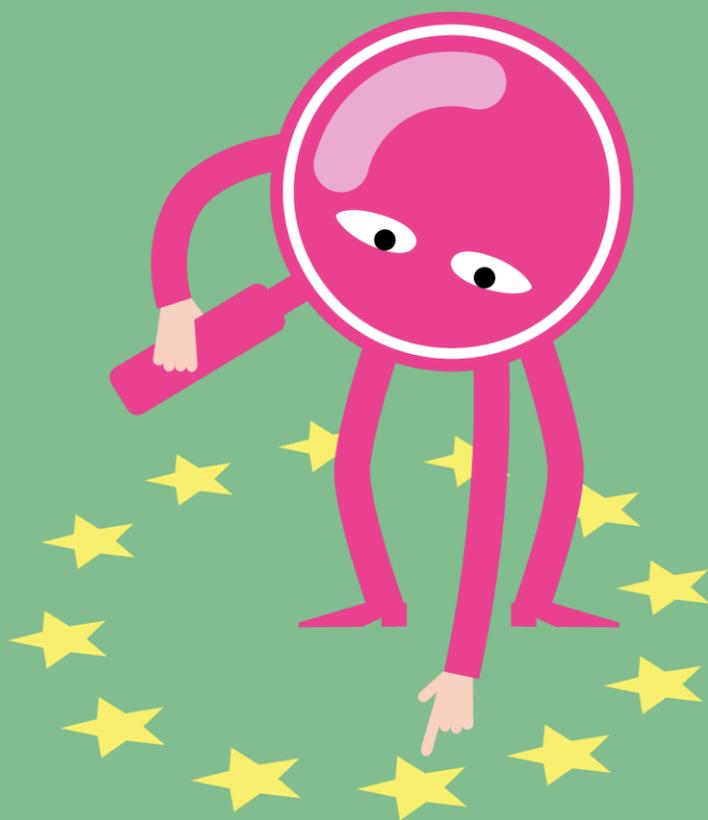


VEILLE

Européenne et internationale

N ° 38 – Mars 2021



Sommaire

ACTUALITES EUROPEENNES

- 3 Le tweet du mois
- 4 Grands dossiers transversaux
- 5 Dossiers en cours
- 11 Jurisprudence
- 12 Dialogue social
- 14 CE européens et sociétés européennes
- 15 CE et consultations
- 16 Actualité des Etats membres

ACTUALITES INTERNATIONALES

- 18 Le tweet du mois
- 19 Actualité institutionnelle
- 23 Dialogue social
- 24 Actualité des pays

27 **AGENDA**

27 **RESTONS EN CONTACT**



◆ Selon une enquête Eurobaromètre, 88 % des européens considèrent que l'Europe sociale est importante pour eux personnellement

La Commission a publié le 4 mars 2021 une enquête Eurobaromètre sur les questions sociales, basé sur des sondages réalisés auprès de citoyens européens en fin d'année 2020 dans la perspective de la publication du plan d'action sur la mise en œuvre du Socle européen des droits sociaux.

88 % des personnes interrogées affirment qu'une Europe sociale (définie comme une Europe qui s'engage pour l'égalité des chances et de l'accès au marché du travail, des conditions de travail équitables, ainsi que la protection et l'inclusion sociale) est importante pour eux personnellement.

61 % des sondés estiment que davantage de décisions devraient être prises au niveau européen lorsqu'il s'agit de "traiter des questions de santé", tandis que 32 % préconisent une moindre intervention de l'Union européenne dans ce domaine. 13 % mentionnent également le revenu minimum, 12 % l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, 11 % le logement et l'aide aux sans-abri et 10 % la garde d'enfants et l'aide aux enfants.

► En savoir +



Just published!

Eurobarometer survey on Social Issues

88% of Europeans consider Social Europe to be important for them personally

Full report on europa.eu/!BC97gk

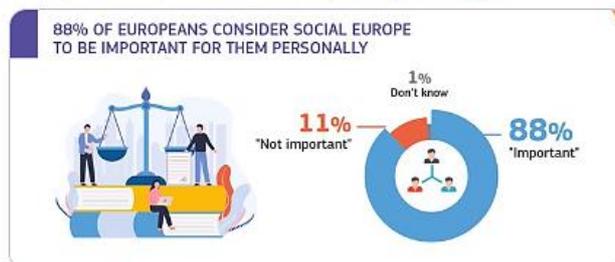
À l'origine en anglais et traduit par Google

Je viens de publier!

Enquête Eurobaromètre sur les questions sociales

88% des Européens considèrent que l'Europe sociale est importante pour eux personnellement

Rapport complet au europa.eu/!BC97gk



EU Social

12:03 PM · 1 mars 2021 · Twitter Web App

◆ Publication du Plan d'action du Socle européen des droits sociaux

La Commission européenne a publié le 4 mars 2021 le plan d'action du Socle européen des droits sociaux. La Commission avait déjà présenté auparavant plusieurs actions découlant du Socle, telles que la proposition de directive sur des salaires minimaux adéquats.

Le plan d'action fixe trois grands objectifs pour l'UE à atteindre d'ici 2030, qui figurent dans le nouveau tableau de bord social :

- Au moins 78 % des personnes âgées de 20 à 64 ans devraient avoir un emploi ;
- Au moins 60 % de tous les adultes devraient participer à une formation chaque année ;
- Le nombre de personnes exposées au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale devrait être réduit d'au moins 15 millions.

En termes de suivi, la Commission européenne prévoit de recourir au Semestre européen et propose une révision du tableau de bord social visant à intégrer de nouveaux indicateurs, plus précis, pour mesurer l'effectivité des mesures prises par les Etats membres. Enfin, la publication de ce plan comporte un volet prospectif avec un calendrier des actions européennes qui seront lancées dans le cadre de la mise en œuvre de ce plan d'action sur quelques années.

► En savoir +

◆ Lancement formel de la Conférence sur l'avenir de l'Europe

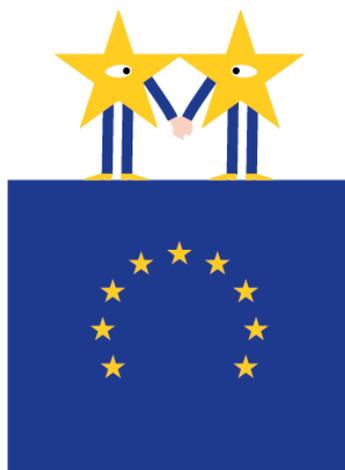
Le président du Parlement européen, David Sassoli, le Premier ministre portugais, António Costa, au nom de la présidence du Conseil, et la présidente de la Commission, Ursula von der Leyen, ont signé le 10 mars une déclaration commune qui lance officiellement les travaux de la Conférence sur l'avenir de l'Europe. La Conférence sera un exercice axé sur les citoyens avec de multiples événements et débats qui seront organisés dans toute l'Union, ainsi que via une plateforme numérique multilingue interactive qui permettra aux citoyens d'envoyer des contributions en ligne à compter du 19 avril 2021.

Un mécanisme de retour d'informations spécialisé rassemblera et analysera les principaux points soulevés afin qu'ils puissent également être pris en compte lors des panels de citoyens européens et des plénières de la Conférence.

La Conférence a pour objectif de parvenir à des conclusions au printemps 2022 afin de fournir des indications pour l'orientation future de l'Europe. Ces conclusions interviendront au cours de la présidence française du Conseil de l'UE.

Pour rappel, 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 le 9 mai 2021 à Strasbourg, si la situation sanitaire le permet.

► En savoir +



◆ Santé

Covid-19 : La Commission propose un certificat vert numérique

La Commission européenne a adopté le 17 mars une proposition législative visant à créer un certificat vert numérique pour faciliter la libre circulation en toute sécurité dans l'UE durant la pandémie de la COVID-19. Ce certificat prouvera qu'une personne a été vaccinée contre la COVID-19, a reçu un résultat négatif à un test de dépistage ou a guéri de la COVID-19. Il sera disponible gratuitement, sous forme électronique ou sur papier, et comportera un code QR visant à garantir sa sécurité et son authenticité. La Commission mettra en place un portail afin de garantir que tous les certificats peuvent être vérifiés dans l'ensemble de l'UE et elle soutiendra les États membres dans la mise en œuvre technique des certificats. Il incombera toujours aux États membres de décider quelles restrictions en matière de santé publique peuvent être levées pour les voyageurs, mais ils devront appliquer ces assouplissements de la même manière aux voyageurs titulaires d'un certificat vert numérique.

Le système des certificats verts numériques est une mesure temporaire. Cette mesure sera suspendue lorsque l'Organisation mondiale de la santé (OMS) aura déclaré la fin de l'urgence sanitaire internationale liée à la COVID-19.

Dans sa proposition législative, la Commission précise que le fait d'être vacciné ne constituera pas une condition préalable au droit de voyager. Tous les citoyens de l'UE ont le droit fondamental à la libre circulation dans l'UE et ce droit s'applique indépendamment du fait qu'ils soient vaccinés ou non. Il en va de même pour les ressortissants de pays tiers séjournant ou résidant dans les États membres de l'UE et ayant le droit de se rendre dans d'autres États membres. Le certificat vert numérique facilitera l'exercice de ce droit, également au moyen de certificats attestant de la réalisation d'un test et de certificats de rétablissement.

Pour être prête avant l'été, cette proposition doit être rapidement adoptée par le Parlement européen et le Conseil. Afin de faciliter l'adoption du certificat vert numérique d'ici l'été, les députés ont décidé d'accélérer son approbation et ont soutenu le recours à la procédure d'urgence lors de la session plénière du 25 mars. De ce fait, lors de la prochaine session (du 26 au 29 avril), la plénière adoptera son mandat de négociation avec le Conseil.

► En savoir +

◆ Plan de relance européen

Le plan de relance européen temporairement bloqué par Karlsruhe

Le 26 mars dernier, la cour constitutionnelle allemande de Karlsruhe a suspendu le processus de ratification du plan de relance européen enclenchée par le vote favorable des parlementaires allemands au sein du Bundesrat (chambre haute) et du Bundestag (chambre basse). Le tribunal allemand a en effet, été saisi par des opposants au plan de relance qui contestent notamment la logique de son financement et de son mécanisme d'endettement commun.

La Cour constitutionnelle allemande qui avait déjà rendu le 5 mai dernier un arrêté qui contestait le programme d'achats d'obligations publiques mené depuis 2015 par la BCE, doit rendre sa décision en juin 2021.

Décidé par le Conseil européen en juillet 2020, le plan de relance européen doit permettre de faire face aux conséquences économiques liées à la crise sanitaire. Doté de 750 milliards d'euros, ce plan est reparti en deux volets : un volet subventions (à hauteur de 500 milliards d'euros) et un volet prenant la forme de prêts pour 250 milliards d'euros.

