s'agit d'un règlement clé pour surmonter cette crise.

L'Union européenne ne reste pas immobile, offrant de réelles mesures pour ses citoyens et ses entreprises. #RRF



10:57 AM · 12 févr. 2021 · Twitter Web App

La « facilité pour la reprise et la résilience » a été formellement signée vendredi 12 février par le Parlement européen et le Conseil de l'Union européenne. Cet instrument, principal pilier du plan de relance européen adopté en juillet 2020 par les Vingt-sept, doit leur fournir jusqu'à 672,5 milliards d'euros pour faire face aux conséquences économiques et sociales de la crise sanitaire. Il se décompose en 312,5 milliards d'euros de subventions et 360 milliards d'euros de prêts.

La France devrait recevoir environ 40 milliards d'euros pour alimenter son plan de relance au titre de cet instrument.

Plusieurs étapes restent néanmoins à franchir avant que les Etats ne puissent toucher ces fonds : faire approuver leurs plans nationaux par la Commission européenne et le Conseil de l'UE, et obtenir la validation du mécanisme par leurs parlements nationaux, ce qui pourrait raisonnablement aboutir à l'été 2021.

Source : [Touteurope.eu](https://www.touteurope.eu)

► En savoir +

◆ Le lancement de la Conférence sur l'avenir de l'Europe se tiendra en mai 2021

Le 3 février, les États membres ont validé le format de Conférence sur l'avenir de l'Europe proposé par la présidente tournante portugaise, qui devrait débuter en mai.

Cette décision du Conseil vient débloquent l'impasse dans laquelle se trouvaient les institutions européennes. L'événement, initialement prévu en mai 2020, a été retardé non seulement en raison de la pandémie de Covid-19, mais également à cause de dissensions au sein des institutions concernant notamment l'autorité qui le présiderait.

La déclaration commune du Conseil, du Parlement européen et de la Commission définit les objectifs, la structure, le champ et le calendrier de la conférence. La conférence sera placée sous l'autorité des trois institutions, représentées par les présidents du Parlement européen, du Conseil et de la Commission européenne, agissant en qualité de présidence conjointe. Les travaux de la présidence bénéficieront de l'appui d'un conseil exécutif composé de trois représentants et de quatre observateurs de chaque institution. Les parlements nationaux seront étroitement associés, ainsi que d'autres organes ou groupes, notamment le Comité des régions et le Comité économique et social européen.

La Conférence sur l'avenir de l'Europe est un forum de discussions sur deux ans dont l'objectif est de permettre à la société civile et aux citoyens européens de définir de manière participative et transparente les priorités à venir pour l'Union européenne. La Conférence débutera donc le 9 mai 2021 à Strasbourg, si la situation sanitaire le permet.

Au cours de la présentation de la présidence tournante portugaise devant le Parlement européen à Bruxelles le 19 janvier, le Premier ministre António Costa avait appelé de ses vœux l'organisation de la Conférence le plus rapidement possible ; un événement qui focaliserait l'attention sur « les souhaits et les craintes des citoyens » et non les institutions européennes.

► En savoir +



◆ Emploi

Le Commissaire européen Nicolas Schmit présente le programme de travail 2021 à la Commission Emploi au Parlement européen

Nicolas Schmit, Commissaire à l'Emploi et aux Droits sociaux, a présenté à la Commission Emploi et Affaires sociales du Parlement européen les points-clés du programme de travail de la Commission pour 2021 : la poursuite de la garantie pour les jeunes, la garantie européenne de l'enfance, le droit à la déconnexion, les travailleurs de plateforme, l'instrument SURE. Il a par ailleurs annoncé que le plan d'action pour Socle européen des droits sociaux serait publié par la Commission le 3 mars et qu'il sera abordé lors du sommet social de Porto en mai prochain.

► En savoir +

La présidence portugaise du Conseil présente ses priorités d'action à la Commission Emploi du Parlement européen

Ana Mendes Godinho, ministre portugaise du travail, de la solidarité et de la sécurité sociale, a échangé le 23 février avec la Commission Emploi et Affaires sociales du Parlement européen sur les priorités sociales de la présidence portugaise.

La première des priorités mentionnée est la mise en œuvre du futur plan d'action du Socle européen des droits sociaux et l'organisation les 7 et 8 mai d'un sommet social à Porto. Ce sommet comprendra deux moments clés : une conférence de haut niveau le 7 mai, suivie d'un Conseil européen informel. Elle a également mentionné la tenue de deux conférences, l'une le 9 mars axée sur l'avenir du travail, plus particulièrement sur le travail à distance, ainsi que sur ses défis, ses risques et ses opportunités, et la deuxième le 29 mars sur l'économie sociale dont l'objectif sera de se concentrer sur le rôle de celle-ci dans la création d'emplois et la mise en œuvre du Socle européen des droits sociaux. La présidence portugaise souhaite enfin se concentrer sur la sécurité et la santé des travailleurs et salue la nouvelle stratégie en la matière qui sera proposée prochainement par la Commission.

► En savoir +

Salaires minimums adéquats : Position du Parlement européen

Le Parlement européen a adopté, le 10 février, une résolution « sur la réduction des inégalités, avec une attention particulière à la pauvreté des travailleurs » dans laquelle les députés apportent leur soutien à la proposition de directive de la Commission européenne sur les salaires minimaux adéquats dans l'UE.

La commission emploi et affaires sociales du Parlement a désigné les deux députés qui vont défendre la position du Parlement dans les discussions avec le Conseil et la Commission : Mme Agnes Jongerius (S&D ; NL) et M. Dennis Radtke (PPE ; DE). Dans son positionnement, le Parlement met l'accent sur la négociation collective. L'objectif est de garantir, par des conventions collectives, ou à défaut, par des salaires minimaux légaux, « qu'aucun travailleur ou membre de sa famille ne soit exposé au risque de pauvreté et que chacun puisse vivre de son travail et participer à la société ». Pour les députés, la directive devrait prévoir que le salaire minimum soit au moins équivalent à 60 % du salaire médian, ce qui n'est actuellement le cas que dans 3 Etats membres.

► En savoir +



◆ Formation et compétences

La Cour des comptes européenne appelle à intensifier les efforts sur les compétences numériques de base

Dans un document d'analyse publié le 23 février, la Cour des comptes européenne dresse le constat que l'amélioration des compétences numériques de base des adultes n'a pas progressé dans l'Union européenne ces dernières années. Elle rappelle en effet qu'en 2019, plus de 75 millions d'adultes européens en âge de travailler ne possédaient pas au minimum des compétences numériques de base. Cela concerne tout particulièrement les travailleurs plus âgés ou peu qualifiés ainsi que les demandeurs d'emploi. Or plus de 90 % des emplois nécessitent déjà au moins des compétences numériques de base, et ce d'autant plus dans le contexte de la pandémie de Covid-19.

Selon la Cour des comptes européenne, les données disponibles indiquent que le financement affecté au renforcement des compétences numériques des adultes est relativement modeste : par exemple, les projets axés spécifiquement sur la formation au numérique dans les États membres n'ont représenté que quelque 2 % du financement au titre du FSE au cours de la période 2014-2020, alors même qu'ils relevaient d'un domaine prioritaire. Les auditeurs appellent donc les institutions européennes à intensifier les efforts pour doter le plus grand nombre de citoyens européens de compétences numériques de base, et livre une série de recommandations dans son rapport.

