

## SOMMAIRE

|  |           |
|--|-----------|
| <b>ACTUALITES EUROPEENNES</b>                  | <b>2</b>  |
| ❖ Le tweet du mois.....                        | 2         |
| ❖ Actualités institutionnelles .....           | 3         |
| ❖ Les grands dossiers européens en cours ..... | 4         |
| ❖ Jurisprudence .....                          | 8         |
| ❖ Dialogue social européen.....                | 9         |
| ❖ Comités d'entreprises européens .....        | 10        |
| ❖ Actualité des Etats membres.....             | 11        |
| ❖ Agenda Europe .....                          | 13        |
| <br>   |           |
| <b>ACTUALITES INTERNATIONALES</b>              | <b>14</b> |
| ❖ ONU / OCDE / OIT/OMC .....                   | 14        |
| ❖ Dialogue social international .....          | 17        |
| ❖ Actualité des pays .....                     | 18        |
| ❖ Agenda international .....                   | 20        |



During meeting with Commissioner [@NicolasSchmitEU](#), CEC has highlighted the strategic role the 13,6 million European managers play in the green and digital transitions both in the workplace and within [#SocialDialogue: cec-managers.org/meeting-schmit/](#) [#ManagersForEU](#) [#SustainableLeadership](#)

Traduire le Tweet



Nicolas SCHMIT et 4 autres

5:09 PM · 20 févr. 2020 · [Twitter Web App](#)

### La CEC rencontre le Commissaire européen Nicolas SCHMIT

Le 20 février, Ludger RAMME, président de la CEC et Maxime LEGRAND, secrétaire général de la CEC, ont rencontré le Commissaire européen à l'Emploi et aux droits sociaux Nicolas SCHMIT.

A l'occasion de cette rencontre, les représentants de la CEC ont notamment souligné le rôle stratégique des 13,6 millions de managers européens dans les transitions verte et numérique, tant sur le lieu de travail qu'au sein du dialogue social.

Le commissaire SCHMIT a reconnu l'importance d'une voix autonome des managers, qui occupe une place centrale au sein des organisations.

Cette première rencontre pose les bases d'un travail étroit entre la CEC, partenaire social européen, et la Commission européenne, notamment sur les défis spécifiques tels que l'égalité des sexes dans les fonctions à responsabilités ou les taux élevés de risques psychosociaux, qui exigent que les managers soient en mesure d'exprimer leurs préoccupations spécifiques.

► Pour en savoir plus

<https://www.cec-managers.org/meeting-schmit/>

◆ **Le Conseil veut améliorer la qualité de la réglementation européenne**

Le Conseil a adopté, le 27 février dernier, des conclusions « sur l'amélioration de la réglementation en vue d'assurer la compétitivité et une croissance durable et inclusive ».

Dans ses conclusions, le Conseil insiste sur l'importance que revêtent des analyses d'impact rigoureuses et fondées sur des principes, prenant en compte tant les coûts que les avantages. Il soutient sans réserve un comité d'examen de la réglementation indépendant au sein de la Commission. Il note que la Commission entend appliquer l'instrument fondé sur le principe « un ajout, un retrait » et souligne que cette approche de la réglementation reposant sur la compensation ne devrait pas affaiblir les normes sociales et écologiques, tout en maximisant les avantages d'une réglementation pour les entreprises et les citoyens.

Le Conseil réaffirme son attachement au principe « Penser en priorité aux PME » et la nécessité de consulter systématiquement les PME et les micro-entreprises. Il se félicite du remplacement annoncé de la plateforme REFIT par la plateforme « Prêts pour l'avenir » (« Fit-for-Future Platform ») et il invite la Commission à veiller à la visibilité de la nouvelle plateforme. Enfin, le Conseil insiste sur l'importance des réexamens ex post et rappelle la nécessité de fixer un ensemble de normes minimales de qualité.

► **En savoir +**

<https://www.consilium.europa.eu/fr/press/press-releases/2020/02/27/better-regulation-for-competitiveness-and-sustainable-inclusive-growth-council-adopts-conclusions/>

◆ **Budget de l'UE : échec des négociations au Conseil**

Avec la décision du président du Conseil européen, Charles MICHEL, de convoquer un sommet spécial dédié au cadre financier pluriannuel pour la période 2021-2027 les 20-21 février, les négociations auraient pu entrer dans leur dernière phase.

Toutefois, les chefs d'Etat ou de gouvernement de l'UE ont rejeté la proposition rédigée par Charles MICHEL à l'issue du sommet. Le niveau global du budget est un des points d'achoppement entre les Etats en faveur d'un budget ambitieux et les Etats partisans d'une limitation de l'enveloppe totale à 1 % du PIB. S'ajoutent également les débats sur le maintien de rabais pour certains Etats, la création de nouvelles ressources propres ou la réduction des fonds alloués à la Politique agricole commune (PAC).

Le prochain cadre financier pluriannuel de l'UE revêt pourtant une importance particulière pour soutenir le « programme pour l'Europe » fixé par la présidente de la Commission européenne Ursula VON DER LEYEN. Outre d'autres priorités, celui-ci comporte un ambitieux Green Deal (Pacte Vert) visant à parvenir à la neutralité carbone d'ici 2050, via la mobilisation d'investissements issus pour moitié du budget de l'UE.

En termes de calendrier, il reste désormais 10 mois avant l'expiration du budget pluriannuel actuel. Les dirigeants européens doivent parvenir à un accord avant l'été afin de laisser un délai suffisant pour les négociations qui se tiendront au Parlement européen.

En parallèle des négociations, la Cour des comptes européenne réalise actuellement un audit pour vérifier si la Commission européenne « a intégré la dimension de genre » dans le budget de l'UE afin de promouvoir l'égalité. Mme Eva LINSTRÖM, la membre de la Cour des comptes européenne responsable de l'audit, a déclaré : « Nous souhaitons vérifier si la Commission a appliqué ce principe au budget de l'Union. Nous ne pouvons faire l'économie d'une telle analyse au moment où les négociations du cadre financier pluriannuel 2021-2027 sont en cours. »

► **En savoir +**

<https://www.consilium.europa.eu/fr/meetings/european-council/2020/02/20-21/>

## Dossiers transversaux

### ◆ Brexit : ouverture des négociations sur le futur partenariat entre l'UE et le Royaume-Uni

Le 25 février, le Conseil européen a autorisé le 25 février la Commission européenne à ouvrir le cycle de négociations dans le cadre du futur partenariat avec le Royaume-Uni. Les directives de négociation adoptées sont basées sur le projet de recommandation présenté par la Commission le 3 février 2020.