► En savoir +



**Instrument SURE :
La Commission verse 9 milliards d'euros
supplémentaires au titre de l'instrument SURE à
7 États membres**

La Commission européenne a versé le 16 mars 9 milliards d'euros à 7 États membres de l'UE dans le cadre de l'assistance financière apportée aux États membres au titre de l'instrument SURE. Il s'agit du deuxième versement effectué en 2021. Au titre de ces versements :

- la République tchèque a reçu 1 milliard d'euros,
- l'Espagne 2,87 milliards d'euros,
- la Croatie 510 millions d'euros
- l'Italie 3,87 milliards d'euros,
- la Lituanie 302 millions d'euros,
- Malte 123 millions d'euros,
- la Slovaquie 330 millions d'euros.

Tous ces États membres avaient déjà bénéficié de prêts au titre de SURE, à l'exception de la République tchèque dont c'est le premier versement.

Ces prêts ont vocation à aider les États membres à faire face à l'augmentation de leurs dépenses publiques destinées à préserver l'emploi, à savoir les coûts directement liés au financement des dispositifs nationaux de chômage partiel et des autres mesures similaires qu'ils ont mises en place en réaction à la pandémie de coronavirus, y compris pour les travailleurs indépendants.

[▶ En savoir +](#)

**Instrument SURE : une première évaluation du
dispositif par la Commission confirme son
efficacité pour protéger les emplois**

La Commission a publié sa première évaluation préliminaire de l'incidence de SURE, l'instrument doté de 100 milliards d'euros et destiné à protéger les emplois et les revenus touchés par la pandémie de la COVID-19.

Selon le rapport de la Commission, l'instrument a permis d'apporter une aide à 25 à 30 millions de personnes en 2020. Cela représente environ un quart du nombre total de travailleurs salariés dans les 18 États membres bénéficiaires.

Le rapport conclut que l'instrument SURE a permis d'atténuer les graves conséquences socio-économiques de la crise de la COVID-19. Cet instrument a contribué à faire en sorte que, dans les États membres qui en ont bénéficié, la hausse du chômage pendant la crise de la COVID-19 a été nettement moins forte qu'au cours de la crise financière mondiale, malgré une baisse plus importante du PIB.

À ce jour, la Commission a proposé un soutien financier total de 90,6 milliards d'euros en faveur de 19 États membres. L'instrument SURE peut encore mettre à disposition plus de 9 milliards d'euros d'aide financière et les États membres peuvent encore présenter des demandes d'aide.

[▶ En savoir +](#)

**Recommandation EASE de la Commission en
faveur d'un soutien actif et efficace à l'emploi**

Le 4 mars, la Commission a présenté une recommandation concernant un soutien actif et efficace à l'emploi (EASE) à la suite de la crise de la COVID-19. Cette recommandation définit une approche stratégique pour une transition progressive entre les mesures d'urgence prises pour préserver l'emploi pendant la pandémie et les nouvelles mesures nécessaires pour favoriser une reprise génératrice d'emplois.

EASE fournit aux États membres des orientations concrètes sur des politiques actives du marché du travail et leur indique comment recourir aux fonds de l'UE pour soutenir leurs mesures EASE, y compris les fonds disponibles au titre de l'instrument NextGenerationEU et de la facilité pour la reprise et la résilience.

Les États membres sont invités à élaborer des trains de mesures cohérents, qui combinent des mesures temporaires et des mesures permanentes, pour résoudre les difficultés créées par la pandémie sur le marché du travail, remédier aux pénuries de compétences susceptibles de freiner la croissance économique pendant la phase de relance et aider chaque individu à assurer le succès des transitions écologique et numérique.

Ces trains de mesures devraient comprendre trois volets :

1. des incitations à l'embauche et un soutien à l'entrepreneuriat ;
2. des possibilités de perfectionnement professionnel et de reconversion ;
3. un soutien renforcé des services de l'emploi, en accordant une attention particulière aux jeunes et aux travailleurs de tous âges dans les secteurs les plus touchés par la pandémie.

Ces mesures devraient reposer sur un recensement des besoins en compétences, tous secteurs économiques et toutes régions confondus, et être complétées par la mise en œuvre des recommandations par pays correspondantes adoptées par le Conseil dans le cadre du Semestre européen. Les partenaires sociaux devraient être étroitement associés à la conception et à la mise en œuvre de ces politiques.

[▶ En savoir +](#)

La Commission européenne publie une Communication intitulée « Une boussole numérique pour 2030 » présentant une vision des priorités en la matière pour la décennie à venir

La Commission européenne a présenté le 9 mars une vision, des objectifs et des voies à suivre pour la transformation numérique de l'Europe d'ici à 2030. L'ambition présentée de l'UE est d'être « souveraine sur le plan numérique dans un monde ouvert et interconnecté », et de mener des « politiques numériques qui mettent les personnes et les entreprises en mesure de s'approprier un avenir numérique axé sur l'humain, durable et plus prospère ».

La Commission présente 4 axes d'action pour atteindre l'objectif de l'UE pour 2030 : une population disposant de compétences numériques et des professionnels du numérique hautement qualifiés, des infrastructures numériques durables, sûres et efficaces, la transformation numérique des entreprises et des services publics.

La Communication prévoit également :

- un cadre recensant les principes numériques donnant aux citoyens des moyens d'action dans le monde numérique ;
- l'esquisse d'une « boussole numérique » pour faire en sorte que l'UE atteigne ces objectifs. Cet outil regroupera une structure de gouvernance, un cadre visant à accélérer et à faciliter le lancement de projets multinationaux destinés à combler les lacunes dans les capacités critiques de l'UE et un forum multipartite pour dialoguer avec le grand public ;

- des actions visant à projeter l'approche européenne de la transformation numérique sur la scène mondiale.

Cette communication s'appuie sur la stratégie de la Commission publiée en février 2020 intitulée « Façonner l'avenir numérique de l'Europe » qui constitue toujours le cadre général. Cependant, elle tient aussi compte des changements engendrés par la pandémie de coronavirus.

En ce qui concerne les moyens financiers alloués, rappelons qu'un objectif de dépenses numériques de 20 % a été fixé pour chaque plan national de relance et de résilience dans le cadre du Semestre européen, ce qui vient s'ajouter au volet numérique du budget européen 2021-2027.

La publication de cette Communication sera suivie d'une consultation structurée concernant les objectifs spécifiques et la boussole ainsi que d'une consultation ouverte sur les principes numériques. En s'appuyant sur cette vaste consultation, la Commission entend élaborer une déclaration sur les principes numériques d'ici la fin de 2021 et proposer un programme d'action dans le domaine numérique mettant en œuvre la « boussole numérique » lors du troisième trimestre de 2021.

[▶ En savoir +](#)

Fiscalité du commerce numérique :

Le Conseil adopte de nouvelles règles visant à renforcer la coopération administrative et à inclure les ventes réalisées sur des plateformes numériques

Le Conseil a adopté le 22 mars de nouvelles règles visant à améliorer la coopération administrative dans le domaine fiscal et à relever les défis posés par l'économie des plateformes numériques.

Les revenus perçus par l'intermédiaire de plateformes numériques ne sont souvent pas déclarés et aucun impôt n'est payé, en particulier lorsque les plateformes numériques opèrent dans plusieurs pays. Cela entraîne une perte de recettes fiscales pour les États membres et confère un avantage déloyal aux commerçants actifs sur les plateformes numériques par rapport aux entreprises traditionnelles.

Les modifications apportées à la directive 2011/16/UE relative à la coopération administrative dans le domaine fiscal visent à remédier à ce problème. Elles imposent aux opérateurs de plateformes numériques de déclarer les revenus perçus par les vendeurs sur leurs plateformes et aux États membres d'échanger automatiquement ces informations.

Les nouvelles règles concernent les plateformes numériques établies à l'intérieur comme à l'extérieur de l'UE et s'appliqueront à partir du 1er janvier 2023. Elles permettront aux autorités fiscales nationales de détecter les revenus perçus par l'intermédiaire de plateformes numériques et de déterminer les obligations fiscales en résultant. La mise en conformité sera en outre facilitée pour les opérateurs de plateformes numériques, car la déclaration se fera dans un seul État membre conformément à un cadre commun de l'UE.

[▶ En savoir +](#)

Premier programme annuel d'Erasmus + pour la période 2021-2027

La Commission européenne a adopté le 25 mars le programme annuel 2021 d'Erasmus +, premier programme de la nouvelle période pluriannuelle 2021-2027. Les premiers appels à propositions relevant du nouveau programme Erasmus+ sont donc ouverts. Tout organisme public ou privé exerçant des activités dans les domaines de l'éducation, de la formation, de la jeunesse et du sport peut solliciter un financement, avec le concours des agences nationales Erasmus+ établies dans tous les États membres de l'UE et dans les pays tiers associés au programme.

En termes de mobilité, le nouvel Erasmus+ offre des possibilités de périodes d'études à l'étranger, de stages, d'apprentissages et d'échanges de personnel dans tous les domaines de l'éducation, de la formation, de la jeunesse et du sport. Il s'adresse aux élèves de l'enseignement primaire et secondaire, aux élèves de l'enseignement supérieur et de l'enseignement et de la formation professionnels, aux apprenants adultes, aux jeunes participant à un échange, aux animateurs socio-éducatifs et aux entraîneurs sportifs.

En complément du volet mobilité, qui représente 70 % du budget, le nouveau programme investit également dans des projets de coopération transfrontière. Ceux-ci peuvent être mis en œuvre entre des établissements d'enseignement supérieur (par exemple, l'initiative « universités européennes ») ; des écoles ; des établissements de formation des enseignants (par exemple, les académies Erasmus+ de l'enseignement) ; des centres d'apprentissage pour adultes ; des organisations sportives et de jeunesse ; des prestataires d'enseignement et de formation professionnels (par exemple, les centres d'excellence professionnelle) ; et d'autres acteurs de la sphère de l'apprentissage.

► En savoir +

Le Cedefop publie une note appelant les pays européens à s'accorder sur des critères communs pour définir l'apprentissage

Le Centre européen pour le développement de la formation professionnelle a publié le 12 mars une note d'information intitulée « L'apprentissage : un remède universel ? », dans laquelle il souligne que l'apprentissage ne doit pas se limiter à l'insertion professionnelle des personnes, mais il doit également assurer leur employabilité à long terme.

Partant du constat que l'intitulé de "formation par apprentissage" ne recouvre pas les mêmes réalités dans les différents États membres, le Cedefop appelle les pays européens à définir des caractéristiques communes afin d'assurer l'employabilité à long terme des apprentis et de ne pas laisser perdurer des formes "allégées" d'apprentissage développées dans la seule optique d'augmenter les taux d'emploi à court terme. Le Cedefop identifie en particulier une série de caractéristiques pratiques que devrait posséder un programme de formation en apprentissage : le programme s'appuie sur un cadre juridique, débouche sur une qualification formelle et transférable, repose sur une alternance structurée entre la formation par le travail et l'apprentissage en milieu scolaire, implique un engagement d'une durée minimale qui justifie l'alternance entre les deux types de formation, l'entreprise et l'apprenant signent un type de contrat spécifique et enfin l'apprenant perçoit une rémunération.