A noter que pour la période 2021-2027, la Commission a, pour la première fois, fixé un objectif spécifique consistant à porter à 70 % en 2025 le pourcentage de citoyens dotés de compétences numériques de base, lequel s'élevait à 56 % en 2019.

► En savoir +

◆ Santé

Covid-19 : La Commission annonce un investissement dans le cadre de la recherche sur les variants

La Commission européenne a lancé un programme « Hera incubator » dans le but de mieux détecter et par la suite de contrer la menace émergente des différents variants de la Covid-19. L'Union européenne va ainsi investir 150 millions d'euros dans cette recherche.

Dans la même démarche, la Commission a annoncé la volonté de lancer une nouvelle agence européenne de la santé (HERA) afin de lutter contre les futures pandémies, mais aussi pour assurer une meilleure coordination entre les États membres.

► En savoir +



Monopole des dockers

La Cour de justice a rendu un arrêt qui autorise les États à maintenir des législations créant un monopole pour les dockers pour les activités de manutention dans les zones portuaires. L'affaire concernait la réglementation belge qui oblige les entreprises effectuant des activités portuaires à ne recourir qu'à des ouvriers portuaires reconnus comme tels conformément à cette réglementation et qui empêche de telles entreprises d'avoir recours à leur propre personnel ou de recruter d'autres ouvriers non reconnus. Il s'agit certes d'une restriction aux libertés d'établissement et de prestation de service, mais elle est « justifiée par une raison impérieuse d'intérêt général », à savoir garantir la sécurité dans les zones portuaires et prévenir les accidents du travail. Cependant, la Cour estime que l'intervention d'une commission administrative paritaire dans la reconnaissance des ouvriers portuaires n'est ni nécessaire ni appropriée pour atteindre l'objectif visé.

CJUE, 11 février 2021, aff C-407/19 et C-471/19, Katoen et Middlegate.

IR Notes 158 – 24 février 2021

► En savoir +

Le CEDS juge les conditions de désignation des délégués syndicaux conformes à la charte sociale européenne

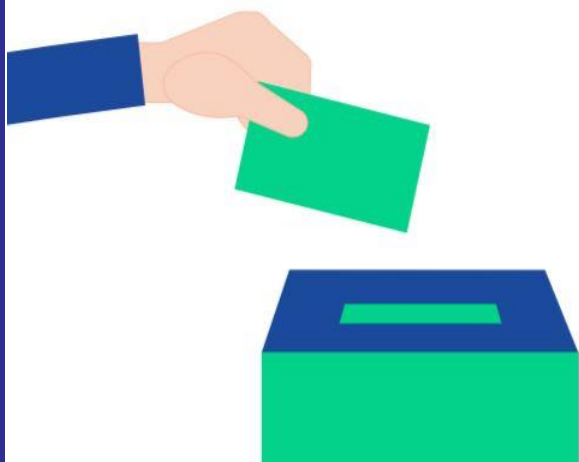
Considérant que les conditions de désignation des délégués syndicaux figurant dans le Code du travail limitaient de manière déraisonnable la liberté des syndicats de choisir leurs propres représentants, plusieurs organisations syndicales, dont la FIECI, ont déposé, en 2017, une réclamation devant le CEDS, organe du Conseil de l'Europe chargé de contrôler le respect des dispositions de la Charte sociale européenne, notamment son article 5 relatif au droit syndical.

Le comité vient seulement de faire connaître sa position dans une décision adoptée le 9 septembre 2020, mais publiée le 1er février 2021. Il n'a pas examiné si l'exigence d'un score personnel de 10 % constitue en tant que telle une ingérence excessive dans l'activité syndicale, mais s'est intéressé à la portée des exceptions à cette règle des 10 %, posées par l'article L. 2143-3 du Code du travail. Le comité a conclu à une violation de la charte, mais uniquement pour la période antérieure à l'entrée en vigueur des modifications apportées par les ordonnances Macron de 2018.

En effet, pour la Fédération de syndicats des métiers de l'ingénierie, de l'informatique, du conseil, de la formation, des bureaux et d'études (FIECI) et le Syndicat national de l'encadrement du personnel de l'ingénierie (SNEPI CFE-CGC), la France avait enfreint le droit syndical en prévoyant que les DS ne puissent être désignés que parmi les candidats ayant recueilli au moins 10 % des voix lors des dernières élections professionnelles. Le CEDS a reconnu que, dans cette version, l'article « portait atteinte à la liberté des syndicats de mener efficacement leurs activités » et donc constituait une violation de l'article 5 de la Charte ».

Toutefois, dans sa version actuelle, le texte a ajouté une hypothèse qui vise précisément la situation dans laquelle l'ensemble des élus remplissant la condition des 10 % renoncent par écrit à leur droit d'être désignés délégué syndical, de sorte « que les organisations syndicales représentatives ne sont ainsi jamais dans l'impossibilité de choisir leur représentant ». Le CEDS a considéré qu'avec cet amendement, les restrictions excessives qui faisaient l'objet de la réclamation ont été levées, et a conclu à l'absence de violation de l'article 5 de la Charte, pour la période postérieure à l'entrée en vigueur de la loi du 29 mars 2018.

Liaisons sociales Europe, 26 février 2021



Première phase de consultation des partenaires sociaux européens sur une initiative de l'UE sur le travail via les plateformes numériques

La Commission européenne a lancé le 24 février la première phase de consultation des partenaires sociaux européens en vue de protéger les travailleurs des plateformes. Cette consultation fait suite, notamment, à la Communication pour Une Europe sociale forte en faveur d'une transition juste de janvier 2020 et au programme de travail de la Commission pour 2021 qui annonce une initiative législative permettant de créer des conditions de travail dignes et transparentes et de fournir une protection sociale adéquate dans le cadre du travail via des plateformes d'ici la fin de 2021.

Les partenaires sociaux sont invités à donner leur avis sur la nécessité et l'orientation d'une éventuelle action de l'UE dans ce domaine. La consultation est désormais ouverte pendant six semaines.

La CEC, l'un des six partenaires sociaux européens, répondra à cette consultation de la Commission européenne. La CFE-CGC apportera sa contribution afin de nourrir les discussions avec ses homologues européens dans le cadre de la CEC.

[► En savoir +](#)

Andrea Nahles, conseillère spéciale pour le dialogue social auprès de Nicolas Schmit, a rendu son rapport sur le renforcement du dialogue social

En juillet 2020, le commissaire Nicolas Schmit a nommé Mme Andrea Nahles, ancienne ministre fédérale allemande du travail et des affaires sociales, en tant que conseillère spéciale pour le dialogue social et lui a demandé de rédiger un rapport sur les moyens d'y parvenir.

Andrea Nahles a rendu son rapport sur le renforcement du dialogue social le 3 février. Il vise à enrichir le futur plan d'action sur le Socle européen des droits sociaux de la Commission attendu début mars.

Le rapport formule 10 propositions

1 Créer un prix européen pour récompenser les bonnes pratiques de dialogue social qui serait remis tous les deux ans, afin de donner une visibilité aux innovations en la matière.

