

VEILLE

Européenne et internationale

N° 30 – Avril/Mai 2020



Sommaire

ACTUALITES EUROPEENNES

- 3 Le tweet du mois
- 4 Actualité institutionnelle
- 5 Grands dossiers européens en cours
- 8 Jurisprudence
- 9 Dialogue social européen
- 10 Initiatives citoyennes européennes et consultations publiques
- 11 Actualité des Etats membres

ACTUALITES INTERNATIONALES

- 12 Le tweet du mois
- 13 Réponses des organisations internationales
- 16 Dialogue social international
- 18 Actualité des pays

AGENDA EUROPE ET INTERNATIONAL

- 20 Agenda

Le Commissaire européen Nicolas Schmit rend hommage aux travailleurs « qui travaillent au bénéfice de tous » à l'occasion du 1^{er} mai.



Today on #WorkersDay, we pay tribute to the thousands of frontline workers 🙏

Health professionals, cashiers, care workers, factory operatives, cleaners & others work to ensure well-being of all of us ❤️

Statement by @NicolasSchmitEU: europa.eu/!rw64rG

#LabourDay #MayDay

Traduire le Tweet



Le Commissaire européen à l'Emploi et aux droits sociaux, Nicolas Schmit, a rendu hommage aux milliers de travailleurs qui, dans toute l'Union, se trouvent en première ligne lors de la Journée internationale des travailleurs.

Le Commissaire européen a ainsi remercié « les professionnels de la santé, les secouristes, les prestataires de soins, les ouvriers d'usine, les caissiers des supermarchés, les agents de nettoyage et les éboueurs pour l'abnégation dont ils font preuve afin d'assurer la protection et le bien-être d'autrui pendant cette pandémie de Coronavirus ». Après quoi il a remercié plus particulièrement les femmes, soulignant qu'elles ne sont pas reconnues à leur juste valeur alors même qu'elles représentent l'immense majorité des travailleurs dans les secteurs de la santé et de l'aide sociale.

Nicolas Schmit a ensuite esquissé les contours des futures initiatives de la Commission européenne en matière sociale. Il a en effet annoncé que l'UE concentrerait ses efforts sur la lutte contre le chômage, la protection de la santé et de la sécurité au travail et la protection des plus vulnérables et investirait dans les compétences. Le Commissaire a également évoqué l'introduction d'une garantie pour l'enfance.

Enfin, Nicolas Schmit a ajouté « nous devons veiller à ce que tous les travailleurs, y compris ceux qui sont en première ligne dans cette crise, bénéficient d'un salaire qui leur permette un niveau de vie décent. ».

La CFE-CGC

Prendra part aux travaux visant à renforcer le volet social de l'Union européenne.

La Confédération répondra notamment à la consultation de la Commission européenne sur la mise en œuvre des principes du Socle européen des droits sociaux, en amont de la publication du nouveau plan d'action qui sera publié par la Commission en 2021.

◆ L'Allemagne prendra la présidence du Conseil de l'UE au second semestre 2020

L'Allemagne a dévoilé le site internet et les grandes orientations de sa Présidence du Conseil, au second semestre 2020. Le trio présidentiel à venir (l'Allemagne sera suivie du Portugal puis de la Slovénie) aura pour priorité la relance durable et inclusive de l'économie européenne. A la lecture des annonces, le volet social serait ambitieux : mise en œuvre du Socle européen des droits sociaux (salaire minimum, accès de l'ensemble des travailleurs à la protection sociale, inclusion sociale...), stratégie de mise en œuvre de la Charte des droits fondamentaux, Sommet social en mai 2021, renforcement de la solidarité intergénérationnelle, accent sur la santé et la sécurité au travail... Par ailleurs, l'Allemagne annonce vouloir mieux préparer l'Europe à de futures crises sanitaires (résilience des systèmes de santé, disponibilité des produits médicaux, promotion de l'échange de données, ...).

► En savoir +

<https://www.eu2020.de/eu2020-fr>

◆ Brexit : négociations laborieuses sur la future relation UE – Royaume-Uni

Les négociateurs européens et britanniques ont échangé par visioconférence le 15 mai 2020 dans le cadre du troisième tour de négociations sur le futur partenariat UE-Royaume-Uni. Michel Barnier, le négociateur européen, a rappelé que « le niveau d'ambition de l'UE avec un pays voisin et très interconnecté à notre Union », va au-delà d'un simple copier-coller, « d'un best of de nos accords de libre-échange avec le Canada, la Corée ou encore le Japon ». Pourtant, les négociations semblent laborieuses.

Que ce soit sur le cadre de la future gouvernance UE-Royaume-Uni, les garanties de protection des droits fondamentaux et des libertés individuelles découlant de la Convention européenne des droits de l'Homme ou encore sur la question de la réciprocité dans les échanges de données, les positions des deux parties semblent diverger fondamentalement.

Le prochain tour de négociations aura lieu dans le courant du mois de juin, soit le dernier mois au cours duquel le Royaume-Uni est autorisé à demander une prolongation de la période de transition, selon l'accord de retrait. Pour rappel, jusqu'à présent, le gouvernement britannique a refusé de demander cette prolongation.

► En savoir +

https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/fr/SPEECH_20_895

◆ La Commission européenne ajuste son programme de travail pour l'année 2020 à la suite de la pandémie de Covid-19

Le 28 mai, la Commission européenne a présenté un programme de travail remanié par rapport à celui publié en janvier dernier.

En matière sociale, l'initiative relative aux « salaires minimums équitables pour les travailleurs dans l'UE » est repoussée au quatrième trimestre 2020, tandis que l'initiative législative sur les « mesures contraignantes en matière de transparence des rémunérations » est maintenue au quatrième trimestre comme prévu, de même que la « stratégie en faveur de l'égalité de traitement des personnes LGBTI ».

La « stratégie actualisée en matière de compétence pour l'Europe » pour remédier à l'actuel déficit de compétences de la population active et des jeunes en particuliers, est repoussée au troisième trimestre 2020. Le renforcement de la garantie pour la jeunesse, pour renforcer l'insertion professionnelle des jeunes qui ne travaillent pas ou ne suivent pas de formation (les NEETs), est maintenu pour le deuxième trimestre.

Pas d'information précise en revanche sur le régime européen de réassurance chômage, prévu au quatrième trimestre 2020, pour lequel la Commission indique l'adoption d'un instrument temporaire (le mécanisme « SURE » de financement des dispositifs de chômage partiel nationaux), mais sans préciser de date pour présenter un instrument pérenne.

La CFE-CGC regrette que la Commission n'ait pas ajouté à son programme de travail une nouvelle stratégie européenne pour la santé et la sécurité au travail, surtout dans le contexte de la crise sanitaire actuelle.

► En savoir +

https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/cwp-2020-adjusted-factsheet_fr.pdf

◆ Dossiers transversaux

Un plan de relance ambitieux pour l'Union européenne

La présidente de la Commission européenne a présenté mercredi 27 mai son plan de relance économique devant le Parlement européen. Ce dernier, baptisé "EU Next Generation", se décompose en deux parties : une proposition de nouveau cadre financier pluriannuel pour la période 2021-2027, revu à la hausse avec 1 100 milliards d'euros (l'équivalent de 8 % du PIB annuel de l'UE), et une proposition de plan de relance qui viendrait le compléter, à hauteur de 750 milliards d'euros.

La proposition de la Commission européenne comprend les mesures suivantes :

1. Le budget pluriannuel de l'Union serait revu à la hausse, et atteindrait 1 100 milliards d'euros pour la période 2021-2027. Pour financer la hausse de ce budget la Commission propose de nouvelles ressources propres qui pourraient à terme atteindre un plafond représentant 2 % du total du RNB des Etats membres.
2. La Commission compte également lever 750 milliards d'euros sur les marchés financiers pour alimenter un fonds de relance complémentaire du budget pluriannuel. La Commission emprunterait au nom de l'Union européenne. Ce fonds complémentaire serait divisé en deux parties : 500 milliards de subventions et 250 milliards sous forme de prêts.
3. Les Etats membres construiraient leurs propres plans de relance dans le cadre de la stratégie politique générale de l'Union européenne, qui seront ensuite validés par le Parlement européen et le Conseil de l'UE. Les gouvernements conservent donc une forme de contrôle sur l'utilisation des fonds par leurs voisins. Ces fonds seraient alloués en priorité aux pays ayant le plus souffert économiquement mais sont destinés à l'ensemble des Vingt-Sept.
4. Le remboursement des intérêts de la dette contractée par l'UE commencera dès la période 2021-2027. Le remboursement de la dette elle-même s'étalera pour sa part sur la période 2028-2058, grâce à la création de nouvelles ressources propres, même si ce sujet n'est pas encore tranché. Les prêts accordés aux Etats (250 milliards) seront remboursés par chaque bénéficiaire.
5. Ce programme à long terme vient compléter un premier plan à court terme de 540 milliards d'euros décidé en avril, qui devrait être effectif au 1er juin.