Les directives de négociation définissent la portée et les modalités du futur partenariat que l'Union européenne envisage avec le Royaume-Uni. Ces directives couvrent tous les domaines d'intérêt pour les négociations, y compris la coordination en matière de Sécurité sociale. En parallèle, le Premier ministre britannique, Boris JOHNSON, a publié le 27 février l'approche de son gouvernement sur la future relation avec l'UE. Il propose en matière de coordination de Sécurité sociale que des dispositions soient prévues pour garantir la couverture des soins de santé pour les touristes, les visiteurs dans le cadre de voyages d'affaires et les prestataires de services. Par ailleurs, l'ensemble des périodes de travail accomplies dans plusieurs Etats de l'UE devraient être prises en compte pour le calcul et le versement des pensions de base. Le Royaume-Uni se dit prêt à travailler pour établir des dispositions pratiques et réciproques en matière de coordination de Sécurité sociale. Le document précise enfin que tout accord devrait être similaire en nature aux accords déjà conclus par le Royaume-Uni avec des pays extérieurs à l'UE et respecter l'autonomie du Royaume-Uni en ce qui concerne la définition de ses politiques sociales.

► **En savoir +**

[https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/fr/IP\\_20\\_324](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/fr/IP_20_324)

### ◆ Semestre européen : la Commission européenne publie les rapports pays 2020

Le 26 février 2020, la Commission a publié le paquet d'hiver du Semestre européen comprenant notamment des rapports sur la situation socio-économique par pays. L'analyse contenue dans ces rapports reflète la stratégie annuelle pour une croissance durable, présentée en décembre 2019, qui met l'accent sur la durabilité compétitive, avec pour objectif de créer une économie qui soit au service des personnes et de la planète. La mise en œuvre du socle européen des droits sociaux et les résultats obtenus au regard du tableau de bord social qui l'accompagne sont également évalués pour chaque Etat. Les rapports abordent quatre dimensions : la durabilité environnementale, les gains de productivité, l'équité et la stabilité macroéconomique.

Pour la première fois, les rapports évaluent les progrès accomplis par les Etats vers la réalisation des objectifs de développement durable des Nations unies, en soulignant les politiques macroéconomiques et de l'emploi qui peuvent contribuer à la réalisation de ceux-ci. Ils analysent les défis et les perspectives que la transition climatique et énergétique pose à chaque pays. Les rapports présentent des priorités en ce qui concerne le soutien apporté par le Fonds pour une transition juste.

En parallèle, la Commission européenne a également adopté une proposition de mise à jour des lignes directrices pour l'emploi, qui présente les priorités communes pour les politiques nationales de l'emploi. Là encore, la proposition met fortement l'accent sur l'objectif de parvenir à une économie sociale de marché durable. Elle intègre les objectifs de développement durable des Nations unies et introduit des références à des conditions de travail équitables, transparentes et prévisibles, à l'amélioration des conditions de travail des travailleurs de plateforme, au renforcement du rôle des partenaires sociaux et à la nécessité d'accorder une plus grande attention aux groupes à revenus faibles et moyens, s'agissant de l'octroi d'une rémunération juste permettant de vivre décemment.

► **En savoir +**

[https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/fr/ip\\_20\\_320](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/fr/ip_20_320)

## Dossiers thématiques

### ◆ Mobilité des travailleurs

#### Publication du guide juridique français sur la mobilité des travailleurs en Europe

Le guide a été réalisé conjointement par les ministères de la Solidarité et de la Santé et du Travail, les membres de la Représentation européenne des institutions françaises de Sécurité sociale (REIF) et coordonné par l'Ecole Nationale Supérieure de Sécurité Sociale (EN3S). Il vise à informer les salariés en situation de mobilité, leurs employeurs ainsi que les travailleurs indépendants de leurs droits et de leurs obligations en matière de droits du travail et de la Sécurité sociale français. Il est prévu que le guide fasse l'objet de mises à jour annuelles et intègre de nouveaux thèmes comme le télétravail et les conséquences du Brexit.

#### ► En savoir +

<https://fr.calameo.com/read/004310504e7c5fd15d5bf?authid=FlhEtqU51cq4>

### ◆ Entreprises et droits de l'homme – Diligence raisonnable

La Commission européenne a publié, le 24 février dernier, une étude sur le devoir de vigilance raisonnable tout au long de la chaîne d'approvisionnement en ce qui concerne les droits de l'homme et les incidences sur l'environnement. Cette dernière fait un état des pratiques et des réglementations nationales (une annexe significative fait un comparatif des législations nationales européennes en matière de reporting et de due diligence) et étudie l'impact des différentes options d'intervention européenne sur le sujet (législative ou non législative). Dans son communiqué de presse paru à l'occasion, la Commission européenne retient qu'une entreprise sur trois dans l'UE fait actuellement preuve de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme et d'impact sur l'environnement et que 70 % des 334 entreprises ayant répondu à l'enquête sur les entreprises sont d'accord pour dire qu'une réglementation au niveau de l'UE prévoyant une obligation générale de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme et d'impact environnemental pourrait être bénéfique pour les entreprises. Elle en déduit « la nécessité d'une législation communautaire », imposant une telle obligation.

L'Allemagne, qui est en train d'élaborer une réglementation nationale créant un devoir de vigilance, prendra la présidence tournante du Conseil

## LES GRANDS DOSSIERS EN COURS

de l'UE de juillet à décembre 2020 et a d'ores et déjà annoncé vouloir proposer une initiative de même nature à l'échelle européenne.

#### ► En savoir +

[https://www.planetlabor.com/wp-content/uploads/2020/02/DS0120017ENN.en\\_.pdf](https://www.planetlabor.com/wp-content/uploads/2020/02/DS0120017ENN.en_.pdf)

### ◆ Coordination des régimes de Sécurité sociale

Rapport sur la coordination des régimes de Sécurité sociale : la Commission européenne a publié, le 11 février dernier, son rapport annuel sur la coordination des régimes de Sécurité sociale. Les pensions de vieillesse représentent de loin la branche de la Sécurité sociale qui concentre l'essentiel des transferts, avec 20,7 milliards d'euros de prestations exportées d'un Etat membre à l'autre. Viennent ensuite les soins de santé transfrontaliers (environ 4 milliards d'euros), l'exportation des prestations familiales (plus d'un milliard d'euros) et, dans une moindre mesure, des prestations de maternité et de paternité équivalentes, qui ont aussi un impact budgétaire relativement important en termes absolus.

#### ► En savoir +

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=fr&catId=1172&furtherNews=yes&newsId=9555>

### ◆ Egalité femme-homme

Le Parlement européen a défini ses priorités, le 13 février dernier, en vue de la 64e session de la Commission des Nations unies sur le statut des femmes. Dans leur résolution, les députés déplorent que nombre des défis identifiés il y a 25 ans au moment de la déclaration et du programme d'action de Pékin soient toujours d'actualité. Ils appellent le Conseil à présenter une position unifiée de l'UE et à agir pour contrer les attaques portées contre l'égalité des sexes et toutes les mesures qui affaiblissent les droits des femmes.

Au niveau de l'UE, les députés ont cerné 3 priorités :

- conclure d'urgence la ratification de la Convention d'Istanbul sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes ;
- allouer des ressources suffisantes pour lutter contre la violence fondée sur le genre et protéger les victimes ;
- protéger et promouvoir les droits des groupes qui subissent des formes multiples et croisées de discrimination, par exemple les femmes handicapées, les femmes de couleur, les femmes migrantes et les personnes LGBTIQ.

