

SOMMAIRE

ACTUALITES EUROPEENNES	2
❖ Le tweet du mois.....	2
❖ Actualités institutionnelles	3
❖ Les grands dossiers européens en cours	4
❖ Jurisprudence	7
❖ Dialogue social européen.....	8
❖ Comités d'entreprises européens	9
❖ Actualité des Etats membres.....	10
❖ Agenda Europe	12
ACTUALITES INTERNATIONALES	13
❖ ONU / OCDE / OIT/OMC	13
❖ Dialogue social international	16
❖ Agenda international	20



Commission européenne 
@UEFrance



.@vonderleyen "Les défis auxquels l'Europe est confrontée & les opportunités qu'elle peut saisir n'ont pas changé à cause du Brexit."

Nous voulons avoir la meilleure relation possible avec le Royaume-Uni. Mais elle ne sera jamais aussi bonne que l'adhésion"

#NewBeginnings  



Ursula von der Leyen  @vonderleyen · 31 janv.

The challenges that Europe faces, and the opportunities that it can grasp, have not changed because of #Brexit. As part of this, we want to have the best possible relationship with the UK. But it will never be as good as membership.
#NewBeginnings  

11:48 AM · 31 janv. 2020 · TweetDeck

Le Royaume-Uni a quitté l'Union européenne le 31 janvier : et maintenant ?

Trois ans et demi après le référendum britannique sur le Brexit, dans la nuit du 31 janvier au 1er février 2020, l'Union européenne a pour la première fois perdu l'un de ses membres.

Pourtant, la réalité est plus complexe. Si l'Union décide désormais à 27 et non plus 28, ce n'est qu'à la fin de la période de transition, pour l'instant fixée au 31 décembre 2020, que le Brexit pourrait produire ses principaux effets. D'ici là, les négociateurs britanniques et européens doivent parvenir à un accord sur la relation future, dont le contenu reste pour l'essentiel à définir.

Redistribution des sièges au Parlement européen

Depuis le 1er février, le Parlement européen compte 705 sièges ; contre 751 à la date du 31 janvier 2020, avant le retrait du Royaume-Uni de l'UE (soit le nombre maximum autorisé selon les traités de l'UE).

Les 73 eurodéputés britanniques ont quitté l'institution le 31 janvier. Sur les 73 sièges britanniques, 27 ont été redistribués à des Etats membres tandis que les 46 restants sont mis en réserve pour d'éventuels futurs élargissements.

► Pour en savoir plus

<https://www.europarl.europa.eu/news/fr/press-room/20200130IPR71407/redistribution-des-sieges-au-parlement-europeen-apres-le-brexit>

◆ La Croatie prend la présidence du Conseil de l'UE

Le 1er janvier, la Croatie a pris la présidence tournante du Conseil de l'Union européenne. Membre de l'Union européenne depuis 2007, elle présidera pour la première fois le Conseil de l'Union européenne du 1er janvier au 30 juin 2020 sous le slogan : « Une Europe forte dans un monde de défis ». Quatre priorités pour les six mois sont identifiées : une Europe qui se développe, qui unit, qui protège et qui rayonne, la Croatie souhaitant se concentrer sur le développement durable, l'économie en réseaux, la sécurité et désire positionner l'Europe en tant que leader mondial. Les dossiers d'importance dans le programme de travail concernent principalement la négociation du Cadre financier pluriannuel (CFP) pour la période 2021-2027, la mise en œuvre du Socle européen des droits sociaux, les nouveaux marchés du travail, l'importance de l'éducation et de l'innovation, ainsi que de l'apprentissage tout au long de la vie ou encore le rapprochement de l'Union et de ses citoyens, en particulier les jeunes. La Croatie a enfin fait de la lutte contre la diffusion des « fake news », l'intolérance et la désinformation sur les plateformes numériques un axe important de son programme de travail.

Le Premier ministre croate Andrej Plenković a présenté le programme de la présidence croate aux députés européens et à la Présidente de la Commission européenne, Ursula von der Leyen le 14 janvier durant la session plénière à Strasbourg. Les députés ont salué les projets de la présidence croate, certains d'entre eux exprimant des inquiétudes quant au traitement des migrants à la frontière croato-bosniaque. "En ce qui concerne la migration, nous attendons avec impatience les nouvelles initiatives concernant le paquet Dublin. Les attentes pour enfin créer un équilibre entre la responsabilité et la solidarité sont nombreuses", a répondu le Premier ministre croate.

► **En savoir +**

<https://eu2020.hr/>

◆ L'annonce d'une Conférence sur l'avenir de l'Europe

A l'initiative de sa présidente Ursula von der Leyen, la Commission européenne lancera cette année une Conférence sur l'avenir de l'Europe, afin de déterminer les grands axes d'amélioration de l'Union. Parlement européen, Conseil européen, Conseil de l'UE, mais aussi citoyens européens seront impliqués dans ce projet qui devrait courir jusqu'en 2022.

Le 22 janvier, la Commission a expliqué comment elle imagine la Conférence sur l'avenir de l'Europe, qui sera l'instrument de cette réflexion. Le 15 janvier, à Strasbourg, les eurodéputés ont adopté une résolution qui esquisse, elle aussi, un cadre à cet exercice. Le Parlement européen propose des « agoras citoyennes », bien plus ambitieux que la Commission qui parle de « dialogues citoyens » et de « panels », formats classiques des échanges avec la « société civile » à Bruxelles.

Le sujet des éventuelles réformes institutionnelles, qui peuvent dans certains cas nécessiter des changements de traité, ne fait pas l'unanimité. Si la France et l'Allemagne n'excluent rien, d'autres, comme les pays nordiques ou certains pays d'Europe de l'Est, y sont totalement opposés. Dans ce contexte, la Commission est restée très prudente. Alors qu'Ursula von der Leyen a plusieurs fois évoqué la nécessité de donner des suites aux propositions qui remonteront de la Conférence sur l'avenir de l'Europe, y compris par « des changements de traité si cela est approprié », la Commission a finalement préféré ne pas mentionner cette possibilité.

Les trois institutions devront ensuite s'entendre sur le format de cette conférence, qui doit être lancée le 9 mai, date anniversaire de la déclaration Schuman.

► **En savoir +**

https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/fr/IP_20_89

Dossiers transversaux

◆ **La Commission européenne encourage les Etats membres à ratifier la convention C190 de l'Organisation internationale du travail (OIT) « Eliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail »**

Le 22 janvier, la Commission européenne a adopté une proposition de décision du Conseil de l'UE autorisant les Etats membres à ratifier la convention C190 adoptée en juin dernier à l'OIT, l'année de son centenaire. Intitulée « Eliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail », cette convention est le premier instrument international établissant des normes mondiales en la matière.

L'UE ne peut pas ratifier les conventions de l'OIT, il appartient aux Etats membres de le faire. En l'espèce, le texte relève de compétences partagées entre l'UE et les Etats membres, c'est pourquoi les Etats sont tenus d'attendre une autorisation de ratifier du Conseil de l'UE. Afin de faire avancer le processus de ratification nationale de la convention au plus vite, la Commission européenne a ainsi adopté cette proposition de décision peu de temps après l'adoption de la convention. La balle est désormais dans le camp du Conseil.

En France, dès lors que l'autorisation sera donnée par le Conseil, le processus de ratification suivra son cours classique. S'agissant d'un traité international, le texte doit être soumis à l'autorisation parlementaire (article 53 de la Constitution). Une fois le dossier de ratification constitué, il suit le schéma classique de la ratification des traités internationaux. Dès l'adoption par le Conseil des ministres, le projet sera déposé dans l'une des deux chambres. Il sera ensuite examiné par la Commission des Affaires Étrangères de l'Assemblée nationale puis par la seconde chambre. Cela devrait durer entre 4 et 8 mois au total. Une étude d'impact qui vise à analyser les conséquences d'une telle ratification est en cours de rédaction.

La CFE-CGC, qui a participé aux négociations à l'OIT pendant les deux années qui ont précédé l'adoption de la nouvelle norme internationale du travail, suit de près les travaux liés à la ratification de la Convention C190 et attend de la France une intégration en droit français dans les meilleurs délais de l'ensemble des dispositions de la Convention

◆ **Pacte vert européen : la Commission européenne présente son plan d'investissement**

Après avoir annoncé le Pacte vert européen (« Green Deal ») en décembre dernier, la Commission européenne a présenté le 14 janvier le plan d'investissement de ce Pacte vert, qui devrait mobiliser 1000 milliards d'euros en dix ans.