► En savoir +



La Commission européenne publie sa proposition de Directive sur la transparence des rémunérations

La Commission a publié le 4 mars une proposition de directive sur la transparence des rémunérations afin de faire en sorte que les femmes et les hommes reçoivent une rémunération égale pour un même travail ou un travail de même valeur.

La Commission motive sa proposition en rappelant que "l'écart de rémunération entre hommes et femmes dans l'UE continue de se situer aux alentours de 14 %", et ce malgré le fait que cet objectif n'est pas nouveau dans la construction européenne : en 1957, le traité de Rome consacrait déjà le principe de l'égalité de rémunération pour un même travail ou un travail de même valeur (aujourd'hui article 157 du Traité sur le fonctionnement de l'UE) ; et il existe déjà la directive européenne 2006/54 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail. Malgré cela, la Commission souligne que « le manque de transparence salariale est l'un des principaux obstacles à l'application de ce droit », c'est pourquoi elle publie cette initiative législative.

Le texte est composé de deux piliers : des mesures portant sur la transparence en matière de rémunérations et l'amélioration de l'accès à la justice. La proposition de directive prévoit des obligations nouvelles pour les entreprises notamment au moment de l'embauche, avec la mise à disposition d'« une description des critères utilisés pour déterminer les niveaux de rémunération et la progression de carrière des travailleurs », mais aussi l'obligation de communiquer à la demande du salarié ou de la salariée en poste des informations sur les salaires dans l'entreprise.

Très concrètement, pour les entreprises d'au moins 250 salariés, la proposition de directive introduit l'obligation de collecter un certain nombre d'informations sur les salaires (l'écart salarial entre les sexes sur les salaires de base ainsi que les éléments complémentaires et variables ; la proportion de travailleuses et travailleurs recevant des primes et autres variables etc.), qui devront être rendues publiques chaque année, et communiquées aux représentants du personnel. Les entreprises ayant un écart de rémunération supérieur à 5 % non justifié pour une même catégorie d'emploi devront mener une évaluation salariale conjointe avec les représentants du personnel, et prendre des mesures correctives pour réduire cet écart.

La proposition de directive de la Commission doit désormais être soumise à l'approbation du Parlement européen et du Conseil. Une fois adoptée, la proposition législative prévoit une période de 2 ans pour le délai de transposition en droit interne.

La CFE-CGC ne peut que saluer cette proposition de directive européenne qui constitue une avancée concrète dans la déclinaison du Socle européen des droits sociaux et dans le renforcement de l'Europe sociale, même si nous regrettons qu'elle soit intervenue avec un an de retard sur les annonces initiales.

► En savoir +

LA CFE-CGC

En mai dernier, la **CFE-CGC** avait contribué à la consultation publique européenne sur les mesures de transparence salariale pour l'égalité professionnelle. La Commission européenne ayant souhaité s'inspirer de l'index des rémunérations mis en place en France, notre organisation avait notamment fait état de pistes d'améliorations le concernant. La Commission a mis l'accent sur le rôle des représentants du personnel dans sa proposition : c'est l'un des points que nous avons mis en avant dans la réponse à la consultation publique.



◆ Conduite responsable des affaires et RSE

Le Parlement européen émet des recommandations à la Commission européenne en vue de la future directive sur le devoir de vigilance des entreprises

Le Parlement européen a adopté le 10 mars un rapport contenant des recommandations à la Commission européenne sur le devoir de vigilance et la responsabilité des entreprises. Il n'a modifié qu'à la marge le rapport de janvier de la commission des affaires juridiques, et a été adopté à une large majorité de 504 voix pour, 79 contre et 112 abstentions.

L'objet de ce rapport est de garantir que les entreprises respectent leurs obligations en matière de respect des droits de l'homme, de l'environnement et de la bonne gouvernance partout où elles opèrent dans le monde. Les eurodéputés ont choisi de maintenir les PME cotées en bourse et celles à haut risque dans son champ d'application, malgré les amendements qui s'y opposaient. Ils recommandent toutefois une approche « proportionnée » qui prenne en compte, entre autres, le secteur d'activité, la taille de l'entreprise, la gravité et la probabilité des risques ainsi que le contexte de ses activités.

En termes d'obligations nouvelles, le rapport préconise la production par les entreprises d'un document dans lequel elles rendent publique leur stratégie de vigilance, qui doit être évaluée chaque année et révisée chaque fois que cela est jugé nécessaire, à l'image du plan de vigilance français. Les grandes entreprises, elles, sont encouragées à mettre en place des comités consultatifs chargés de conseiller leurs organes directeurs sur les obligations de vigilance, et comptant des parties prenantes dans leur composition.

▶ En savoir +

LA CFE-CGC

La Commission européenne a également mené une consultation publique dans le cadre des travaux préparatoires à l'élaboration de la directive européenne, à laquelle la CFE-CGC a répondu en détaillant ses priorités et ses propositions. Le Commissaire à la justice, Didier Reynders, a annoncé que la proposition de directive de la Commission serait présentée en juin 2021.

◆ Handicap

Stratégie 2021-2030 en faveur des droits des personnes handicapées

La Commission européenne a publié le 3 mars 2021 sa Stratégie 2021-2030 en faveur des droits des personnes handicapées qui vise à permettre à celles-ci de jouir pleinement de leurs droits et à lutter contre les discriminations dont elles peuvent être victimes. L'approche se veut globale et comprendra le lancement de plusieurs projets : un centre de ressources européen « AccessibleEU » sur les bonnes pratiques des Etats membres, une carte européenne du handicap en vue de faciliter la reconnaissance mutuelle de la situation de handicap dans l'ensemble de l'Union, des orientations sur l'autonomie et l'inclusion dans la société, un cadre européen de qualité pour des services sociaux d'excellence destinés aux personnes handicapées.

▶ En savoir +

◆ Garantie européenne pour l'enfance

La Commission européenne a présenté le 24 mars la première stratégie globale de l'UE sur les droits de l'enfant, ainsi qu'une proposition de recommandation du Conseil établissant une garantie européenne pour l'enfance, afin de promouvoir l'égalité des chances pour les enfants exposés au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale.

Dans le cadre de la garantie européenne pour l'enfance, il est recommandé aux États membres de fournir un accès gratuit et effectif aux enfants dans le besoin à des services d'éducation et d'accueil de la petite enfance ; à l'enseignement et aux activités scolaires – par exemple, des équipements adéquats pour l'apprentissage à distance et des excursions scolaires ; à un repas sain au moins par jour d'école ; et aux soins de santé – par exemple en facilitant l'accès aux examens médicaux et aux programmes de dépistage.

Concernant les moyens alloués, les fonds de l'UE destinés à soutenir ces actions sont disponibles au titre du Fonds social européen (FSE+), qui finance des projets visant à lutter en faveur de l'inclusion sociale et contre la pauvreté et les projets qui investissent dans le capital humain, ainsi qu'au titre du Fonds européen de développement régional, InvestEU et de la facilité pour la reprise et la résilience.

La mise en œuvre de la stratégie de l'UE fera l'objet d'un suivi au niveau de l'UE et au niveau national, et la Commission rendra compte des progrès réalisés lors du forum annuel de l'UE sur les droits de l'enfant. Une évaluation de la stratégie sera réalisée à la fin de 2024.

▶ En savoir +

◆ **Une grève des pilotes n'est pas une circonstance exceptionnelle dispensant leur employeur d'indemniser les passagers**

En l'espèce, un passager avait réservé une place sur un vol reliant Malmö à Stockholm (Suède), qui devait être opéré par Scandinavian Airlines System Denmark – Norway – Sweden (SAS) le 29 avril 2019. Ce même jour, le vol a été annulé en raison de la grève des pilotes de SAS au Danemark, en Suède et en Norvège. À la suite de l'échec des négociations menées par les syndicats représentant les pilotes de SAS, qui avaient pour objectif la conclusion d'une nouvelle convention collective avec cet opérateur aérien, ces syndicats ont appelé leurs membres à la grève. Cette grève a duré sept jours et a conduit SAS à annuler plusieurs vols, parmi lesquels le vol réservé par le passager concerné.

Airhelp, à laquelle ce passager a cédé ses droits éventuels à l'égard de SAS, a saisi l'Attundatingsrätt, Sollentuna (tribunal de première instance de Sollentuna, Suède) d'une demande visant à obtenir l'indemnisation prévue par le règlement sur les droits des passagers aériens, en cas d'annulation d'un vol. En l'occurrence, SAS avait refusé de payer cette indemnisation, en estimant que la grève de ses pilotes constituait une « circonstance extraordinaire », au sens de ce règlement, puisqu'elle n'était pas inhérente à l'exercice normal de son activité de fourniture des services de transport aérien et échappait à sa maîtrise effective. Pour sa part, Airhelp estimait que cette grève ne constituait pas une telle « circonstance extraordinaire » puisque les conflits sociaux, tels que les grèves, susceptibles de survenir à l'occasion des négociations et de la conclusion de conventions collectives, s'inscrivent dans le cours ordinaire des affaires d'une compagnie aérienne.

Dans sa décision, la Cour rappelle que la notion de « circonstance extraordinaire », prévue par le règlement sur les droits des passagers aériens, désigne des événements qui remplissent deux conditions cumulatives, dont le respect doit faire l'objet d'une appréciation au cas par cas, à savoir, d'une part, ne pas être inhérents, par leur nature ou leur origine, à l'exercice normal de l'activité d'un transporteur aérien et, d'autre part, échapper à la maîtrise effective de celui-ci.

Par son arrêt, rendu en grande chambre, la Cour juge que ne relève pas de la notion de « circonstance extraordinaire », au sens du règlement sur les droits des passagers aériens, un mouvement de grève entamé à l'appel d'un syndicat du personnel d'un transporteur aérien effectif, dans le respect des conditions édictées par la législation nationale, notamment du délai de préavis imposé par celle-ci, destiné à porter les revendications des travailleurs de ce transporteur et suivi par une catégorie de personnel indispensable à la réalisation d'un vol.

► **En savoir +**

◆ **Uber condamné par une juridiction néerlandaise à fournir les données justifiant la désactivation du compte de deux chauffeurs britanniques**

Dans un jugement rendu le 11 mars par le Tribunal d'Amsterdam (siège de la plateforme en Europe), Uber a été condamné à fournir à deux plaignants britanniques, dans les deux mois suivant la décision, une copie des données justifiant la désactivation de leur compte par la plateforme.

Le tribunal juge que la désactivation est « insuffisamment transparente » et que les chauffeurs concernés n'ont pas été en mesure de vérifier « l'exactitude et la licéité du traitement de leurs données personnelles ». Il rejette la demande d'Uber de ne pas exécuter la condamnation compte tenu de l'atteinte supposée au secret des affaires, en particulier quant à son processus anti-fraude, qui n'est pas « suffisamment démontrée » par l'entreprise.

En revanche, la décision n'est pas une victoire totale pour les chauffeurs, deux des quatre plaignants voyant toutes leurs demandes déboutées et les deux autres n'obtiennent aucune indemnisation, le jugement considérant les preuves de « dommage immatériel » leur étant causé insuffisamment étayées.