#### ► En savoir +

<https://www.europarl.europa.eu/news/fr/press-room/20200206IPR72017/droits-des-femmes-appel-a-lutter-en-faveur-de-l-egalite-des-genres>



## ◆ Numérique

### La Commission européenne présente sa « Stratégie pour une Europe adaptée à l'ère du numérique »

La Commission européenne a dévoilé le 19 février sa stratégie numérique – un secteur défini comme une priorité parmi les orientations politiques de présidente Ursula VON DER LEYEN, jusqu'en 2024. Sur la base de ses premières propositions, la Commission veut mener diverses consultations pour présenter un projet définitif d'ici à la fin de l'année.

- **Création d'un « marché unique des données »**

Le partage de données est envisagé comme la pierre angulaire de cette stratégie. C'est pourquoi la Commission propose la création d'un « espace européen des données et un marché unique des données ». Dans le détail, elle souhaite établir un nouveau cadre réglementaire pour autoriser la libre circulation des données dans l'Union entre les entreprises. Elle propose également de faciliter ce partage entre sociétés privées et organismes publics.

#### ► En savoir +

[https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/communication-shaping-europes-digital-future-feb2020\\_fr.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/communication-shaping-europes-digital-future-feb2020_fr.pdf)

- **Livre blanc sur l'intelligence artificielle**

La Commission européenne a également publié un livre blanc sur l'intelligence artificielle. Ce dernier est soumis à consultation jusqu'au 31 mai 2020.

Le livre blanc repose ainsi sur deux piliers principaux : favoriser l'innovation et développer la confiance des citoyens et des entreprises dans cette technologie. La Commission souhaite promouvoir la coopération entre les Etats et le privé pour obtenir « à terme un budget annuel commun de 20 milliards d'euros dédiés à l'intelligence artificielle » au sein de l'Union européenne. La création d'un fonds de soutien à l'innovation, doté dans un premier temps de 100 millions d'euros, est aussi à l'étude.

#### ► En savoir +

[https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/fr/ip\\_20\\_273](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/fr/ip_20_273)

## ◆ Politique commerciale de l'UE

**Sanctions commerciales contre le Cambodge** : la Commission européenne a décidé, le 12 février, de retirer une partie des préférences tarifaires accordées au Cambodge dans le cadre du régime commercial « Tout sauf les armes » (TSA) de l'UE en raison des violations graves et systématiques des principes relatifs aux droits de l'Homme consacrés par le pacte

international sur les droits civils et politiques. Le retrait des préférences tarifaires, et leur remplacement par les droits de douane standard de l'UE, concernera certains produits de confection, certaines chaussures, le sucre et tous les produits de voyage. Le montant concerné par ce retrait représente environ un cinquième des exportations annuelles du Cambodge vers l'UE, soit un milliard d'euros. Josep BORRELL, Haut représentant de l'Union pour les affaires étrangères et la politique de sécurité et vice-président de la Commission européenne a expliqué que « la durée, l'ampleur et l'impact des atteintes portées par le Cambodge aux droits à la participation politique et à la liberté d'expression et d'association n'ont pas laissé d'autre choix à l'Union européenne que de supprimer partiellement les préférences commerciales ».

#### ► En savoir +

[https://ec.europa.eu/france/news/20200212/commerce\\_cambodge\\_fr](https://ec.europa.eu/france/news/20200212/commerce_cambodge_fr)

\*\*\*

**Accord commercial UE-Vietnam** : Le Parlement européen a approuvé, mercredi 12 février, un accord de libre-échange avec le Vietnam. L'accord commercial éliminera pratiquement tous les droits de douane sur les marchandises échangées entre les deux parties.

Malgré les promesses de gains importants pour les exportations européennes, l'alliance commerciale est fortement décriée par certains pour ses conséquences sociales et environnementales. 70 ONG avaient ainsi interpellé les eurodéputés afin de ne pas ratifier cet accord, dénonçant la situation préoccupante des droits humains et du droit du travail dans ce pays. A l'heure du Pacte vert défendu par la Commission européenne, les conséquences sur le climat et l'environnement sont également au cœur du débat. Mais les arguments n'ont pas convaincu les partisans de l'accord. Si le commissaire européen Phil HOGAN a admis que la situation des droits humains était « clairement un sujet d'inquiétude », il reste convaincu que « des canaux constructifs de discussion peuvent permettre de résoudre ces difficultés ».

Avec l'adoption de ce texte par le Parlement, le Conseil peut maintenant conclure l'accord commercial. Une fois que l'Assemblée nationale vietnamienne aura elle aussi ratifié l'accord commercial, celui-ci pourra entrer en vigueur, très probablement au début de l'été 2020. L'accord sur la protection des investissements signé avec le Vietnam devra encore être ratifié par tous les Etats membres conformément à leurs procédures nationales respectives. Une fois ratifié, il remplacera les accords d'investissement bilatéraux actuellement en vigueur entre 21 Etats membres de l'UE et le Vietnam.

#### ► En savoir +

[https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/fr/IP\\_20\\_227](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/fr/IP_20_227)

## ◆ Gouvernance économique de l'UE

### **La Commission a présenté, le 5 février, un réexamen de la gouvernance économique de l'UE et lance une consultation sur son avenir.**

La Commission estime en effet que « le début d'un nouveau cycle politique dans l'Union constitue un moment opportun pour évaluer l'efficacité de l'actuel cadre de surveillance économique et budgétaire, en particulier des réformes introduites par le «six-pack» et le «two-pack», la Commission étant d'ailleurs tenue de rendre compte de leur application ».

L'objet du réexamen était d'évaluer l'efficacité du cadre de surveillance économique au regard de trois grands objectifs :

- assurer la viabilité des finances publiques et une croissance économique durable, et prévenir les déséquilibres macroéconomiques ;
- permettre une coordination plus étroite des politiques économiques ;
- promouvoir la convergence des performances économiques des Etats membres.

Pour la Commission, le cadre de surveillance a soutenu la correction des déséquilibres macroéconomiques existants et le désendettement public, qui ont, à leur tour, contribué à créer les conditions d'une croissance durable, plus résiliente et moins vulnérable aux chocs économiques. Il a également favorisé une convergence des performances économiques des Etats membres et une coordination plus étroite des politiques budgétaires au sein de la zone euro. Cependant, la Commission regrette que certains Etats membres conservent une dette publique élevée, et que les gouvernements nationaux aient régulièrement privilégié l'augmentation des dépenses courantes au détriment de l'investissement. Une autre conclusion du réexamen est que le cadre budgétaire est devenu excessivement complexe, a perdu en transparence et en prévisibilité, et est devenu plus difficilement communicable et moins propre à emporter l'adhésion politique.

La Commission européenne a ainsi ouvert une large consultation avec l'ensemble des parties prenantes : le Parlement européen, le Conseil, la Banque centrale européenne, le Comité économique et social européen, le Comité des régions, les gouvernements et parlements nationaux, les banques centrales nationales et les institutions fiscales indépendantes, les offices nationaux de productivité, les partenaires sociaux ainsi que les établissements universitaires. Cet engagement se fera par différents moyens, notamment des réunions dédiées, des ateliers et une

plateforme de consultation en ligne. Ces consultations se poursuivront au cours du premier semestre 2020.

