

VEILLE

Européenne et internationale

N ° 32 – Juillet 2020



Sommaire

ACTUALITES EUROPEENNES

- 3 Le tweet du mois
- 5 Grands dossiers européens en cours
- 9 Jurisprudence
- 11 Dialogue social européen
- 12 Ce européens et sociétés européennes
- 13 ICE et consultations publiques
- 14 Actualité des Etats membres

ACTUALITES INTERNATIONALES

- 15 Le tweet du mois
- 16 Actualités des organisations et institutions internationales
- 18 Actualité des pays

Après quatre jours et quatre nuits de discussions, les dirigeants des Etats membres de l'UE réunis en Conseil européen sont parvenus à un accord mardi 21 juillet.

Le mécanisme financier validé par les 27 Etats membres est composé d'un budget pluriannuel 2021-2027 de 1 074,3 milliards d'euros, auquel vient s'ajouter un plan de relance exceptionnel de 750 milliards d'euros, baptisé Next Generation EU. Soit un total de 1 824,3 milliards d'euros engagés sur les sept années à venir, qui ont fini par faire l'unanimité au sein des chefs d'Etat et de gouvernements européens. Ce montant, longtemps contesté par les Etats dits frugaux, a été ajusté à la baisse au fil du temps et des discussions.

Le 27 mai, la Commission européenne avait proposé un budget pluriannuel de 1 100 milliards d'euros, avant que le président du Conseil européen Charles Michel, soucieux de satisfaire les exigences des Pays-Bas et de l'Autriche notamment, n'abaisse ce montant à 1 074,3 milliards.

Le mode de financement du plan de relance est inédit : celui-ci est financé par un emprunt de 750 milliards d'euros, contracté par la Commission européenne au nom de l'Union européenne. L'idée d'un endettement commun avait été formulée par le couple franco-allemand le 18 mai dernier, puis elle avait été reprise successivement par la Commission européenne et par le président du Conseil européen. C'est ce principalement point qui a cristallisé les divergences de positions entre les Etats membres.



Accord conclu ! 🙌

L'Europe 🇪🇺 a aujourd'hui fait un pas historique, dont nous pouvons tous être fiers.

Grâce à un budget total de 1 800 milliards €, l'UE sera en mesure d'investir dans son avenir.

#EUCO #EUBudget #NextGenerationEU



9:38 AM · 21 juil. 2020 · TweetDeck

En termes de montant, sur les 750 milliards d'euros affectés au plan de relance :

- 360 milliards seront prêtés aux Etats membres qui le souhaitent afin qu'ils puissent s'endetter à de meilleures conditions qu'en allant seuls sur les marchés, mais ils devront bien rembourser ces sommes ;
- 390 milliards leur seront transférés d'ici à 2023 (contre 500 prévus à l'origine), sous forme de subventions qui devront en revanche être remboursées par les 27 Etats membres.

Comment cet emprunt sera-t-il remboursé ?

L'accord prévoit également que le remboursement de l'emprunt soit financé sur le budget européen par de nouvelles ressources propres qui ne reposeraient pas sur des contributions nationales. En clair, l'idée serait de rendre l'Union européenne moins dépendante des contributions des Etats membres. Pour ce faire, le Conseil européen a donc proposé d'introduire plusieurs taxes européennes.

La première d'entre elles porterait sur les déchets plastiques non-recyclés et s'appliquerait dès le 1er janvier 2021. Le Conseil européen appelle ensuite la Commission européenne à émettre des propositions plus précises lors du premier semestre 2021 pour instaurer une taxe carbone aux frontières ainsi qu'une taxe sur le numérique et une extension du système d'échange et de quotas d'émission carbone de l'UE aux secteurs maritimes et aériens. Ces dernières seraient introduites en début d'année 2023.

Enfin, de manière plus floue, le Conseil européen appelle l'Union à travailler à l'élaboration d'autres ressources propres pouvant inclure une taxe sur les transactions financières.