2 Mettre en place un programme de formation au dialogue social européen, de deux ou trois semaines, pour les futurs leaders des organisations syndicales ou patronales nationales.

3 Accroître l'implication des partenaires sociaux nationaux dans l'élaboration des plans de relance et de résilience préparés par les pays dans le cadre du semestre européen.

4 Revoir le fonctionnement du sommet social tripartite qui réunit les partenaires sociaux et les représentants des institutions européennes la veille du Conseil européen, ainsi que du comité du dialogue social, le lieu d'échange entre les partenaires sociaux européens au niveau interprofessionnel.

5 Améliorer le processus de consultation des partenaires sociaux européen (aux niveaux interprofessionnel ou sectoriel) sur les initiatives de la Commission sur d'autres champs que le social (énergie, environnement, transports...). Le rapport propose que chaque direction générale (DG) de la Commission désigne un responsable du dialogue social qui puisse garantir une consultation efficace et à un stade précoce sur ces initiatives.

6 Augmenter le nombre d'accords européens. Le rapport annonce que la Commission va « clarifier la manière dont seront traitées les futures demandes des partenaires sociaux européens en vue de l'incorporation de leurs accords dans le droit communautaire. Une procédure transparente fondée sur des critères clairs est nécessaire ».

7 Soutenir financièrement la mise en place, dans chaque pays, de bases de données nationales pour accéder aux accords collectifs, y compris les accords d'entreprise.

8 Financer des programmes, notamment via le Fonds social européen, pour renforcer les capacités des partenaires sociaux dans les États.

9 Encourager les échanges d'expérience et de bonnes pratiques avec la mise en place d'une plateforme soutenue par la Commission.

10 Accroître le dialogue sur le travail du futur (digitalisation, changement climatique) avec le soutien des agences européennes concernées (Eurofound, EU-OSHA et CEDEFOP).

Enfin le rapport propose une révision de la directive européenne 2002/14 sur les droits d'information et de consultation des travailleurs.

[► En savoir +](#)

Pour le CESE, l'Europe a besoin d'un nouveau contrat social pour l'avenir

En réponse à la communication de la Commission intitulée « Accroître les ambitions de l'Europe en matière de climat pour 2030 », le Comité économique et social européen (CESE) réaffirme que la Commission a pris la bonne décision en revoyant les objectifs de l'UE à la hausse et en voulant réduire, d'ici à 2030, les émissions de gaz à effet de serre d'au moins 55 % par rapport aux niveaux de 1990.

Dans son avis « Accroître les ambitions de l'Europe en matière de climat », le CESE insiste toutefois sur la nécessité d'intensifier les efforts visant à atteindre les objectifs intermédiaires, à accélérer le processus et à placer les citoyens européens au centre de l'action pour le climat. À défaut, l'UE risque de passer à côté de l'objectif de neutralité climatique qu'elle s'est fixé à l'horizon 2050.

Pour le CESE, il est plus que jamais primordial d'utiliser tous les instruments possibles pour accroître les ambitions de l'UE en matière de climat, du pacte vert pour l'Europe aux politiques en matière d'industrie et de transport en passant par la loi européenne sur le climat, le cadre financier pluriannuel, le Fonds pour la relance « Next Generation EU », la PAC, la stratégie « De la ferme à la table » et la stratégie en faveur de la biodiversité ainsi que les politiques commerciales et les accords conclus dans ce domaine.

Le CESE rappelle également sa proposition visant à collaborer avec la Commission européenne et d'autres organes européens pour créer conjointement une plateforme européenne des parties prenantes du pacte pour le climat, fondée sur les principes d'inclusion, de transparence, ainsi que la participation et l'adhésion véritables des acteurs de l'action en faveur du climat à tous les niveaux.

[**► En savoir +**](#)



ADECCO

Le Central Arbitration Committee (CAC), l'organisme britannique en charge des contentieux relatifs aux relations sociales, a rendu, le 15 février, une décision dans une affaire opposant la direction d'Adecco à son CE européen. En raison du Brexit, le groupe dont le siège est établi en Suisse a changé le représentant de la direction centrale devant le CE européen en confiant cette responsabilité à un représentant irlandais en lieu et place du représentant britannique. De plus, la direction a annoncé son souhait de modifier l'accord afin de le placer sous l'égide de la loi irlandaise.

À propos de la nomination d'un nouveau représentant de la direction centrale, le CAC se réfère à l'accord du CE européen qui avait déjà prévu lors de sa dernière révision, une clause permettant à la direction de désigner un nouveau représentant de la direction centrale au sein d'un État membre de l'UE, dès la fin de la période de transition qui a suivi la sortie effective du Royaume-Uni de l'UE, donc dès le 31 décembre 2020. Pour le CAC, la direction n'a fait qu'appliquer cette clause et n'avait pas besoin de recueillir le consentement d'une majorité des membres du CE européen.

Concernant le projet de modifier la loi applicable en faveur de la loi irlandaise, le CAC estime que l'action du CE européen visant à contester le projet de la direction était prématurée puisque la direction n'avait pas unilatéralement opéré ces modifications.

En revanche, « le CAC a confirmé que la clause sur le droit applicable à l'accord du CE européen d'Adecco – qui prévoit actuellement l'application du droit britannique — ne pouvait être modifiée qu'avec l'approbation de la majorité des représentants des travailleurs », explique Philip Sack, l'avocat du CE européen.

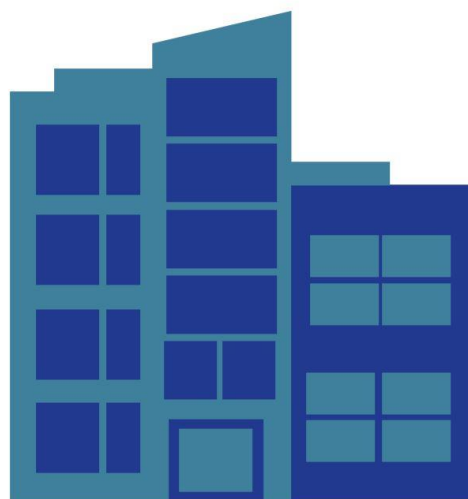
Cette décision devrait avoir pour effet de dissuader les directions de sociétés multinationales de modifier unilatéralement la loi applicable aux accords de CE européens.

IR Notes 158 – 24 février 2021

SCHNEIDER ELECTRIC

Le CE européen de Schneider Electric a rendu, le 10 février, un avis défavorable détaillé à propos d'un projet de réorganisation de l'activité de moyenne tension (MT) avec 370 suppressions de postes sur deux sites en Hongrie et trois sites en France. Le CE européen relève que la direction a refusé une expertise économique au CE européen, estimant qu'il s'agissait d'un dossier français, alors que finalement elle le consulte sur la réorganisation qui touche ces deux pays.