Ces fonds proviendront en partie des fonds structurels européens de la politique de cohésion. Les Etats membres ainsi que les acteurs privés devront aussi contribuer au financement du Pacte vert, notamment par le biais du plan d'investissement « InvestEU » (anciennement « Plan Juncker »). Enfin, Ursula von der Leyen s'est également engagée à présenter un « mécanisme de transition juste » doté de 100 milliards d'euros sur la période 2021-2027 visant à soutenir les régions les plus dépendantes aux énergies fossiles à s'engager dans la transition écologique.

À travers la mise en place du Fonds pour la transition juste, Ursula von der Leyen entend prendre en considération les spécificités nationales et régionales et mettre à disposition des financements de projets, dans une optique de solidarité européenne. Toutefois, à l'heure où le cadre financier pluriannuel (CFP), autrement dit, le budget de l'Union européenne, pour la période 2021-2027 continue de cristalliser des désaccords entre les Etats membres et reste à approuver, l'annonce du volet financement du Pacte vert augmente les contraintes en termes de programmation et semble mobiliser des fonds déjà majoritairement fléchés vers la transition écologique.

De leur côté, les eurodéputés saluent le Pacte vert européen et font part de leur soutien en faveur du plan d'investissement durable afin de contribuer à combler le fossé des investissements. Ils soulignent toutefois les défis, notamment garantir une transition juste et inclusive et fixer des objectifs intermédiaires élevés. Ils appellent en effet à des objectifs plus élevés pour les énergies renouvelables et l'efficacité énergétique, notamment des objectifs nationaux contraignants pour chaque Etat membre dans le cas de l'efficacité énergétique, ainsi qu'une révision d'autres législations européennes dans le domaine du climat et de l'énergie d'ici juin 2021.

► **En savoir +**

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:52020PC0024&from=EN>

► **En savoir +**

https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/fr/FS_20_48

Dossiers thématiques

◆ Politique sociale de l'Union européenne

La Commission présente ses premières réflexions sur la construction « d'une Europe sociale forte pour des transitions justes »

La Commission européenne a présenté, le 14 janvier, sa feuille de route en matière sociale pour la durée de son mandat dans une communication relative à une « Europe sociale forte pour des transitions justes ». Cette communication ouvre :

- Une période de concertation jusqu'en novembre 2020 avec toutes les parties prenantes et les citoyens (notamment via un site Internet dédié) qui doit aboutir, au début de 2021, à l'adoption d'un plan d'action pour décliner et concrétiser les droits et principes contenus dans le Socle européen des droits sociaux proclamé en 2017.
- Dans ce cadre, la Commission a aussi lancé la première phase de consultation des partenaires sociaux européens sur les salaires minimums équitables.

En ce qui concerne la mise en œuvre du Socle européen des droits sociaux, la Commission reste aussi assez générale sur les outils envisagés dans sa communication, sans doute pour ne pas biaiser la consultation. Si peu de normes contraignantes sont annoncées, la Commission européenne a d'ores et déjà listé les actions qu'elle prévoit de mettre en œuvre dans ce cadre en 2020, à savoir :

- Des salaires minimums équitables pour les travailleurs de l'UE ;
- Une stratégie européenne en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes et mesures contraignantes en matière de transparence des rémunérations ;
- Une stratégie actualisée en matière de compétences pour l'Europe ;
- Une garantie actualisée pour la jeunesse ;
- Un sommet sur le travail via une plateforme ;
- Un livre vert sur le vieillissement ;
- Une stratégie en faveur des personnes handicapées ;
- Un rapport sur la démographie ;
- Un régime européen de réassurance chômage.

Sur la question des salaires minimums, la Commission est là encore assez peu précise dans ses intentions. Dans ce document de consultation, elle entend que les Etats membres trouvent des solutions pour garantir un salaire qui permette de vivre décemment (soit par rapport à un niveau de vie à atteindre comme en Irlande ou au Royaume-Uni, soit par l'objectif d'atteindre 60% du revenu médian des ménages, c'est-à-dire le seuil de risque de pauvreté dans l'UE). Il s'agit aussi de garantir qu'un nombre suffisant de travailleurs soit couvert par un salaire minimum, de prévoir une consultation approfondie des partenaires sociaux sur son niveau ainsi qu'un mécanisme d'actualisation de son montant.

La CFE-CGC préparera une contribution et prendra part à la consultation sur le Socle européen des droits sociaux. La CFE-CGC portera également la voix de ses adhérents auprès de la CEC dans le cadre de la consultation des partenaires sociaux européens sur la question des salaires minimums.

► En savoir +

https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/fr/IP_20_18

◆ Egalité femmes-hommes

Le Parlement européen a adopté le 30 janvier une résolution au sujet de l'écart de rémunération entre femmes et hommes. A travers cette résolution, les eurodéputés demandent à la Commission européenne de présenter une stratégie contenant des mesures contraignantes.

Cette résolution du Parlement fait écho à l'annonce de la Commission, le 14 janvier au sein de sa communication « une Europe sociale forte pour des transitions justes » d'une nouvelle stratégie en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, annoncée pour le premier trimestre de 2020, afin de réduire l'écart de rémunération entre les sexes, « notamment par des mesures contraignantes de transparence des salaires ».

► En savoir +

<https://www.europarl.europa.eu/news/fr/press-room/20200128IPR71208/des-mesures-ambitieuses-pour-combler-l-ecart-de-remuneration-femmes-hommes>

◆ Intelligence artificielle

Une résolution du Parlement européen pour garantir une utilisation équitable et sûre de l'IA

Le Parlement européen a adopté le 23 janvier une résolution abordant plusieurs défis découlant du développement rapide des technologies de l'intelligence artificielle (IA) et de la prise de décision automatisée (ADM). Les produits reposant sur l'IA peuvent évoluer et agir d'une façon qui n'avait pas été envisagée lors de leur mise sur le marché. Les députés exhortent la Commission européenne à présenter des propositions pour adapter la législation européenne sur la sécurité des produits (par exemple les directives sur les machines et la sécurité des jouets) afin de garantir que les consommateurs soient protégés contre les dangers, que les fabricants aient une idée claire de leurs obligations et que les utilisateurs soient informés sur la manière d'utiliser ces produits. La directive sur la responsabilité du fait des produits, adoptée il y a plus de 30 ans, doit également être actualisée afin de s'adapter à des concepts tels que "produit", "dommages" ou "défaut", ainsi que les règles régissant la charge de la preuve, affirme la commission parlementaire dédiée au marché intérieur.

Les députés demandent un système d'évaluation des risques pour l'IA et l'ADM ainsi qu'une approche européenne commune pour contribuer à garantir les avantages de ces procédés et limiter les risques dans l'UE.

La Commission européenne a d'ores et déjà annoncé qu'elle présenterait des propositions concernant l'approche de l'UE sur l'IA dans les prochaines semaines.

► En savoir +

<https://www.europarl.europa.eu/news/fr/press-room/20200120IPR70622/intelligence-artificielle-utilisation-equitable-et-sure-pour-les-consommateurs>

◆ Numérique

La Commission européenne annonce un sommet sur l'économie des plateformes

Dans sa communication « une Europe sociale forte pour des transitions justes », la Commission européenne n'a pas prévu d'initiative contraignante pour accompagner la transition numérique. En revanche, elle a annoncé la tenue d'un sommet sur les conditions de travail dans l'économie des plateformes – des « solutions possibles » seront discutées lors de cet événement qui se tiendra au second semestre, probablement en septembre 2020.

◆ Assurance chômage

Le CESE adopte un avis sur des normes minimales communes de l'UE en matière d'assurance chômage

Le Comité Economique et Social européen (CESE) a adopté en plénière le 11 décembre 2019 un avis d'initiative proposant la mise en place de normes minimales communes de l'UE en matière d'assurance chômage dans les Etats membres. Cet avis aborde les disparités de niveaux de protection que procurent les systèmes nationaux d'assurance chômage au sein de l'Union européenne et propose un éventail de normes minimales possibles : une norme minimale pour le taux net de remplacement des prestations d'assurance chômage, pour le taux de couverture des personnes au chômage bénéficiant d'allocations de l'assurance chômage, pour la durée des droits à une allocation de l'assurance chômage ou un droit en matière de (re)qualification et de formation.