Prochaines étapes

L'accord trouvé par les chefs d'Etat et de gouvernement au Conseil européen sur le budget pluriannuel doit désormais être validé par le Conseil de l'UE et être voté par le Parlement européen. Or, ce dernier défendait encore en 2019 un budget pluriannuel de 1 300 milliards d'euros, et appelait en mai dernier à un plan de relance de 2 000 milliards d'euros. L'institution s'est élevée à plusieurs reprises

contre la réduction progressive du montant au fil des négociations en votant des résolutions. Le président du Parlement David Sassoli a par ailleurs rappelé les priorités de l'hémicycle : la mise en place de ressources propres dans l'immédiat, la défense de l'Etat de droit et la fin des rabais. Toutes les exigences des parlementaires européens ne sont donc pas satisfaites dans cet accord adopté par le Conseil européen.

Sources : Le Monde, Tuteleurope, Euractiv.

► En savoir +

Conclusions du Conseil européen du 17 au 21 juillet 2020
<https://www.consilium.europa.eu/fr/press/press-releases/2020/07/21/european-council-conclusions-17-21-july-2020/>

1 CONSEIL EUROPÉEN

Le 21 juillet 2020, les dirigeants des 27 États membres se sont accordés sur un plan de relance européen pour faire repartir l'économie du continent, sinistrée par le Covid-19.

2 MONTANTS EN JEU

- Le budget pluriannuel 2021-2027 de l'Union européenne : 1 074,3 milliards d'euros.
- Le plan de relance : 750 milliards d'euros.

3 CAMPS

- Les pays du Sud et le couple franco-allemand.
- Les frugaux (Autriche, Pays-Bas, Danemark, Suède).
- Le groupe de Visegrád (Hongrie, Pologne, Slovaquie & République tchèque).

4 JOURS ET 4 NUITS

Le Conseil européen s'est réuni le vendredi 17 juillet. Il aura duré 4 jours et 4 nuits. Le record du sommet européen le plus long (en 2000 à Nice) a failli être battu à quelques heures près.

La relance économique de l'UE en 8 chiffres

750 MILLIARDS €

- 360 milliards sous forme de prêts aux États qui le souhaitent.
- 390 milliards transférés aux États d'ici à 2023, sous forme de subventions remboursées par le budget européen.

2 NOUVEAUTÉS

- L'UE emprunte en son nom sur les marchés financiers au bénéfice des 27.
- Un engagement financier d'une ampleur inégalée : 1 824,3 milliards d'euros.

3 CONDITIONS

- Respect des priorités de la Commission européenne (transitions climatique et numérique).
- Respect de l'État de droit.
- Contrôle par le Conseil de l'UE et la Commission.

2 PROCHAINES ETAPES

Le plan de relance doit maintenant être validé par le Conseil de l'UE ainsi que par le Parlement européen.

Infographie réalisée par Toute l'Europe

◆ Réforme du secteur du transport routier

Le Parlement européen a adopté trois textes visant à améliorer les conditions de travail des conducteurs et à réduire le risque de concurrence déloyale dans le transport routier.

– Une directive établissant des règles spécifiques en ce qui concerne le détachement de conducteurs dans le secteur du transport routier et les exigences en matière de contrôle. La législation en matière de détachement s'appliquera au cabotage (NDLR : le fait pour un camion effectuant une opération de transport international de décharger une marchandise dans un pays pour ensuite opérer plusieurs opérations de chargement et de déchargement dans ce même pays) et aux opérations de transport international, à l'exception du transit, des opérations bilatérales et des opérations bilatérales avec deux chargements ou déchargements supplémentaires.

– Un règlement relatif aux exigences minimales relatives aux durées maximales de conduite journalière et hebdomadaire et à la durée minimale des pauses et des temps de repos journalier et hebdomadaire, ainsi qu'à la localisation au moyen de tachygraphes. Les entreprises devront organiser leur calendrier de manière à ce que les conducteurs puissent rentrer chez eux à intervalles réguliers (toutes les trois ou quatre semaines, en fonction des horaires de travail). Le repos hebdomadaire normal obligatoire ne peut pas être pris dans la cabine du camion. Si ce temps de repos n'est pas pris au lieu de résidence, l'entreprise doit payer les frais d'hébergement.