La Commission souhaite que ce plan de relance soit effectif au 1er janvier 2021. Pour cela, le plan doit désormais être adopté par le Parlement européen et le Conseil de l'Union européenne, ce qui n'est pas gagné car il suscite d'ores et déjà de vifs désaccords politiques entre les Etats attachés au principe de rigueur budgétaire et les Etats favorables à la mutualisation de la dette.

► En savoir +

https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/factsheet_3-fr.pdf

Semestre européen : la Commission européenne publie les recommandations pays

La Commission européenne a présenté, le 20 mai dernier, ses recommandations par pays dans le cadre du Semestre européen qui fournit aux États des orientations en matière de politiques économiques dans le contexte de la pandémie de Covid-19 et met l'accent sur les problèmes les plus urgents posés par la pandémie ainsi que sur la relance d'une croissance durable. Les recommandations, qui devront être approuvées par le Conseil, s'articulent autour de deux objectifs : à court terme, atténuer les graves conséquences socio-économiques de la pandémie de coronavirus ; et à moyen terme, parvenir à une croissance durable et inclusive qui facilite la transition écologique et la transformation numérique.

Dans la communication qui accompagne les recommandations aux pays, la Commission européenne souligne qu'un « dialogue social efficace est essentiel pour que les mesures prises soient couronnées de succès, inclusives et durables ». Elle ajoute que « bien qu'il n'existe pas de modèle unique servant de référence, il est clairement possible, dans certains Etats, d'améliorer le fonctionnement du dialogue social et de faire davantage participer les partenaires sociaux à la conception et à la mise en œuvre des politiques. ».

En ce qui concerne l'emploi, la Commission européenne anticipe une hausse du taux de chômage dans l'UE à environ 8% en 2021, et ce malgré les mécanismes de chômage partiel et de soutien aux entreprises engagés par les Etats membres. La Commission relève en outre que la crise « aura un impact majeur sur les conditions sociales, en particulier pour les groupes vulnérables. La priorité est d'atténuer les répercussions sociales et d'éviter une hausse permanente de la pauvreté et des inégalités ». Pour la Commission européenne, « il est de la plus haute importance de fournir des prestations de chômage et un revenu de remplacement adéquats à tous les travailleurs, quel que soit leur statut

professionnel, en tenant dûment compte également des travailleurs indépendants ».

La CFE-CGC

Les années précédentes, les recommandations pays visaient davantage à assurer le respect des règles budgétaires par les Etats.

Pour la CFE-CGC, les recommandations publiées cette année semblent donc constituer un tournant positif pour la relance économique et sociale à la suite de la pandémie de Covid-19.

► En savoir +

https://ec.europa.eu/info/publications/2020-european-semester-country-specific-recommendations-commission-recommendations_fr

◆ Covid-19

Chronologie des actions prises par l'UE dans le cadre de la lutte contre la Covid-19

La Commission européenne a publié une liste des actions menées par l'UE depuis la crise pandémique liée au Coronavirus, dans les domaines de la santé, de la recherche, de l'économie, de l'emploi, de la société, des voyages et du transport. Elle mentionne notamment l'aide d'urgence au secteur de la santé, les mesures pour faciliter l'importation d'équipements médicaux, les fonds dédiés à la recherche pour un vaccin, l'assouplissement des règles budgétaires, sur les aides d'Etat ou encore pour l'accès aux fonds européens et les initiatives sont classées par ordre chronologiques.

► En savoir +

<https://www.europarl.europa.eu/news/fr/headlines/society/2020424STO77802/coronavirus-chronologie-des-actions-de-l-union-europeenne>

Adoption formelle du dispositif « SURE » par le Conseil

Le Conseil des Ministres des Affaires économiques et financières a adopté le 19 mai 2020 le Règlement instituant l'instrument temporaire SURE visant à apporter une aide complémentaire aux dispositifs nationaux de chômage partiel et d'aide notamment auprès des travailleurs indépendants, sous forme de prêts accordés par la Commission aux Etats membres jusqu'à concurrence de 100 milliards d'euros au total.

Ce dispositif sera disponible une fois que tous les Etats membres auront fourni leurs garanties, et sera alors opérationnel jusqu'au 31 décembre 2022. Sur proposition de la Commission, le Conseil pourra décider de maintenir le dispositif par période de 6 mois supplémentaires tant que les graves perturbations

économiques causées par la pandémie de COVID-19 persistent.

► En savoir +

<https://www.consilium.europa.eu/fr/press/press-releases/2020/05/19/covid-19-council-reaches-political-agreement-on-temporary-support-to-mitigate-unemployment-risks-in-an-emergency-sure/>

Feuille de route européenne pour la levée coordonnée des mesures de confinement dans les Etats membres

Le 15 avril 2020, le Président du Conseil européen, Charles Michel et la présidente de la Commission européenne, Ursula von der Leyen, ont présenté une feuille de route conjointe pour la levée des mesures de confinement liées à la pandémie de coronavirus. Basée sur les connaissances scientifiques actuelles, elle expose les éléments à prendre en compte par les Etats membres dans la levée progressive du confinement afin d'assurer qu'elle procède de manière coordonnée sur la base de principes communs. Elle énonce les critères à prendre en compte dans les différentes phases, qu'il s'agisse des éléments pour décider de la possibilité de déconfinement, des mesures d'accompagnement de ce déconfinement puis de redressement pour relancer l'économie.

► En savoir +

https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/joint_eu_roadmap_lifting_covid19_containment_measures_fr.pdf

Vers une coopération renforcée des Etats membres dans le domaine de la santé ?

Réunis le 12 mai en Conseil EPSCO, les Ministres de la santé des 27 Etats membres ont échangé au sujet de l'accès aux médicaments. S'il s'agit d'un sujet débattu depuis plusieurs mois, la crise du COVID-19 a contribué à mettre en lumière les risques de pénuries et les craintes quant aux prix des nouveaux traitements et vaccins potentiels. Le besoin d'une communication renforcée et de mécanismes conjoints a été reconnu, et la future Stratégie pharmaceutique européenne (dont l'adoption est prévue pour le 29 juillet) devrait les prendre en compte.

En parallèle, l'Agence européenne des médicaments travaille également de manière opérationnelle sur l'amélioration de la coopération.

Enfin, l'Union européenne agit également en commun dans le domaine de la recherche. Ainsi, la conférence internationale en ligne organisée le 4 mai par la Commission européenne a permis de lever 7,4 milliards d'euros en faveur de la recherche sur les vaccins, traitements et diagnostics du Covid-19.

► En savoir +

https://ec.europa.eu/info/live-work-travel-eu/health/coronavirus-response_fr

L'Agence européenne pour la santé et la sécurité au travail publie ses lignes directrices « Adapter les lieux de travail et protéger les travailleurs »

En préparation des déconfinements en cours et à venir dans les Etats membres, l'Agence européenne pour la santé et la sécurité au travail (OSHA) a publié le 27 avril des lignes directrices COVID-19 : « Retour sur le lieu de travail : adapter les lieux de travail et protéger les travailleurs ». L'OSHA établit comme préalable à une reprise de l'activité sur le lieu habituel d'emploi une évaluation des risques et une mise en œuvre de la hiérarchie des contrôles. Si elle conseille la poursuite du télétravail pour les personnes à risques, elle émet également nombre de recommandations pratiques afin de limiter les risques pour ceux dont la présence physique serait inévitable.

► En savoir +

https://osha.europa.eu/sites/default/files/publications/documents/EU_guidance_COVID_19_FR.pdf

Les principales mesures visent à soutenir l'activité des entreprises, notamment via des aides directes, l'accès à des financements et des reports de paiement de charges sociales ou d'impôts. Une deuxième importante série de mesures vise à soutenir les revenus des personnes en emploi, comme les dispositifs de chômage partiel ainsi que l'extension de l'aide au revenu aux travailleurs qui ne sont couverts par aucun type de régime de protection et l'attribution d'indemnités pour maladie.

Un rapport de synthèse qui s'appuie sur les principaux contenus de la base de données sera publié courant juin 2020.

► En savoir +

<https://www.eurofound.europa.eu/fr/publications/report/2020/living-working-and-covid-19-first-findings-april-2020>

Eurofound recense les mesures prises par les Etats membres dans le cadre de la pandémie

L'agence européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound) a lancé, le 18 mai, une base de données enregistrant, dans chaque État membre de l'UE, les mesures prises par le gouvernement ou les partenaires sociaux à tous les niveaux pour faire face à la pandémie de Covid-19. « EU PolicyWatch » sera actualisée et complétée en juin et en octobre.