► En savoir +

<https://www.eesc.europa.eu/fr/our-work/opinions-information-reports/opinions/normes-minimales-communes-de-lue-en-matiere-dassurance-chomage-dans-les-etats-membres-une-mesure-concrete-sur-la-voie>

◆ Détachement des travailleurs

La Cour de justice a estimé que des salariés hongrois employés par une société hongroise qui assuraient le service de restauration au sein des trains d'une compagnie ferroviaire autrichienne n'avaient pas un lien suffisant avec le territoire autrichien pour entrer dans le champ d'application de la directive européenne relative au détachement des travailleurs.

En l'espèce, l'affaire concerne la société des chemins de fer fédéraux autrichiens (ÖBB) qui a attribué, pour la période 2012-2016, un marché de fourniture de services consistant dans l'exploitation des wagons-restaurants ou du service de bord de certains de ses trains à une société autrichienne, qui a ensuite contracté avec une société hongroise dans le cadre de plusieurs contrats de sous-traitance. La société hongroise a assuré la prestation de services dans certains trains qui reliaient Salzbourg ou Munich à Budapest en tant que gare de départ ou gare terminus, par des salariés domiciliés en Hongrie.

Dans cette affaire, la Cour de justice explique que « des travailleurs qui exécutent une partie importante de leur travail dans l'État membre dans lequel est établie l'entreprise qui les a affectés à la fourniture de services dans des trains internationaux, à savoir l'ensemble des activités relevant de ce travail à l'exception de l'activité de service de bord effectuée lors du déplacement du train, et qui commencent ou terminent leur service dans cet État membre, n'entretiennent pas avec le territoire du ou des États membres que ces trains traversent un lien suffisant pour y être considérés comme étant « détachés », au sens de la directive 96/71 ». Autrement dit, ils n'entretiennent pas un lien suffisant avec le territoire autrichien, même si la compagnie ferroviaire pour laquelle ils exécutent leur travail à son siège en Autriche dès lors que ces travailleurs exécutent une partie importante du travail inhérent à ces services sur le territoire hongrois et qu'ils y commencent ou terminent leur service. ».

Cet arrêt important vient préciser le statut des salariés employés dans les services de restauration à bord des trains, au moment où la concurrence sur les liaisons ferroviaires internationales se renforce.

► En savoir +

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=21792&pageIndex=0&doclang=fr&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=6746558>

◆ Insolvabilité de l'employeur

La Cour de justice de l'Union européenne a retenu l'effet direct de l'article 8 de la directive 2008/94 du 22 octobre 2008, relative à la protection des travailleurs salariés en cas d'insolvabilité de l'employeur.

En l'espèce, un ancien salarié allemand percevait une pension d'entreprise d'environ 600 euros, versée par une caisse de retraite. Celle-ci, en difficulté financière, a été autorisée par les autorités à pratiquer une réduction des pensions servies. Sa pension a été réduite de près de 14% (soit une réduction de 82,74 euros par mois). Le différentiel a été compensé par l'ancien employeur, mais ce dernier s'est trouvé en situation d'insolvabilité. L'organisme en charge du paiement des retraites professionnelles en cas d'insolvabilité d'un employeur a alors pris le relais, mais sans garantir la compensation versée par l'employeur. La Cour fédérale allemande du travail, saisie de l'affaire, s'est tournée vers la Cour de justice.

Dans cette affaire, la Cour de justice a estimé que la compensation versée par l'employeur devait bénéficier de la protection accordée par la directive 2008/94. La Cour a considéré que la réduction du montant de la pension était « manifestement disproportionnée, bien que l'intéressé perçoive au moins la moitié du montant des prestations découlant de ses droits acquis, lorsque cet ancien travailleur salarié vit déjà ou devrait vivre du fait de cette réduction en dessous du seuil de risque de pauvreté déterminé pour l'Etat membre concerné par Eurostat ». Enfin, pour la CJUE, l'article 8, qui instaure une « obligation de protection minimale », a « un effet direct, de telle sorte qu'il peut être invoqué à l'encontre d'un organisme, de droit privé, désigné par l'État comme étant l'organisme de garantie contre le risque d'insolvabilité des employeurs. ».

► En savoir +

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=21800&pageIndex=0&doclang=fr&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=7459191>

La CEC poursuit ses travaux dans le cadre de la négociation des partenaires sociaux européens sur la digitalisation.

Les négociations des partenaires sociaux européens sur la digitalisation se poursuivent à Bruxelles. Alors que les représentants des employeurs centrent les discussions sur la question des compétences et de la formation, les représentants des travailleurs, à savoir la Confédération européenne des syndicats ainsi que la Confédération européenne des cadres, ont fait du droit à la déconnexion leur cheval de bataille et soulignent l'importance de l'intégration de ce nouveau droit au texte du futur accord-cadre européen.

En ce qui concerne le calendrier, les partenaires sociaux européens visent l'adoption d'un accord en date du 11 mars 2020.

Publication des « lignes directrices sur les risques psychosociaux pour la santé » à la suite du projet européen

Les lignes directrices sur les risques psychosociaux pour la santé sont le résultat d'une série de formations menées au cours du projet financé par l'UE « Professionnels et Cadres en première ligne », mené par Eurocadres. La publication arrive à un moment où, selon la sixième enquête européenne d'Eurofound sur les conditions de travail, 61% des femmes cadres éprouvent des problèmes de sommeil et 20% de tous les cadres souffrent d'anxiété.

La CEC European Managers ainsi que la CFE-CGC avaient participé activement à ce projet européen qui s'est tenu de 2018 à 2019.

La brochure finale est disponible en français ici :
<https://drive.google.com/file/d/1V3dBtwrP-aBPbZvNtZjxplLZqHiHQqD/view>

La CFE-CGC poursuit son investissement et rejoint la plateforme créée par Eurocadres en faveur de l'adoption d'une directive européenne sur les risques psychosociaux.

Eurocadres a lancé fin novembre une campagne intitulée « EndStress.eu ». Le but de la campagne est de faire avancer la législation sur la santé et la sécurité au travail au niveau de l'Union européenne. L'idée est de construire une coalition d'acteurs favorables à un texte législatif répondant à la question du stress au travail.

Investie de longue date sur le sujet des risques psychosociaux, la CFE-CGC, qui avait contribué

activement au projet européen sur cette question, rejoindra officiellement cette coalition très prochainement en faveur de l'adoption d'une directive européenne spécifique sur le sujet des risques psychosociaux.

<https://www.endstress.eu>

La CEC conduit un projet européen sur le « sustainable leadership »

La CEC European Managers lance son nouveau projet européen qui vise à piloter un nouveau programme de formation afin de généraliser les compétences en leadership durable. A l'heure actuelle, seulement 17% des cadres européens ont été formés sur les questions liées au développement durable. Pour cette raison, la CEC commandera une étude européenne pour analyser les défis et opportunités des compétences spécifiques nécessaires aux cadres pour la transition. Sur la base des résultats de l'étude, un programme de formation sera conçu afin de doter les cadres européens de tous horizons dans les domaines de la « pensée systémique », la « comptabilisation du triple bilan », ainsi que les compétences en « leadership transversal ».

La réunion de lancement de ce projet européen s'est tenue le 17 janvier et a notamment permis de définir les objectifs du projet et de nommer les experts qui l'accompagneront.

<https://www.cec-managers.org/fr/leadershipdurable2020projet/>

Consultations publiques en cours de la Commission européenne.

◆ Emploi et affaires sociales

[Evaluation du soutien du FSE à l'éducation et la formation](#)
(18.11.2019 - 24.02.2020)

◆ Sociétés numériques

[Consultation sur un livre blanc en matière d'intelligence artificielle](#)
(19.02.2020 - 19.05.2020)

[Stratégie européenne sur les données](#) (19.02.2020 - 19.05.2020)

◆ Fiscalité

[Renforcer l'échange d'information dans le domaine de la taxation](#)
(10.02.2020 - 06.04.2020)

◆ Santé publique

[Substances chimiques dangereuses et perturbateurs endocriniens](#)
(16.12.2019 - 09.03.2020)

[Plan européen de lutte contre le cancer](#) (04.02.2020 - 07.05.2020)

◆ CE européens

▪ **Bosch**

Le CE européen (CEE) du groupe Bosch a mis en place un groupe de travail chargé de suivre les changements, en cours dans la chaîne cinématique automobile, qui affectent la division « Powertrain Solutions ».