IR Notes 158 – 24 février 2021



Intitulé de la consultation	Date limite	Contribution CFE-CGC
Le dialogue social des travailleurs indépendants : champ d'application du droit européen de la concurrence	08/02/2021 pour l'analyse d'impact initiale 28/05/2021 pour la consultation publique actuellement ouverte.	La CFE-CGC a formulé une contribution sur l'analyse d'impact initiale, consultable ici.
Règles de l'UE en matière de concurrence – révision des lignes directrices sur les restrictions verticales	26/03/2021	
Législation sur les services numériques : approfondir le marché intérieur et préciser les responsabilités en matière de services numériques	31/03/2021	
Une économie numérique équitable & compétitive — taxe sur le numérique	12/04/2021	
Santé et Sécurité au travail – Cadre stratégique de l'Union européenne (2021-2027)	01/03/2021	La CFE-CGC a répondu à cette consultation.
Cybersécurité — Révision des règles de l'UE sur la sécurité des réseaux et des systèmes d'information	18/03/2021	
Changement démographique en Europe – Livre vert sur le vieillissement	31/03/2021	
Union bancaire — réexamen du cadre pour la gestion des crises bancaires et la garantie des dépôts (3 consultations)	20/05/2021	
Criminalité environnementale - améliorer les règles de l'UE en matière de protection de l'environnement par le droit pénal	03/05/2021	
Modernisation de la coopération judiciaire entre les pays de l'UE - utilisation des technologies numériques	11/05/2021	

◆ Initiatives citoyennes européennes

Il y a actuellement **14 initiatives citoyennes européennes** en cours de collecte de signatures, sur des sujets aussi divers que :

- Mettre en place des revenus de base inconditionnels (RBI) dans toute l'UE ;
- Droit aux vaccins et aux traitements ;
- Initiative de la société civile en vue d'une interdiction des pratiques de surveillance biométrique de masse.

► Consulter la liste intégrale des ICE enregistrées

◆ Allemagne

Protection des salariés impliqués dans la création d'un comité d'entreprise

Le ministre fédéral du Travail Hubertus Heil (SPD) défend une proposition de loi visant à renforcer les droits des travailleurs et notamment introduire une plus grande protection contre le licenciement pour les salariés qui créent un comité d'entreprise. Actuellement, seuls les membres des comités sont protégés. Mais les personnes qui se présentent au comité électoral et qui sont identifiées comme initiateurs d'une formation de comité d'entreprise ne bénéficient pas encore de cette protection. Des preuves s'accumulent selon lesquels « les employeurs utilisent des moyens parfois drastiques pour empêcher la création de comités d'entreprise », selon le nouveau projet de loi. Par conséquent, « la protection contre le licenciement sera améliorée pour garantir les élections du comité d'entreprise ». Cette protection serait ainsi au cœur de la « loi sur le renforcement des comités d'entreprise » qui doit aussi donner à ces instances davantage de poids, par exemple dans les questions liées à la numérisation – et également sur la question des conditions dans lesquelles le télétravail (« bureau à domicile ») peut être mis en place. Sur ces points le comité d'entreprise disposerait d'un droit de codétermination obligeant l'employeur à s'entendre avec les représentants du personnel. De même, les comités d'entreprise doivent avoir systématiquement leur mot à dire sur la manière dont les nouveaux systèmes d'intelligence artificielle doivent être conçus si l'entreprise veut les introduire. Et ils devraient également être autorisés à faire appel à leurs propres experts, dont la rémunération doit être payée par l'employeur.

Liaisons sociales Europe N°511, 24 décembre 2020

Le ministre de l'Emploi veut renforcer l'aide financière pour les employeurs d'apprentis

Selon Hubertus Heil, ministre allemand de l'Emploi et des Affaires sociales (SPD), de nombreuses entreprises hésitent à proposer des places d'apprentissage au vu de la situation économique incertaine. « Or un effondrement de l'offre d'apprentissage serait fatal pour tout le monde », a déclaré le ministre dans une interview. Concrètement, le ministre social-démocrate entend augmenter sensiblement le montant de l'aide à la formation versée depuis l'été 2020 aux entreprises qui forment des apprentis. Suite au dispositif mis en place, les petites et moyennes entreprises reçoivent pour l'année de formation en cours une prime de 2000 euros pour chaque nouveau contrat de formation si elles maintiennent le nombre de leurs apprentis constant. Si elles augmentent le nombre d'apprentis, elles bénéficient d'une prime de 3000 euros pour chaque contrat supplémentaire. Hubertus Heil entend à présent augmenter le montant de ces aides.

Planet Labor, 22 février 2021

Adoption d'un projet de loi sur un quota de femmes dans les directoires des entreprises

Comme cela était annoncé (Cf. dépêche n°12239), le projet de loi qui va imposer un quota de femmes dans les CA des entreprises a été adopté le 6 janvier, à l'occasion du premier conseil des ministres de l'année 2021. Le projet sera soumis au vote du Bundestag dans les semaines qui viennent. « Nous pouvons montrer que l'Allemagne est sur la voie pour devenir une société moderne, porteuse d'avenir », a déclaré à la presse la ministre de la Famille sociale-démocrate (SPD), Franziska Giffey qui a porté le texte avec sa collègue de la Justice, Mme Christine Lambrecht (SPD). Celui-ci prévoit que les grandes entreprises cotées en bourse et celles soumises aux lois de la cogestion, ainsi que les grandes entreprises contrôlées par l'État, seront obligées d'installer au moins 30 % de femmes à leur tête, à partir d'un directoire de 3 administrateurs. Aucune date butoir n'a été fixée pour l'application des mesures. Le quota sera tout simplement appliqué lors du renouvellement des postes. Ces quotas devraient aider l'Allemagne à combler son retard. Jusqu'à aujourd'hui, aucune femme ne dirige une entreprise du DAX, l'indice boursier allemand, et seulement 15 % des postes de direction des 160 entreprises potentiellement visées par la loi sont occupés par des femmes. L'institut de recherche économique allemand DIW a salué le projet tout en le jugeant insuffisant, estimant que le pays continue d'évoluer à un « rythme d'escargot » en la matière.

Planet Labor 7 janvier 2021

◆ Finlande

Une refonte des congés pour la naissance d'un enfant pour promouvoir la prise du congé par les pères

Lors d'une conférence de presse tenue le 16 février dernier, la ministre des Affaires sociales et de la Santé, Aino-Kaisa Pekonen, a annoncé une réforme du système de congés parentaux qui prévoit d'allonger d'un mois le congé parental, mais surtout vise à inciter les pères à l'utiliser, afin de promouvoir l'égalité professionnelle entre femmes et hommes.