▪ **Directive temps de travail et circonstances exceptionnelles**

La Cour de justice de l'Union européenne a rendu un arrêt très important concernant le respect de la directive 2003/88 sur l'aménagement du temps de travail, qui fixe notamment les durées maximales de travail, dans des périodes exceptionnelles comme celle que nous vivons actuellement avec la crise de Covid-19.

En l'espèce, un policier hongrois affecté à la surveillance aux frontières extérieures de l'espace Schengen lors de la crise migratoire réclamait la requalification des temps passés en service de garde en temps de travail effectif ainsi qu'une compensation financière.

Pour la Cour de justice, l'exonération prévue à l'article 2 paragraphe 2 de la directive 2003/88 pour les services actifs dans le domaine de la santé, de la sécurité et de l'ordre publics, « ne se justifie qu'en raison d'événements exceptionnels, comme des catastrophes naturelles ou technologiques, des attentats ou des accidents majeurs, dont la gravité et l'ampleur nécessitent l'adoption de mesures indispensables à la protection de la vie, de la santé ainsi que de la sécurité de la collectivité, et dont la bonne exécution serait compromise si toutes les règles énoncées par la directive 2003/88 devaient être respectées ».

Dès lors, la directive sur le temps de travail s'applique aux agents de la police d'intervention hongroise assurant la surveillance des frontières extérieures de l'espace Schengen dans le contexte de la crise migratoire.

Dans le contexte de la crise de Covid-19, la CJUE ouvre ici la voie aux Etats membres pour écarter certaines dispositions de la directive à certaines catégories de travailleurs, et notamment aux personnels de la fonction publique engagés dans la lutte contre le virus.

► **En savoir +**

<https://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2020-04/cp200055fr.pdf>

(CJUE 30 avril 2020, aff. C-211/19, Készenléti Rendőrség)

▪ **Travailleur indépendant / salarié**

La Cour de justice de l'Union européenne a rendu une simple ordonnance dans une affaire concernant la qualification de la relation de travail d'un livreur de colis.

En l'espèce, un livreur a signé un contrat de prestations avec la société de livraison de colis Yodel, qui spécifie qu'il est un travailleur indépendant et ne relève ni du statut de salarié (*employee*) ni du statut

intermédiaire, qui existe au Royaume-Uni, de *worker*. Il n'est pas obligé d'effectuer les livraisons personnellement et il est autorisé à faire appel à un sous-traitant pour exécuter tout ou partie du service qu'il est tenu de fournir. Il est aussi autorisé à livrer des colis pour d'autres entreprises de livraison de colis, y compris en même temps qu'il travaille pour Yodel.

Le livreur affirme qu'il devrait être considéré comme un *worker* car il n'a jamais sous-traité son travail pour Yodel ou effectué de livraisons pour d'autres entreprises. Le « *Watford Employment Tribunal* » s'est tourné vers la CJUE avec une série de questions visant à déterminer s'il devait être considéré comme un « travailleur » au sens de la directive 2003/88 sur l'aménagement du temps de travail.

La Cour de justice a estimé que ne peut être qualifiée de travailleur, une personne qui dispose des facultés :

1. De recourir à des sous-traitants ou à des remplaçants pour effectuer le service qu'elle s'est engagée à fournir ;
2. D'accepter ou de ne pas accepter les différentes tâches offertes par son employeur présumé, ou d'en fixer unilatéralement un nombre maximal ;
3. De fournir ses services à tout tiers, y compris à des concurrents directs de l'employeur présumé ;
4. De fixer ses propres heures de « travail » dans le cadre de certains paramètres, ainsi que d'organiser son temps pour s'adapter à sa convenance personnelle plutôt qu'aux seuls intérêts de l'employeur présumé.

Elle relève que l'indépendance du livreur « n'apparaît pas fictive et, d'autre part, il ne semble, a priori, pas exister de lien de subordination entre lui et son employeur présumé », sans douter de la réalité de ces flexibilités.

Au regard des termes du contrat de prestations, la Cour estime donc que le livreur ne peut être considéré comme un « travailleur » au sens de la directive 2003/88.

Alors que les contentieux se multiplient à travers l'Europe pour requalifier la relation d'emploi entre un travailleur indépendant et une entreprise en contrat de travail, on aurait pu attendre de la CJUE un arrêt de principe pour éclairer les juridictions nationales. La Cour de justice a pourtant rendu sa décision par voie d'ordonnance car la solution pouvait être, selon la Cour, « clairement déduite » de sa jurisprudence antérieure.

► **En savoir +**

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=225922&pageIndex=0&doclang=fr&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=4729314>

(CJUE, 22 avril 2020, aff. C-692/19, B. c./Yodel Delivery Network).

◆ Partenaires sociaux européens

Deuxième phase de consultation sur les salaires minimum dans l'UE

La Commission européenne a lancé, le 3 juin, la seconde phase de consultation des partenaires sociaux européens sur la manière de garantir des salaires minimums équitables pour tous les travailleurs européens. La principale question posée dans le document de consultation consiste à déterminer l'instrument juridique adéquat pour cette initiative parmi deux options : une directive européenne portant sur les conditions de travail ou une recommandation du Conseil. Les partenaires sociaux ont jusqu'au 4 septembre pour faire parvenir leur contribution à la Commission européenne.

Pour rappel, la CFE-CGC avait travaillé étroitement avec la CEC à la contribution envoyée à la Commission européenne lors de la première phase de cette consultation. La CFE-CGC avait notamment rappelé le rôle fondamental du salaire minimum comme instrument pour promouvoir la cohésion sociale et réduire la pauvreté au travail.

► En savoir +

https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/fr/IP_20_979

La CEC appelle à une Europe unie qui œuvre dans le sens de plus de solidarité

A l'occasion de la journée de l'Europe, la CEC a publié un billet appelant à « poursuivre nos efforts au-delà des sensibilités nationales ». Pour la CEC, la crise sanitaire liée à la pandémie de Covid-19 a montré la valeur ajoutée de l'« intérêt supranational européen » pour répondre aux défis mondiaux. Dès lors, la CEC souligne l'importance d'être part d'un projet politique uni, avec des règles et une vision commune.

► En savoir +

<https://www.cec-managers.org/fr/plus-que-jamais-leurope-est-ce-dont-nous-avons-besoin-maintenant/>

Une coalition d'organisations syndicales françaises et allemandes demandent une réponse européenne à la crise du Covid-19 dans une déclaration commune

Dans la déclaration, la DGB, la CFDT, la CGT, FO, la CFTC et l'UNSA regrettent notamment le manque de

concertation entre les États-membres au début de la pandémie qui a pu mener à la prise de décisions non coordonnées voire au détriment les uns des autres.

Les cosignataires revendiquent une réponse européenne, commune, durable et solidaire, à la hauteur de la crise sociale et économique inédite que nous vivons, consécutive à la crise sanitaire de Covid-19, et des enjeux technologiques et environnementaux auxquels nos sociétés sont confrontées. Dans ce cadre, les organisations syndicales soulignent que l'initiative franco-allemande pour la relance européenne, présentée par le président français et la chancelière allemande le 18 mai, doit se concrétiser par la modernisation des modèles économiques européens, en plaçant la transition écologique au cœur de la nouvelle stratégie de croissance de l'UE.

Enfin, les organisations syndicales ont mis en évidence la responsabilité particulière des deux États membres que sont la France et l'Allemagne dans la construction européenne, d'où l'importance d'œuvrer dans le sens d'une Union européenne qui « sorte de cette crise plus forte, plus juste socialement, plus démocratique, plus responsable et plus respectueuse de l'environnement ».

◆ CESE

Le CESE plaide pour une approche européenne globale des défis démographiques.

Dans un avis adopté le 5 mai 2020 intitulé « les défis démographiques dans l'UE vus sous l'angle des inégalités en matière d'économie et de développement », le Comité économique et social européen (CESE) appelle à la définition d'une stratégie globale pour répondre aux enjeux démographiques que connaissent l'ensemble des États européens. Dans ce cadre, les politiques dites « d'activation sociale » sont définies comme essentielles mais doivent être complétées par des politiques de l'emploi et familiales volontaristes (conciliation vie privée-vie professionnelle, services d'accueil du jeune enfant, congé indemnisé pour les aidants familiaux, allocations familiales) ainsi que des services sociaux efficaces. L'avis, commandé par la Présidence croate du Conseil, signale enfin que l'immigration pourra être utile mais ne sera pas suffisante pour pallier le déclin démographique au sein de l'UE.

► En savoir +

<https://www.eesc.europa.eu/fr/news-media/press-releases/defis-demographiques-relever-leurope-devrait-combiner-une-large-panoplie-de-mesures-sociales-et-de-marche-du-travail>

◆ Initiative citoyenne européenne

Initiative citoyenne pour la mise en place d'un revenu minimum européen.