Le 21 novembre 2019, ce groupe de travail a adopté avec le comité exécutif du CEE une déclaration commune de solidarité à l'occasion des journées de mobilisation en Allemagne, en Italie et en France.

Dans ce document, les représentants des travailleurs demandent que des perspectives soient offertes aux différents sites et aux salariés en mettant l'accent sur la formation et la reconversion afin qu'ils puissent travailler dans d'autres secteurs du groupe. Une détérioration des conditions de travail en cas de concurrence entre sites autour des nouveaux produits n'est pas acceptée. Les signataires excluent les licenciements économiques et demandent le renforcement du dialogue social sur les sites affectés « afin de façonner le processus de transformation dans l'intérêt des salariés ».

▪ **Bayer**

Encadrement d'une réorganisation : la direction du groupe chimique allemand Bayer et son CE européen (l'Europa-Forum Bayer) ont signé, le 28 novembre 2019, une déclaration commune relative à la réorganisation du groupe. Cette réorganisation vise à réduire chaque année d'1,4 milliard d'euros les coûts liés aux fonctions rattachées aux services supports.

D'ici à fin 2021, à l'échelle globale, environ 7000 postes dans ces fonctions seront concernés. La réorganisation des fonctions globales et les objectifs de gains d'efficacité conduiront également, dans les pays européens, à des suppressions de postes et de fonctions ou à des transferts de postes dans les centres de service partagés.

Dans ce contexte, les signataires définissent des « principes d'acceptabilité sociale » à respecter dans tous les pays touchés. Il s'agit notamment de garantir un « traitement équitable des collaborateurs concernés » ; un « processus d'information et de consultation ouvert et transparent » et d'exploiter les « possibilités internes de maintien de l'emploi » tout en évitant « le plus possible les licenciements pour des raisons économiques ».

◆ Italie

Allongement du congé paternité : le congé de paternité obligatoire pour les salariés du secteur privé, introduit comme mesure expérimentale en 2013 et pérennisé par une loi de 2016, atteindra 7 journées en 2020 au lieu de 5 en 2019, selon la loi de finances adoptée le 27 décembre 2019. Ces jours de congé, indemnisés à hauteur de 100% du salaire, ne se concentrent pas nécessairement au moment de la naissance ou de l'adoption, mais doivent être pris dans les cinq premiers mois de l'enfant (ou les cinq mois suivant l'adoption). Une journée supplémentaire, facultative, peut être demandée par le nouveau père si la mère renonce simultanément à une journée de son congé maternité. Financé d'année en année par le budget de l'Etat, le congé de paternité obligatoire a vu sa durée s'allonger progressivement au cours des dernières années : initialement d'une seule journée, il est passé à 2 jours, puis à 4 en 2018 et à 5 l'an dernier.

Cette évolution est cohérente avec la directive européenne de 2019 sur l'équilibre vie privée / vie professionnelle. A noter toutefois : le congé de paternité ne s'applique pas aux salariés du secteur public.

Planet Labor, 7 janvier 2020

Protection accrue des « riders » : après le décret-loi de l'automne dernier, qui a introduit des mesures de protection pour les livreurs de repas à domicile, plusieurs événements récents s'inscrivent dans le sens de meilleures garanties pour les « riders » : l'application, à partir du 1er février, de la couverture obligatoire contre les accidents du travail ; un arrêt de la Cour de Cassation qui estime que les livreurs à vélo dotés d'un contrat de « collaboration coordonnée et continue » doivent avoir la même rétribution que les salariés aux tâches comparables ; et la décision d'une marque italienne d'embaucher ses « riders ».

Pour rappel, le décret-loi du 31 octobre 2019 prévoyait la reconnaissance des protections du régime des collaborations pour les riders dont c'est l'activité première et qui travaillent de façon continue, contrairement aux livreurs occasionnels, reconnus comme autonomes, mais qui bénéficient de certaines garanties. Le texte appelait notamment les partenaires sociaux représentatifs à mettre en place des conventions collectives pour définir des critères de rémunération. A défaut de convention collective, la rémunération ne peut être basée sur le nombre de livraisons effectuées : une rémunération horaire minimum doit être établie en prenant en compte les minimas salariaux des conventions collectives des secteurs proches. En outre, une indemnité « non inférieure à 10% » doit être versée pour les livraisons de nuit, durant les jours fériés ou dans des conditions météo défavorables.

Planet Labor, 31 janvier 2020

◆ Estonie

Salaire minimum : après une difficile négociation entre la Confédération des syndicats estoniens (EAKL) et la Confédération des employeurs estoniens (ETKL), les parties ont fini par accepter, le 25 novembre, le compromis proposé par le conciliateur national en vue de fixer le montant du salaire minimum national pour 2020. Ainsi, le salaire minimum augmentera de 7,6% pour atteindre 584 euros (3,48 euros de l'heure) en 2020. Il a également été convenu qu'en 2021, il sera fixé à 40% du salaire moyen, et qu'une étude d'impact sera réalisée pour l'été 2021, pour servir de base à une nouvelle formule de calcul du niveau du salaire minimum.

IR Notes 133, 15 janvier 2020

◆ Espagne

Salaire minimum : gouvernement, patronat et syndicats ont conclu, le 22 janvier, un pacte pour relever de 5,5% le salaire minimum interprofessionnel (SMI). Le salaire plancher mensuel passera donc de 900 euros à 950 euros bruts mensuels (sur 14 mois). L'accord, qui devrait être repris dans un décret-loi, marque la première grande annonce du gouvernement de Pedro Sanchez depuis son entrée en fonction. En effet, le gouvernement de coalition entre le Parti socialiste et Podemos s'est fixé comme objectif que ce salaire atteigne l'équivalent de 60% du salaire moyen espagnol d'ici 2023, ce qui signifierait une hausse plus significative.

Planet Labor, 23 janvier 2020

◆ Slovaquie

Congé payé : un amendement à l'article 103 du Code du travail a été adopté par le Parlement, le 16 octobre 2019, en ce qui concerne la durée des congés payés. Cet amendement est entré en vigueur le 1er janvier 2020. Selon l'ancienne rédaction de cet article, la durée des congés payés est d'au moins quatre semaines. Par ailleurs, un salarié qui, à la fin de l'année civile concernée, est âgé d'au moins 33 ans, a droit à des congés payés d'au moins cinq semaines. L'amendement adopté étend le congé à cinq semaines pour les salariés qui n'ont pas encore atteint l'âge de 33 ans, mais qui s'occupent en permanence d'un enfant.

IR Notes 133, 15 janvier 2020

◆ **Allemagne**

Amélioration du régime d'assurance chômage : la loi sur le renforcement des possibilités de qualification et de protection de l'assurance chômage est en vigueur depuis le 1er janvier 2019. Une partie de ses dispositions facilitant l'accès au droit aux prestations de chômage sont entrées en vigueur au 1er janvier 2020. Précédemment, la durée minimale d'assurance de douze mois, généralement requise pour ouvrir l'accès aux droits, devait être prouvée dans une période de référence de deux ans. Depuis le 1er janvier, cette période de référence est prolongée de six mois pour être portée à trente mois. En outre, les conditions d'accès à la période d'assurance minimale de six mois prévue pour les personnes qui sont principalement employées sur des contrats de courte durée ont été encore simplifiées. Par conséquent, la couverture de l'assurance chômage pour ces personnes sera également sensiblement améliorée.

Liaisons Sociales Europe, 27 décembre 2019

Création d'un « Conseil pour le monde du Travail » par le ministère de l'Emploi : le ministre de l'Emploi et des Affaires sociales Hubertus Heil (SPD) a présenté, mardi 21 janvier à Berlin, les onze membres du nouveau « Conseil pour le monde du Travail » qui a tenu sa séance constitutive le même jour. Ce nouveau conseil d'experts d'horizon divers doit venir combler un manque en termes de veille et de prospective, alors même que le monde du travail est soumis à un bouleversement structurel de grande ampleur. Outre un rapport thématique annuel, le Conseil sera responsable d'un portail internet chargé de réunir tous les questionnements, travaux et initiatives sur la question de l'évolution du monde du travail.