– Un règlement visant à adapter plusieurs précédents règlements aux évolutions du secteur du transport par route. Ce texte révisé les règles relatives au cabotage. Il vise aussi à lutter contre l'utilisation des sociétés « boîtes aux lettres » en obligeant les entreprises de transport de démontrer qu'elles ont un volume important d'activités dans l'État membre où elles sont enregistrées.

Les règlements entreront en application 20 jours après la parution des textes, tandis que la directive devra être transposée dans les 18 mois. La Commission européenne prépare des lignes directrices pour l'automne afin de préciser l'application de ces textes. L'adoption de cette réforme démontre que rien n'empêcherait de préparer d'autres réglementations sectorielles pour éviter des dérives en matière sociale dans d'autres secteurs, par exemple dans l'aviation civile (avec le recours aux faux-indépendants dans certaines compagnies aériennes) ou le secteur des abattoirs.

Ce paquet législatif a reçu a été accueilli favorablement par organisations d'employeurs allemandes, françaises et nordiques. La réforme est aussi saluée par la Confédération européenne des syndicats, mais fortement dénoncée par les organisations employeurs de certains pays de l'Est (Roumanie, Bulgarie, Pologne, Hongrie) qui y voient une manœuvre protectionniste et craignent de nombreuses disparitions d'entreprises et d'emploi dans ce secteur.

Source : IR Notes 146 – 15 juillet 2020

► En savoir +

<https://www.europarl.europa.eu/news/fr/press-room/20200706IPR82714/le-parlement-adopte-une-reforme-essentielle-du-secteur-du-transport-routier>

◆ De nouvelles règles et orientations de l'UE concernant l'économie en ligne

Le règlement relatif aux relations entre les plateformes et les entreprises est entré en vigueur en juillet 2019. Ce règlement établit le fondement transversal d'un environnement équitable, transparent et prévisible pour les commerçants et entreprises de petite taille faisant appel à des moteurs de recherche et à des plateformes en lignes comme les places de marché en ligne, pour les boutiques d'applications, pour certains outils de comparaison de prix ou pour les pages «Entreprises» des médias sociaux.

La Commission a publié le 10 juillet un ensemble de ressources afin d'aider les commerçants, les plateformes en ligne et les moteurs de recherche à tirer le meilleur parti de ces nouvelles règles. En outre, trois rapports intermédiaires dans ce domaine, établis par l'Observatoire de l'économie des plateformes en ligne sont publiés afin de recueillir des commentaires à leur sujet. Les rapports seront utilisés dans le cadre des travaux plus larges de la Commission sur les plateformes en ligne et, notamment, pour le prochain paquet relatif aux services numériques.

La Commission publiera également des lignes directrices officielles en matière de classement au cours des prochaines semaines. Ces lignes directrices aideront les plateformes en ligne et les moteurs de recherche à renforcer la prévisibilité et la transparence, de manière à faciliter la tâche des entreprises lorsqu'il s'agit d'envisager la meilleure manière de procéder à des améliorations et de gérer leur visibilité en ligne.

Dans le cadre de la stratégie numérique européenne, la Commission a annoncé un paquet relatif aux services numériques qui continuera de renforcer le marché unique des services numériques et vise à favoriser l'innovation et la compétitivité de l'environnement en ligne en Europe. Début juin, la Commission a lancé une vaste consultation publique, qui se terminera le 8 septembre.

► *En savoir +*

https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/fr/IP_20_1301

◆ Paquet pour une « fiscalité équitable et simplifiée »

La Commission européenne a présenté, le 15 juillet 2020, un paquet visant à lutter contre la fraude et le dumping fiscal, comprenant un plan d'action sur la fiscalité ; une proposition relative à la coopération administrative ; une communication sur la bonne gouvernance fiscale.

Il est notamment envisagé une réduction des charges d'administration, la création d'un mécanisme de règlement des différends fiscaux transfrontaliers dans le domaine de l'impôt des sociétés et le renforcement des règles autour de la TVA.