Cette réforme, qui devrait s'appliquer au 1er août 2022 prévoit un congé parental unique avec une égalité stricte entre père et mère : les parents pourront recevoir chacun 164 jours d'allocation, un parent ne pouvant transférer plus de 69 de ses jours de congés quotas à l'autre parent. Tous les autres jours non utilisés seront perdus car ils ne sont pas transférables. Ces congés s'ajoutent le cas échéant au congé spécifique pour la femme enceinte pour les 40 derniers jours de sa grossesse. Dans le système actuel en Finlande, le congé de maternité est de 4,2 mois, tandis que les pères se voient accorder 2,2 mois. En outre, six mois supplémentaires de congé parental peuvent être partagés. *Planet Labor, 22 février 2021, n°12370*

La Cour suprême confirme que les chauffeurs d'Uber sont bien des travailleurs salariés

Une procédure avait été entamée en 2016 par deux anciens chauffeurs d'Uber, faisant valoir qu'ils travaillaient comme salariés pour Uber, alors que la compagnie américaine estimait qu'il s'agissait de travailleurs indépendants. La Cour a tenu compte dans son jugement du 19 février 2021 des caractéristiques bien particulières à ce mode de travail : Uber fixait le tarif de la course, ce qui signifie que le groupe « a dicté combien les conducteurs pourraient gagner » ; Uber a fixé unilatéralement les termes du contrat ; la demande de déplacements était décidée par Uber ; Uber surveillait le service d'un conducteur à travers la cote d'étoiles et « a la capacité de mettre fin à la relation si, après des avertissements répétés, cela ne s'améliore pas ». Par ailleurs, la Cour suprême a jugé qu'Uber doit considérer ses conducteurs comme des travailleurs à partir du moment où ils se connectent à l'application, jusqu'à ce qu'ils se déconnectent : c'est un point majeur de la relation, dans la mesure où ces chauffeurs passent beaucoup de temps à attendre que les gens réservent des trajets sur l'application.

La décision de la Cour suprême britannique est claire : les chauffeurs d'Uber doivent donc être considérés comme des « workers », des travailleurs salariés. Désormais, Uber devra respecter les droits de ses travailleurs, titulaires de fait d'un contrat avec ses spécificités décrites dans le jugement, entraînant également le paiement d'un salaire minimum et des congés payés.

Liaisons sociales Europe, 26 février 2021

Des salariés d'Airbus acceptent de réduire leur temps de travail et leur salaire pour éviter des licenciements

Le syndicat Unite a annoncé le 1er février que ses membres travaillant sur le site d'Airbus situé à Broughton, au Pays de Galles, avaient voté en faveur d'une proposition de la direction de réduire le temps de travail et en conséquence les salaires. L'avionneur était en négociation avec Unite sur ce sujet depuis plusieurs semaines. Les employés ont finalement accepté une réduction de leur temps de travail hebdomadaire de 5 à 10 % pour une période limitée qui pourrait durer jusqu'à un an. La perte de salaire a été estimée à environ 6,6 %. Ce dispositif entrera en vigueur lorsque le système de chômage partiel du gouvernement prendra fin, à une date pour l'instant fixée au 30 avril par l'exécutif. L'objectif d'Unite et d'Airbus est d'éviter les licenciements et de mettre en place un plan de reprise de l'activité à temps plein dès que la pandémie sera terminée.

Planet Labor, 2 février 2021

Le parquet de Milan ordonne à 4 plateformes l'embauche de plus de 60000 livreurs

Le parquet de Milan a décidé de frapper fort. A l'issue d'une enquête entamée en 2019 après des accidents de la route concernant des livreurs à vélo, les procureurs exigent la régularisation de 60 519 travailleurs des plateformes Foodinho-Glovo, Uber Eats Italy, Just Eat Italy et Deliveroo Italy. Le parquet donne 90 jours aux entreprises pour s'exécuter et fournir aux livreurs un contrat garantissant la prévention des accidents et une protection sociale. Les plateformes sont aussi condamnées à rembourser les cotisations sociales et à des amendes d'un montant total de 733 millions d'euros, un montant qui pourra être quadruplé avec le risque de sanctions pénales pour leurs dirigeants si elles échouent à mettre en application les embauches dans le délai imparti.

L'enquête menée par la gendarmerie et l'inspection du Travail, a commencé avec un contrôle aléatoire sur 30 livreurs puis s'est appuyée sur des interrogatoires de 1000 livreurs officiant dans la région de Milan avant de s'étendre aux plus de 60 000 livreurs qui ont travaillé pour les 4 plateformes depuis 2017 dans toute l'Italie. Les conclusions pointent un algorithme qui attribue plus de courses aux livreurs plus rapides, performants et disponibles, ce qui favorise un comportement dangereux sur les routes et met en danger les livreurs. "La possibilité de ne pas donner de travail à ceux qui s'étaient arrêtés pour des besoins physiques" et celle de fournir moins de courses aux livreurs qui sont moins haut dans le classement de l'algorithme qualifient "une relation de travail subordonnée" selon l'enquête citée par *La Repubblica*. Les 4 entreprises devront donc former les travailleurs, évaluer les risques et fournir les équipements de travail adéquats pour protéger les livreurs. Selon le *Corriere della Serra*, les plateformes incriminées pourraient choisir de quitter l'Italie.

Planet Labor, 25 février 2021



♦ La résonnance particulière de la Journée internationale pour la Justice Sociale alors que la pandémie s'installe et la précarité augmente



La justice sociale a cette particularité d'avoir des ramifications très diverses et qui englobent l'ensemble des 17 objectifs de développement durable (ODD) incluent dans l'Agenda 2030 de l'ONU. Alors que beaucoup s'alarment que la pandémie rende impossible l'accomplissement de cet Agenda dans les délais, Antonio Guterres, Secrétaire Général de l'ONU, pense, au contraire, qu'elle sera l'occasion de faire table rase et de nous mettre collectivement dans la bonne direction. C'est en tout cas ce qu'il affirme dans une [tribune](#) publiée le 22 février dans *The Guardian*. Il commence cependant par convenir

que jusqu'à maintenant, les gouvernements ont plutôt profité de la pandémie pour faire passer des lois hyper-sécuritaires dans une stratégie visant, de façon à peine cachée, à restreindre les libertés et anéantir toute opposition politique. Il affirme malgré cela que les droits humains pâtissent tellement évidemment de cette pandémie que les mesures post-pandémie ne pourront que se fonder sur des principes d'égalité, de solidarité et participer ainsi d'un momentum propice à la transformation.

Rappel des ODD : [► En savoir +](#)

◆ OIT/UNESCO/BANQUE MONDIALE

Publication d'un rapport sur le développement des compétences durant la pandémie de COVID-19

Ce rapport relatif à la formation professionnelle durant la pandémie, mis sur pied par une équipe composée d'auteurs issus de l'OIT, de l'UNESCO et de la Banque mondiale, se fonde sur les résultats d'une enquête à laquelle 1353 personnes issues de 126 pays ont répondu. Parmi ces répondants, 74 % sont des formateurs et 17 % sont des décideurs politiques. Les répondants restants sont des partenaires sociaux et des conseillers d'orientation sur l'emploi.

Le constat est alarmant : la formation professionnelle a connu un arrêt brutal. 90 % des répondants indiquent une fermeture complète des centres de formation dans leur pays ; 98 % ont signalé que les formations en entreprise ont été perturbées et 78 % ont rapporté que les certifications ont été déplacées à une date ultérieure ou annulées. L'une des causes de ce naufrage est le manque de plateformes effectives d'apprentissage à distance.

Le rapport se montre optimiste pour l'avenir cependant, puisqu'il ressort de l'enquête que le développement de modes d'apprentissage à distance va bon train. En effet, sur 92 pays, seuls 13 pays offraient régulièrement des possibilités de se former à distance, or, depuis le début de la pandémie, ce chiffre s'élève désormais à 46 pays. Sans surprise, cette évolution positive est surtout visible dans les pays à hauts revenus avec presque 80 % de formation délivrée entièrement à distance contre 18 % dans les pays à faibles revenus. Par-delà cet écart, 41 % des pays n'avaient aucune stratégie pour assurer une continuité dans la formation en cas de crise. C'est pour cela que le rapport recommande notamment de préparer un plan de crise mais aussi d'investir davantage dans la formation et de se focaliser sur le perfectionnement et l'évolution des compétences en entreprise.