Planet Labor, 24 janvier 2020

◆ **Belgique**

Une action contre Deliveroo pour payer les cotisations sociales de ses livreurs : la plateforme de livraison de repas Deliveroo se voit reproché par la justice belge, de ne pas avoir respecté ses obligations en droit social et de ne pas avoir payé de cotisations sociales pour ses milliers de coursiers qu'elle fait travailler en Belgique. L'auditorat du travail de Bruxelles a enquêté pendant deux ans avant de décider, fin 2019, de poursuivre la filiale belge de Deliveroo. « Dans l'analyse de l'auditorat, les coursiers sont des salariés, ce qui implique un certain nombre d'obligations de la part de Deliveroo, notamment les déclarer à l'ONSS (la Sécurité sociale belge) et payer des cotisations sociales », a ajouté un magistrat belge interrogé par l'AFP.

Les plaidoiries ne commenceront qu'en octobre 2021, après une période d'échanges de conclusions écrites entre les parties. Cette action trouve sa source avec l'adoption, en 2016, de la loi Alexander De Croo sur l'économie collaborative. Celle-ci a permis à Deliveroo de s'engouffrer dans la brèche en encourageant vigoureusement ses 2000 coursiers à quitter leur poste sous contrat Smart (Smart est l'émanation de travailleurs autonomes qui s'associent, au travers d'une société coopérative, pour se doter des moyens de développer en toute autonomie leurs propres activités économiques et de se procurer des revenus socialisés et fiscalisés.) pour devenir des "prestataires de services dans le cadre de l'économie collaborative". Interrogé dans le quotidien Le Soir, Pierre Verdier, patron de Deliveroo Belgium, a prévenu qu'en cas de « décision dans le mauvais sens » au procès, la plateforme pourrait ne couvrir « plus que 2 % » du territoire belge contre 30 % aujourd'hui.

Liaisons sociales Europe, 23 janvier 2020

◆ **Royaume-Uni**

Congé légal pour les parents endeuillés : A partir du 6 avril, tous les parents britanniques perdant un enfant de moins de 18 ans auront le droit à deux semaines de congé. Baptisée « Jack's Law » en la mémoire d'un enfant disparu dont la mère s'est battue pour obtenir cette loi, la Parental Bereavement Leave and Pay Regulations qui est arrivée au bout de son processus d'adoption le 23 janvier. Elle prévoit que dès le premier jour d'embauche, tout salarié ait droit à un congé de deux semaines s'il perd un enfant, y compris lorsqu'il s'agit d'un enfant mort-né après 24 semaines de grossesse. Les parents endeuillés pourront prendre ce congé en une ou deux fois sur une période de 56 semaines. De plus, les employés ayant travaillé 6 mois d'affilée pour une entreprise et dont le salaire hebdomadaire moyen dépasse £118 (140,17€) percevront durant ces 15 jours le Statutory Parental Bereavement Pay (SPBP), fixé à £148,68 (176,62€) par semaine, ou à 90% de leur rémunération hebdomadaire moyenne si ce montant est plus faible. "Les entreprises soutiennent totalement le fait de donner cette flexibilité aux parents endeuillés", a réagi la confédération patronale CBI. Jusqu'ici, les employeurs britanniques donnaient en moyenne 5 jours de congé payé pour le deuil d'un enfant. Le gouvernement, qui a qualifié cette loi de première mondiale, estime que la Jack's Law va aider 10000 parents par an.

Planet Labor, 24 janvier 2020

◆ Comité Economique & Social Européen CESE

18 février | *Paris*

Séminaire d'information sur l'Initiative citoyenne européenne (ICE) au Palais d'Iena, co-organisé par le CESE européen et le CESE français

19-20 février | *Bruxelles, Belgique*

550^{ème} session plénière du CESE

18-19 mars | *Bruxelles, Belgique*

551^{ème} session plénière du CESE

◆ Confédération Européenne des Cadres

29 janvier | *Bruxelles, Belgique*

Groupe de travail sur la digitalisation

20 février | *Bruxelles, Belgique*

Rencontre avec le commissaire européen à l'emploi et aux droits sociaux, Nicolas SCHMIT

11 mars | *Bruxelles, Belgique*

Vote pour l'adoption du texte du futur accord-cadre autonome des partenaires sociaux européens sur la digitalisation

◆ Formations CFS

23-24 avril et 18-19 mai 2020 | *Paris*

Formation « Ouverture à l'Europe »

15-16 juin 2020 | *Paris*

Formation « Comités d'entreprise européens »

◆ Autres RDV

13 janvier | *Paris*

Comité de suivi de la politique commerciale de l'Union européenne

29 janvier | *Paris*

Comité national de suivi du Fonds social européen (FSE)

12 mars | *Paris*

Comité du dialogique social sur les questions européennes et internationales (CDSEI) dédié au Plan National de Réforme (PNR) de la France dans le cadre du Semestre européen

21 janvier | *Paris*

Tour d'horizon d'actualité du Trésor

19 février | *Strasbourg*

Conférence organisée par l'équipe de droit social du Laboratoire Droit, religion, entreprise et société (DRES) de l'Université de Strasbourg sur « L'Autorité européenne du Travail ».

12 mars | *Paris*

Conférence européenne organisée par Eurogip, « Prévenir les risques professionnels dans le secteur des soins aux personnes âgées dépendantes ».

19 mars | *Bruxelles*

Conseil EPSCO « Emploi, politique sociale, santé et consommateurs » (Questions relatives à l'emploi et à la politique sociale)

2-3 juillet | *Genève*

Réunion des Référents Europe et International de la CFE-CGC

◆ ONU : La « décennie de l'action » au cœur des priorités pour l'année 2020

Dans un discours de début d'année, le secrétaire général de l'ONU, Antonio Guterres, a présenté les priorités de l'ONU pour 2020. Il a pointé du doigt les quatre défis que va devoir affronter la communauté internationale mais aussi de quelle manière l'ONU a commencé à y répondre et continuera à le faire :

- Une tension géostratégique à son paroxysme : la menace nucléaire, les attaques terroristes, les déplacements de population sont des problématiques en plein essor ces dernières années. Pourtant, si l'action de l'ONU a permis d'empêcher que des conflits dégénèrent ou ne s'empirent dans plusieurs pays en 2019 (notamment République démocratique du Congo, Madagascar, Yémen, Syrie), les aides ponctuelles ne peuvent remplacer des solutions permanentes. La priorité doit être donnée à la prévention et à la médiation. L'engagement pour le développement de l'Agenda pour le désarmement doit être accru.
- Une « crise climatique existentielle » : il dénonce une COP25 décevante avec des leaders encore trop fuyants vis-à-vis de leurs engagements. Dans le cadre de la COP26 qui doit se tenir à Glasgow, de la Conférence sur les Océans de Lisbonne en juin et de la Conférence sur la biodiversité à Kunming en octobre, les gouvernements doivent se montrer plus ambitieux. Par ailleurs, un plan existe déjà : c'est l'Agenda 2030 avec ses objectifs de développement durable (ODD) qui suscitent beaucoup d'enthousiasme. Les résultats restent cependant décevants, c'est pourquoi a été décidé le lancement de la « décennie de l'action ». Une plateforme annuelle de pilotage de cette décennie va être mise en place et le premier forum d'action sur les ODD se tiendra en septembre.
- Une méfiance globalisée croissante : trop d'individus se sentent leurrés par la globalisation. Un rapport de l'ONU a indiqué qu'une personne sur trois vit dans un pays où les inégalités ont augmenté ce qui a pour conséquence une méfiance accrue vis-à-vis de la classe politique. Le Secrétaire Général lance ici un appel aux Etats membres de l'ONU : il faut qu'ils écoutent les citoyens, qu'ils mettent en place des canaux où la parole de chacun soit entendue.
- Les développements accélérés du monde digital : La communauté internationale n'est pas prête pour l'impact profond que la Quatrième Révolution Industrielle aura sur le monde du travail et la société.

Les possibilités époustouflantes qu'offre l'intelligence artificielle laissent aussi présager des possibilités qui devraient nous alarmer.

Plusieurs champs d'action sont à investir : le marché global du travail notamment et pour cela ce sont les systèmes d'éducation qu'il faut réformer. Il ne faut pas simplement apprendre, mais « apprendre à apprendre, tout au long de la vie. » La notion de travail en tant que telle doit être repensée.