Dans un second jugement, le tribunal déboute les chauffeurs plaignants, soutenus par le syndicat britannique ADCU (App Drivers & Couriers Union) de toutes leurs demandes d'accès aux données personnelles exploitées par l'application, en raison notamment de la protection des données des passagers.

Dans un communiqué, le syndicat fait part de son « inquiétude » que le jugement puisse « interférer avec le droit des travailleurs à accéder à leurs droits dans la mesure où ils sont dans l'incapacité de valider la base tarifaire vis-à-vis de la plateforme et de comparer ses gains et coûts d'exploitation. » Il juge également que cette décision est un frein à la possibilité de négociation collective pour les chauffeurs et veut donc faire appel de la décision.

Plusieurs plaintes émises contre Uber portant sur l'accès des chauffeurs à leurs données, au nom de 99 d'entre eux, sont en cours d'instruction en France.

Planet labor Article du 15 mars 2021

◆ La CEC a lancé le projet de formation sur le management durable « Sustainable Leadership » avec un premier webinaire

La CEC European managers conduit un projet européen sur le leadership durable, qui comprend notamment un volet formation à destination des cadres et dirigeants en Europe. La CEC a ainsi organisé le 25 mars le premier webinaire de ce cycle, intitulé « Leading the transition », qui a rassemblé 75 participants.

Ce cycle de formation se poursuivra avec d'autres webinaires au cours des prochains mois ainsi que 3 séminaires en septembre dédiés à des visites sur site.

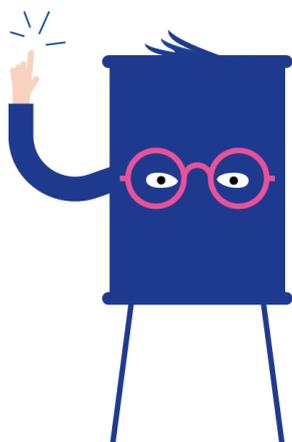
En complément du volet formation, le projet Sustainable leadership vise également à constituer un réseau de managers européens sensibilisés à ces problématiques et à favoriser le partage de bonnes pratiques en la matière.

Ces différentes actions continueront de nourrir la réflexion pour aboutir à une conférence finale qui viendra conclure le projet en novembre 2021.

► En savoir +

LA CFE-CGC

Investie de longue date sur les questions liées au développement durable, la CFE-CGC s'associe et contribue aux travaux de la CEC dans le cadre du projet sur le leadership durable.



◆ Sommet social tripartite – Mars 2021

Les dirigeants de l'UE et les partenaires sociaux se sont rencontrés lors d'un sommet social tripartite le 24 mars 2021, par vidéoconférence, pour débattre de la question "Comment parvenir à une reprise équitable et durable ?".

Les interventions des participants ont porté sur les trois sujets suivants :

- gérer la crise sanitaire, économique et sociale tout en maintenant des mesures d'urgence ;
- la contribution des partenaires sociaux aux niveaux de l'UE et des États membres en vue d'une reprise économique et sociale ;
- la préparation du sommet social de Porto.

Les déclarations qui y ont été faites semblent démontrer un engagement commun en faveur d'un renforcement de l'Europe sociale.

Du côté des institutions européennes, Charles Michel, président du Conseil, a annoncé « nous placerons l'Europe sociale au premier rang de nos priorités politiques lors du sommet social de Porto » qui se tiendra en mai, et a appelé à « une croissance durable qui se mesure par autre chose que le PIB ». Pour la présidente de la Commission, Ursula von der Leyen, le sommet de Porto « sera l'occasion pour tous, les syndicats et les employeurs, mais aussi la société civile et les institutions, de renouveler notre engagement commun en faveur de l'Europe sociale que nous voulons construire ».

Luca Visentini, le secrétaire général de la Confédération européenne des syndicats, a appelé les États membres à « pleinement utiliser le soutien de l'UE pour prolonger la protection de l'emploi et des salaires, et l'étendre à tous les travailleurs ». Il a aussi noté que « la moitié des fonds SURE de l'UE destinés à protéger les emplois et les salaires sont inutilisés ».

Enfin, Pierre Gattaz, président de BusinessEurope, a souligné que « les entreprises ne peuvent pas absorber de charge réglementaire supplémentaire en plus de la crise. ».

Pour rappel, le sommet social tripartite est une enceinte de dialogue entre les institutions de l'UE, au niveau des présidents, et les partenaires sociaux européens, au niveau des instances dirigeantes. Le sommet est coprésidé par le président du Conseil européen et la présidente de la Commission européenne.

► En savoir +

« Pas seulement vert ou numérique : l'avenir de l'Europe doit aussi être plus démocratique »

Les Journées de la société civile du CESE se sont tenues au début du mois de mars : cinq jours de débats interactifs en ligne auxquels ont participé plus de 1 400 personnes, axés sur les voies d'amélioration de l'UE à l'avenir.

Les conclusions des travaux ont principalement révélé la nécessité :

- De renforcer les organisations intermédiaires (organisations de la société civile, partis, syndicats, etc.) afin de créer des synergies positives entre le public et les gouvernements, de stimuler l'éducation civique et numérique afin d'encourager la participation du public et de créer des assemblées décisionnelles de citoyens pour renforcer la démocratie.
- De sensibiliser à l'économie sociale en tant que modèle économique viable pour une reprise durable qui va plus loin que le profit et qui contribue à lutter contre les inégalités et le changement climatique. Des fonds spécifiques doivent être prévus dans le plan de relance et Next Generation EU pour les investissements nationaux dans ce secteur.
- D'investir dans la culture et l'éducation en tant qu'atouts essentiels pour bâtir un avenir plus résilient et plus durable pour l'Europe, avec des fonds spécifiques alloués dans le cadre des plans nationaux pour la reprise et la résilience. Il ne suffit pas d'investir dans les infrastructures matérielles : ce sont les individus qu'il faut placer au cœur de la relance.
- De mieux étudier la possibilité de mettre en place des systèmes universels de revenu de base et de garantie de l'emploi en tant que solution viable au bénéfice des personnes et de la planète. La question doit être dépolitisée et des études de cas doivent être réalisées dans différents États membres.
- De veiller à ce que le pacte vert pour l'Europe contribue plus efficacement à éradiquer la pauvreté, l'injustice et les inégalités entre les hommes et les femmes.
- De donner aux jeunes la possibilité de participer de manière utile et de poursuivre ces efforts dans toute l'Europe, et de faire entendre leur voix non seulement sur des questions spécifiques à la jeunesse, mais aussi en ce qui concerne toute une gamme de domaines d'action différents. Les possibilités de financement dans le cadre des nouveaux plans de l'UE devraient également être accessibles aux organisations menées par des jeunes.
- D'accélérer la rénovation des bâtiments en Europe en sensibilisant aux défis et aux possibilités qu'elle présente et en mobilisant des groupes clés de la société civile, tels que des représentants des propriétaires de bâtiments et des architectes, afin d'atteindre les objectifs de la vague de rénovations en Europe.
- D'associer étroitement les organisations de la société civile à la mise en œuvre des plans nationaux de relance, en inversant la tendance établie lors de la phase préparatoire où leur participation était limitée. La valeur du volontariat doit être comprise par les décideurs politiques non seulement en termes de rendement des heures investies, mais aussi comme une expression des valeurs européennes et un exemple pour les autres de changement en faveur de la société européenne que nous voulons, fondée sur la solidarité, l'inclusion et les principes démocratiques.

▶ En savoir +



ADECCO

Société européenne

Le CE européen du groupe Adecco vient de remporter une victoire devant la juridiction britannique en charge des contentieux relatifs aux relations collectives de travail, le Central Arbitration Committee (CAC).

En mai 2020, le comité restreint découvre que des licenciements collectifs avaient déjà été effectués ou annoncés dans les pays suivants : Hongrie (13 % des effectifs), Pays-Bas (43 % des effectifs) et Suède (25 % des effectifs). D'autres licenciements ont ensuite été annoncés en Allemagne en juin 2020.

Or l'accord constitutif du CE européen dont les dispositions concernées prévoient que le CE européen est compétent sur les questions transnationales concernant le groupe dans son ensemble ou au moins deux établissements dans deux États membres différents. En cas de circonstances exceptionnelles, le comité restreint est réuni, notamment en cas de licenciements collectifs dans aux moins deux pays différents. Enfin, une disposition précise que les questions concernant un site ou plusieurs sites dans un ou plusieurs pays qui relèvent de la gestion quotidienne de l'entreprise ne relèvent pas de la compétence du CE européen et doivent être traitées spécifiquement dans le cadre des procédures nationales d'information et de consultation.

La direction a affirmé qu'il s'agissait de questions « nationales » non liées à une décision prise par la direction européenne ou mondiale et a refusé, comme pour des faits similaires en 2018 et 2019, d'informer et de consulter le CE européen ou le comité restreint. À tort, juge le CAC, qui donne raison au comité restreint, peu importe que les raisons justifiant les licenciements soient différentes d'un pays à l'autre ou que les licenciements soient « proposés, approuvés ou coordonnés au niveau central ou à tout autre niveau que celui du pays concerné ».

Le CEE réclamait aussi l'accès aux données les plus récentes sur les performances commerciales pays par pays afin de procéder à une « évaluation détaillée » des informations, de leurs impacts éventuels et, le cas échéant, de se préparer à une consultation. Là encore, la direction a refusé la ventilation pays par pays. Le CAC condamne la direction pour avoir violé l'accord constitutif du CE européen et la législation nationale britannique (article 18A du TICE) considérant que la « fourniture d'informations à un niveau plus macro » n'est pas adéquate en vue de mener une analyse en profondeur.

Ainsi, dans le cas d'espèce, le CAC condamne la direction d'une part, sur le refus de consulter le comité restreint du CE européen sur des restructurations successives menées dans plusieurs États membres, et d'autre part, sur le refus de la direction de donner des informations sur la marche des affaires, ventilées pays par pays. Cette décision est une avancée pour l'effectivité du droit à l'information et à la consultation des CE européens.

IR Notes 159 – 10 mars 2021

VALEO

Dans le cadre de sa transformation en société européenne, la direction du groupe **Valéo** a conclu, le 28 janvier, un accord relatif au comité de la société européenne. L'accord prévoit la possibilité d'organiser une réunion du bureau en visioconférence pour un sujet qui ne nécessite pas le lancement d'une procédure d'information. Les suppléants peuvent participer aux réunions plénières et préparatoires lorsqu'elles sont organisées à distance, même si les titulaires sont présents. L'accord ne s'applique pas au Royaume-Uni, mais le CE européen peut inviter un observateur du Royaume-Uni pendant les deux premières années du mandat.

IR Notes 160 – 24 mars 2021



◆ Consultations publiques

Pour accéder à toutes les consultations publiques en cours : [cliquez ici](#)

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.
Evaluation et révision de la législation européenne en matière pharmaceutique	27/04/2021	
Efficacité énergétique - Révision de la directive sur la performance énergétique des bâtiments	22/06/2021	
Une économie numérique équitable & compétitive — taxe sur le numérique	12/04/2021	
Réseaux gaziers — révision des règles de l'UE en matière d'accès au marché	08/06/2021	
Compétences des adultes — Comptes individuels de formation: un outil pour améliorer l'accès à la formation	20/04/2021	
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	
Fraude fiscale & évasion fiscale — renforcer les règles en matière de coopération administrative et élargir l'échange d'informations	02/06/2021	

◆ 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.