Ces mesures doivent permettre de lutter contre le dumping fiscal qui génère une concurrence déloyale et qui a un impact négatif en termes d'emploi, ainsi que de limiter l'optimisation et l'évasion fiscale, qui sont des menaces pour l'équilibre des finances publiques des Etats.

A noter toutefois que la Commission entend seulement intervenir sur le dumping fiscal et sur les pratiques des Etats membres, elle n'entend pas, pour le moment, agir directement sur la taxation des géants du numérique. En la matière, l'initiative est laissée à l'OCDE et au G20 qui travaillent actuellement à une réponse internationale sur cette problématique.

► *En savoir +*

https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/fr/IP_20_1334

◆ Paquet pour soutenir l'emploi des jeunes

La Commission européenne a présenté, le 1^{er} juillet 2020, une communication intitulée « Soutenir l'emploi des jeunes : un pont vers l'emploi pour la prochaine génération » et proposé au Conseil une recommandation intitulée « Un pont vers l'emploi – Renforcer la garantie pour la jeunesse ».

Parmi les mesures annoncées, la recommandation vise à renforcer le dispositif « Garantie pour la jeunesse », créée en 2013 après la crise économique et financière de 2008. Il s'agissait alors de faire en sorte que les jeunes « Neet » (les jeunes qui ne travaillent pas et ne suivent ni études ni formation) se voient proposer un emploi de qualité, une formation, un apprentissage ou un stage dans les quatre mois suivant la perte de leur emploi ou leur sortie de

l'enseignement formel. L'objectif est maintenu et élargi.

La Garantie pour la jeunesse s'adressera désormais aux jeunes âgés de 15 à 29 ans (au lieu de 25 ans actuellement) et sa portée sera élargie pour pouvoir atteindre les jeunes les plus vulnérables. La Commission suggère notamment d'organiser des campagnes de sensibilisation et de communication mieux ciblées, notamment en direction des zones rurales ou plus reculées et des groupes sociaux les plus vulnérables.

Source : IR Notes 15 juillet 2020

► En savoir +

https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0276&from=ENC.europa.eu/commission/presscorner/detail/fr/IP_20_1301

◆ Tableau de bord 2020 de la justice dans l'UE

La Commission européenne a publié le 10 juillet le tableau de bord 2020 de la justice dans l'UE, qui offre une vue d'ensemble comparative de l'efficacité, de la qualité et de l'indépendance des systèmes judiciaires des États membres de l'UE. Le tableau de bord de cette année montre des progrès constants en matière d'efficacité des systèmes judiciaires dans un grand nombre d'États membres.

Dans le même temps, cependant, il ressort d'un sondage Eurobaromètre publié le même jour que la manière dont l'indépendance de la justice est perçue par les citoyens a continué de reculer dans un certain nombre d'États membres.

Ainsi que l'a annoncé la présidente de la Commission européenne Ursula von der Leyen dans ses orientations politiques, la Commission renforce actuellement son suivi de la situation de l'état de droit dans tous les États membres grâce à un nouveau mécanisme européen de protection de l'état de droit. L'édition 2020 du tableau de bord de la justice alimentera le premier rapport annuel sur l'état de droit, qui devrait être publié dans le courant de cette année.

► En savoir +

https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/upholding-rule-law/eu-justice-scoreboard_fr#scoreboards

◆ Stratégie européenne en matière de compétences

La Commission européenne a présenté, le 1er juillet 2020, une communication sur sa « stratégie européenne en matière de compétences en faveur de la compétitivité durable, de l'équité sociale et de la résilience ». Elle fixe quatre objectifs ambitieux à atteindre au cours des cinq prochaines années, comme de faire passer la participation des adultes à des actions de formation au cours des 12 derniers mois de 38% en 2016 à 50% en 2025 (+32%). La participation des adultes peu qualifiés à des actions de formation doit quant à elle passer de 18% en 2016 à 30% en 2025. Deux autres indicateurs concernent l'acquisition des compétences numériques de base et la formation des personnes sans emploi.