La sécurité du cyberspace est en péril, une coopération digitale globale est nécessaire. L'ONU constitue, à ce titre, une plateforme idéale pour que toutes les parties prenantes élaborent des protocoles, définissent des lignes rouges et construisent des cadres juridiques souples et flexibles. Cependant, certaines questions nécessiteront sûrement un cadre légal contraignant.

► En savoir +

<https://www.un.org/sustainabledevelopment/decade-of-action/>

◆ COP25 : un plan d'action sur 5 ans relatif à l'égalité entre les genres renforcé

Les pays présents à la COP25 ont pris des initiatives pour que les problématiques relatives aux inégalités liées au genre soient intégrées à l'action climatique. Ont ainsi été adoptés une version enrichie du Programme de Travail sur le Genre de Lima ainsi qu'un Plan d'Action sur le Genre.

Il s'agit notamment au travers de ce plan, d'impliquer davantage toutes les parties prenantes, tant du secteur privé que public, autour d'initiatives variées. L'une des visées est d'éviter que les personnes victimes de discrimination soient écartées des processus de décisions et de s'assurer qu'elles puissent aussi choisir le type d'investissements à faire et qui doit en bénéficier.

► En savoir +

<https://unfccc.int/news/strengthened-5-year-action-plan-on-gender-adopted-at-cop25>

◆ Les urgences sanitaires de la prochaine décennie

L'Organisation mondiale de la santé (OMS) a publié une liste des enjeux sanitaires mondiaux les plus urgents qui s'inscrit dans le plan « décennie de l'action ». Elle reflète l'inquiétude quant au manque d'investissements de la part des leaders mondiaux dans les systèmes de santé. La santé publique est un choix politique et l'OMS dénonce le manque d'égard des Nations vis-à-vis de risques sanitaires comme des virus ou des pandémies qui pourraient mettre leurs économies à genoux. 13 priorités sont dégagées :

1. Intégrer les problématiques liées à la santé dans le débat sur le climat : la pollution de l'air tue 7 millions de personnes chaque année.
2. Intégrer les enjeux sanitaires dans les réponses apportées aux conflits et aux crises : les infrastructures sanitaires font souvent l'objet d'attaques lors des conflits, il y en a eu 978 en 2019 dans 11 pays totalisant 193 morts. Les personnes déplacées n'ont pas non plus accès à la santé.
3. Rendre les systèmes de santé plus équitables : les inégalités socio-économiques entre les plus riches et les plus pauvres résultent surtout dans des inégalités en termes d'espérance de vie et d'état de santé.
4. Étendre l'accès aux médicaments : Un tiers de la population mondiale n'a pas un accès satisfaisant aux médicaments.
5. Stopper les maladies infectieuses : on estime à 4 millions le nombre de morts pour l'année 2020 des suites d'une maladie infectieuse (VIH, tuberculose, malaria, etc.).
6. Se préparer pour affronter des épidémies.
7. Protéger la population de produits dangereux : nourriture de mauvaise qualité, tabac, etc.
8. Investir dans la formation et l'emploi des personnels de santé : la planète aura besoin de 18 millions de soignants supplémentaires d'ici à 2030. L'Assemblée mondiale de la santé a décidé que 2020 serait l'année des infirmiers et des sages-femmes.
9. Protéger les adolescents : l'OMS publiera en 2020 un guide destiné aux législateurs nationaux, aux personnels de santé ainsi qu'aux éducateurs intitulé « Aider les adolescents à s'épanouir. » Le but est de prévenir les problèmes de santé mentale et les comportements à risque.
10. Gagner la confiance du public pour faciliter l'accès à la santé.
11. Exploiter les nouvelles technologies : en 2019, des comités concernant l'édition du génome humain et la santé digitale ont été créés.
12. Protéger les médicaments qui nous protègent : la résistance aux antibiotiques nécessite que soient développées des initiatives de prévention des maladies.
13. Garantir des eaux propres : l'objectif est que d'ici 2030 toutes les infrastructures de santé du monde aient accès à des eaux propres.

► En savoir +

<https://www.who.int/news-room/photo-story/photo-story-detail/urgent-health-challenges-for-the-next-decade>

◆ Mettre fin au travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement mondiales : enjeu d'une conférence organisée avec la collaboration de l'OIT

Le directeur général de l'OIT, Guy Ryder, est intervenu lors d'une conférence ayant pour objectif de définir les nouvelles mesures à adopter pour mettre un terme au travail des enfants dans les chaînes d'approvisionnement mondiales. Il a souligné l'importance de ne pas concentrer tous les efforts sur les fournisseurs directs mais de s'intéresser aussi aux acteurs des domaines de l'extraction, par exemple, et de la production des matières premières. Il a posé l'objectif d'aboutir à la disparition du travail des enfants sous toutes ses formes d'ici à 2025.

Les Pays-Bas vont devenir « pays pilote » au sein de l'**Alliance 8.7** qui est un partenariat qui rassemble 225 organisations s'engageant à s'unir afin d'atteindre la cible 8.7 concernant le travail forcé, l'esclavage moderne et la traite des êtres humains du Programme de développement durable à l'horizon 2030.

Un rapport a été, par ailleurs, rédigé conjointement par l'OIT, l'OCDE, l'OIM et l'UNICEF intitulé « Mettre fin au travail des enfants, au travail forcé et à la traite des êtres humains dans les chaînes d'approvisionnement mondiales. »

► En savoir +

https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_735484/lang--fr/index.htm
https://www.ilo.org/ipecc/informationresources/WCMS_716931/lang--fr/index.htm

◆ Le manque d'emplois rémunérés touche près d'un demi-milliard de personnes selon un nouveau rapport de l'OIT

Près d'un demi-milliard de personnes effectuent moins d'heures de travail rémunérées qu'elles ne le souhaiteraient et n'ont pas suffisamment accès à un travail rémunéré. L'inadéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre se répercute au-delà du chômage jusqu'à une large sous-utilisation de la main-d'œuvre.

Le rapport revoit à la baisse certaines prédictions d'évolution réalisées dans le passé, notamment sur l'ampleur des inégalités de revenu dans les pays en développement ainsi que sur la baisse de la part du revenu des pays qui revient aux travailleurs, plutôt qu'aux autres facteurs de production.

Cette baisse est particulièrement marquée en Europe, en Asie centrale et dans les Amériques. Le rapport prévoit également que la réalisation des ODD sera entravée par l'augmentation en 2020 et 2021 de la pauvreté au travail.

Le rapport préconise donc de ne pas renforcer les restrictions commerciales, ni le protectionnisme mais aussi d'opérer une modernisation technologique ainsi qu'une diversification des activités.

► En savoir +

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_734480.pdf

◆ L'égalité entre les genres au travail demeure décevante

De nouvelles données publiées par ILOSTAT (l'institut de statistiques de l'OIT) montrent que si la question de l'égalité entre les femmes et les hommes au travail s'est bien introduite dans les débats, nous fêtons cette année la 3^{ème} journée internationale de la parité au travail, cela ne se reflète pas dans les données.

L'écart salarial médian entre les sexes pour 115 pays pour lesquels des données sont disponibles est de 14% en faveur des hommes. Les professions à prédominance masculine, les cadres, par exemple, où les hommes sont représentés à hauteur de 73%, ont des primes de salaire encore plus élevées pour les hommes.

Les femmes occupent encore trop peu des postes de direction et les progrès dans ce domaine depuis le début du siècle ont été pratiquement inexistantes. C'est en Amérique latine et dans les Caraïbes que la part de femmes cadres est la plus élevée, avec un timide 39%, suivi par l'Europe et l'Amérique du Nord, 37%, et, enfin, l'Asie de l'Ouest et l'Afrique du Nord avec 12%.

Dans la tranche d'âge 15-24 ans, les inégalités se font plus criantes entre hommes et femmes avec de grandes différences selon les régions du monde. Dans les Etats arabes, par exemple, le taux de chômage des jeunes femmes a été deux fois plus élevé environ que celui des jeunes hommes au cours de la dernière décennie. Elles sont aussi plus nombreuses à n'avoir ni emploi, ni éducation, ni formation au niveau mondial : 30% contre 13% pour les hommes.