Un accord ouvre la voie aux vaccinations sur les lieux de travail industriels en Lombardie

Le protocole présenté le 10 mars par la région Lombardie, la branche régionale de l'organisation patronale Confindustria et l'association nationale des médecins du travail prévoit que les salariés pourront se faire vacciner sur leur lieu de travail. Ce protocole, qui a suscité les protestations des syndicats – qui n'ont pas été consultés – ne pourra de toute façon entrer en vigueur qu'avec le feu vert du responsable national pour l'urgence sanitaire, et naturellement lorsque les vaccins seront disponibles à grande échelle. Le projet se base sur le volontariat : il reviendra donc aux entreprises industrielles d'adhérer – ou non – à cette campagne, en mettant à disposition des locaux adaptés. Les médecins du travail qui effectueront les vaccinations devront également se porter volontaires, et les vaccins ne seront administrés qu'aux salariés qui le souhaiteront. Le projet pilote prévu dans le protocole devra faire face à certaines difficultés : disponibilité du vaccin, respect des catégories prioritaires (établies au niveau national), exigences logistiques (impossible d'administrer sur les lieux de travail avec des vaccins nécessitant d'être conservés à -70°). Le protocole soulève en outre des questions liées à la confidentialité des données (v. dépêche n° 12378), puisqu'il prévoit que « l'entreprise organise le recrutement à la vaccination, c'est-à-dire qu'elle collecte les adhésions des travailleurs qui entendent être vaccinés en entreprise », sur la base d'une information préalable réalisée en collaboration avec les syndicats. Ce protocole, ouvert également à l'organisation des artisans Confapi, aurait toutefois l'avantage de mettre à disposition de nouveaux lieux et de nouveaux médecins pour effectuer les vaccinations et en faciliterait l'accès de la part des travailleurs. D'autres régions pourraient bientôt suivre l'exemple de la Lombardie. Au niveau national, le gouvernement Draghi devrait annoncer à la fin de la semaine un nouveau plan pour les vaccinations, qui pourrait prévoir une accélération pour les salariés obligés de travailler en présentiel, tandis que la Confindustria finalise une liste d'entreprises prêtes à offrir des espaces dédiés aux vaccinations.

Planet Labor, 12 mars 2021



Le syndicat SIPTU a saisi la Commission européenne pour qu'elle fasse pression sur le gouvernement afin qu'il « durcisse » sa législation sur les CE européens

Dans une plainte relayée par la publication irlandaise spécialisée IRN, le syndicat SIPTU dénonce auprès de la Commission européenne l'insuffisance de la loi transposant en droit irlandais la directive sur les CE européens. Il invoque l'absence de moyens des travailleurs pour faire respecter les prescriptions de la directive. Cette plainte revêt une importance particulière à l'heure où les entreprises qui avaient placé leur CE européen sous législation britannique migrent leur comité sous législation irlandaise suite au Brexit. Si la Commission est sensible à cette demande, elle pourrait faire pression sur ce gouvernement pour qu'il change sa législation.

Avec le Brexit, l'enjeu irlandais devient soudain un enjeu européen avec le transfert de nombreuses entreprises non européennes qui avaient choisi le Royaume-Uni pour héberger leur CE européen et qui, pour beaucoup d'entre elles, ont eu le réflexe de s'installer chez le voisin. Si l'exécutif européen juge la demande fondée, un dialogue sera alors engagé avec les autorités nationales pour qu'elles changent la législation. Il ne se tournera vers la CJUE qu'en dernier recours pour poursuivre l'Etat en infraction au droit communautaire, après plusieurs longues étapes.

L'enjeu soulevé par cette plainte dépasse l'Irlande parce que l'absence de « dents » des CE européens est un sujet souvent mis en avant par le mouvement syndical européen. Si la Commission se met à faire pression sur un Etat pour qu'il durcisse les sanctions et les voies de recours, cela serait un précédent.

Planet Labor, 16 mars 2021



◆ Allemagne

Forte augmentation des primes à l'apprentissage

Face au recul du nombre de contrats d'apprentissage en 2020 en raison de la pandémie de la Covid-19, le gouvernement a renforcé, mercredi 17 mars, le programme fédéral de soutien à l'apprentissage, mis en place à l'été dernier. Objectif affiché : inciter les entreprises à continuer à former des apprentis en dépit de la situation économique difficile et à stabiliser le marché allemand de l'apprentissage en perte de vitesse. Parmi les principales mesures figurent le doublement du montant des primes à l'apprentissage versées aux employeurs d'apprentis, affectés par la crise, et l'élargissement du groupe des bénéficiaires. À compter du 1er juin 2021, les entreprises employant jusqu'à 499 employés (contre 249 jusqu'à présent) pourront toucher pour la nouvelle année de formation 2021/22 une prime de 4000 euros (contre 2000 euros auparavant) pour chaque nouveau contrat de formation si elles maintiennent le nombre de leurs apprentis, ainsi qu'une prime de 6000 euros (contre 3000 euros) pour chaque nouveau contrat supplémentaire. Le gouvernement a décidé d'allouer un budget de 700 millions d'euros au programme fédéral (500 millions d'euros en 2021 et 200 millions d'euros en 2022). « Les apprentis d'aujourd'hui seront les personnels qualifiés de demain », a lancé le ministre social-démocrate de l'Emploi et des Affaires sociales Hubertus Heil à l'adresse des employeurs.

Planet Labor, 18 mars 2021

◆ Espagne

Encadrement des plateformes numérique

Le ministère du Travail et les partenaires sociaux sont parvenus à un bref accord novateur sur le statut des travailleurs de plateforme : 1/ création d'une présomption de salariat pour les plateformes de livraison: seront présumées salariées, les personnes qui fournissent des services rémunérés consistant en la livraison ou la distribution de tout produit de consommation ou marchandise par des employeurs qui exercent, par le biais d'une plateforme numérique, des pouvoirs commerciaux d'organisation, de gestion et de contrôle – directement, indirectement ou implicitement – au moyen d'une gestion algorithmique du service ou des conditions de travail. 2/ Pour toutes les entreprises de plateforme : obligation d'informer « la représentation légale des travailleurs » à propos « des règles contenues dans les algorithmes et les systèmes d'intelligence artificielle qui peuvent affecter les conditions de travail régissant les plateformes, y compris l'accès et le maintien de l'emploi et le profilage ». Selon la ministre du Travail, Yolanda Diaz, l'objectif est de neutraliser les « sanctions algorithmiques ».

IR Notes 160 – 24 mars 2021

◆ Grande-Bretagne

Uber va verser le salaire minimum et reconnaître les avantages dûs aux "workers" à ses chauffeurs

Moins d'un mois après que la Cour suprême a estimé que les chauffeurs d'Uber n'étaient pas des travailleurs indépendants mais bien des « workers », la plateforme américaine a réagi en annonçant qu'elle leur garantirait à partir du 17 mars de nouveaux droits. Ainsi, les chauffeurs Uber – qui peuvent comme toujours décider de quand et où ils travaillent – bénéficient désormais du salaire minimum légal, actuellement fixé à 8,72 livres de l'heure (10,19 euros) pour les plus de 25 ans, lorsqu'ils acceptent une course ; de congés payés calculés à hauteur de 12,07 % de leurs revenus sur 15 jours ; d'une assurance gratuite permettant de percevoir un congé maladie ou d'obtenir un congé parental ; et enfin ils profiteront d'une adhésion automatique à un fonds de pension pour leur retraite dans lequel une contribution est versée par Uber et par le chauffeur.

Ces annonces ont été saluées par les syndicats qui attendent un effet boule de neige. Jamie Heywood, responsable régional d'Uber en Europe du Nord, a lui-même assuré que le groupe « espère que tous les autres acteurs (de la gig economy) vont le rejoindre pour améliorer la qualité du travail de ces travailleurs si importants ». Cependant, certains ont regretté le fait que le salaire minimum légal ne soit versé que lorsqu'une course est acceptée alors que la Cour Suprême avait bien précisé que les chauffeurs étaient des «workers» dès leur connexion à l'application.

Planet Labor, 18 mars 2021



◆ **Journée internationale des droits des femmes :
au travail, briser le plafond de verre !**

Qui de mieux que l'iconique Sophia Lauren –inoubliable dans *La paysanne aux pieds nus* ou *Hier, aujourd'hui et demain*, entre autres— pour faire passer un message si important ? Le futur du monde du travail, si on le veut meilleur et plus juste, ne peut s'envisager qu'en anéantissant les inégalités femme-homme. Cette année pour la Journée internationale des droits des femmes, l'OIT a mis l'accent sur la nécessité de briser le plafond de verre et de donner aux femmes les moyens d'atteindre des postes dirigeants. A cette occasion, plusieurs dirigeantes de l'OIT se sont joint à Sophia Lauren pour porter ce message dans une vidéo consultable sur le lien « En savoir + ».

▶ En savoir +



International Labour Organization @ilo · Mar 8

On [#InternationalWomensDay](#), Sophia Loren – an icon and trailblazer in the world of cinema - says building a better future of work must involve advancing gender equality.

[#IWD2021](#) [#InternationalWomensDay](#)



2

71

151





La campagne « 50 for freedom » atteint son objectif initial

La campagne « 50 for freedom » qui s'est donnée pour but d'inciter les Etats à prendre des mesures pour lutter contre le travail forcé et, in fine, l'éradiquer. L'objectif initial a été atteint : 50 pays ont ratifié le Protocole n°29 de l'OIT concernant le travail forcé. Le Soudan est devenu le cinquantième pays à le ratifier.

C'est en collaboration avec l'Organisation internationale des employeurs (OIE) et la Confédération syndicale internationale (CSI), que l'OIT a lancé la campagne « 50 for Freedom » afin d'encourager les gouvernements à ratifier le Protocole et de sensibiliser à l'existence de l'esclavage moderne.

« Si 50 ratifications valent la peine d'être célébrées, il nous en faut bien davantage », a souligné Sharan Burrow, Secrétaire générale de la CSI. En effet, le travail forcé touche toutes les catégories de la population, toutes les régions du monde et tous les secteurs économiques. Selon les dernières estimations mondiales, il y a toujours 25 millions d'hommes, de femmes et d'enfants pris au piège du travail forcé – victimes de la traite, de la servitude pour dette ou travaillant dans des conditions assimilables à l'esclavage. Ce nombre a augmenté en raison de la pandémie de la COVID-19 qui affecte les travailleurs les plus vulnérables, dont la plupart n'ont pas accès à la protection sociale.