Le 15 mai 2020, la Commission a enregistré une initiative citoyenne visant à « commencer à mettre en place des revenus de base inconditionnels (RBI) dans toute l'UE afin d'assurer à toute personne son existence matérielle et la possibilité de participer à la société en tant qu'élément de la politique économique, [...] tout en restant dans le cadre des compétences conférées à l'UE en vertu des traités. » Les organisateurs précisent que le revenu de base inconditionnel devrait être à la fois « universel », « individuel », « inconditionnel » et « d'un montant suffisamment élevé ». La proposition a désormais 12 mois pour recevoir suffisamment de déclarations de soutien afin que la Commission soit tenue d'étudier la demande d'initiative.

► En savoir +

https://europa.eu/citizens-initiative/initiatives/details/2020/000003_fr

◆ Consultations publiques en cours

| Intitulé de la consultation | Date limite |
|---|-------------|
| 2030 Target Plan | 23/06/2020 |
| European Climate Pact | 17/06/2020 |
| Adapting to climate change – EU strategy | 20/08/2020 |
| Digital services act package : ex ante regulatory instrument of very large online platforms acting as gatekeepers | 08/09/2020 |
| Digital Services Act : deepening the Internal Market and clarifying responsibilities for digital services | 08/09/2020 |
| Single market – new tool to combat emerging risks to fair competition | 08/09/2020 |
| Reinforcing Social Europe | 30/11/2020 |

► Consulter l'ensemble des consultations européennes en cours

https://ec.europa.eu/info/consultations_fr

◆ Allemagne

Contrôle de la distanciation sociale : le tribunal du travail de Wesels a statué sur une affaire dans laquelle une société de logistique a utilisé la vidéosurveillance pour vérifier si ses salariés respectaient les règles de distance d'au moins deux mètres applicables en raison de la pandémie de Covid-19. Les images enregistrées étaient anonymisées puis traitées par un logiciel situé sur un serveur dans un autre pays.

Le tribunal a jugé, d'une part, que le transfert des données à l'étranger était contraire à l'accord d'entreprise relatif sur l'utilisation des caméras de surveillance, et d'autre part, qu'il s'agissait d'une violation de la loi sur la constitution d'entreprise, qui prévoit que le comité d'entreprise a un droit de codécision lorsqu'il s'agit d'introduire et d'utiliser de tels équipements pour surveiller le comportement ou les performances des salariés.

IR Notes du 20 mai 2020

◆ Autriche

Prolongation du chômage partiel : en mars, les partenaires sociaux (ÖGB, AK et WKÖ) se sont mis d'accord sur un dispositif de chômage partiel. L'accord était valable pour trois mois, avec la possibilité d'un délai supplémentaire de trois mois si nécessaire. Le modèle a permis de garantir 1,3 million d'emplois jusqu'à la fin mai. Compte tenu de la nécessité de maintenir le dispositif, les partenaires sociaux se sont mis d'accord, le 25 mai, sur une prolongation de trois mois.

Le modèle de chômage partiel a été adapté à cette occasion. La nouvelle réglementation s'appliquera à partir du 1er juin, tant pour les demandes de prolongation que pour les nouvelles demandes. L'indemnité de chômage partiel est maintenue entre 80 % et 90 % par rapport au revenu net. Si, toutefois, un travail plus important est effectué au cours d'un mois, le salaire plus élevé correspondant est dû pour ce mois. Comme par le passé, le temps de travail doit généralement être au moins égal à 10 % du temps de travail initial pendant toute la durée du chômage partiel. Désormais le dispositif permet aussi le chômage partiel total pendant quelques semaines.

Afin de ne pas ralentir l'économie, l'employeur peut, sous certaines conditions, prévoir un temps de travail plus élevé que celui qui est généralement convenu. Toutefois, le travail « sur appel » est interdit. Ainsi, les employeurs doivent donner un préavis d'au moins trois jours si les heures de travail sont supérieures à celles initialement convenues.

Liaisons Sociales Europe du 28 mai 2020

◆ Croatie

Procédure de licenciement : les représentants des syndicats ont fait part, le 27 avril, de leur forte opposition à la demande des employeurs de modifier d'urgence la législation du travail afin de accélérer la procédure de licenciement et de réduire le coût des licenciements. Les syndicats cherchent le soutien du gouvernement, tandis que l'Association des employeurs croates (CEA) souligne que ces changements sont nécessaires.

IR Notes du 20 mai 2020

◆ Finlande

Position conjointe des partenaires sociaux sur la crise de Covid-19 : les partenaires sociaux ont conclu, le 12 mai dernier, des propositions conjointes pour faire face à la crise de Covid-19. Ils proposent au gouvernement de prolonger les flexibilités temporaires introduites dans la législation du travail et les modifications temporaires du régime d'assurance chômage jusqu'au 31 décembre 2020.

Concernant le régime d'assurance chômage, le calcul de la période maximale de versement de l'indemnité journalière pour cause de licenciement est suspendu pour la période allant du 16 mars au 30 juin 2020. Par ailleurs, la suspension de la période maximale de paiement de l'indemnité journalière sera maintenue jusqu'au 31 décembre 2020. Pour couvrir ces dépenses et garantir le paiement des indemnités, les partenaires sociaux proposent des mesures pour soutenir la liquidité du Fonds pour l'emploi : l'Etat est appelé à garantir les prêts du Fonds pour l'emploi auprès des banques et à financer la partie des indemnités journalières pour la période de licenciement correspondant à l'indemnité journalière de base pour les années 2020-2021. De plus, les transferts financiers du Fonds pour l'emploi vers le régime de retraite professionnel seront retardés d'un an sans intérêt et l'Etat doit se préparer à fournir un soutien financier direct au Fonds pour l'emploi au cas où la situation se détériorerait. Aussi, les tests de dépistage du Covid-19 effectués dans le cadre de la médecine du travail seront temporairement remboursés à hauteur de 75 % des coûts des tests engagés par l'employeur.

Liaisons Sociales Europe du 28 mai 2020

◆ Tableau comparatif des mesures de déconfinement dans les Etats membres

La Fondation Robert Schuman a publié une note comparative recensant et détaillant les mesures de déconfinement prises dans chacun des Etats membres :

https://www.robert-schuman.eu/fr/doc/divers/FRS_deconfinement.pdf

Les dirigeants des organisations internationales chantent les louanges du multilatéralisme alors qu'il connaît une grave crise.



Le 24 avril, l'on célébrait la Journée internationale du multilatéralisme. A cette occasion, Guy Ryder a signalé qu'au travers de l'action de l'Organisation mondiale de la santé (OMS), les bienfaits du multilatéralisme durant la crise se sont fait sentir. Il a également concédé que le multilatéralisme fait face à une crise majeure ce que la crise du COVID-19 n'a fait qu'accroître. Les Etats ont, en effet, globalement opté pour des réponses isolées au territoire national plutôt que de se tourner vers une concertation internationale qui aurait pu garantir une gestion homogène de la crise. Le fait que plusieurs gouvernements dans le monde s'inscrivent dans une ligne politique explicitement hostile au multilatéralisme est un défi pour l'ensemble des organisations internationales. La sortie de l'OMS des Etats-Unis le 29 mai est, à ce titre, tout à fait emblématique de la tendance politique actuelle. Antonio Guterres, Secrétaire général de l'ONU, l'a bien compris et tente de réhabiliter le multilatéralisme à l'occasion de la Journée qui lui est dédiée : « Il ne suffit pas de clamer les vertus du multilatéralisme : nous devons continuer à prouver qu'il est plus qu'utile. La coopération internationale doit évoluer avec son temps. Il nous faut un multilatéralisme en réseau, dans lequel la coopération entre toutes les organisations multilatérales mondiales soit renforcée et auquel les organisations régionales puissent apporter une contribution vitale ; il nous faut un multilatéralisme inclusif, qui repose sur des liens étroits avec la société civile, les entreprises, les autorités locales et régionales et les autres parties prenantes... et où les jeunes aient voix au chapitre dans la prise des décisions qui façonneront notre avenir. »

◆ OIT : publication d'un rapport examinant la collaboration entre les organisations de travailleurs et d'employeurs dans la gestion de conflits et catastrophes

Cette publication s'intéresse au rôle qu'employeurs et travailleurs, à travers leurs organisations respectives, jouent dans les situations de crise liées à un conflit ou à une catastrophe. Elle examine la fonction d'encadrement qu'exercent les OE pour préserver un environnement de continuité de l'activité économique et le rôle essentiel qu'endossent les syndicats pour aider les travailleurs, en particulier ceux qui ont été fragilisés par une crise. Le rapport étudie surtout la façon dont les organisations d'employeurs et de travailleurs collaborent grâce au dialogue social et à d'autres moyens d'action collective afin de promouvoir la paix, de prévenir les crises, de favoriser le redressement et de renforcer la résilience. La finalité de ce rapport est de présenter des exemples précis dans lesquels des organisations d'employeurs et d'entreprises et des organisations de travailleurs ont pris des mesures proactives pour collaborer afin de répondre aux crises résultant de conflits ou de catastrophes.