► En savoir +

<https://ilostat.ilo.org/fr/2020/01/10/gender-equality-in-the-workplace-remains-elusive/>

◆ Une proposition au rabais du Forum OCDE-G20 sur la taxation du numérique

Le 31 janvier 2020, le Cadre inclusif du G20 animé par l'OCDE et composé de plus de cent pays, a progressé dans l'élaboration de nouvelles règles d'imposition des bénéfices des multinationales dont la réforme a fait l'objet d'un accord établissant une feuille de route.

Certaines de ces nouvelles règles, appelées « premier pilier », s'appliqueraient aux activités entièrement numérisées : plateformes en ligne, services Cloud et activités « B2C » (prestation des entreprises aux particuliers). Ce pilier introduit une nouvelle forme de taxation unitaire, réaffectant une partie des bénéfices aux pays de destination, que l'entreprise soit ou non présente physiquement sur ce marché.

Le TUAC (Comité syndical consultatif) déplore le fait que ces mesures ne répondent pas aux attentes : les bénéfices continueront à être imposés conformément aux prix de transfert actuels. Par ailleurs, la complexité trop grande de ces règles pourrait accroître les manipulations comptables et les pratiques d'arbitrage réglementaire.

Le « pilier deux » de l'accord contient un rapport d'étape sur le projet séparé d'un droit d'imposition des profits qui sont sous-taxés à l'étranger. Le TUAC regrette qu'aucun accord n'ait été trouvé concernant un taux d'imposition minimum.

► En savoir +

https://tuac.org/wp-content/uploads/2020/02/2001t_beps.pdf

◆ Davos : le futur du travail au cœur des débats

Lors du forum annuel du Forum économique mondial à Davos (Suisse), plusieurs sessions ont été consacrées aux enjeux liés à l'évolution du travail et aux manières de s'y adapter.

Une session était consacrée à la question des compétences du futur et de la mise à niveau nécessaire des travailleurs actuellement sur le marché du travail mais aussi de la formation des générations futures. C'est une problématique qui concernent conjointement les gouvernements et les entreprises. Muriel Pénicaut, Ministre du Travail, a participé à cette session.

Deux autres sessions étaient respectivement consacrées à l'intégration des personnes handicapées dans le monde du travail et à la manière d'atteindre la parité au travail d'ici à 2030.

► En savoir +

<https://www.weforum.org/events/world-economic-forum-annual-meeting-2020/sessions/social-mobility-a-reskilling-revolution-for-the-next-billion>
<https://www.weforum.org/events/world-economic-forum-annual-meeting-2020/sessions/closing-the-disability-inclusion-gap>
<https://www.weforum.org/events/world-economic-forum-annual-meeting-2020/sessions/social-mobility-getting-to-50-50-gender-parity>

◆ Davos : la Confédération syndicale internationale lance un appel pour fonder un nouveau contrat social

La CSI a lancé, à l'occasion du Forum de Davos, un appel à fonder un nouveau contrat social alors que les inégalités au travail ne cessent de se creuser, que le travail informel augmente massivement et que la décentralisation accrue du travail fait de l'encadrement des conditions de travail tout au long des chaînes d'approvisionnement une question cruciale.

Est proposé que la Déclaration de l'OIT à l'occasion de son centenaire sous-tende un nouveau contrat social entre les peuples, les gouvernements et les organisations internationales.

▶ En savoir +

https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/labour_leaders_at_davos_2020.pdf

◆ L'OCDE publie un compte-rendu d'une réunion d'experts sur la capacité de négociation collective des travailleurs indépendants

Cette réunion d'experts tenue à Paris le 14 octobre 2019 par l'OCDE et le Ministère des Affaires Sociales et du Travail néerlandais visait tant les travailleurs indépendants classiques que ceux qui travaillent via une plateforme numérique. Les participants ont examiné le cadre légal existant pour identifier où se situent les obstacles et les variables d'ajustement pour aboutir éventuellement à une négociation collective des indépendants.

Le compte-rendu se structure en trois parties : une étude des obstacles à la négociation collective des travailleurs indépendants, une étude des éventuelles incidences sur la capacité des travailleurs à améliorer leurs conditions de travail et sur l'efficacité du marché du travail et, enfin, une partie qui explore les exemples de législations étrangères à ce sujet.

Plusieurs enjeux sont abordés :

- Les éventuels conflits avec certains droits et libertés, comme le droit de la concurrence, les mesures anti-trust ou encore la liberté de circulation et de prestation de services pour ce qui est de l'UE.
- Les éventuels acteurs de cette négociation et le problème du rôle d'intermédiation que se sont assigné les plateformes qui les mènerait à refuser d'y prendre part.
- Le marché-type des plateformes numériques, avec un demandeur et plusieurs offres, est pointé du doigt comme un obstacle majeur à l'efficacité des

accords. La perspective d'un encadrement de ces marchés est envisagée.

Pour ce qui est des solutions à apporter, les experts envisagent deux voies possibles :

- Adapter le droit du travail pour définir des catégories a priori de travailleurs ayant accès au droit de négocier. A ce titre, des exemples existent au Canada, au Royaume-Uni, en Espagne, aux Pays-Bas ou encore en Suède.
- Adapter le droit de la concurrence et les mesures anti-trust. On trouve ici des exemples en Irlande, l'Italie, l'Autriche ou l'Autriche, entre autres.

▶ En savoir +

http://www.oecd.org/els/emp/Summary_Expert_Meeting_CB.pdf

◆ L'urgence d'une réforme en toile de fond des 25 ans de l'OMC

Le directeur général de l'OMC, Roberto Azevêdo, a, à l'occasion du Forum de Davos, déclaré que l'année 2020 allait être cruciale pour la pérennité de l'OMC.

Au cours des deux dernières années, les gouvernements ont introduit des restrictions commerciales couvrant une part importante du commerce international - affectant 747 milliards de dollars d'importations mondiales pour la seule année écoulée. L'incertitude croissante quant aux conditions des marchés conduit les entreprises à reporter leurs investissements, ce qui pèse sur la croissance et le potentiel futur des économies. La façon dont les gouvernements Membres de l'OMC relèveront ces défis déterminera le cours de l'économie mondiale pour les décennies à venir.

Par ailleurs, cette organisation connaît une crise profonde de son Organe d'appel par le biais duquel ses membres peuvent soumettre un différend de nature commerciale. C'est un Organe essentiel à la bonne application des règles régissant le commerce international et qui fait l'objet d'une réforme de sa procédure de règlement de différends et de sa procédure d'appel.

Le DG a qualifié cette réforme de cruciale et a souligné qu'il était impératif que d'ici au mois de juin, où doit se tenir la douzième Conférence ministérielle de l'OMC à Nour-Soultan (Kazakhstan), qu'elle ait suffisamment progressé pour y fournir « des éléments livrables concrets. » Ces éléments doivent emboîter le pas à la déclaration conjointe de 16 membres de l'OMC promettant d'œuvrer à l'élaboration d'une procédure d'appel provisoire.

▶ En savoir +

https://www.wto.org/french/news_f/news20_f/dgra_01jan20_f.htm
https://www.wto.org/french/news_f/news20_f/minis_24jan20_f.htm

INTERNATIONALES

◆ Signature d'un accord instituant un Comité mondial chez Michelin

Valter Sanches, secrétaire général d'IndustriALL Global Union et Florent Menegaux, président du groupe Michelin ont signé lundi 27 janvier 2020 l'accord instituant le Comité Mondial Michelin, à l'issue d'un processus de réflexion et de négociation entamé depuis près de deux ans.

Cette nouvelle instance de représentation du personnel s'inspire notamment du travail, de la méthode et des résultats positifs du Comité Européen d'Entreprise Michelin (CEEM).

Le Comité Mondial Michelin répond à plusieurs ambitions :

- Mieux appréhender les évolutions mondiales économiques, sociales et environnementales de Michelin dans le monde ;
- Améliorer dans l'ensemble des pays l'accompagnement social des transformations économiques ;
- Créer un nouvel espace de dialogue social représentant les salariés des pays où le Groupe opère.

Dans ce cadre, il aura notamment pour missions de:

- Partager les résultats et les orientations stratégiques du Groupe en toute transparence avec tous les pays où Michelin est implanté ;
- Contribuer à la co-construction des politiques fondamentales d'accompagnement des transformations du groupe, compétitivité, protection sociale, de diversité, notamment inclusion et handicap, développement durable.