### ► En savoir +

[https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/economic-governance-review\\_en](https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/economic-governance-review_en)

## ◆ Le CESE appelle à un « Pacte seniors » en Europe garantir la qualité des soins à long terme pour les personnes âgées

Selon un rapport du CESE, la situation dans le secteur des auxiliaires de vie à domicile n'est pas viable : les conditions de travail des aidants confinent à l'exploitation pure et simple, et les bénéficiaires peinent à trouver des soins abordables et de qualité. Cette situation est née du manque de soutien public au secteur des soins et d'une certaine négligence politique.

Le rapport sur « L'avenir des prestataires de services à la personne logés à domicile en Europe » souligne l'urgence de renforcer l'engagement des pouvoirs publics et d'agir efficacement aux niveaux national et européen pour régulariser la situation précaire des prestataires comme des bénéficiaires de soins dans ce secteur en plein essor.

Selon le rapport, étant donné que la demande de soins à long terme et à domicile continue d'augmenter en raison de l'évolution démographique, du vieillissement de la population européenne et des besoins croissants en matière de soins de santé réguliers, l'Etat devra non seulement investir massivement dans l'économie des soins dans un avenir proche afin de la subventionner, mais il aura aussi un rôle crucial à jouer dans la réglementation et la professionnalisation des soins de santé.

Le rapport recommande principalement au niveau européen :

- l'établissement de lignes directrices sur le temps de travail ;
- une harmonisation quant à la formation nécessaire pour pouvoir exercer le métier d'auxiliaire de vie à domicile ;
- la mise en place d'un système de certification ainsi que des normes pour les agences agissant en tant qu'intermédiaires entre les travailleurs et les familles.

### ► En savoir +

<https://www.eesc.europa.eu/fr/news-media/press-releases/silver-deal-europe-eu-and-its-member-states-should-assure-quality-long-term-care-its-older-population-regulated-market-0>

### ◆ Barémisation des indemnités de licenciement

Le Comité européen des Droits sociaux, l'organisme au sein du Conseil de l'Europe, en charge de veiller à l'application de la Charte sociale européenne, a rendu une décision (publiée le 11 février) condamnant la législation italienne relative au plafonnement des indemnités de licenciement. La Confédération syndicale CGIL contestait une disposition de la réforme du marché du travail de 2015 (Job Act. Pour la CGIL, l'Italie viole l'article 24 (droit à une protection en cas de licenciement) de la Charte au motif que le mécanisme compensatoire préétabli prévu par le décret législatif n° 23/2015 ne permet pas aux victimes de licenciements illégaux d'obtenir, par la voie judiciaire, une réparation adéquate par rapport au préjudice subi et dissuasive pour les employeurs. En effet, ce décret prévoit que l'indemnité est plafonnée et que son montant est fixé de manière strictement automatique en fonction de l'ancienneté.

Le Comité rappelle que « tout plafonnement qui aurait pour effet que les indemnités octroyées ne sont pas en rapport avec le préjudice subi et ne sont pas suffisamment dissuasives est en principe, contraire à la Charte ». Il constate qu'en cas de licenciement illégal, « la victime a le choix entre deux options compensatoires pour le dommage matériel – judiciaire ou extra-judiciaire – qui sont plafonnées et ne couvrent pas les pertes financières effectivement encourues depuis la date du licenciement ». Pour le Comité, les conditions de mise en œuvre de ces options compensatoires sont « de nature à encourager, ou du moins à ne pas dissuader, le recours aux licenciements illégaux ». La CGIL, qui se félicite de cette victoire, appelle à une réforme législative visant à renforcer les garanties des travailleurs.

Cette décision devrait aussi fragiliser le barème obligatoire d'indemnisation des licenciements illégaux mis en place en France en 2017.

IR Notes 136, 26 février 2020

#### ► En savoir +

[https://hudoc.esc.coe.int/fre/#{%22ESCDclidentif%22:\[%22cc-158-2017-dmerits-fr%22\]}](https://hudoc.esc.coe.int/fre/#{%22ESCDclidentif%22:[%22cc-158-2017-dmerits-fr%22]})



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

### La CEC publie un guide pratique sur la transformation digitale à l'attention des managers.

En parallèle de la négociation des partenaires sociaux européens pour la signature d'un accord-cadre autonome sur la digitalisation, la CEC European managers a publié un guide pratique intitulé « Guide pour gérer la transformation digitale ». Cette publication donne à la fois un aperçu des enjeux technologiques et politiques autour de la digitalisation et des outils pratiques pour créer et implémenter une stratégie numérique. Ce guide est un complément nécessaire pour mettre en place la stratégie numérique proposée par la Commission européenne.

A ce jour, le guide est disponible uniquement en langue anglaise mais devrait être publié en français prochainement.

<https://www.cec-managers.org/fr/guide-transformation-digitale/>

### La CEC répond à la consultation de la Commission européenne sur les salaires minimum.

Le 14 janvier 2020n la Commission européenne a lancé la « première phase de consultation des partenaires sociaux au titre de l'article 154 TFUE sur une éventuelle action visant à relever les défis liés à un salaire minimum équitable ».

En tant que partenaire social européen reconnu par les textes, la CEC European Managers a répondu à cette consultation. Les discussions entre les organisations membres de la CEC ont révélé des visions hétérogènes sur la pertinence d'un outil européen sur les salaires minimum en Europe. La

CEC est parvenue à composer une contribution de compromis, rappelant, entre autres, l'importance de veiller à ce que chaque travailleur en Europe reçoive un salaire suffisant pour garantir un niveau de vie décent ; ainsi que le rôle central que doit occuper le dialogue social dans la conception et la mise en œuvre de telles politiques publiques.

**La CFE-CGC a travaillé étroitement avec la CEC dans le cadre de cette consultation. Dans ce cadre, la CFE-CGC a rappelé le rôle fondamental du salaire minimum comme instrument pour promouvoir la cohésion sociale et réduire la pauvreté au travail.**

**Par ailleurs, l'action de la Commission européenne restant contrainte par les Traités, il ne s'agira vraisemblablement pas de déterminer un salaire minimum commun pour tous les travailleurs mais bien de trouver une méthode commune pour calculer un salaire minimum juste prenant en compte les situations nationales. Pour la CFE-CGC, un niveau acceptable pourrait correspondre à 60 % du salaire médian de chaque Etat membre.**

La Commission européenne analyse désormais les contributions des partenaires sociaux européens. Le lancement de la deuxième phase de consultation est prévu le 29 avril. Celle-ci portera sur les principaux objectifs et les paramètres d'une potentielle initiative, ainsi que sur l'instrument à utiliser au niveau européen.

### 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

▪ **DXC Technology**

La direction de la société de services américaine DXC technology (130 000 salariés) a conclu un accord pour mettre en place un CE européen dans ce groupe né de la fusion, en 2017, de CSC et de la division Enterprise Services de Hewlett-Packard Enterprise. L'accord met en place un CE européen de 25 membres maximum désignés par les pays ayant des effectifs d'au moins 100 salariés. Le Comité se réunit deux fois par an. Les représentants britanniques deviendront des membres observateurs dès la réalisation du Brexit. Le texte, très proche des prescriptions subsidiaires de la directive, est soumis au droit irlandais.