La recommandation n°205 de l'OIT sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience (2017) constitue le point de départ de cette publication. La portée de la recommandation est vaste puisqu'elle inclut le rôle de l'emploi, de la création de revenus, du travail décent et de la création d'entreprises durables. Son objectif est de renforcer le dialogue social, la coopération internationale et le rôle des organisations d'employeur et des organisations de travailleurs pour réduire les effets des crises nées des conflits et des catastrophes. Même si l'OIT dispose du mandat et des instruments nécessaires pour œuvrer en faveur de la paix et de la résilience dans les situations de fragilité et post-conflit, trop souvent, le dialogue social est considéré comme secondaire dans les discussions stratégiques sur la consolidation de la paix et le redressement. Néanmoins, grand nombre des conflits violents actuels ont trait à des revendications collectives résultant des inégalités, du non-respect des droits humains et des droits au travail, à l'exclusion, au manque de mécanismes de participation et de dialogue, ainsi qu'à des sentiments d'injustice.

Le rapport est subdivisé en cinq sections, y compris l'introduction. La deuxième section est consacrée aux situations de conflit et la troisième aux catastrophes. La quatrième section aborde brièvement une question qui est commune aux conflits et aux catastrophes : le déplacement de populations. Une cinquième et ultime section présente quelques remarques de conclusion tirées de l'analyse.

Conclusions du rapport :

- Les organisations de travailleurs ont tendance à être plus fragmentées que les organisations d'employeurs. Elles se scindent de part et d'autre des lignes de conflit. Le manque de coopération, y compris au sein d'une même organisation, fait obstacle à une réaction rapide et efficace.
- Quant à la capacité des organisations de travailleurs à se mobiliser, celle-ci se limite, dans les pays fragiles, à quelques secteurs et n'arrive pas à atteindre les travailleurs employés par des sociétés à capitaux étrangers, des PME ou dans l'économie informelle.
- Les organisations d'employeurs peuvent avoir des difficultés à conserver leurs adhérents et à représenter les intérêts du monde des affaires car les structures de l'économie et l'économie formelle peuvent avoir été endommagées. Les activités des entreprises peuvent aussi se focaliser sur l'obtention de gains rapides plutôt que sur l'investissement à long terme, ce qui aboutit à l'érosion du secteur privé et à des niveaux d'emploi informel très élevés.
- Pour les organisations d'employeurs et de travailleurs, la coopération transnationale se révèle cruciale : elle permet de tirer des leçons de l'expérience d'autres dans des situations comparables ou de collaborer au sein de forums régionaux.
- Les organisations ont tendance à se mobiliser de manière spontanée sans attendre de recevoir un mandat officiel et cela s'est révélé être bénéfique.

► En savoir +

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_742709.pdf

◆ OIT : FACE A LA PANDEMIE, ASSURER LA SANTE ET LA SECURITE AU TRAVAIL

A l'occasion de la journée mondiale de la sécurité et de la santé au travail (28 avril), l'OIT a publié un rapport qui met en évidence les risques pour la sécurité et la santé au travail (SST) résultant de la propagation du COVID-19. Il explore également des mesures pour prévenir et contrôler le risque de contagion, les risques psychosociaux et ergonomiques, et autres risques liés à SST associés à la pandémie. Le rapport s'articule autour de 3 parties

► En savoir +

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_742765.pdf

1. Comment le monde du travail est-il affecté par le COVID-19 ?

La crise engendre du chômage, du sous-emploi, détériore les conditions de travail, les salaires et l'accès à la protection sociale. Elle affecte également de manière disproportionnée les travailleurs déjà vulnérables.

2. Les manières d'assurer la sécurité et la santé au travail pendant une pandémie

- L'OIT appelle à se fonder les convention 155 et la recommandation n°164 portant sur ces questions.
- Intégrer la préparation aux situations d'urgence aux systèmes de gestion de la SST et préparer des plans de continuité de l'activité élaboré avec la pleine participation des travailleurs.
- Risques et mesures protectrices en matière de SST : il convient de contrôler le risque de contagion ce qui peut passer, pour l'employeur, par une évaluation des risques professionnels exposant à la maladie infectieuse ; de faire face au stress, aux risques psycho-sociaux et à la violence au travail ce qui oblige les employeurs à s'intéresser aux situations personnelles des salariés pour adapter leur travail (ex : parents ayant à charge des enfants pendant le temps de travail ; personnes souffrant de violences domestiques, etc.).
- Gérer les risques ergonomiques, physiques, chimiques et environnementaux en SST : c'est particulièrement impérieux pour les personnels soignants qui doivent porter des équipements de protection lourds laissant des séquelles (stress thermique, déshydratation).

3. Garantir des lieux de travail sûrs et sains

- Comprendre l'interdépendance entre santé et sécurité au travail et santé publique : si les personnels de santé ne sont pas protégés correctement et sont infectés c'est le système de santé publique entier qui est menacé. Ce système est, par ailleurs, le seul moyen d'atteindre les travailleurs de l'économie informelle, les petites entreprises et micro-entreprises.
- Garantir un partage d'information coordonné vers le grand public, les personnes en positions de responsabilité, les employeurs et cadres de direction et les travailleurs.
- Il faut en passer par le dialogue social, les organisations de travailleurs doivent être pleinement impliquées.

◆ OIT : ANALYSE DE L'IMPACT DE LA CRISE PAR SECTEURS ECONOMIQUES

Dans une série de notes de synthèse, l'OIT a résumé l'impact de la crise sur différents secteurs économiques et sociaux :

- Le secteur des voyages et du tourisme – dont on attendait avant le début de l'épidémie de COVID-19 qu'il produise 11,5 pour cent du produit intérieur brut (PIB) mondial – a été très durement touché. On estime que l'industrie du tourisme de l'Union européenne perd environ 1 milliard d'euros par mois depuis le début de la pandémie.
- Dans le secteur maritime, avec ses 2 millions de gens de mer, l'impact sur l'emploi est considérable. Le secteur des croisières, où travaillent 250 000 gens de mer, a été particulièrement touché, car certains pays ont déconseillé les croisières et les grandes compagnies de croisières ont suspendu leurs opérations.
- L'industrie automobile lutte elle aussi devant l'arrêt brutal et très large de l'activité économique car les travailleurs doivent rester chez eux, les chaînes d'approvisionnement sont interrompues et les usines fermées. On estimait en 2017 que l'emploi total dans cette industrie était d'environ 14 millions de travailleurs dans le monde.
- En raison de la sévérité des restrictions sur les voyages et de la récession mondiale attendue, l'Association internationale du transport aérien (AITA) estime que les recettes du transport de voyageurs pourraient s'effondrer, avec des pertes de 252 milliards de dollars des États-Unis, soit une baisse de 44% par rapport aux résultats de 2019.
- Dans les industries du textile, de l'habillement, du cuir et de la chaussure, les mesures de quarantaine ont supprimé la demande des consommateurs. Au Bangladesh, l'annulation des commandes a conduit à une perte de recettes d'environ 3 milliards de dollars des États-Unis, qui a des répercussions sur 2,17 millions de travailleurs.
- L'agriculture et la sécurité alimentaire ont également été très impactées. Par exemple, la suspension temporaire récente de l'une des plus grandes ventes aux enchères de thé au monde à Mombassa, au Kenya, où sont commercialisés les thés de nombreux pays d'Afrique orientale, pourrait avoir un effet dévastateur sur les économies locales, nationales et régionales si elle se prolonge.

Dans tous les secteurs touchés, l'OIT a instamment demandé aux gouvernements d'étendre la protection sociale à tous, et les conseille sur les mesures de maintien de l'emploi, de travail à horaires réduits, de congés payés et d'autres subventions pour renforcer les économies, les marchés du travail et les industries et les rendre plus résilientes et plus durables lorsque la pandémie reculera.

► En savoir +

<https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/sectoral/lang-en/index.htm>

◆ OIT : publication d'orientations pour un retour au travail sûr et sain

« Les facteurs déterminants dans toute décision de retour au travail doivent être des considérations de vie et de santé et d'anticipation et d'atténuation des risques. Pour que la réactivation des économies soit durable, les travailleurs doivent se sentir en sécurité sur leur lieu de travail et rassurés qu'ils ne seront pas exposés à des risques inutiles directement liés au nouveau coronavirus » met en avant la note d'orientation pour un retour au travail sûr et sain publiée par l'OIT le 22 mai. Pour l'organisation internationale : « Le dialogue social est essentiel pour garantir une conception efficace des politiques et créer la confiance nécessaire pour faciliter un retour au travail en toute sécurité. Des réponses nationales efficaces au retour au travail dépendent du dialogue et de la participation des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives pour élaborer un cadre juridique et réglementaire adéquat et garantir que toutes les politiques et mesures pertinentes répondent aux besoins des secteurs et de tous les travailleurs. » Sur la base de ces principes et de son corpus de normes et de références, la note d'orientation rappelle le rôle de chacun – gouvernements, représentants des employeurs et ceux des salariés – et contient des lignes directrices pour l'évaluation des risques sur le lieu de travail et la mise en œuvre de mesures de prévention et de protection.