► En savoir +

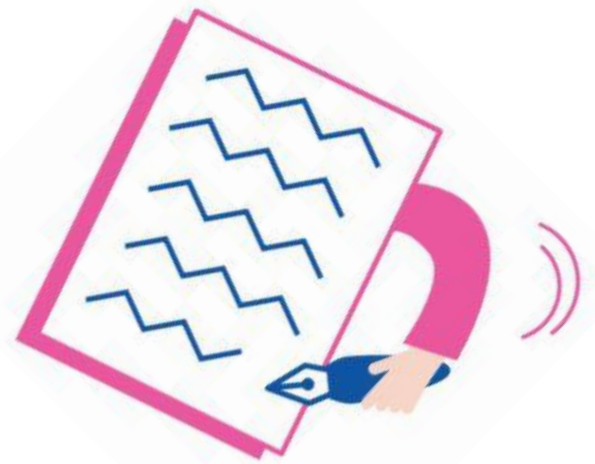
◆ OIT/UE

Renforcement de la coopération en vue de la sortie de crise et la promotion du travail décent

L'Organisation internationale du Travail et l'Union européenne ont renforcé leur coopération pour façonner l'avenir du travail et promouvoir le travail décent. Cela aidera l'UE et l'OIT dans leurs réponses aux effets dévastateurs de la crise du coronavirus sur le monde du travail. En effet, elles ont signé un nouvel échange de lettres le jeudi 4 février, actualisant le cadre de leur coopération de longue date qui a débuté en 1958. Il s'agit du troisième accord formel, après les précédents échanges de lettres en 1989 et 2001.

À l'occasion de cet échange de lettres, le Directeur général de l'OIT, Guy Ryder, et le commissaire européen chargé de l'emploi et des droits sociaux, Nicolas Schmit ont insisté sur l'importance de garantir que la sortie de crise doit se doubler d'une réponse aux changements du monde du travail (numérisation, transition écologique), le tout en mettant l'humain au centre.

► En savoir +



**Publications du Bureau des activités pour les
Travailleurs de l'OIT pour favoriser l'implication
des syndicats dans la
mise en œuvre des réformes de l'ONU**

L'ACTRAV a publié deux rapports incitant les syndicats à contribuer l'accomplissement de l'Agenda pour 2030 et ses Objectifs de développement durable (ODD) et à l'Agenda pour le travail décent de l'ONU.

Le premier rapport se fonde sur une enquête auprès de 130 leaders syndicaux dans le monde qui avait pour but de recueillir les impressions des syndicats quant aux effets du COVID sur l'accomplissement des ODD et plus spécifiquement de l'objectif 8 (Travail décent et croissance économique). L'enquête a fait émerger un consensus syndical sur le fait que les perspectives d'un accomplissement de l'objectif 8 étaient déjà maigres avant la pandémie et que celle-ci n'a rien amélioré.

Le second rapport s'appuie sur les résultats de l'enquête pour encourager les syndicats à orienter leurs actions vers ces ODD et le programme de l'ONU. Il s'apparente globalement à un rappel de ce programme plus qu'à un guide, comme le prétend l'ACTRAV.

► En savoir + : 1^{er} art.

► En savoir + : 2nd art.

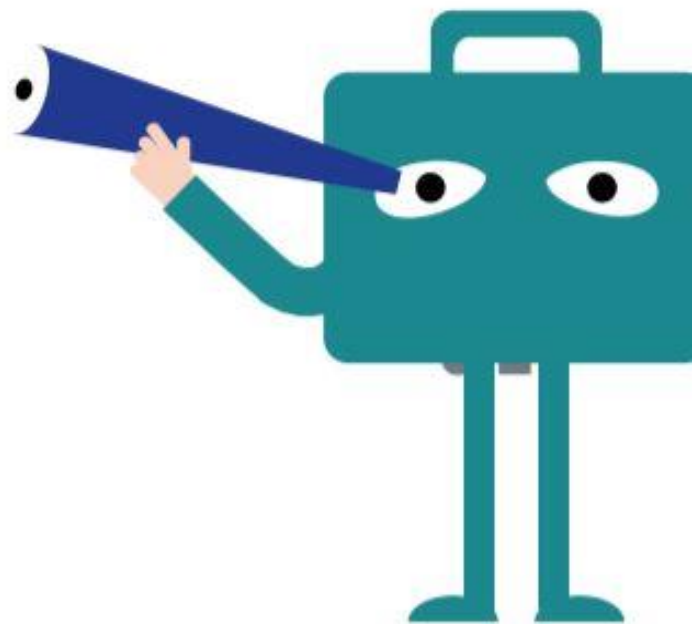
**Ngozi Okonjo-Iweala nommée
Directrice-Générale de l'OMC**

C'est le 15 février 2021 qu'a eu lieu cette nomination à laquelle tout le monde s'attendait après le retrait de la course de sa seule autre rivale, la Coréenne Yoo Myung-hee et le soutien du nouvellement élu Président des Etats-Unis, Joe Biden.

Il s'agit de la première femme et la première dirigeante originaire d'Afrique à la tête de l'OMC. Avant cela, elle a été deux fois ministre des finances et chef de la diplomatie du Nigéria. Elle a commencé sa carrière à la Banque mondiale en 1982 où elle a travaillé pendant 25 ans. En 2012, sa candidature à la tête de la Banque mondiale avait échoué.

Sa nomination ne fait pas l'unanimité du fait d'affaires de corruption durant ses mandats en tant que ministre. En effet, un milliard de dollars disparaissaient chaque mois des caisses de l'Etat et des voix s'élevaient pour dénoncer sa passivité face à ce constat.

► En savoir + sur son discours inaugural





Publication d'un guide à destination des syndicats pour défendre les salariés en télétravail

Les syndicats internationaux se saisissent de la question du télétravail. UNI Global Union, la fédération syndicale internationale des services, a publié mercredi 23 février une brochure complète à destination des syndicats locaux pour donner les outils à la négociation d'accords relatifs au télétravail qui prennent en compte toutes les problématiques identifiées : droits syndicaux, collectifs de travail, outils de surveillance, volontariat et réversibilité, charge de travail et droit à la déconnexion... La fédération syndicale recense ainsi 10 conditions pour que soit respecté le principe clé que le télétravail ne soit pas vecteur d'une fragilisation des salariés.

Concernant l'organisation du télétravail, le guide souligne que le télétravail qui devient régulier ne doit pas être le même qu'un télétravail subi, en temps de Covid-19 et insiste donc sur la nécessité de le négocier. *"L'objectif est de garantir que ces modalités de travail concilient les demandes des travailleurs pour plus de flexibilité tout en préservant les droits et protections des travailleurs et des syndicats"*, est-il précisé en préambule du rapport, qui pointe également le défaut de réglementations dans beaucoup de pays. UNI alerte également sur ce que le télétravail a révélé depuis un an, certes en temps de crise, mais avec un certain nombre de risques qui sont directement liés à cette organisation du travail : isolement, charge de travail alourdie, temps de connexion augmenté, séparation moins nette entre vie professionnelle et privée... D'autant que, d'après le syndicat, certains employeurs profitent de la situation pour imposer le télétravail aux salariés et ainsi limiter les coûts, liés notamment à la location de locaux.