À moins de dix ans de la réalisation de l'Objectif 8.7 de développement durable des Nations Unies qui vise à éradiquer le travail forcé, les pays doivent redoubler d'efforts pour mettre en œuvre le Protocole. « Si nous voulons atteindre l'Objectif 8.7 du programme des Nations Unies pour le développement durable à l'horizon 2030, nous devons suivre de près sa mise en œuvre dans chaque région, chaque pays, chaque village, et veiller à ce que personne ne soit laissé pour compte », a conclu le Directeur général de l'OIT.

► En savoir +



Appel à une vaccination contre la COVID-19 prioritaire pour les équipages maritimes et aériens

Les chefs de cinq institutions des Nations Unies ont lancé un appel commun afin que les travailleurs maritimes et aériens soient vaccinés en priorité contre la COVID-19, étant donné le rôle essentiel qu'ils jouent pour le commerce mondial et pour une reprise socio-économique durable.

« Pour que le transport maritime et le transport aérien puissent continuer à fonctionner en toute sécurité, il faut faciliter la circulation transfrontalière des gens de mer et des équipages d'aéronef. Nous lançons de nouveau un appel aux pays pour qu'ils désignent les gens de mer et les équipages d'aéronef comme des travailleurs clés s'ils ne l'ont pas encore fait », plaide la déclaration commune, signée par les dirigeants de l'Organisation de l'aviation civile internationale (OACI), l'Organisation internationale du Travail (OIT), l'Organisation maritime internationale (OMI), l'Organisation internationale pour les migrations (OIM) et l'Organisation mondiale de la Santé (OMS).

► En savoir +

Les femmes exclues de la quête pour un travail décent dans le cadre de l'objectif 8 des ODD

Les objectifs de développement durable des Nations unies donnent une vision commune pour mettre fin à la pauvreté, combattre les inégalités et l'injustice et s'attaquer au changement climatique d'ici 2030. À l'égard des femmes, la pandémie semble en bonne voie de saper tous les progrès effectués jusqu'à maintenant.

Même avant le début de la pandémie, l'égalité des sexes sur le lieu de travail n'était pas encore acquise. Aujourd'hui, les femmes sont en première ligne de la crise de la COVID-19, puisqu'elles constituent la majeure partie des travailleurs essentiels, dont 70 % du personnel de santé. Pourtant, dans le monde entier et dans toutes les régions et catégories de revenus, la pandémie a frappé le plus durement les opportunités des femmes sur le marché du travail. Cela risque d'annuler une partie des progrès réalisés dans le cadre de l'objectif 8, qui vise à "promouvoir une croissance économique soutenue, inclusive et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous". Il n'y a pas encore suffisamment de données mondiales pour comprendre l'impact complet de la pandémie sur les marchés du travail mais certaines tendances peuvent être dégagées.

1) Les femmes subissent des pertes d'emploi plus importantes que les hommes, et nombre d'entre elles quittent complètement le site main-d'œuvre

Les perturbations du marché du travail en 2020 ont largement dépassé l'impact de la crise financière mondiale de 2009. Les pertes d'emploi étaient non seulement sans précédent, mais aussi plus importantes pour les femmes (5,0 %) que pour les hommes (3,9 %).

De plus, les fermetures d'écoles dues aux lockdowns nécessitant une plus grande surveillance des enfants à la maison, les femmes étaient beaucoup plus susceptibles d'abandonner le site main-d'œuvre que les hommes afin d'assurer cette surveillance. Cela accroît encore les écarts de longue date entre les sexes dans les taux de participation au site main-d'œuvre. En 2019, avant même le début de la pandémie, la participation à main-d'œuvre des hommes d'âge mûr était de 93,5 %, contre seulement 62,1 % pour les femmes d'âge mûr. Le taux était encore plus faible pour les femmes en couple ayant de jeunes enfants.

2) La sous-représentation des femmes aux postes de direction devrait s'aggraver

La proportion de femmes occupant des postes de direction dans le monde a progressé lentement au cours des deux dernières décennies. Elle a augmenté de moins de 3 points de pourcentage depuis 2000. En 2019, même si les femmes représentaient près de 39 % de la population mondiale main-d'œuvre, elles n'occupaient que 28 % des postes de direction. Cela suggère que le plafond de verre est toujours bien présent, les hommes continuant à dominer les postes

de décision tels que ceux de PDG, de hauts fonctionnaires et de législateurs, occupant près des trois quarts de ces professions.

Pendant ce temps, l'impact disproportionné de la pandémie sur les femmes menace de faire reculer les quelques progrès réalisés ces dernières décennies. La part des femmes occupant des postes de direction a diminué, parfois de manière significative, entre le quatrième trimestre de 2019 et le troisième trimestre de 2020 dans plus de la moitié des 47 pays pour lesquels des données sont disponibles. Les chiffres trimestriels étaient disponibles principalement pour les pays à revenu élevé. Néanmoins, cette tendance est susceptible de se vérifier dans les pays à plus faible revenu, où souvent plus de la moitié des femmes cadres sont indépendantes. Les mesures de distanciation sociale, les fermetures et les distorsions des chaînes d'approvisionnement et des marchés ont exacerbé les inégalités et les difficultés structurelles qui entravent généralement les performances et la croissance des entreprises dirigées par des femmes, et ont conduit nombre d'entre elles à cesser leurs activités.

3) Une part croissante de jeunes femmes ne suivant pas d'études, d'emploi ou de formation

Si les chiffres globaux ne sont pas encore disponibles pour l'ensemble de 2020, les chiffres trimestriels montrent que le taux de jeunes qui ne sont pas dans l'éducation, l'emploi ou la formation (NEET) était plus élevé au deuxième trimestre de 2020 que l'année précédente dans 45 des 50 pays dont les données sont disponibles. Cela n'est pas surprenant puisque les mesures de verrouillage de la pandémie de la COVID-19 ont provoqué des pertes d'emploi sans précédent en 2020, avec des pertes plus importantes pour les jeunes travailleurs (8,7 %) que pour les travailleurs plus âgés (3,7 %). Dans le même temps, l'enseignement technique et professionnel et la formation en cours d'emploi ont subi des perturbations massives, obligeant de nombreuses personnes à abandonner leurs études.

La dégradation de la situation des jeunes due à la crise de la COVID-19 est particulièrement inquiétante pour les jeunes femmes. Près d'un tiers des jeunes femmes dans le monde n'étaient déjà pas dans l'éducation, l'emploi ou la formation en 2019.

4) Les mesures de confinement menacent les moyens de subsistance des travailleurs de l'économie informelle, les femmes étant surreprésentées dans les secteurs à haut risque

On estime à 1,6 milliard le nombre de travailleurs de l'économie informelle - soit 76 % des travailleurs informels dans le monde - qui ont été touchés de manière significative par les mesures de verrouillage et/ou qui travaillent dans les secteurs les plus touchés, tels que l'hébergement et la restauration. Parmi eux, les femmes étaient surreprésentées dans les secteurs à haut risque : 42 % des femmes travaillaient dans ces secteurs, contre 32 % des hommes.

Les membres ont choisi le prochain Secrétaire Général

Le 15 mars dernier, le Conseil de l'OCDE composé de 37 ambassadeurs représentant les 37 Etats membres ont pris la décision de nommer Mathias Cormann. L'Australien deviendra, au 1^{er} juin 2021, le sixième Secrétaire Général de l'histoire de l'OCDE. Il l'a emporté de justesse face à la Suédoise Cecilia Malmström, ancienne commissaire européenne, qui faisait pourtant figure de favorite. Elle a pâti des divisions entre pays européens, lesquels représentent pourtant 26 des 37 pays membres. Un front uni n'a pu émerger du fait des nombreuses candidatures européennes.

Ministre des finances entre 2013 et 2020, ardent défenseur d'une réduction des dépenses publiques, Mathias Cormann s'était opposé à la taxe sur les émissions de CO₂, et avait défendu la suppression de l'impôt sur le revenu des sociétés minières, qu'il considérait comme « trop élevé ». Sa nomination inquiète vivement les ONG de défense de l'environnement.

C'est la première fois que l'OCDE, fondée en 1948 (sous le nom d'Organisation européenne de coopération économique) pour gérer la distribution de l'aide liée au plan Marshall sur le Vieux Continent, sera dirigée par un secrétaire général originaire de la zone Asie-Pacifique. L'une de ses missions consistera à renforcer le rayonnement de l'institution dans cette région, qui ne compte que quatre membres : la Corée, le Japon, l'Australie et la Nouvelle-Zélande. Mathias Cormann est dans le même temps un familier de l'Europe : né en Belgique en 1970, il parle le français, l'allemand et le néerlandais. Ce n'est qu'à l'âge de 26 ans qu'il est parti s'installer en Australie.

Il doit sa victoire au soutien-clé des Etats-Unis, premier contributeur de l'organisation (20 % du budget). Les Etats-Unis trouvent dans un Australien un allié fiable, surtout dans le contexte des tensions entre la Chine et les Etats-Unis. Au plus fort de la crise de la COVID-19, l'Australie avait, en effet, demandé une enquête concernant les conditions d'émergence du virus ce qui n'avait pas été du goût de Pékin.

► En savoir +



Un rapport de l'OCDE à l'attention du G7 donne des pistes pour renforcer la résilience des économies mondiales face aux crises

Le rapport part d'un constat simple : les risques deviennent parfois des crises et c'est ce qui a été constaté tant en 2007-08 avec la crise économique et, plus récemment, en 2020 avec la crise liée à la COVID-19. Le mot d'ordre est donc l'anticipation pour que ces risques ne se concrétisent pas mais, surtout, pour que les économies absorbent le choc si des crises se produisent. Il identifie alors des domaines normatifs qui pourraient faire l'objet de réformes. Le mot d'ordre si réformes il y a c'est de mettre en œuvre des dispositions qui intègrent toujours la problématique environnementale et celle relative aux inégalités sociales.

L'un de ces domaines est celui des chaînes d'approvisionnement qu'il faut rendre plus fiables. Il s'agit de s'assurer que les biens essentiels arriveront à bon port. Pour cela, l'OCDE préconise des actions et une prise de responsabilité tant du secteur privé que des Etats.

Tout un pan du rapport s'intéresse à la restauration de la confiance dans le libre marché et dans les normes internationales qui l'encadre ainsi que dans le multilatéralisme. Enfonçant quelques portes ouvertes, le rapport indique que pour garantir la confiance, il convient de construire une bonne coopération inter-étatique fondée sur un consensus sur des standards et régulations claires. Le rapport propose aussi de normaliser les procédés de benchmark des plans d'action nationaux face aux crises.

Enfin, le rapport invite à contrôler plus étroitement le développement des technologies numériques pour que celui-ci bénéficie davantage aux objectifs dessinés par les politiques publiques.

► En savoir +

Le « Labour 7 » détaille ses priorités pour la présidence britannique du G7

Si le L7 salue un programme britannique ambitieux pour la présidence du G7, il appelle à impliquer les partenaires sociaux dans leurs discussions et « relever l'ambition de la présidence cette année autour de quatre objectifs.

Le programme britannique se compose de quatre objectifs :

- Protéger la santé des personnes et renforcer notre capacité de résistance ;
- Lutter contre le changement climatique et protéger notre planète ;
- Promouvoir notre prospérité future et défendre le commerce libre et équitable ;
- Se faire le champion de l'action mondiale et soutenir nos valeurs démocratiques.