► En savoir +

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/briefingnote/wcms_745549.pdf

◆ Human Rights Watch dénonce des manquements graves aux principes directeurs de l'OCDE et à la RSE pendant la crise du COVID-19

Human Rights Watch dénonce le fait que depuis le début de la pandémie plus de la moitié des fournisseurs de vêtements en Asie (principalement en Bangladesh mais aussi au Cambodge, au Vietnam, en Inde, au Myanmar) ont vu leurs commandes en cours, ou déjà produites, annulées par les acheteurs au détriment des obligations contractuelles. En outre, plus de deux tiers des acheteurs ayant annulé ces commandes ont refusé de couvrir le coût des matières premières (tissus, etc.). Résultat : 58% des unités de production ont dû fermer la plupart voire la totalité de leurs opérations.

Au niveau des emplois, cela suppose le licenciement ou suspension d'un million de travailleurs. Les acheteurs, c'est-à-dire les grandes marques de textile, ont refusé de contribuer au paiement partiel des salaires : 72% des travailleurs suspendus ont été renvoyés chez eux sans salaire et 80% des

travailleurs licenciés n'ont pas touché d'indemnité de licenciement. Ce bilan désastreux n'est pas uniquement dû aux décisions prises pendant la

pandémie mais aussi aux pratiques d'achat des grandes marques en temps normal. En effet, elles refusent de payer une partie de la commande en avance, une fois la matière première achetée par le fournisseur par exemple, et s'octroient de longs délais de paiement s'étendant au-delà de 10 jours après réception de la commande.

Tout cela contrevient frontalement aux principes directeurs de l'OCDE, à son guide sur le devoir de diligence pour une conduite responsable des entreprises ainsi qu'aux principes directeurs de l'ONU sur l'entreprise et les droits de l'homme. Parmi les marques n'ayant pas pris d'engagements pour remédier à cette situation en payant leurs fournisseurs l'on retrouve notamment : Arcadia (Topshop), C&A, Gap, Kohl's, Primark, Urban Outfitters et Walmart. D'autres marques ont pris des engagements suite à la mobilisation d'ONG mais n'ont pas honoré les paiements jusqu'à maintenant : Adidas, Asos, H&M, Inditex (Zara), Kiabi, Marks & Spencer, Nike, UNIQLO ou encore The North Face et Timberland.

ACTION SYNDICALE INTERNATIONALE

Le 22 avril 2020, Adidas, C&A, H&M Group, International Apparel Federation, Inditex, M&S, Primark, PVH Corporation, Ralph Lauren, Tchibo, VF Corporation, Under Armour et Zalando SE ont rejoint une initiative de la Confédération syndicale internationale (CSI), de la Fédération syndicale internationale de l'industrie IndustriAll Global et de l'Organisation internationale des employeurs (OIE), et soutenue par l'OIT, pour venir en aide à la chaîne d'approvisionnement textile internationale très impactée par la crise actuelle. Ces parties prenantes s'engagent à coopérer avec les gouvernements et les institutions financières afin de mobiliser des fonds pour permettre aux fabricants en Asie notamment d'assurer la continuité de leur activité. Ces fonds doivent servir au paiement des salaires et à la mise en place à la fois d'un soutien aux revenus et à des systèmes de protection de l'emploi pour faire face à l'impact de la crise.

Pour lire l'appel lancé par la CSI :
https://www.planetlabor.com/wp-content/uploads/2020/04/2020-04-22_covid-19_action_call_final.pdf

◆ Réunions de printemps du FMI et de la Banque mondiale : l'OIT présente un plan de réponses politiques

Dans sa contribution aux Réunions de printemps du FMI et de la Banque mondiale, le Directeur général de l'OIT, Guy Ryder, a présenté un plan de réponses politiques à la crise du COVID-19, organisées en quatre axes, centrées sur l'humain et fondées sur la solidarité mondiale.

1. Stimuler l'économie et la demande de travail en utilisant les outils budgétaires et monétaires disponibles, de même que l'allègement de la dette. Les investissements publics dans les systèmes de santé seront doublement efficaces, puisqu'ils apporteront une contribution à la lutte contre la pandémie et à la création d'emplois.
2. Apporter une aide immédiate pour pérenniser les entreprises, préserver les emplois et soutenir les revenus. L'investissement dans les mesures de protection sociale peut contribuer à atténuer les pires chocs de la crise tout en agissant comme stabilisateur économique.
3. Assurer une protection adéquate pour ceux qui continuent de travailler pendant la crise : garantir la santé/sécurité au travail, aménager les modalités de travail (ex : télétravail) et assurer l'accès aux indemnités de maladie.
4. Mettre pleinement à profit le dialogue social entre gouvernements et organisations de travailleurs et d'employeurs.

► En savoir +

https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_741919/lang--fr/index.htm

◆ OCDE : Déclaration du groupe de travail sur la corruption

« Le risque élevé de corruption est un défi majeur pour faire face à cette crise sanitaire mondiale » a déclaré le président du groupe de travail sur la corruption, Drago Kos. Il emboîte ainsi le pas à Angel Gurría, Secrétaire Général de l'OCDE, qui s'inquiète du respect de l'Etat de droit à l'heure de distribuer les produits médicaux et pharmaceutiques nécessaires pour combattre l'épidémie de COVID-19. Ce groupe rassemble les 44 pays signataires de la Convention anti-corruption de l'OCDE qui constitue le cœur de leur travail.

Ils alertent sur les nombreuses affaires de corruption transnationale détectées dans l'industrie médicale visant à détourner des ressources essentielles de leur objectif ou destination géographique. Par ailleurs, à l'heure où de nombreux appels de fonds ont été lancé,

il est crucial de s'assurer que l'argent mobilisé arrive à bonne destination.

► En savoir +

<https://www.oecd.org/fr/presse/la-corruption-ne-doit-pas-compromettre-la-reponse-mondiale-a-la-pandemie-de-coronavirus.htm>

◆ TUAC : Recommandations à l'intention des entreprises multinationales pour une meilleure gestion de la crise sur la base des principes directeurs de l'OCDE

Le TUAC publie des recommandations dont le message principal est de dire que les principes directeurs de l'OCDE peuvent et doivent servir de base pour mettre en place des mesures de long terme sur la transition post-pandémie des entreprises, travailleurs et économies nationales. Pourquoi les principes directeurs de l'OCDE ? Ils constituent le seul « code » complet relatif à la responsabilité sociale des entreprises (RSE) convenu de manière multilatérale. C'est donc un standard global commun propice à une réponse commune à la crise.

Le TUAC met particulièrement en avant le Chapitre V des principes directeurs concernant le caractère structurant des relations collectives du travail. Cet aspect est crucial et rend possible la mise en œuvre des autres chapitres. Il faut, selon le TUAC, ne plus tergiverser sur des désaccords philosophiques relatifs à l'opportunité d'adopter une approche syndicale ou non quand des problèmes se posent. Il faut soutenir la création de syndicats et la négociation collective pour garantir une relance de l'économie structurée.

► En savoir +

<https://tuac.org/wp-content/uploads/2020/04/2004t-Guidelines-Covid19-Response.pdf>

◆ TUAC : première table-ronde virtuelle sur les réponses syndicales au COVID-19

Au cours de cette première table-ronde, les discussions ont clairement montré que les premières mesures ne couvrent pas forcément l'ensemble de la main d'œuvre et ne seront pas suffisamment efficace pour un retour à emploi et à la création d'emplois compte tenu des prévisions de croissance désastreuses. L'imprévisibilité de la courbe épidémiologique pourrait conduire à une intensification des mesures de confinement, à une pression accrue sur les budgets publics et les systèmes de santé, et peut-être à des fermetures et

des licenciements plus importants en cours de route. Deux priorités ont émergé des discussions :

1. Des mesures de déconfinement qui s'accompagnent de normes de santé et de sécurité au travail les plus élevées sur le lieu de travail (et sur le chemin du travail), y compris par la fourniture d'équipements de protection via des chaînes d'approvisionnement fiables et ouvertes, une réouverture graduelle des écoles et la fourniture sûre de services publics (y compris les soins) et les tests de masse. L'inspection du travail et les représentants des travailleurs doivent être associés à l'établissement des normes et au contrôle ex-post. Les syndicats demandent aux gouvernements de reconnaître Covid-19 comme une maladie professionnelle.