Le guide appelle à une grande vigilance sur les droits des télétravailleurs : l'organisation du télétravail doit garantir le volontariat des salariés concernés et une liberté de choix dans la formule mise en place. A l'inverse, si les conditions le permettent, les salariés souhaitant en bénéficier ne doivent pas en être exclus, en particulier les femmes, explique le syndicat : *"Des études ont également montré que les femmes, en particulier, apprécient la flexibilité supplémentaire des modalités de travail à distance et que celles-ci peuvent même permettre à un plus grand nombre de femmes de rester actives sur le marché du travail."* UNI Global demande aussi le respect du droit à la déconnexion.

Par ailleurs, le rapport évoque dans l'un de ses principes l'importance de la prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes : la demande de télétravail ne doit pas être vue comme un moindre investissement des femmes dans leur carrière, ce qui peut amener un risque d'écart de salaires.

Le guide insiste sur le fait que les obligations de l'employeur ne sont pas amoindries. En premier lieu, UNI appelle à faire en sorte que la négociation collective et le droit à l'association soit maintenu en télétravail, notamment en garantissant des moyens de communication électroniques. De plus, les contrats de travail ne doivent pas être profondément modifiés en raison du télétravail et ce dernier ne doit pas aboutir à un basculement vers un recours accru aux CDD ou à l'intérim. Le rapport appelle à ce que l'employeur conserve ses obligations relatives à la santé-sécurité des salariés, notamment avec ce que le travail à distance implique en matière de risques psychosociaux.

[► En savoir +](#)





Le gouvernement veut étendre la protection sociale aux travailleurs de la « gig economy »

Lors de la présentation du budget pour l'année fiscale 2021-2022, la ministre des Finances a fait part lundi de la volonté du gouvernement d'instaurer à terme le salaire minimum et étendre la protection sociale aux personnes vivant de la « gig economy » : les travailleurs indépendants, des plateformes, sous-traitants et intérimaires.

Le budget 2021, qui débutera le 1er avril, entérine la création d'une base de données qui recensera les travailleurs du secteur informel, y compris ceux qui dépendent de la gig economy. L'objectif est qu'ils puissent à terme bénéficier d'avantages sociaux. « Afin d'élargir nos efforts vers le secteur informel, plus particulièrement vers les travailleurs migrants, je propose de lancer un portail qui collectera les informations nécessaires sur les travailleurs de la gig économie, et les travailleurs du bâtiment, entre autres », a déclaré la ministre des Finances Nirmala Sitharaman, devant le Parlement.

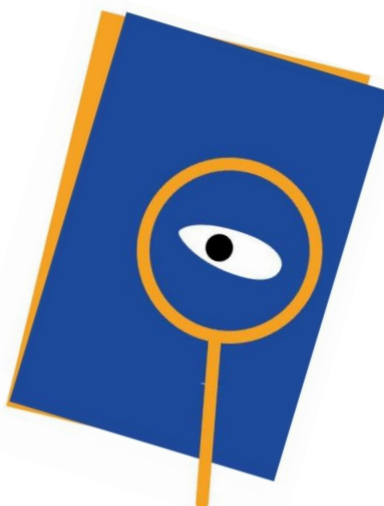
Une situation sociale dégradée par la crise. En Inde, des millions de personnes quittent leur région d'origine pour aller travailler dans les villes. Ces petites mains, essentielles au bon fonctionnement de l'économie, représenteraient 20 % de la force de travail en Inde, où l'économie informelle emploie 80 % de la population (hors secteur agricole). Ce sont des femmes de ménages, des jardiniers mais aussi des chauffeurs indépendants ou encore des livreurs de repas à domicile. Lors du strict confinement imposé en Inde à partir du mois de mars, ces travailleurs ont été privés de leur gagne-pain du jour au lendemain. L'absence de ressources a alors poussé des milliers

d'entre eux à fuir les villes. Certains ont parcouru des centaines de kilomètres à pied pour retrouver leur région d'origine. Le confinement s'est révélé être un véritable drame humanitaire pour ces travailleurs, privés de tout filet de sécurité. « Cet outil facilitera la formulation de politiques de santé, de logement, de formation, d'assurances, de crédit et d'aides alimentaires pour les travailleurs migrants », a ainsi poursuivi la ministre des Finances. Les salaires minimums s'appliqueront à toutes les catégories de travailleurs, et ils seront aussi couverts par la Société d'assurance d'Etat des employés (Employees State Insurance Corporation) », a précisé Nirmala Sitharaman.

130 millions de travailleurs dans la gig economy en Inde. Une initiative saluée par des patrons de l'industrie. « L'octroi d'une protection sociale aux travailleurs de la gig economy leur offrira un filet de sécurité indispensable qui aidera ce secteur à se développer de manière durable et aidera les millions de personnes qui en font partie », a jugé Kunal Bahl, le fondateur de Snapdeal, une plateforme de e-commerce indienne.

Actuellement, il n'existe pas de chiffres précis sur le nombre de personnes vivant de la gig economy en Inde mais le quotidien *The Indian Express* estime qu'elles seraient plus de 130 millions, citant des sources du secteur. Des chiffres qui pourraient augmenter à mesure que des emplois formels sont supprimés par l'effet de la crise.

Planet Labor, 2 février 2021, n°12343



L'OIT alerte sur le manque de réglementation et les conditions de travail sur les plateformes

L'Organisation internationale du Travail (OIT) a publié le 2 février un remarquable rapport de réflexion sur les plateformes chinoises de travail en ligne. Comme l'indique son titre *Online digital labour platforms in China : Working conditions, policy issues and prospects*, il dresse un état des lieux des usages en s'appuyant sur une vaste enquête menée en 2019 auprès de 1 071 travailleurs indépendants ayant recours aux services des trois plus grands opérateurs du secteur — ZBJ (Chongqing), EPWK (Xiamen) et 680 (originellement basé à Chengdu). Divisé en cinq sections, ce rapport offre tout d'abord un bref aperçu du développement des entreprises de commerce en ligne et des plateformes en Chine, avant de décrire par le menu la méthodologie de l'enquête de 2019, puis les résultats de l'enquête mêlant données démographiques, retours d'expérience, réflexions sur l'outil lui-même et perspectives. Il insiste sur la nécessité de réformes institutionnelles et suggère des pistes pour une nouvelle réglementation des plateformes.