Pour réaliser ces quatre objectifs, la Commission propose une douzaine d'actions comme la mise en œuvre « de droits à la formation transférables et d'une qualité attestée » qui existent déjà dans quelques pays.

L'évaluation des progrès vers la réalisation de ces objectifs se fera dans le cadre du Semestre européen.

Source : IR Notes 15 juillet 2020

► En savoir +

https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/fr/IP_20_1196

◆ 24 nouvelles Universités Européennes renforcent l'espace européen de l'éducation

Le 9 juillet, la Commission européenne a dévoilé les 24 Universités Européennes supplémentaires qui rejoindront les 17 premières alliances d'établissements d'enseignement supérieur déjà sélectionnées en 2019. Les Universités Européennes sont des alliances transnationales d'établissements d'enseignement supérieur de toute l'UE. Avec le soutien financier des programmes Erasmus + et Horizon 2020, elles améliorent la qualité, l'inclusion, la numérisation et l'attractivité de l'enseignement supérieur européen.

La Commission a récemment réalisé une étude sur les 17 Universités Européennes déjà existantes, sélectionnées l'année dernière. Les résultats montrent que plus de 60 % d'entre eux estiment que l'appartenance à une université européenne a déjà aidé à remédier aux difficultés actuelles liées à la crise. Parmi les bons exemples figurent la création de campus virtuels inter-universitaires, proposant des formations mixtes conjointes et des unités

d'enseignement communes intégrées dans les programmes de toutes les universités membres.

Pour rappel, la Commission européenne a proposé l'initiative des Universités Européennes aux dirigeants de l'Union européenne avant le sommet social de Göteborg en novembre 2017, dans le cadre d'une vision globale de la création d'un espace européen de l'éducation d'ici 2025.

► En savoir +

https://ec.europa.eu/education/education-in-the-eu/european-education-area/european-universities-initiative_fr

◆ Covid-19 : la commission demande de protéger les travailleurs saisonniers

La Commission européenne a présenté, le 16 juillet 2020, des lignes directrices concernant la protection des travailleurs saisonniers dans l'Union dans le contexte de la pandémie de COVID-19.

La Commission européenne fait le constat selon lequel les travailleurs saisonniers qui travaillent au-delà des frontières nationales sont plus susceptibles d'être soumis à des conditions de travail et de vie précaires en raison de la nature temporaire de leur activité. La pandémie de COVID-19 a mis en évidence ces conditions et les a parfois aggravées. Dans certains cas, ces situations difficiles peuvent accroître le risque d'apparition de foyers de la COVID-19.

C'est pour cela que la Commission européenne a publié ces lignes directrices portant sur les aspects suivants :

- le droit des travailleurs saisonniers à travailler dans un État membre de l'UE, qu'ils soient des citoyens de l'UE ou soient originaires de pays tiers,
- des conditions de vie et de travail convenables, y compris la distanciation physique et des mesures d'hygiène appropriées,
- la communication claire aux travailleurs de leurs droits,
- le travail non déclaré,
- les aspects de sécurité sociale.

En parallèle, les lignes directrices demandent aux autorités nationales et aux partenaires sociaux de redoubler d'efforts lorsqu'ils jouent leur rôle consistant à veiller à la bonne application des règles et à leur respect.

Ces lignes directrices complètent les «Lignes directrices concernant l'exercice de la libre circulation des travailleurs pendant l'épidémie de COVID-19»,

publiées le 30 mars 2020, et répondent à une demande formulée par le Parlement européen dans sa résolution du 19 juin 2020 sur la protection accordée aux travailleurs transfrontières et saisonniers.

► En savoir +

https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/fr/IP_20_1342

◆ La Cour des comptes européenne appelle la Commission européenne à adopter une méthodologie solide pour suivre la réalisation du pourcentage de dépenses dédiées à l'action pour le climat

Pour la période 2014-2020, la Commission s'est engagée à consacrer au moins 20 % du budget de l'UE (soit un euro sur cinq) à l'action pour le climat. Elle a revu cet objectif à la hausse pour la période 2021-2027, le portant à 25 % du budget (soit un euro sur quatre).