▪ **EPH**

Le groupe énergétique tchèque EPH (25 000 salariés) a signé, en décembre 2019, un accord pour mettre en place un CE européen. Le groupe est présent en Allemagne, Italie, Hongrie, Pologne, Slovaquie et Tchéquie. Le Comité, de 25 membres au maximum, se réunit une fois par an. Son Comité restreint, de 6 membres, se réunit de deux à quatre fois par an. L'accord prévoit une interprétation simultanée pendant les réunions, la possibilité de suivre une formation et de mettre en place si besoin des commissions.

▪ **Teva**

La direction de la filiale néerlandaise du groupe pharmaceutique israélien Teva (26 000 salariés), spécialisé dans les médicaments génériques, a signé, le 9 décembre 2019, un accord sur l'instauration d'un CE européen. L'accord met en place un CE européen de 30 membres au maximum, dont un pour les pays comptant entre 75 et 999 salariés et deux pour ceux ayant plus de 1000 salariés. Les pays dans lesquels les effectifs sont inférieurs à 75 salariés « seront représentés par d'autres pays ». À noter que le champ géographique de l'accord dépasse l'UE et comprend le Royaume-Uni, les pays de l'Espace économique européen (Islande, Norvège, Suisse) et c'est plus rare, la Bosnie-Herzégovine, la république de

## COMITES D'ENTREPRISE EUROPEENS

Macédoine et la Serbie. Sur la dimension transnationale des projets, l'accord précise que « la direction fera appel à son propre jugement pour déterminer s'il convient de fournir des informations au Comité restreint concernant des événements significatifs relatifs à un seul pays ».

▪ **Sofidel**

Une audience s'est tenue le 6 février dernier devant le tribunal du travail italien dans une affaire opposant les syndicats italiens Fistel-CISL et SLC-CGIL contre le groupe papetier italien Sofidel (6 327 salariés) pour le refus répété de l'entreprise d'établir un CE européen. Les organisations syndicales italiennes, avec le soutien de la fédération syndicale européenne UNI Europa, ont entamé le processus de création d'un CE européen au sein de Sofidel en 2015. Cinq ans plus tard, la direction finit par concéder de convoquer un groupe spécial de négociation peu de temps avant l'audience en recourant à une vidéoconférence, « pour éviter une décision défavorable du tribunal », selon UNI Europa qui estime que « la simple proposition de créer un organe de représentation des travailleurs par vidéoconférence est un mépris des fondements les plus essentiels du dialogue social. »

Ce cas pointe une des faiblesses de la directive 2009/38 concernant les sanctions en cas de violation du texte qui restent très fluctuantes en fonction des législations et des juridictions nationales.

Liaisons sociales Europe, 20 février 2020

## ◆ Société européenne

▪ **Total**

Une négociation est en cours au sein du groupe **Total** pour conclure un accord sur l'implication des travailleurs à l'occasion de l'adoption par le groupe pétrolier du statut de Société européenne. Un groupe spécial de négociation se réunira à cet effet plusieurs fois jusqu'au 15 avril. Une discussion est aussi en cours pour assurer une représentation spécifique pour sa filiale Hutchinson (20700 salariés dans l'UE).

IR Notes, 26 février 2020

## ◆ Italie

**Le fonds interprofessionnel pour la formation continue Fondimpresa dégage 5 millions d'euros pour développer un volet « Politiques de l'emploi actives »** : fondé il y a 15 ans par l'organisation patronale Confindustria et les centrales syndicales Cgil, Cisl et Uil, Fondimpresa (qui finance des plans de formation continue pour les salariés) lance un programme expérimental pour favoriser l'employabilité des chômeurs, des sans-emploi et des personnes en « cassa integrazione » (chômage technique). Deux volets sont prévus : d'une part, 3,5 millions d'euros sont débloqués pour orienter, qualifier ou requalifier les travailleurs, y compris en chômage technique, des entreprises en crise qui prévoient des suppressions d'emploi. D'autre part, 1,5 million d'euros sont dégagés pour que les entreprises qui cherchent des profils difficiles à trouver sur le marché du travail forment des chômeurs ou des sans-emploi dans le but de les embaucher (les entreprises qui bénéficieront de ces fonds devront recruter en CDI au moins 70 % des participants à ces formations). Comme le souligne le président de Fondimpresa, Bruno SCUOTTO, dans un entretien au quotidien italien Il Sole 24 Ore du 5 février, « les entreprises italiennes pourront former le personnel avant de l'embaucher ». Fondimpresa cherche ainsi à résoudre le paradoxe selon lequel, malgré un taux de chômage élevé, beaucoup d'entreprises italiennes ont des difficultés à trouver certains profils professionnels. Les entreprises adhérentes à Fondimpresa (et, pour le premier volet, les sociétés de formation accréditées) pourront présenter leurs demandes de financement à partir du 24 février et jusqu'à la fin de l'année. Fondimpresa compte plus de 200 000 entreprises adhérentes (essentiellement des PME), qui regroupent 4,7 millions de salariés.

Planet Labor, 14 février 2020

## ◆ Pays-Bas

**Entrée en vigueur de la loi sur l'équilibre du marché du travail** : la loi sur l'équilibre du marché du travail (Wet Arbeidsmarkt in Balans) est entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier. Ce texte modifie notamment plusieurs dispositions relatives au licenciement. Auparavant, il existait huit motifs de licenciement permettant à l'employeur de justifier d'un licenciement auprès des autorités. La nouvelle loi a introduit un nouveau motif cumulatif qui leur permet de prononcer un licenciement sur une combinaison de motifs, qui pris seuls ne sont pas suffisants en soi pour justifier un licenciement. L'introduction de cette mesure vise à faciliter la rupture

des contrats de travail. Cependant, si le tribunal admet un licenciement sur un motif cumulatif, il peut accorder au salarié une indemnité de licenciement supplémentaire. Le mode de calcul de l'indemnité de licenciement a également changé. Désormais, les salariés ont droit à une indemnité dès le début de la relation de travail, et non plus à partir d'une ancienneté de deux ans. En outre, le calcul couvre la durée totale de l'emploi au lieu d'être arrondi par période de six mois. Le salarié licencié a droit à un tiers de son salaire mensuel brut (y compris pécule de vacances, 13e mois, prime...) par année de service, dans la limite de 83 000 euros bruts ou d'une année de salaire au cas où celui-ci serait supérieur à 83 000 euros.

Liaisons sociales Europe, 6 février 2020

## ◆ Hongrie

**Hongrie : Diageo a introduit un congé de paternité de 26 semaines** : Diageo, l'un des leaders mondiaux des boissons alcoolisées, a introduit en juillet dernier la possibilité de bénéficier de 26 semaines de congé pour les pères. La politique mondiale de parentalité du groupe pose un standard de 4 semaines pour ce congé et de 26 semaines pour les mères. L'idée d'un tel niveau de congés du Royaume-Uni a été introduite en Hongrie. La loi n'octroie, après la naissance de leur enfant, que cinq jours de congés payés. Le père peut utiliser ces 5 jours de congé en une ou plusieurs parties jusqu'au 2e mois après la naissance de l'enfant. Diageo Hongrie estime qu'environ 30 à 40 employés des 1500 employés utiliseront le congé de paternité chaque année.