Le L7 appelle à inclure plus largement les quatre objectifs suivants :

- Se faire le champion de l'action mondiale et soutenir nos valeurs démocratiques notamment en promouvant plus fortement la démocratie sur le lieu de travail, sans quoi le déclin de la participation démocratique en général ne fera que s'accroître ;
- Protéger la santé des personnes et renforcer notre capacité de résistance notamment en exigeant que la COVID-19 soit reconnue comme maladie professionnelle ou encore en reconnaissant la santé, sécurité au travail comme un droit fondamental ;
- Promouvoir notre prospérité future notamment en renforçant les salaires minimums et le droit à la négociation collective mais aussi en détricotant les réformes ayant débouchées sur la prolifération des contrats précaires et du travail des plateformes ;
- Lutter contre le changement climatique et protéger notre planète notamment en mettant sur pied des plans de création d'emplois respectueux de l'environnement.

► En savoir +

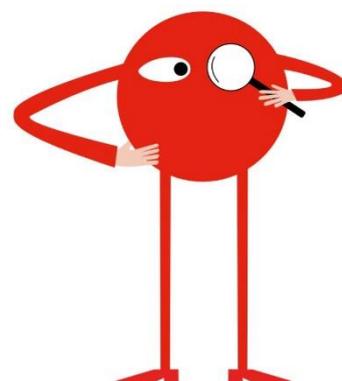
Le groupe de travail du TUAC sur les entreprises multinationales aborde le programme de l'OCDE sur la conduite responsable des entreprises

Du 22 au 26 mars 2021, le groupe de travail du TUAC sur les entreprises multinationales s'est réuni virtuellement pendant trois jours pour discuter de ses priorités sur le commerce international, l'investissement et la conduite responsable des entreprises, y compris l'avenir des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales et les Points de contact nationaux. L'ordre du jour de la réunion comprenait des présentations de l'OCDE sur les "Qualités de l'investissement direct étranger" et sur la résilience des chaînes de valeur mondiales après le COVID, une table ronde sur l'avenir des traités d'investissement, et plusieurs sessions sur l'agenda de l'OCDE en matière de conduite responsable des entreprises, y compris le bilan des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales.

Les Principes directeurs de l'OCDE et les orientations qui s'y rattachent en matière de devoir de vigilance constituent une source universelle d'inspiration pour les politiques cherchant à améliorer la gestion sociale et environnementale. Mais la pratique n'est pas à la hauteur des bonnes intentions. Les syndicats observent régulièrement un manque de volonté politique et d'initiative des entreprises pour mettre en œuvre les Principes directeurs.

Les consultations syndicales sur la valeur des Principes directeurs ont révélé un mécontentement massif à l'égard de leur mise en œuvre, notamment en ce qui concerne les points de contact nationaux. S'adressant au Groupe de travail de l'OCDE sur la conduite responsable des entreprises, le Secrétaire Général du TUAC, Pierre Habbard, a mis au défi les entreprises et l'OCDE d'être plus ambitieux. "Les actionnaires votent pour plus de la même chose, les travailleurs finissent par se mettre en grève. Nous mettons au défi les milieux d'affaires et d'investissement de l'OCDE de faire plus pour mettre en œuvre les Principes directeurs, de les faire passer de volontaires à obligatoires, de « devraient » à « devront » comme une priorité urgente."

► En savoir +





Signature avec l'UITA d'une déclaration d'intention afin d'améliorer la protection des salariés, y compris quand ils travaillent chez les clients

Sodexo et la fédération syndicale internationale UITA (Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration, du tabac et des branches connexes) ont signé le 19 mars une déclaration conjointe dans laquelle le groupe de restauration collective s'engage à améliorer les standards de santé et sécurité au niveau mondial pour le groupe, y compris chez les clients chez qui les travailleurs opèrent en grande majorité. Dès lors, Sodexo s'engage à collaborer avec ses clients dans la mise en oeuvre de ces standards. Ainsi, l'entreprise, qui compte plus de 420 000 salariés opérant dans 60 pays, prend un certain nombre d'engagements : une culture "zéro accident", pas de représailles pour les salariés soulevant des inquiétudes "légitimes" en matière de santé-sécurité, une approche préventive, une politique d'identification des risques et le développement de plans de prévention...

La déclaration demande par ailleurs aux représentants syndicaux et aux entités de Sodexo de traduire les engagements pris par l'entreprise dans des accords valables au niveau national ou local. L'élection de délégués santé et sécurité et à la consultation des délégués syndicaux mais aussi plus largement du personnel pour l'élaboration des programmes d'amélioration, leur mise en place et le contrôle de ces derniers sont également prévus. L'entreprise s'engage aussi à plusieurs mesures spécifiques pour protéger ses salariés lors des périodes de pandémie afin de garantir des conditions de travail qui restent "sûres" pour les salariés : consultation des représentants du personnel, partage d'informations sur les accidents du travail, publication des résultats de l'entreprise en matière de santé-sécurité afin de garantir un effort d'amélioration... Les deux organisations promettent le maintien d'échanges réguliers pour faciliter la mise en place des engagements. Cette déclaration d'intention est une annexe à l'accord mondial signé par le groupe en 2011.

► En savoir +



Une déclaration conjointe signée avec IndustriAll Global pour soutenir la reprise économique et sociale de l'industrie mondiale du vêtement

La filière textile connaît une crise sans précédent à cause notamment des annulations de commandes par les grandes marques et enseignes qui ont particulièrement touché les travailleurs dans des chaînes d'approvisionnement dans des pays où la perte de travail est lourde de conséquences étant donné qu'ils n'ont pas de systèmes de protection sociale ou très peu développés. La situation de cette filière, très mondialisée et de laquelle dépendent des millions d'emploi et parfois des économies nationales, a très vite attiré l'attention sur la responsabilité sociale des donneurs d'ordre. Plusieurs d'entre eux se sont lancés dans des coopérations pour précisément atténuer l'impact de la pandémie sur ces travailleurs. Dans la continuité de ces coopérations, la fédération syndicale internationale de l'industrie – IndustriAll Global – et l'entreprise britannique de e-commerce ASOS ont annoncé, le 23 février, avoir signé une déclaration conjointe dans laquelle elles renouvellent leur engagement de travailler ensemble, aux côtés des parties prenantes nationales et internationales, pour soutenir la reprise économique et sociale de l'industrie mondiale du vêtement dans le contexte de crise de la Covid-19.

Le communiqué diffusé sur le site de la fédération syndicale rappelle la coopération entre différents acteurs (dont les entreprises et les syndicats) qui s'est développée dans l'industrie mondiale de la confection depuis le début de la pandémie. Cette déclaration conjointe s'inscrit dans ces « nouvelles coopérations », et s'inscrit dans la continuité des liens tissés entre IndustriALL Global et ASOS par l'accord cadre mondial conclu 2017.

Dans cette déclaration, ASOS s'engage ou se réengage à notamment :

- Renforcer et promouvoir du respect de la liberté syndicale et de la négociation collective dans les chaînes d'approvisionnement d'ASOS.
- Promouvoir du dialogue social à tous les échelons.
- Poursuivre le développement et la révision des pratiques d'achat en intégrant des mesures qui répondent à l'impact du COVID-19 et cherchent à l'atténuer, d'une façon qui encourage la mise en oeuvre de pratiques socialement responsables de la part des fournisseurs.
- Réaffirmer les engagements pris depuis le début de la pandémie s'agissant de la stabilité des conditions de paiement afin de soutenir la trésorerie des employeurs et, ainsi, apporter stabilité et prévisibilité aux travailleurs.

► En savoir +

◆ CANADA

Le gouvernement lance une consultation sur le droit à la déconnexion et les protections accordées aux "gig workers"

Adapter les droits du travail pour s'assurer qu'ils correspondent "aux nouvelles réalités des travailleurs canadiens". C'est l'objectif affiché par le gouvernement qui a annoncé le 18 mars l'ouverture de consultations sur les "gig workers", et le droit à la déconnexion. Le gouvernement précise que les concertations, lancées par la ministre du Travail Filomena Tassi auprès des employeurs, syndicats et organisations, se concentreront sur les secteurs régulés au niveau fédéral (aérien, banques, agroalimentaire, postes, télécom, ports et marine marchande...), les autres dépendant des normes édictées au niveau des provinces. Tous les Canadiens pourront aussi apporter leurs contributions et témoignages à la consultation en ligne, ouverte jusqu'au 30 avril. Le gouvernement justifie le lancement de cette initiative notamment par la Covid-19, qui a exacerbé la "vulnérabilité" des travailleurs des plateformes et la dépendance de la population à leurs services et "troublé la frontière" entre vie professionnelle et vie privée. « Nous avons déjà pris des mesures importantes pour moderniser le Code du Travail.

Toutefois, il reste encore du travail à faire pour que les normes suivent le rythme rapide des changements entraînés par les communications numériques, précise la ministre fédérale du Travail dans un communiqué. Il est important pour moi d'entendre les points de vue des employeurs, des syndicats et du public sur les défis auxquels ils sont confrontés afin que nous puissions prendre des décisions éclairées sur la manière de garantir que les travailleurs et les employeurs soient traités équitablement dans ce nouveau monde du travail. » Les Canadiens ne bénéficient pour l'heure du droit à la déconnexion ni au niveau fédéral ni dans aucune des provinces, question sur laquelle planchent les partenaires sociaux avec le Right to Disconnect Advisory Committee, qui a lancé une série de réunions en octobre 2020.

Planet Labor, n°12430, 23 mars 2021

◆ ETATS-UNIS

Un premier accord syndical dans la Tech

C'est le premier accord collectif conclu dans le monde de la Tech aux Etats-Unis, hors plateformes commerciales de vente et livraison. Un an après le lancement de la campagne CODE et la naissance d'une représentation syndicale au sein de la startup Glitch qui offre des solutions de codage aux entreprises, le syndicat Communication Workers of America (CWA) obtient son premier résultat concret, avec la signature d'un accord collectif dans cette entreprise. Entré en vigueur le 28 février (et valable 11 mois en prévision d'une éventuelle croissance de la startup), il prévoit, selon la presse qui a relayé l'information, des dispositions quant aux conditions de travail, un droit de priorité d'embauche pour le tiers des salariés de la startup licenciés en mai dans des coupes que l'entreprise attribue au coronavirus ainsi que des garanties "just cause" pour les salariés, c'est-à-dire que l'employeur doit démontrer une violation objective des règles de l'entreprise pour justifier une sanction disciplinaire. Le texte ne contient en revanche pas d'avancées en matière salariale, les représentants syndicaux reconnaissant des "salaires et avantages déjà généreux en temps de pandémie". "Nous ne voulions pas paralyser Glitch. Nous voulions nous considérer comme des partenaires de la direction et codifier les choses qui sont importantes pour nous en tant que syndicat », a expliqué à *The Verge* Sheridan Kates, développeuse senior au sein de l'entreprise qui a pris part aux négociations. Le syndicat avait été reconnu en mars 2020 après le vote positif de 90 % de la quarantaine de salariés et sa reconnaissance par l'employeur. Le responsable local du syndicat Keith Purce se félicite dans un communiqué : « CWA a des décennies d'expérience dans l'aide aux travailleurs pour améliorer les conditions de travail dans certaines des plus grandes et des plus puissantes entreprises de ce pays. Nous savons que nous sommes plus forts lorsque nous nous battons ensemble et nous espérons que cette victoire inspirera d'autres travailleurs du secteur à organiser leur lieu de travail ». Cet accord intervient quelques semaines après le lancement d'un syndicat chez Google, résultat de l'effort d'implantation syndicale dans les entreprises de la Tech.