La lutte contre le changement climatique est l'une des grandes priorités de l'UE. Plutôt que de créer un instrument de financement spécifique pour lutter contre le changement climatique, la Commission a préféré fixer un pourcentage cible établissant la part du budget de l'UE à consacrer à l'action pour le climat. Dans ce contexte, le suivi des dépenses correspondantes implique de mesurer la contribution financière de différentes sources de financement de l'UE aux objectifs climatiques et d'évaluer si ces objectifs en matière de dépenses ont été atteints.

Pour la Cour des comptes, « la méthode utilisée par la Commission pour suivre les dépenses liées à l'action pour le climat dans le budget de l'UE est simple et pragmatique, mais qu'elle présente plusieurs faiblesses ». En effet, D'après un nouveau document d'analyse de la Cour des comptes européenne publié le 2 juillet 2020, la fixation de telles valeurs cibles peut constituer une mesure efficace pour progresser dans la réalisation des objectifs climatiques de l'UE, pour autant que la méthodologie utilisée pour suivre les fonds soit solide et appliquée de façon cohérente pour l'ensemble des domaines d'action. Les auditeurs se sont plus particulièrement intéressés au suivi de l'action pour le climat dans les trois domaines d'action qui concentrent la majorité des dépenses liées au climat, à savoir l'agriculture, la cohésion et la recherche.

► En savoir +

https://www.eca.europa.eu/Lists/ECADocuments/INRW20_01/INRW_Tracking_climate_spending_FR.pdf

◆ Précisions de la notion d'employeur et d'absence de droit pour la détermination de la législation de sécurité sociale applicable à des chauffeurs routiers internationaux

Dans un arrêt attendu, la Cour de justice a jugé, le 16 juillet, que « l'employeur d'un chauffeur routier international est l'entreprise qui exerce l'autorité effective sur ce chauffeur routier, supporte, en fait, la charge salariale correspondante et dispose du pouvoir effectif de le licencier, et non l'entreprise avec laquelle ledit chauffeur routier a conclu un contrat de travail et qui est formellement présentée dans ce contrat comme étant l'employeur de ce même chauffeur ».

En l'espèce, une société chypriote a conclu avec des entreprises de transport néerlandaises des conventions de gestion de flotte. Elle s'engageait, contre le versement d'une commission, à pourvoir à la gestion des véhicules poids lourds exploités par ces entreprises dans le cadre de leurs activités, pour le compte et aux risques desdites entreprises. Pour ce marché, elle a conclu des contrats de travail, soumis au droit du travail chypriote, avec des chauffeurs résidant aux Pays-Bas. Mais ils n'avaient jamais habité ni travaillé à Chypre. Pendant l'exécution de ces contrats, ils ont continué à habiter aux Pays-Bas et ont exercé, pour le compte des entreprises de transport, leur activité dans deux ou plusieurs États membres. De plus, au cours de cette période, ces chauffeurs n'exerçaient pas aux Pays-Bas une partie substantielle de leurs activités. Enfin, certains étaient précédemment salariés de ces mêmes entreprises. Autrement dit, pour rechercher des gains de compétitivité, les entreprises de transport néerlandaises ont invité des chauffeurs à se faire embaucher par la société chypriote pour les faire travailler à moindre coût dans leur flotte.

La Cour a ainsi cherché à savoir qui était le véritable employeur et a relevé que « si la conclusion d'un contrat de travail entre le travailleur salarié et une entreprise peut être un indicateur de l'existence d'un lien de subordination entre le premier et la seconde, cette circonstance ne saurait, à elle seule, permettre de conclure de manière décisive à l'existence d'un tel lien ». « Quel que soit le libellé des documents contractuels, poursuit la Cour, il y a lieu d'identifier l'entité sous l'autorité effective de laquelle est placé le travailleur, à laquelle incombe, dans les faits, la charge salariale correspondante et qui dispose du pouvoir effectif de licencier ce travailleur. »