► **En savoir +**

<https://tuac.org/news/new-priorities-emerge-from-the-tuac-roundtable-on-trade-union-responses-to-covid-19/>

2. Un processus de consultation des partenaires sociaux sur les mesures de relance à moyen terme, la poursuite et la conditionnalité des mesures de soutien financier, les systèmes de compensation des salaires et de soutien des revenus dans le but d'empêcher les fermetures d'entreprises et les personnes de sombrer dans la pauvreté. Une meilleure coordination du financement au sein des pays et des régions (par exemple, l'UE) est indispensable. Il en va de même pour le soutien aux services publics de l'emploi.

La cartographie TUAC montre que jusqu'à présent, les réponses aux crises peuvent être regroupées en 4 catégories :

- Maintien des travailleurs en emploi (essentiellement via des emplois de courte durée et des mesures fermes de liquidité)
- Maintien ou soutien des revenus (via les conventions collectives, les fonds de solidarité, les extensions aux travailleurs atypiques)
- Santé et sécurité professionnelles (y compris en garantissant l'approvisionnement, en établissant des protocoles et en assurant une surveillance efficace)
- Congés payés (négociation au niveau de l'entreprise, revendication de droits pour tous les travailleurs, prolongation des périodes de congé).

CFE-CGC

La CFE-CGC a participé à cette table ronde.

◆ Solvay : signature d'un accord mondial sur la transformation numérique

Discuté et élaboré avec le Comité d'entreprise européen (CEE) et le Solvay Global Forum avec le soutien d'IndustriAll Global », l'accord a été signé, après un an de discussions et d'échanges, le 6 avril 2020. Son objectif est de fournir un cadre permettant à la direction et aux représentants des salariés de s'engager au niveau local sur les sujets qui émergent de la transformation numérique et de réaliser des plans d'action conjoints détaillés. Il définit également les principes que Solvay devra suivre avant de mettre en œuvre des projets visant à introduire de nouvelles technologies.

Une étude d'impact avant chaque projet de transformation.

Afin d'intégrer la dimension humaine pour chaque projet, la direction « initiera un processus systématique, le plus en amont possible, d'analyse de l'impact humain de tout projet, d'importance significative, d'évolution de l'organisation, par une approche prospective, en lien avec l'expertise interne ». Il ajoute : « les évaluations des risques et des opportunités liés aux nouvelles technologies seront effectuées après information et consultation préalables et appropriées des organes de représentation des travailleurs concernés, lorsqu'ils existent, avant toute décision d'introduire une nouvelle technologie sur le lieu de travail. » Cette étude d'impact doit porter tant sur les aspects H&S classiques que sur la charge de travail, le temps de travail, le contenu du travail, les aspects surveillance, la qualité du travail et les implications financières pour les travailleurs.

Prévoir l'adaptation des compétences en lien avec les objectifs business.

Pas de gestion de la transformation numérique sans accompagnement du développement des compétences. Sur ce volet, l'accord prévoit que « les GBU (global business unit) et les fonctions au sein de Solvay développeront, avec le soutien des RH, une stratégie générale et des business plans actualisés qui comprendront des initiatives et des ressources appropriées dans ce domaine ». Une attention particulière devra être portée à la formation des managers ainsi que celle des personnes les moins familières avec les nouvelles technologies. L'accord pose le principe que « la formation aura lieu pendant les heures de travail. Si ce n'est pas le cas, le temps de formation passé en dehors des heures de travail sera compensé. » En cas de restructuration, le groupe s'engage à prioriser les recherches de reclassement et de ne recourir au licenciement qu'en dernier ressort.

Santé/sécurité et télétravail.

Les représentants de la santé et de la sécurité seront informés et consultés lorsque de nouvelles technologies pourraient avoir un impact sur le bien-être des employés, conformément à la réglementation en vigueur dans ce domaine. Le développement du télétravail se fera au niveau local selon les réglementations en vigueur. De plus à défaut de droit affirmé clairement, « Solvay soutient activement le principe général de déconnexion en dehors des heures de travail ».

Protection de la vie privée.

Les signataires conviennent « qu'aucun dispositif de contrôle ou de surveillance ne sera introduit sur le lieu de travail sans information et consultation préalables de l'organe de représentation des travailleurs concerné, lorsqu'il existe. S'il n'existe pas d'organe de représentation des travailleurs, la direction cherchera à obtenir un certain niveau d'acceptation par les travailleurs. »

A cela s'ajoute que toute nouvelle technologie proposée doit, au minimum, respecter les principes suivants :

- Les employés doivent recevoir des conseils clairs et opportuns sur les fonctions de contrôle ou de surveillance de la nouvelle technologie ;
- Toute donnée relative aux employés recueillie par transformation numérique sera clairement indiquée et ne sera pas utilisée à d'autres fins.

Mise en œuvre.

L'accord prévoit que des sessions d'information seront organisées au niveau local avec la participation des représentants des travailleurs afin de sensibiliser et de promouvoir la compréhension des questions couvertes par cet accord. Solvay fournira au Solvay Global Forum et au CEE un rapport annuel et une analyse des projets technologiques. Ce rapport sera discuté lors des réunions annuelles de ces instances. Le sujet de la transformation numérique rentrera également dans les compétences des instances transnationales de représentation du personnel puis que l'accord indique que : « Dans l'esprit de la bonne gouvernance, le Forum mondial Solvay et le CEE peuvent décider, lors de la réunion annuelle, d'évaluer la situation actuelle de la transformation numérique dans l'entreprise, de discuter des nouvelles questions et tendances, et de proposer des pratiques pour faire face aux opportunités et aux défis. » Le groupe de suivi l'accord-cadre mondial avec IndustriAll Global Union observera la bonne application de cet accord au cours de leur mission conjointe annuelle sur les sites.

➔ Lien vers l'accord (en anglais) : <https://www.planetlabor.com/wp-content/uploads/2020/04/AGREEMENT-DIGITALIZATION-SOLVAY-GFA-on-DIGITAL-TRANSFORMATION-EN-signed-2020.04.06.pdf>

◆ **T**elefónica : signature d'un accord mondial qui définit des standards minimaux pour la reprise du travail

L'opérateur téléphonique espagnol a signé, le 12 mai 2020, avec UNI Global Union et les syndicats CCOO et UGT un accord mondial qui pose un cadre applicable au retour au travail pour les plus de 120 000 employés de l'entreprise dans le monde (surtout situés en Amérique Latine). Il s'agit du premier accord de ce type.

Il incombera aux parties, dans chaque pays, de ratifier et/ou de convenir du plan local spécifique et du calendrier, qui devront toujours être conformes aux mesures prévues par les autorités locales compétentes, et qui traduiront localement les dispositions contenues dans le présent accord.

En premier lieu, tous les travailleurs retournant sur leur lieu de travail doivent recevoir des équipements de protection individuelle nécessaires pour assurer la protection de leur santé. Ces EPI comprennent des masques, des gants, dans les cas où ils sont nécessaires, et du gel hydroalcoolique et sont définis en fonction du niveau de risque encouru par les différents groupes de travailleurs (ceux présents sur le lieu de travail, ceux en contact avec les clients, le personnel du magasin, le centre de contact, etc.). Dans chaque pays, l'entreprise et les représentants des travailleurs se mettront d'accord sur ces EPI, selon les spécifications établies globalement par Telefonica, en tenant compte des exigences de l'Organisation mondiale de la santé et des autorités sanitaires locales.

Les services de santé au travail seront au premier plan de la reprise dans tous les pays. Le télétravail sera partout privilégié et quand il ne sera pas possible, le recours aux EPI appropriés ou encore le recours à des organisations du travail pour limiter la présence est recommandé.

Le retour se fera en 3 étapes (calées sur l'évolution de la situation sanitaire) et pour tirer les leçons de l'expérience, l'accord promeut la négociation d'accords collectifs qui « consolident les progrès réalisés en matière de télétravail, de mode de travail collaboratif et de flexibilité », ainsi que sur les protocoles sanitaires.

Les syndicats et la direction établiront des mécanismes de contrôle en utilisant les comités de santé et de sécurité existants ou en créant des commissions d'urgence Covid-19 pour répondre aux problèmes sur le lieu de travail, mener des actions d'éducation et de suivi afin de garantir le respect des mesures par toutes les parties.

➔ Lien vers l'accord (en anglais) : <https://www.planetlabor.com/wp-content/uploads/2020/05/20200507-GLOBAL-AGREEMENT-UNI-COVID-19-FINAL-ENG.pdf>



Sept ans plus tard, l'adhésion controversée de la Colombie à l'OCDE touche à sa fin

Le processus d'adhésion de la Colombie a pris un temps excessivement long : cinq ans entre 2013 et le début du processus et l'invitation officielle de l'OCDE en mai 2018, deux ans supplémentaires pour la ratification. L'adhésion de la Colombie aura été de loin la plus controversée et la plus difficile à mener à ce jour. En partenariat avec les centrales syndicales colombiennes et la CSI, le TUAC n'a pas épargné ses efforts pour alerter au fil des ans les États membres de la situation alarmante en Colombie et du manque de progrès tangibles des gouvernements successifs pour aligner le pays sur les principes d'état de droit, les droits de l'homme et les droits sociaux. Les nombreux morts et blessés parmi les syndicalistes et les militants des droits de l'homme témoignent tragiquement de cette situation. Un cadre de suivi post-adhésion a été convenu et s'étalera sur 5 à 10 ans.