Planet Labor, 5 février 2020

## ◆ Royaume-Uni

**Le gouvernement est prêt à inclure dans l'accord commercial avec l'UE l'engagement de ne pas affaiblir le droit du travail** : dans son mandat de négociation du 27 février, le Royaume-Uni a affirmé ne pas vouloir amoindrir le droit du travail après le Brexit pour en tirer un avantage concurrentiel. Ceci laisse entendre que Boris Johnson, qui a prévu d'adopter bientôt une loi sur l'emploi, espère donc également avoir les mains libres. Ce mandat précise enfin que la Grande-Bretagne souhaite renouveler avec l'Europe son engagement à respecter les principes de normes internationales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT). Plus globalement, le Royaume-Uni plaide pour un accord commercial de libre échange similaire à celui obtenu par le Canada avec l'UE.

Planet Labor, 28 février 2020

## ◆ Espagne

**Suppression du licenciement pour absence répétée** : le gouvernement espagnol a approuvé, le 18 février dernier, la suppression du licenciement fondé sur des motifs d'absences répétées du travail, même si elles sont justifiées. Ce licenciement entraînait une indemnité de licenciement de 20 jours de salaire par année travaillée. L'article 52 d) du Statut des travailleurs, sera donc abrogé dans les prochains jours, dès la parution du décret royal. Cet article prévoyait une résiliation du contrat de travail pour des absences du travail, bien que justifiées mais intermittentes, qui s'élevaient à 20 % des heures de travail au cours de deux mois consécutifs, à condition que le total des absences au cours des 12 mois précédents s'élève à 5 % des heures de travail ou à 25 % des heures de travail au cours de quatre mois non continus dans une période de 12 mois. En pratique, cette formule de rupture du contrat de travail pratique, sanctionne les salariés qui prennent des congés de maladie fréquents et de très courte durée.

Liaisons Sociales Europe, 20 février 2019

**Selon une jurisprudence, la pause-café ou cigarette peut ne pas être décomptée comme du temps de travail**

C'est ce que viennent de décider les magistrats de la salle sociale de l'Audience nationale. Le jugement donne raison à la compagnie Galp Energia España contre CCOO qui avait porté la question en justice. La décision, qui date de décembre 2019 a été rendue publique le 11 février. Elle établit qu'une entreprise peut, dans le cadre de la mise en œuvre de nouveau registre du temps de travail, décompter du calcul effectif du temps de travail de ses salariés le temps employé à une pause sandwich, à prendre un café ou fumer une cigarette.

Planet Labor, 12 février 2020

## ◆ Autriche

**Congé pour les aidants** : depuis le 1er janvier, les salariés travaillant dans des structures de plus de cinq salariés ont le droit de prendre un congé de soins ou un congé de soins à temps partiel d'une durée maximale de deux semaines, s'ils travaillent pour leur employeur depuis au moins trois mois. L'accord de l'employeur n'est plus nécessaire. En outre, si la période nécessitant des soins est prolongée, un accord peut être conclu avec l'employeur. Si aucun accord n'est conclu pendant les deux premières semaines du congé, le salarié a néanmoins le droit de prendre un congé de soins ou un congé de soins à temps partiel pendant deux semaines supplémentaires. Pendant le congé, l'employeur n'est pas tenu de verser une rémunération, mais le salarié a droit à un paiement équivalent au montant de l'allocation de chômage pendant la durée du congé.

Liaisons sociales Europe, 6 février 2020

## ◆ Allemagne

**Un projet de loi light et controversé pour les quotas de femmes dans les directions d'entreprises**

La part des femmes dans les directions d'entreprises n'ayant que très faiblement progressé en Allemagne, les ministres sociaux-démocrates de la Justice et de la Famille ont mis au point un projet de loi contraignant les entreprises à nommer des femmes dans leur direction. Mais les experts juridiques considèrent cependant que ceci constituerait une telle entrave à la liberté d'entreprendre que le texte ne devrait pas passer le stade du Tribunal fédéral constitutionnel. Par ailleurs, les conservateurs rappellent qu'un tel projet de loi n'est pas prévu dans le contrat de coalition du gouvernemental et qu'ils ne doivent pas le voter. Dans leur projet, les ministres ont finalement opté pour des mesures très peu invasives qui, malgré tout, ne sont pas sûres de voir le jour.

Planet Labor, 27 février 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

**18-19 mars** | *Bruxelles, Belgique*

551<sup>ème</sup> session plénière du CESE

◆ Confédération Européenne des Cadres

**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

**11 mars** | *Paris*

Réunion organisée par la fédération Chimie pour ses membres de CEE

**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

**19 mars** | *Bruxelles*

Conseil EPSCO « Emploi, politique sociale, santé et consommateurs » (Questions relatives à l'emploi et à la politique sociale) dédié au COVID-19

**2-3 juillet** | *Genève*

Réunion des Référénts Europe et International de la CFE-CGC

**NB : En raison des mesures de confinement annoncées, les réunions et évènements qui devaient se tenir au cours de la deuxième quinzaine du mois de mars ont été reportées à une date ultérieure.**



### ◆ OIT : pessimisme quant à l'accomplissement des objectifs sociaux de l'Agenda 2030

Pour permettre un suivi des progrès concernant l'Agenda 2030 et les 17 objectifs de développement durable (ODD) qui lui sont rattachés, est prévu la constitution d'un socle d'indicateurs mondial. Pour 14 des ODD, l'OIT a la responsabilité de compiler des données ayant trait aux 232 indicateurs qui composent le socle et de les présenter chaque année.

A l'occasion de la présentation des données recueillies pour l'année 2019, l'OIT souligne que les progrès sont encore trop lents pour que l'on atteigne les ODD d'ici à 2030. Un focus est réalisé sur l'évolution de 4 des objectifs en particulier :

1. Mettre fin à la pauvreté : de 2000 à 2019, le taux de pauvreté des travailleurs a chuté (de 26 % à 7 %). Cependant, en ce qui concerne la catégorie des travailleurs jeunes, ce taux se situe aujourd'hui à 13 %.
2. Atteindre l'égalité femme-homme : de 2000 à 2019, l'évolution des femmes occupant des postes dans l'encadrement est passée de 25 % à 28 %. L'OIT pointe du doigt une évolution trop timide pour qu'on s'en félicite.
3. Promouvoir une croissance inclusive et durable de l'économie et garantir un travail décent pour tous : les chiffres montrent une évolution constante et importante de la productivité des travailleurs mais aussi que le travail dit informel connaît un essor considérable : on dénombrait 61 % de travailleurs du secteur informel en 2016.
4. Réduire les inégalités entre et au sein des pays : en 2004, la rémunération des travailleurs à échelle mondiale équivalait à 54 % du PIB mondial. En 2017, ce pourcentage a baissé pour atteindre 51 % ce qui signifie que le processus de redistribution des richesses que les travailleurs contribuent à produire s'est davantage enrayé.