Enfin, la Cour relève qu'en réalité la charge effective de ces salaires était assumée, au moyen d'une commission, par les entreprises de transport. De plus, « l'entreprise de transport disposait du pouvoir effectif de licenciement ». Dès lors, la Cour se permet de refuser « la qualité d'employeur à l'entreprise avec laquelle le chauffeur a conclu un contrat de travail et qui est formellement présentée dans ce contrat comme étant l'employeur de ce même chauffeur ». Avec cet arrêt, la Cour de justice déjoue un des montages juridiques du transport routier visant à faire embaucher du personnel par des entreprises situées dans des pays à bas coûts en termes de sécurité sociale et/ou de fiscalité. A noter que sept gouvernements ont présenté des observations devant la Cour qui s'est réunie en grande chambre pour prononcer son jugement, ce qui souligne l'importance de cette affaire.

Source : *Liaisons Sociales Europe* 23 juillet 2020

► **En savoir +** | Affaire C-610/18 :

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=228669&pageIndex=0&doclang=fr&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=11373436>



◆ L'accord sur le transfert de données personnelles entre l'UE et les États-Unis est annulé par la CJUE

Dans son arrêt du 16 juillet 2020 rendu dans l'affaire C-311/18 Data Protection Commissioner/Maximillian Schrems et Facebook Ireland, la Cour de Justice de l'Union européenne vient bousculer la pratique en matière de transfert de données à caractère personnel vers les États-Unis.

Le règlement général relatif à la protection des données (RGPD) dispose que le transfert de telles données vers un pays tiers ne peut, en principe, avoir lieu que si le pays tiers en question assure un niveau de protection adéquat à ces données. En effet, jusqu'à la décision de la CJUE rendue le 16 juillet 2020, ces transferts pouvaient être fondés sur la base de la décision de la Commission n°2016/1250 relative à l'adéquation de la protection assurée par le bouclier de protection des données (communément appelé le « Privacy Shield ») UE-États-Unis. Avec cet arrêt, la CJUE déclare la Décision d'adéquation 2016/1250 invalide.

La décision de la CJUE ne concerne pas les transferts de données jugés « nécessaires ». La Cour a par ailleurs, conformément aux conclusions de l'avocat général, validé une autre décision de la Commission européenne, sur la légalité des « clauses contractuelles » en matière de transfert de données. Autrement dit, la CJUE invalide l'accord global que constituait le Privacy Shield, mais confirme que les entreprises peuvent se conformer à la loi européenne en s'engageant, individuellement, à respecter certaines précautions quant à l'usage des données de leurs utilisateurs européens. La Cour précise toutefois que ces clauses contractuelles doivent présenter un haut niveau de garanties.

► **En savoir +** | Affaire C-311/18

<https://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2020-07/cp200091fr.pdf>



◆ Eurofound

Transposition des directives par des conventions collectives : la Fondation pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound) a publié une étude sur la façon dont les directives européennes peuvent être transposées dans le droit interne des États membres par voie de convention collective. « Le dialogue social et la négociation collective sont souvent mieux placés que la voie législative normale pour concilier l'efficacité économique et les objectifs sociaux », souligne l'étude qui met en avant le faible nombre d'États membres qui recourent à cette possibilité (Belgique, Danemark, Luxembourg). Cette étude intéresse la Commission européenne dont l'objectif est de renforcer le rôle de la négociation collective dans l'UE.