Planet Labor, n°12397, 5 mars 2021

Article n . 12430 du 23 mars 2021



Le télétravail durement encadré par le Code du travail

Après la promulgation de la loi n°4051 par le président de la République Volodymyr Zelensky, l'Ukraine est désormais dotée d'un cadre juridique encadrant le télétravail. Votée début février par le parlement, la Verkhovna Rada, la loi est entrée en vigueur le 27 du même mois. Le texte permet aux salariés, par la signature d'un avenant au contrat, de déterminer librement la répartition de leur temps de travail ainsi que leur lieu de télétravail dans les cas de "travail à distance", que la loi sépare du "travail à la maison", qui n'implique aucune présence sur site. Par ailleurs, la loi ukrainienne introduit un droit au télétravail pour les salariés victimes d'une discrimination constatée sur leur lieu de travail.

Droits et devoirs des salariés. Conformément aux recommandations de l'OIT sur le sujet, la loi introduit également le droit à la déconnexion pour les salariés en télétravail : l'avenant au contrat de travail définira ainsi la période de déconnexion pendant laquelle les salariés peuvent ne pas répondre à une sollicitation de leur employeur. Les télétravailleurs doivent travailler dans "un environnement compatible avec la production, la prestation de services ou l'exécution de travaux ou de fonctions prévus par le contrat de travail", précise un paragraphe ajouté à l'article 14 du Code du Travail, relatif aux obligations des salariés. Pour ce que la loi définit comme du "travail à distance", le salarié est libre de choisir son lieu de travail et la fixation de ses heures de travail, en respectant le temps de travail maximal (de 40 heures par semaine en Ukraine).

A l'inverse, les salariés doivent demander l'autorisation pour changer de lieu de télétravail dans les cas de "travail à la maison". En cas de désaccord, l'employeur précise les motifs du refus. Le salarié peut toutefois changer quand même de lieu de

télétravail, avec un délai de prévenance de 3 jours, pour des raisons "hors de son contrôle". Enfin, la loi introduit un droit au télétravail pour une durée de 2 mois, en cas de discrimination constatée sur le lieu de télétravail ; un droit qui peut toutefois être refusé en l'absence de preuve ou si "le télétravail n'est pas possible à cause du poste du salarié", dispose la loi. De même, les femmes enceintes, salariés qui ont un enfant de moins de 3 ans ou un enfant handicapé peuvent travailler à domicile si leur métier le permet et l'entreprise dispose des moyens appropriés pour ce faire.

Obligations de l'entreprise. Pour qu'un salarié puisse bénéficier du télétravail, l'entreprise doit signer avec lui un avenant au contrat de travail. La forme standard des avenants signés dans une entreprise doit être approuvée par l'administration. Il précise la façon dont le salarié reporte à son manager sur la charge de travail ainsi que les compensations pour l'utilisation d'équipements personnels et pour les autres coûts induits par le télétravail. L'entreprise est également tenue de se charger de la fourniture, de l'installation et de la maintenance des équipements nécessaires au bon exercice du télétravail. Lors de la signature de l'avenant, l'employeur doit enfin informer le salarié quant aux risques qu'implique l'utilisation des outils et équipements fournis.

Télétravail contraint. Le télétravail ordonné par l'employeur peut être mis en place dans des cas d'épidémie, d'agression armée du territoire national ou d'urgence naturelle. L'employeur peut alors mettre en place le télétravail et changer les horaires de travail de manière unilatérale, avec un délai de prévenance des salariés de deux jours avant la mise en place.

Planet Labor, n°12388, 2 mars 2021

 NOUVELLE-ZELANDE

Le gouvernement introduit un congé de deuil parental en cas de fausse couche

Les mères néo-zélandaises victimes d'une fausse couche vont désormais bénéficier, tout comme leur partenaire, d'un congé de deuil rémunéré de 3 jours. Ce nouveau droit a été adopté à l'unanimité par le Parlement le 24 mars et sera effectif d'ici quelques semaines, une fois la formalité du consentement royal passée. « *Leur chagrin n'est pas une maladie, c'est un deuil. Et un deuil prend du temps* », a lancé Ginny Andersen, la députée travailliste à l'origine du texte qui entend briser un tabou. La loi néo-zélandaise précise que toutes les fausses couches seront considérées, peu importe leur date d'intervention, jusqu'à 20 semaines de gestation, sachant qu'à partir de la 21ème semaine de grossesse un congé parental existe déjà pour les parents perdant leur bébé. Les

parents ayant recours à une mère porteuse pourront également en bénéficier. En revanche, les avortements ne seront pas concernés. Dirigée par la progressiste et féministe Jacinda Ardern, la Nouvelle-Zélande devient ainsi le deuxième pays à soutenir les victimes de fausse couche après l'Inde qui offre, quant à elle, 6 semaines de congés aux femmes dans cette situation. Ce droit reste cependant peu utilisé par les Indiennes qui ont souvent des emplois non déclarés. « *J'espère qu'après avoir été un des premiers (à faire cette démarche), nous ne serons pas les derniers et que d'autres pays vont commencer à légiférer pour un système de congé empathique et juste* », a déclaré Ginny Andersen.

Planet Labor, n°12444, 30 mars 2021

Les entreprises de l'industrie textile sommées de réagir face à la répression des travailleurs opposés au coup d'Etat militaire

Un mois et demi après le coup d'Etat militaire qui a renversé Aung San Suu Kyi, l'opposition ne faiblit pas malgré une répression de plus en plus dure, causant 149 morts et des centaines de disparus selon l'ONU. Sur place, les manufactures des sous-traitants de l'industrie textile sont accusées de prendre le parti du pouvoir et licencier les travailleurs mobilisés contre le coup d'Etat. Dans ce contexte, les multinationales du secteur, qui s'approvisionnent massivement au Myanmar, se retrouvent sous une pression croissante des ONG et syndicats locaux.

Mobilisation dans les usines textiles

Les travailleurs du secteur textile sont considérés, depuis début février, comme moteurs de la contestation. D'après des témoignages recueillis par The Guardian, près de 1000 travailleurs de GY Sen, sous-traitant de Primark, ont été enfermés plusieurs heures à l'intérieur de l'usine au moment d'une manifestation contre le régime mi-février, ce qui est démenti par l'entreprise. Près de vingt ouvriers auraient par la suite été licenciés pour avoir quand même pris part au rassemblement. "S'il s'avère que l'usine a enfreint notre code [de conduite], nous travaillerons avec le fournisseur et l'usine pour remédier à tout problème », a réagi Primark dans un communiqué. Ma Moe Sandar Myint, responsable de la Fédération des Travailleurs du vêtement au Myanmar (syndicat présent dans 20 usines), qui arbore sur son compte Twitter une photo de la dirigeante déchue, interpelle les multinationales du secteur auprès du New York Times : "Chaque usine est dans une situation différente maintenant, mais toutes ont besoin que les marques internationales disent aux propriétaires d'usines de respecter sans équivoque les droits des travailleurs à se réunir et à la liberté d'expression", déclare-t-elle depuis un lieu tenu secret, après un raid de la police chez elle début février.

Les multinationales du secteur interpellées.

Inditex, Adidas, Gap, H&M, Primark ou Benetton (membres de l'initiative ACT qui vise à promouvoir un salaire décent dans la filière textile), qui comptent parmi les entreprises sous-traitant dans l'ex-Birmanie, sont particulièrement sous pression. En 2019, ces entreprises ont signé avec IndustriALL Global Union, fédération syndicale internationale de l'industrie, un accord qui garantit la liberté d'association aux 700 000 travailleurs du Myanmar de l'industrie textile ainsi que le droit de grève. Le 19 février 2021, ces mêmes entreprises exprimaient leur "inquiétude" quant aux "événements" au Myanmar et appelaient au "respect des droits humains fondamentaux". Devant la multiplication des appels comme celui de Ma Moe Sandar Myint, des entreprises sont passées au cran supérieur : H&M et Benetton ont annoncé suspendre toutes les commandes à ses sous-traitants du Myanmar. De son côté, l'entreprise italienne OVS a déclaré le 15 mars "suspendre toute activité avec ses fournisseurs discriminant les travailleurs impliqués dans les manifestations", tout en maintenant sa présence dans le pays.

Le Myanmar, récent hub de l'industrie textile

Ces dernières années, le pays est devenu l'une des grandes manufactures de vêtements du monde avec près de 600 usines selon l'OIT, sans avoir une production importante du coton qu'il importe de Chine en quasi-totalité. En 2012, les Etats-Unis ont levé leur interdiction des importations provenant du Myanmar, geste d'ouverture consécutif à la libération d'Aung San Suu Kyi suivi l'année suivante par la fin des sanctions européennes contre les entreprises birmanes. En janvier 2016, le gouvernement approuvait des dizaines d'investissements étrangers, dont 14 relatifs à la construction de nouvelles usines textiles. Ainsi, en 2020, les exportations atteignaient 4,6 milliards \$, tout juste ralenties par la Covid-19, après une moyenne de près de 60 % de croissance annuelle entre 2015 et 2019, portées par un coût du travail très faible. Si le salaire minimum atteint 95\$ par mois, les travailleurs n'atteignant pas 1,90 \$ par jour, soit le seuil de pauvreté, représentaient 63% de la population en octobre 2020 avec la pandémie selon l'IFPRI (International Food Policy Research Institute).

Planet Labor, n°12419, 17 mars 20



AGENDA

q

◆ CnCDH

15 avril 2021 | à Paris
Assemblée plénière

◆ Autres

14 juin 2021 | en visio
Conseil EPSCO

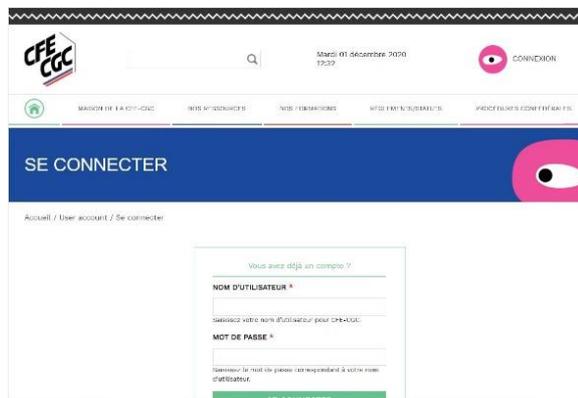


RESTONS EN CONTACT

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 : Héléne MUNDAYA