► En savoir +

<https://ilostat.ilo.org/topics/sdg/>

### ◆ OIT : Guy RYDER s'exprime sur la campagne « The Valuable 500 » pour promouvoir l'emploi des personnes handicapées

A l'occasion du Forum de l'Organisation mondiale du commerce (OMC) de Davos de 2019, la campagne « The Valuable 500 » a été lancée et bénéficie du soutien par l'OIT. Au travers de cette campagne, un appel a été lancé aux PDG de 500 entreprises pour qu'ils placent le handicap au cœur de leur projet. Depuis lors, plus de 240 entreprises ont pris cet engagement. Il est désormais nécessaire d'en garantir un suivi et de rassembler des données à cet effet. Guy RYDER s'engage dans une allocution à ce que l'OIT pilote ce travail de suivi.

► En savoir +

<https://www.thevaluable500.com/>

### ◆ Global Deal 2020 : l'enjeu de l'approfondissement du dialogue social mondial à l'orée de la décennie

La conférence "Global Deal 2020" qui s'est tenue le 4 février 2020 en présence du Secrétaire général de l'OCDE, du Directeur général de l'OIT, du Premier ministre suédois Stefan LOFVEN et d'autres hauts responsables gouvernementaux et parties prenantes, a permis d'échanger sur la manière de promouvoir les mécanismes de dialogue social au profit des entreprises, des travailleurs et de la société.

Le Global Deal est un partenariat mondial lancé par le gouvernement suédois en 2016 pour s'attaquer aux défis du marché du travail mondial et permettre à tous de tirer profit de la mondialisation. L'objectif de ce partenariat est d'encourager les gouvernements, les entreprises, les syndicats et d'autres organisations à s'engager à renforcer le dialogue social. La création d'une unité permanente conjointe OCDE-OIT à l'OCDE en 2019 devrait permettre d'approfondir l'initiative et de donner forme à une feuille de route et à un plan d'action pour l'avenir.

La participation des syndicats a également été encouragée par les responsables gouvernementaux comme un moyen de promouvoir la croissance et la stabilité. Le ministre sud-africain du Travail, Thulas NXESI, a ainsi souligné l'importance de la paix sociale et de la stabilité. Une grande partie des discussions a également porté sur la manière dont les mécanismes de dialogue social peuvent aider à façonner et à mettre en œuvre les instruments et les principes liés à la

responsabilité des entreprises, notamment le devoir de vigilance.

La conférence a été l'occasion de mettre en lumière les récents rapports et recommandations de l'OCDE qui offrent une position plus positive à l'égard du dialogue social et de la négociation collective, notamment la Stratégie révisée pour l'emploi, les Perspectives de l'emploi 2018 et 2019 et le récent rapport sur la négociation collective, "Négocier pour progresser", présenté en novembre de l'année dernière. La conférence a également traité des tendances de fond concernant l'avenir du travail et le rôle du dialogue social dans la réalisation des objectifs de développement durable des Nations unies.

► En savoir +

<https://tuac.org/news/la-conference-du-global-deal-souligne-le-partenariat-ocde-oit-pour-la-promotion-du-dialogue-social/>

### ◆ TUAC : publication d'un document de travail sur l'importance du dialogue social dans l'objectif de renouvellement des compétences et de la formation professionnelle

Face au défi que constitue le renouvellement des compétences des travailleurs pour le marché du travail moderne, le document de travail du TUAC, publié le 11 février, présente une compilation de bonnes pratiques. Ce document souligne le rôle essentiel qu'ont joué les syndicats du fait de leur lien avec le terrain et de leur capacité à identifier et promouvoir ces bonnes pratiques au travers du dialogue social. Il établit ainsi une typologie des initiatives lancées par les syndicats face au défi de la requalification.

Les syndicats œuvrent donc au développement de normes ayant trait à la question des compétences, et ce à l'échelle nationale, sectorielle ou locale, mais aussi à la consécration de standards quant aux formations fournies. Leur accessibilité et leur contenu, notamment, sont essentiels. En outre, le rôle des syndicats comme fournisseurs de ces formations est rappelé.

Le document opère un focus sur les accords-cadres internationaux (ACI) comme étant un outil dont les syndicats doivent, à cet effet, s'emparer davantage. Le nombre d'ACI mentionnant les compétences et la formation est encore trop bas et quand des dispositions

à ce sujet existent dans les accords, elles ne sont pas assez précises. Pour illustrer la marge de progression existante, certains extraits d'accords existant à ce sujet sont publiés à la toute fin du document.

► En savoir +

[https://tuac.org/wp-content/uploads/2020/02/00-UnionsSkills2020\\_EN.pdf](https://tuac.org/wp-content/uploads/2020/02/00-UnionsSkills2020_EN.pdf)

### ◆ OCDE : la piste d'une clause-type pour une conduite responsable des entreprises dans les accords de commerce et d'investissement

Le 15 janvier 2020, l'OCDE a lancé une consultation publique sur « la responsabilité des entreprises et les traités d'investissement ». Le document de consultation décrit les développements aux niveaux national et international dans le domaine de la responsabilité des entreprises qui peuvent influencer les politiques commerciales et d'investissement. L'OCDE sollicite les commentaires du public à la fois sur les informations de base fournies dans le document et sur la manière de faire avancer ce travail.

A ce jour, une première mouture d'un document compilant l'ensemble des contributions a été publié le 5 mars. Parmi les 31 contributions, se trouve celle du TUAC envoyée le 17 février.

Dans sa réponse, le TUAC a souligné ce qui suit :

- L'impact positif de la libéralisation des échanges et des flux d'investissement sur le développement durable ne se matérialise pas automatiquement. Un cadre social solide est nécessaire, garantissant l'exercice des droits fondamentaux des travailleurs à adhérer à un syndicat et à négocier collectivement.
- Des politiques de responsabilité des entreprises plus cohérentes et efficaces devraient être explorées. L'OCDE est dans une position unique pour produire des modèles qui peuvent être utilisés par les décideurs politiques pour interpréter et négocier des clauses de responsabilité des entreprises.

Le TUAC met l'accent sur trois priorités pour les travaux futurs :

- Il convient de rappeler activement aux pays leurs obligations de réglementer.
- Les investisseurs étrangers doivent respecter certains standards de conduite responsable dans leurs chaînes d'approvisionnement avant de pouvoir bénéficier de la couverture des traités.
- Tout accord international devrait contenir des dispositions exécutoires garantissant le respect des droits sociaux fondamentaux. Si l'inclusion dans les accords de commerce et d'investissement de clauses relatives aux droits de l'homme et du travailleur est de plus en plus acceptée, leur force exécutoire reste cependant une préoccupation majeure.