Des situations disparates

L'enquête permet, en 85 questions, d'établir un tableau très complet des travailleurs présents sur ces trois plateformes, lesquelles avaient été sélectionnées parce qu'elles offraient un large éventail d'emplois, des plus qualifiés (informatique, design, production vidéo, édition, rédaction et éducation en ligne) aux moins qualifiés (vente, promotion, aide aux clients, remplissage de sondages, tâches administratives d'appoint et « travaux manuels » liées aux commandes en ligne). Côté démographie, les travailleurs sont plutôt jeunes (25 à 27 ans) et bénéficient d'un niveau d'éducation élevé (plus de la moitié sont passés par l'université). Près de 80 % perçoivent l'essentiel de leurs revenus en dehors des plateformes et plus du quart conçoivent donc cela comme un complément — un cinquième reconnaissent aussi faire cela pour le plaisir. Si les emplois sont variés, les tâches de design et traitement de photos sont les plus répandues (23,6 %), suivies par le remplissage de sondages d'opinion et de questionnaires (17,5 %). Environ un tiers des heures de travail effectuées à travers ces plateformes est non rémunérée, même si en définitive la moyenne globale de la rémunération à l'heure (32,6 yuan, soit 4,2 euros) est bien plus élevée que le salaire minimum moyen à l'échelle nationale. En revanche, plus de la moitié des travailleurs interrogés témoignent de situations où ils n'ont pas été payés alors que le travail a été effectué — c'est moins que lors d'une précédente enquête en 2015 (94 %), mais c'est à l'évidence un trait propre à la Chine.

Une protection sociale défaillante

Il n'est donc pas étonnant qu'une large part de ces travailleurs, qui ne bénéficient ni de la sécurité d'emploi ni de revenus garantis, expriment de réelles inquiétudes quant à leur sécurité financière et leur protection sociale (34 % reconnaissent n'avoir aucune assurance). Comme l'indique en conclusion le rapport, les efforts visant à réglementer le travail sur ses plateformes n'en sont qu'à leurs balbutiements et s'intéressent avant tout aux emplois « localisés » proposés par ces plateformes (livraisons, convoiements, etc.), soit tout de même 70 millions de travailleurs en Chine, sur un total estimé à 110 millions de travailleurs des plateformes en 2019, avant la pandémie de Covid-19.

Un problème mondial

Ce rapport fait suite à un autre *Working Paper* de l'OIT intitulé *Digital Labour Platforms and Labour Protection in China* publié en octobre 2020 qui s'intéressait plus spécifiquement à l'applicabilité du corpus juridique de protection des travailleurs à cette nouvelle forme de rapport du travail et anticipait les bouleversements légaux à venir. A l'évidence, l'OIT a bien conscience de l'importance des transformations considérables induites par ces nouvelles intermédiations en ligne, et en s'intéressant de près et régulièrement à la Chine signale que la plus grande réserve de main d'œuvre au monde doit nécessairement faire partie d'une réflexion globale et croisée sur le sujet.

Planet Labor, 3 février 2021, n°12347



◆ Argentine

Le gouvernement reconnaît le droit de s'absenter pour les jours où les enfants ont des classes virtuelles ou une journée de cours réduite

Dans la perspective du retour des grandes vacances (à des dates variables selon les provinces), le gouvernement a adopté cette mesure qui reconnaît à la mère, au père ou la personne qui a en charge un mineur qu'il.elle ne peut laisser à quelqu'un d'autre lors des jours où l'enfant ou l'adolescent suit les cours à distance ou en cas de journées de cours réduites un droit d'absence justifiée (*inasistencia justificada*). Si la première fois qu'une telle mesure avait été mise en place (lors du confinement en mars dernier), il y avait eu débat sur l'obligation de rémunération de cette absence par l'employeur, la question semble réglée aujourd'hui : il s'agit bien d'un « congé » rémunéré par l'employeur et non pris en compte dans les éléments de rémunération qui pénalisent l'absentéisme.

La mesure ne peut évidemment bénéficier qu'à un seul parent qui doit en informer son employeur et lui fournir des indications précises sur les jours et heures d'absence au moyen notamment d'une déclaration sur l'honneur. Les établissements d'enseignements devront rendre public le régime de présence scolaire pour permettre aux employeurs de croiser les informations avec celles transmises par leurs salariés.

Planet Labor, 12 février 2021, n°12357

◆ Etats-Unis

Google condamné à payer 3,8 millions de dollars pour discrimination salariale et à l'embauche

Le Département du Travail fédéral américain a annoncé le 1er février dans un communiqué avoir trouvé un accord avec Google pour le règlement de 2,6 millions \$ de compensations à 2565 femmes salariées pour une discrimination salariale constatée entre 2014 et 2017. Le géant de la Tech a également accepté le paiement d'1,2 million \$ à 1700 femmes et 1200 personnes d'origine asiatique candidates pour des discriminations à l'embauche sur des postes d'ingénieurs en logiciels pour lesquels ils n'ont pas été retenus.

L'accord clôt des poursuites entamées il y a quatre ans, après que le Département du Travail avait identifié des discriminations de rémunérations et à l'embauche sur les postes d'ingénieurs en logiciels lors d'un contrôle de conformité de routine. Google s'engage également à « revoir ses politiques, procédures et pratiques liées à l'embauche et la rémunération, à mener une analyse et prendre des mesures pour s'assurer de l'absence de discriminations », résume le communiqué.

L'accord prévoit enfin la création par la firme d'un fonds doté au moins d'1 250 000 \$, réservé pour une période de 5 ans à la compensation des écarts de rémunération entre salariés pour des postes d'ingénieurs ou équivalents travaillant au siège en Californie et à Kirkland, Seattle ou New York. « Le secteur de la Tech continue d'être l'un des plus grands employeurs de la région et de connaître la croissance la plus rapide.

Quelle que soit la complexité ou la taille de la main-d'œuvre, nous restons déterminés à faire appliquer les lois sur l'égalité des chances afin de garantir la non-discrimination et l'équité entre les salariés », a déclaré Jane Suhr, directrice du bureau régional du Federal Contract Compliance Programs. L'annonce vient un peu plus entacher l'image de Google, un mois après l'annonce de la création d'un syndicat pour plus de 200 salariés de l'entreprise aux Etats-Unis, qui dénoncent eux-aussi des « discriminations ».

Planet Labor, 3 février 2021, n°12346



AGENDA

q

◆ C_{NCDH}

25 mars 2021 | à Paris
Assemblée plénière

◆ G_{lobal} DEAL

31 mars 2021 | à Paris
Réunion plénière de la plateforme française

◆ C_{DSEI}

12 mars 2021 | en visio
Réunion du Comité du dialogue social sur les questions européennes et internationales des ministères sociaux

◆ A_{utres}

15-16 mars 2021 | en visio
Conseil EPSCO

RESTONS EN CONTACT

Rejoindre l'intranet de la CFE-CGC

Et si je n'ai pas mes codes d'accès [je clique ici](#)
Et renseigne mon nom, prénom et fédération d'appartenance.

Si je rencontre des difficultés pour me connecter
j'envoie un mail à monprofil@cfecgc.fr



Confédération CFE-CGC
europainter@cfecgc.fr

Secteur (politique)

Secrétaire Nationale : Anne-Catherine CUDENNEC

Délégués Nationaux :
Catherine HOULMANN
Maxime LEGRAND

Assistante : Nadine LAURENTI

Service Etudes (technique)

Cheffe du service : Francesca BREUIL

Chargées d'études :
Sonia ARBAOUI
Ana CUESTA

Assistante : Hélène MUNDAYA