La désignation de ses 50 membres doit intervenir dans le courant du mois de février et une première réunion devrait se tenir le 1^{er} avril 2020.

► En savoir +

http://www.industrial-union.org/sites/default/files/uploads/documents/2020/France/michelin_gfa_french_.pdf

DIALOGUE SOCIAL INTERNATIONAL

◆ Signature d'un accord mondial sur les droits fondamentaux, le dialogue social et le développement durable chez Engie

Le 28 janvier 2020, ENGIE, le deuxième plus grand distributeur mondial de gaz, d'eau et d'électricité, IndustriALL, l'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois et l'Internationale des Services publics (ISP) se sont engagés dans le cadre de l'Accord mondial sur les droits fondamentaux, le dialogue social et le développement durable.

L'accord engage les parties à des « relations professionnelles positives et constructives au sein de toutes les sociétés de ENGIE » ainsi qu'à la promotion de pratiques similaires auprès des partenaires commerciaux. Il met en place un cadre concernant la formation des salariés, la santé et la sécurité, la stabilité et la durabilité des emplois, dont une priorité mise sur les emplois directs et l'engagement des sous-traitants à verser des contributions de sécurité sociale et de retraite pour leurs salariés. En raison de la nature de son travail, un autre engagement important pris par l'entreprise est celui de respecter les principes repris dans la Convention 94 de l'OIT sur les clauses de travail pour les contrats publics.

Il porte également l'engagement d'un contrôle de l'environnement enjoignant aux travailleurs et à la direction de combattre le changement climatique, de protéger les droits et intérêts des travailleurs en accord avec les principes de la Juste Transition et soutient les efforts visant à maîtriser l'impact sur l'environnement des ressources et des activités de l'entreprise. Il engage ENGIE, les trois Fédérations syndicales internationales et les syndicats à tenir un dialogue social coopératif pour atteindre des accords supplémentaires, notamment en matière de formation, de santé et sécurité professionnelle, de restructuration ainsi que de développement durable et changement climatique.

► En savoir +

<http://www.industrial-union.org/fr/gdf-suez>

INTERNATIONALES

◆ Accord de Bangladesh : création d'un nouvel organe de mise en œuvre

Le 15 janvier 2020, dans le cadre d'une étape cruciale en vue de maintenir et de renforcer la sécurité des travailleurs bangladais de l'industrie de l'habillement, le Comité directeur de mise en œuvre de l'Accord de Bangladesh et l'Association des employeurs de l'industrie de l'habillement au Bangladesh (BGMEA) ont signé un accord de transfert des activités et des fonctions de l'Accord du Bangladesh au Comité pour le développement durable de l'industrie de l'habillement (RSC). Les parties ont également signé le Mémorandum et les articles établissant ce nouvel organe.

Le RSC réunira les employeurs, les marques et les syndicats de l'industrie de l'habillement afin de garantir une solution durable permettant de maintenir et de renforcer les avancées importantes réalisées en matière de sécurité et de santé au travail au Bangladesh. Il sera administré par un Comité de pilotage composé à parts égales de représentants de l'industrie, des marques et des syndicats.

Afin de renforcer la participation des marques mondiales au sein du nouvel organe, les marques et syndicats signataires négocieront un nouvel accord juridiquement contraignant qui remplacera l'Accord actuel de 2018.

► En savoir +

<http://www.industrial-union.org/fr/signature-dun-accord-de-transfert-des-activites-et-des-fonctions-de-laccord-de-bangladesh>

DIALOGUE SOCIAL INTERNATIONAL

◆ Entrée en vigueur de la « clause du docker » en Europe et au Canada

Le 1^{er} janvier 2020, est entrée en vigueur la « clause du docker » contenue dans un accord de 2018 signé entre la Fédération internationale des ouvriers du transport et un groupe de négociation composé notamment du Conseil international des employeurs maritimes (« International Maritime Employers' Council »).

Cette clause s'applique à environ 15 000 navires de marchandises et vise à empêcher que les marins à bord de ces navires d'effectuer le travail des dockers une fois arrivés à port. C'est une clause protectrice des dockers car elle les préserve de la concurrence mais aussi des marins qui subissent souvent des pressions pour effectuer ce travail qui ne relève pas de leurs fonctions et pour lequel ils ne reçoivent pas toujours une compensation.

► En savoir +

<https://www.itfglobal.org/en/news/lashingdockerswork-itf-dockers-clause-comes-force>

◆ **Ukraine**

Le 27 décembre 2019, le Parlement ukrainien a présenté une nouvelle législation du travail sans consultation préalable des syndicats qui organisent leur opposition. Ses dispositions actuelles porteraient gravement atteinte aux droits fondamentaux des travailleurs, en autorisant des licenciements abusifs, des contrats de travail individuels de courte durée et des contrats à durée zéro, les heures supplémentaires devenant ainsi la norme, étant payées à un cinquième des taux actuels et faisant en sorte que la durée normale du travail soit susceptible de dépasser huit heures par jour, en abolissant certaines garanties sociales et en réduisant la protection des mères de jeunes enfants, ce qui rendrait leur licenciement encore plus facile, en prévoyant la possibilité de transférer un salarié sur un autre lieu de travail sans son consentement, en interdisant la négociation collective et en excluant les syndicats du lieu de travail.

IndustriALL Global Union, 7 janvier 2020

◆ **Chili**

La Commission Travail de la Chambre Haute a approuvé mercredi 29 janvier, par 4 voix contre 1, la proposition de loi en examen général visant à réduire le temps de travail de 45 à 40 heures par semaine. Ce texte, déposé au Parlement par deux députées communistes en 2017, a connu, à faveur des fortes mobilisations sociales, un fort regain d'intérêt auprès des élus tout autant qu'au sein de l'opinion publique. Le passage aux 40 heures par semaine est défendu par l'opposition et une grande majorité de l'opinion publique, mais fait l'objet d'intenses négociations avec le gouvernement de Sebastián Piñera et plusieurs secteurs économiques. Approuvé par les députés en novembre dernier, la proposition devra désormais être voté article par article par la commission Travail du Sénat, avant de passer en séance plénière au Sénat.

Planet Labor, Article n . 11624 du 30 janvier 2020

◆ **Uruguay**

L'Uruguay est le premier pays au monde à avoir ratifié la Convention 190 de l'Organisation internationale du travail (OIT), qui reconnaît que la violence et le harcèlement dans le monde du travail peuvent constituer une violation des droits de l'homme. Le gouvernement uruguayen a soumis le projet de loi de ratification au Parlement en septembre 2019 et la Chambre des Représentants l'a adopté à l'unanimité le 17 décembre 2019.

IndustriALL Global Union, 16 janvier 2020

◆ **Etats-Unis**

La nouvelle réglementation, révélée le 12 janvier par le Département du travail (DOL), définit quatre facteurs pour déterminer le statut de co-employeur au regard des obligations et responsabilités prévues par le Fair Labor Standards Act (FLSA). Cette nouvelle grille de qualification, qui entrera en vigueur le 16 mars prochain, vise à limiter les risques de qualification en co-emploi. Elle vient en réponse à des tentatives (notamment de l'administration précédente) d'élargir la notion afin qu'elle englobe la plupart des relations triangulaires de travail et certaines relations d'affaires qui placent les salariés d'une entité en situation de forte dépendance vis-à-vis d'une autre. Cette tendance avait notamment suscité la critique des représentants des franchiseurs qui risquaient d'être tenu responsables du non-paiement par leurs franchisés du salaire minimum fédéral et des heures supplémentaires sur la base de cette notion de co-emploi.

Planet Labor, Article n . 11585 du 14 janvier

◆ OIT

3 mars | *Paris*

Réunion de la Commission 144

◆ OCDE

4 février | *Paris*

Réunion Point de Contact National (PCN)

12 février | *Paris*

Réunion du PCN

13-15 février | *Paris*

Groupe de travail du TUAC sur la formation et les compétences

20 mars | *Paris*

Groupe de travail sur les entreprises multinationales

◆ Global Deal

3 février | *Paris*

Réunion plénière du Global Deal

4 février | *Paris*

Conférence Global Deal « Together for decent work and inclusive growth »

◆ CNDI

23 janvier | *Paris*

Réunion plénière

◆ CNCDH

24 février | *Paris*

Assemblée plénière

24 mars | *Paris*

Assemblée plénière