► En savoir +

<http://www.oecd.org/investment/OECD-Investment-treaties-Public-consultation-2020.pdf>

#### ♦ Signature d'un accord-cadre mondial entre Telenor (Norvège) et UNI Global Union qui renouvelle l'engagement en faveur de l'égalité femmes-hommes et renforce les droits des travailleurs

Le 14 février, Telenor, la plus grande entreprise de télécommunications en Norvège, a signé un accord-cadre mondial avec UNI Global Union qui renforce les droits de ses plus de 20 000 salariés. L'accord contient les dispositions et engagements suivants :

- une position neutre de la direction vis-à-vis de l'implantation des syndicats au sein des entreprises du groupe ;
- une procédure accélérée de reconnaissance des syndicats ;
- une représentation équitable des sexes, des nationalités, de tous les âges, des compétences et des personnes LGBTI+ au sein de l'ensemble de l'effectif ;
- un accès égalitaire à toutes les opportunités, notamment les promotions ;
- une protection contre le harcèlement sexuel et les violences physiques, sexuelles et psychologiques sur le lieu de travail ;
- une procédure de règlement de différends en trois étapes claires fondée sur la confiance et le dialogue entre les syndicats et la direction.

Telenor opère dans des pays où les droits des travailleurs connaissent des violations graves, tels que le Bangladesh, le Myanmar et le Pakistan, et au sein desquels les législations du travail nationales ne sont pas à la hauteur des standards internationaux.

C'est pour cette raison que les parties à l'accord soulignent l'importance des outils du type accord-cadre mondial qui permettent de fixer des standards de protection des travailleurs sur l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement.

▶ En savoir +

<https://www.uniglobalunion.org/news/uni-and-telenor-global-agreement-renews-commitment-gender-equality-and-expands-workers-rights>

***Planet Labor, 7 février 2020, n°11643***

### ◆ CHILI

Au terme de plusieurs semaines de négociations, non médiatisées, le groupe H&M Chile (Hennes & Mauritz AB) a annoncé vendredi 24 janvier avoir conclu un accord avec le syndicat des Travailleurs de H&M Chile, qui entérine notamment une réduction, sans baisse de salaire, du temps de travail de 45 à 40 heures hebdomadaires. Cette mesure, qui prendra effet à compter du 1er avril 2020, a été relayée par de nombreux médias chiliens, alors qu'un projet de loi, approuvé par la Chambre des députés en novembre dernier et actuellement en discussion au Sénat ([v. dépêche n°11624](#)), propose de réduire le temps de travail à 40 heures hebdomadaires pour l'ensemble des travailleurs chiliens. L'accord prévoit également plusieurs améliorations des conditions de travail, qui seront progressivement mises en place à partir du mois de février.

***Planet Labor, 4 février 2020, n°11631***

### ◆ CANADA

La sénatrice sans étiquette Julie MIVILLE-DECHÈNE a déposé une proposition de loi contre l'esclavage moderne qui obligerait les entreprises à divulguer si elles recourent au travail forcé. Ce texte, soutenu par un Comité formé de tous les partis, prévoit que les entreprises qui emploient au moins 250 personnes, qui ont 20 millions de dollars canadiens d'actifs à la bourse ou qui génèrent des revenus de 40 millions de dollars produisent un rapport annuel au gouvernement fédéral détaillant leurs efforts pour prévenir ou diminuer l'esclavage moderne dans leur chaîne d'approvisionnement. Les entreprises qui refuseraient de s'y soumettre pourraient être passibles d'amendes allant jusqu'à 250 000 \$ canadiens et celles qui feraient de fausses déclarations pourraient être passibles de poursuite. À ce stade, rien de certain sur le dénouement du processus législatif, mais l'élue souhaite que le Canada emboîte le pas à la Grande-Bretagne ([v. dépêche n°9173](#)), la France ([v. dépêche n°10079](#)), l'Australie ([v. dépêche n°10921](#)) et les Pays-Bas ([v. dépêche n°11138](#)) sur les obligations de transparence en matière de respect des droits fondamentaux au travail.

### ◆ INDONESIE

La presse nationale a rapporté le projet du gouvernement de réviser les règles sur les indemnités de licenciement obligatoires dans un nouveau projet de loi visant à améliorer le climat d'investissement dans la plus grande économie d'Asie du Sud-Est. Le projet de loi, qui devrait contenir plusieurs dispositions éparses, devrait être déposé la semaine prochaine. Il prévoirait de réduire les indemnités de licenciement maximales à 19 fois le salaire mensuel, contre 32 fois aujourd'hui. D'autres dispositions concerneraient l'Assurance chômage et l'aide à la recherche d'emploi. Malgré le peu de détails du projet de loi divulgués, les syndicats ont déjà annoncé des manifestations et menacent de faire grève.

***Planet Labor, 12 février 2020, n°11653***

### ◆ ETATS-UNIS

Le NLRB (Le [National Labor Relations Board](#), agence fédérale en charge de protéger le droit des salariés de se syndiquer et d'enquêter sur les pratiques illégales dans le monde du travail) a publié mercredi 26 février, sa nouvelle grille d'analyse des situations de co-emploi ([ici](#)) qui entrera en vigueur le 27 avril prochain. Pour être qualifiée de co-employeuse, une entreprise doit posséder et exercer un contrôle direct et immédiat substantiel sur une ou plusieurs conditions d'emploi essentielles des employés d'un autre employeur. L'influence indirecte ou le fait que le contrat réserve des prérogatives à l'une des parties en matière de conditions de travail ne sont plus suffisants pour établir une relation de co-emploi, mais peuvent être pris en compte pour renforcer les preuves de l'exercice d'un contrôle direct et immédiat sur un terme essentiel des conditions d'emploi. Cette nouvelle règle restaure la doctrine du NLRB antérieure à la décision *Browning-Ferris Industries of California Inc* ([v. dépêche n°9216](#)) qui avait élargi le champ de la notion de co-emploi, notamment en incluant notamment les contrats de franchise. Le co-employeur au sens du National Labor Relations Act - que le NLRB garantit - peut être obligé de



négozier avec le syndicat qui représente les travailleurs de l'employeur direct, et les deux sont potentiellement responsables des pratiques de travail déloyales commises par l'autre. En janvier dernier, le ministère du Travail avait également restreint la définition du co-emploi dans le contexte du Fair Labor Standards Act (FLSA) qui garantit le droit à un salaire minimum ([v. dépêche n°11585](#)).

***Planet Labor, 28 février 2020, n°11687***

### ◆ OCDE

**3 février** | *Paris*

Réunion plénière du Global Deal

**11-13 février** | *Paris*

Forum sur le devoir de vigilance dans le secteur du textile

**27 février** | *Paris*

Global Deal : réunion groupe de travail sur l'égalité et les violences au travail

**Très active au sein de ce groupe de travail, la CFE-CGC a nourri les débats qui s'y déroulent d'une contribution relative aux accords-cadres internationaux qui traitent du harcèlement sexuel et des violences au travail. La CFE-CGC a insisté sur l'importance de renforcer les mécanismes de suivi des dispositifs mis en place au sein des entreprises, condition sine qua non pour en garantir la pleine efficacité.**

**2 mars** | *Paris*

Global Deal : réunion plénière sur le dialogue social en Russie

### ◆ OIT

**3 mars** | *Paris*

Réunion de la Commission 144

**NB : En raison des mesures de confinement annoncées, les réunions et évènements qui devaient se tenir au cours de la deuxième quinzaine du mois de mars ont été reportés à une date ultérieure.**