TUAC, 29 avril 2020



Le COVID-19 considéré comme une maladie professionnelle

Le Covid-19 est désormais une « maladie de caractère professionnel non listée » selon un décret publié cette semaine en Argentine. D'après le texte, cette norme s'applique aux personnes « remplissant une activité professionnelle, des activités et des services déclarés comme essentiels pendant l'urgence » sanitaire. Entré en vigueur le 20 mars, le confinement total et obligatoire a été prolongé jusqu'au 26 avril. Le décret fait directement références aux normes de l'organisation internationale du travail -qui suggère que le coronavirus puisse être considéré comme une maladie professionnelle- et souligne les dispositions prises par la Colombie, l'Uruguay ou l'Espagne allant dans ce sens. En Argentine, le coronavirus est considérée comme maladie professionnelle « présumée » stipule le texte, signifiant que les assureurs des risques du travail (ART) ne peuvent rejeter la couverture des travailleurs. La demande de prise en charge doit être accompagnée du diagnostic médical formel. C'est alors la commission médicale centrale, établie à Buenos Aires, qui doit déterminer de manière définitive le caractère professionnel de la pathologie. La commission peut statuer en faveur du travailleur lorsqu'un nombre signifiant de contagions est relevé dans l'environnement professionnel de

celui-ci. Dans le cas des travailleurs de la santé, le covid-19 « revêt une relation de causalité directe et

immédiate avec le travail effectué », sauf cas contraire démontré.

Planet Labor, 16 avril 2020, n°11842



Bras de fer législatif autour de l'interdiction de verser des dividendes aux entreprises bénéficiant de l'aide de l'Etat

Les actionnaires des entreprises bénéficiant de l'aide de l'Etat dans le contexte de la crise liée au coronavirus verront-ils leurs dividendes interdits ? Le débat fait rage dans le pays andin depuis que la Commission mixte parlementaire a approuvé, le 6 mai dernier, un nouvel article à la loi de protection de l'emploi, qui garantit l'accès au chômage partiel pour les salariés des entreprises obligées de fermer leurs portes durant la pandémie : l'article 30 interdit en effet aux entreprises bénéficiant de cette disposition de verser des dividendes à leurs actionnaires. Quelques jours avant le vote de la commission mixte du Parlement, le cas du groupe Cencosud avait fait scandale : le géant chilien, propriétaire de nombreux centres commerciaux et supermarchés à travers toute l'Amérique latine, avait annoncé le versement de 80% de son bénéfice de l'année 2019, soit 220 millions de dollars, à ses actionnaires, quelques semaines après avoir suspendu le versement des salaires à ses salariés en bénéficiant de l'aide de l'Etat prévue par la loi. Pour tenter d'éviter à tout prix l'adoption de l'amendement polémique, le gouvernement de Sebastián Piñera (droite libérale) avait proposé que les dividendes versés aux actionnaires ne dépassent pas 30% des bénéfices de l'entreprise, en vain. L'exécutif envisage d'empêcher la promulgation de la loi modifiée en utilisant son droit de veto, en saisissant le Tribunal constitutionnel, ou encore en déposant un nouveau projet de loi afin de limiter la portée de l'article 30.

Planet Labor, 13 mai 2020, n°11927

Les employeurs doivent s'assurer que les salariés téléchargent l'application de « contact tracing » pour éviter la propagation du Covid-19

Le gouvernement a rendu obligatoire l'utilisation de son application de « contact tracing », Aarogya Setu, pour tous les salariés des secteurs publics et privés. L'employeur négligent pourrait être sanctionné. Cette mesure est entrée en vigueur lundi 4 mai alors que le confinement, prolongé pour deux semaines, permet désormais de nombreux allègements afin de relancer une activité au point mort. Comme dans d'autres pays, cette application alerte les utilisateurs ayant été en contact avec une personne testée positive ou considérée comme étant à risque. « Il relève de la responsabilité des employeurs d'assurer une couverture à 100% de cette application parmi les employés », précise la directive du ministère de l'Intérieur sur le sujet. Toute négligence prouvée de la part du directeur, du manager ou de tout autre représentant de l'employeur, pourra être sanctionnée. Elle précise de manière plus générale que quiconque ne se soumettra pas aux directives du gouvernement s'expose à une sanction pouvant aller jusqu'à un an de prison et une amende. Si la négligence a pour effet, la mort de quelqu'un ou un danger imminent, alors la sanction peut aller jusqu'à deux ans de prison.

Planet Labor, 6 mai 2020, n°11913

En pleine pandémie de coronavirus, plusieurs États démantèlent le droit du travail

Depuis le début du mois de mai, au moins sept États indiens ont décidé d'amender, voire de suspendre complètement plusieurs lois régissant le droit du travail. Objectif affiché : relancer une activité économique quasiment au point mort après plus d'un mois de confinement strict. C'est un coup porté aux travailleurs. Les uns après les autres, les États indiens semblent s'attaquer unilatéralement au droit du travail. À commencer par l'Uttar Pradesh, État le plus peuplé de l'Inde où vivent près de 200 millions de personnes, qui a suspendu le 6 mai dernier l'ensemble des lois régissant le droit du travail, à l'exception de quatre d'entre-elles. Plus d'une trentaine de lois ne s'appliqueront plus pour une durée de trois ans. Les dispositions légales qui se rapportent aux femmes et aux enfants ont néanmoins été épargnées et resteront ainsi en vigueur. Nombreux sont également les États ayant augmenté la durée légale du travail : du Gujarat dans l'Ouest à l'Orissa dans le Sud-Est en passant par les confins de l'Himalaya en Himachal Pradesh et en Uttarakhand. Dans la plupart des cas, les journées de travail pourront désormais s'étendre à 12h, contre 8 auparavant et la semaine de travail passera quant à elle de 48h à 72h.

Planet Labor, 15 mai 2020, n°11940

Les cadres des supermarchés descendent dans l'arène

Les managers mettent les mains dans le cambouis. C'est le message que font passer plusieurs chaînes de supermarchés. Les groupes Loblaw, Empire, Longo, la filiale canadienne de WalMart ont en effet demandé aux cadres du siège de rejoindre les magasins pour soutenir les employés de base. En ces temps de crise et de peur liées au coronavirus, Anthony Longo, le directeur général de la chaîne d'épicerie fine de l'Ontario tient à dire à ses 5000 employés qu'ils ne sont pas tous seuls. Lui aussi prend des risques. Le dirigeant multiplie les visites de magasins et d'entrepôts. Il réapprovisionne les rayons et prépare les commandes qui ont été enregistrées en ligne. Et pendant ce temps son directeur financier s'affaire dans le centre d'appel.

Loblaw, maison mère de plus de 2000 supermarchés sous les enseignes Real Canadian Superstores et Shoppers Drug Mart, a de même envoyé 400 volontaires du siège dans ses échoppes afin de travailler avec ses troupes en première ligne. Objectif : dire à ses 135 000 salariés que la cavalerie est à leurs côtés. Idem chez Empire, propriétaire des supermarchés Sobeys, Safeway et FreshCo. Le groupe a fait une rapide enquête auprès de ses cadres pour savoir où ils pourraient le mieux aider. Deux cents volontaires ont rejoint les magasins. « Vous devez être fiers de non seulement relever un défi pendant cette période cruciale, mais en plus vous allez mieux voir et comprendre un aspect différent du métier » leur a-t-on expliqué dans un email.

Planet Labor, 9 avril 2020, n°11820

NB : en raison des mesures de confinement, de nombreuses réunions et certains événements qui devaient se tenir à compter du 16 mars ont été reportés à une date ultérieure

◆ **CONFEDERATION EUROPEENNE DES CADRES**

16 juin 2020 | *Visioconférence*

Réunion statutaire de la CEC en visio-conférence

◆ **CNCDH**

23 juin 2020 | *Visioconférence*

Et 7 juillet 2020 | *Visioconférence*

Assemblée plénière de la CNCDH

◆ **POINT DE CONTACT NATIONAL DE L'OCDE**

18-19 juin 2020 | *Visioconférence*

Réunion du réseau des Points de contacts nationaux

◆ **GLOBAL COMPACT**

17 juin 2020 | *Visioconférence*

Assemblée générale

◆ **GLOBAL DEAL**

29 juin 2020 | *Visioconférence*

Réunion plénière

◆ **OIT**

26 juin 2020 | *Visioconférence*

Commission 144

1-9 juillet 2020 | *Visioconférence*

Sommet mondial de l'OIT sur le COVID-19 et le monde du travail