Source : IR Notes 15 juillet 2020

► En savoir +

<https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/wpef20009.pdf>

◆ Cese

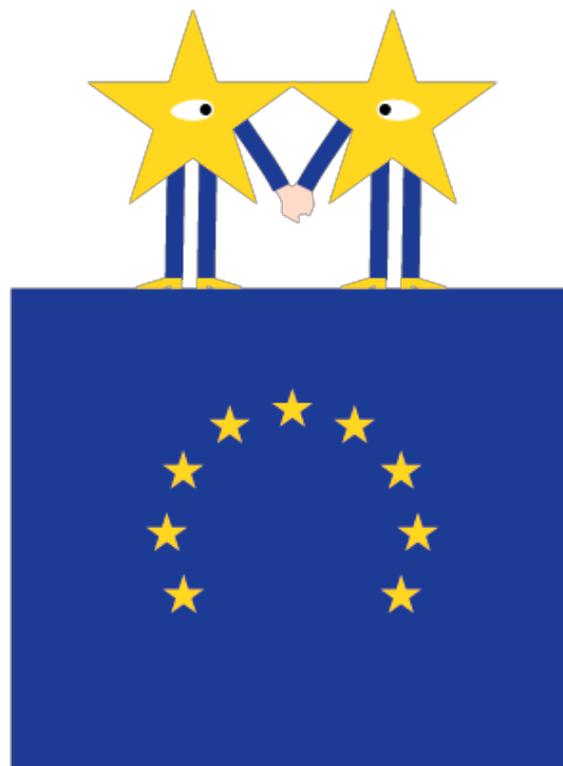
Le CESE lance une page consacrée à « La société civile face à la Covid-19 »

La nouvelle page spéciale du site du CESE, baptisée « Témoignages de la société civile face à la COVID-19 », rassemble une cinquantaine de récits de reprise, de solidarité et d'actions concrètes face à l'épidémie de coronavirus. Lancée le 2 juillet 2020, elle présente des initiatives de terrain lancées par des membres du CESE, par l'intermédiaire de leurs organisations nationales dans leurs États membres respectifs, pour faire face à la crise provoquée par la pandémie de COVID-19.

Les témoignages des membres du CESE couvrent un large éventail de sujets : les travailleurs, les entreprises et le dialogue social, mais aussi l'agriculture, la santé, les transports, l'environnement, les consommateurs, l'égalité des droits, la jeunesse, la famille et les personnes âgées.

► En savoir +

<https://www.eesc.europa.eu/en/initiatives/civil-society-against-covid-19>



◆ Korian

Malgré la crise du Covid-19 et l'impossibilité d'organiser une réunion physique, le groupe Korian (56 000 salariés) a installé son CE européen, créé par un accord du 29 avril 2019, lors d'une réunion plénière virtuelle qui a réuni, le 24 juin dernier, 36 membres titulaires et suppléants ainsi que l'expert de la Fédération syndicale européenne des services publics. Cette réunion a été précédée d'une session de formation et d'une réunion préparatoire, tenues la veille, afin de préparer les désignations aux différentes fonctions du bureau. Selon le communiqué de Korian, « le CE européen s'inscrit dans la volonté du groupe de renforcer le dialogue social au niveau européen, en complément des politiques sociales et du dialogue social mené au niveau de chacun des pays du groupe Korian. Il vise à favoriser le partage d'expériences, à développer la concertation entre les pays du groupe et l'amélioration de l'information des salariés face aux changements sociaux, économiques, technologiques, environnementaux et culturels auxquels il sera confronté. »

◆ Engie

Dans un communiqué de presse, le CE européen du groupe Engie appelle la direction à engager un processus de discussion au niveau du CE européen pour l'informer sur la teneur et le détail de son projet global de réorganisation et de « simplification » du groupe qui va avoir des conséquences et des impacts au niveau local, dans plusieurs pays. Alors que l'accord social européen signé en avril 2016 prévoit que « l'échange et le dialogue doivent permettre l'anticipation des changements », la direction du groupe, lors de la dernière réunion du secrétariat du CE européen, le 17 juin dernier, « indiquait être dans l'impossibilité et se refusait à engager la mise en place dès les prochains jours d'une méthodologie de travail, pour être transparente avec les représentants du CE européen sur ses projets, pour donner une meilleure lisibilité des critères d'analyse, pour favoriser les échanges et tenir compte des conséquences et impacts sociaux éventuels. » Le secrétariat prévient qu'il n'acceptera pas « dans quelques mois d'apprendre des annonces de fermetures ou cessions d'activités dans plusieurs pays sans avoir été en mesure au cas par cas de faire entendre notre point de vue tant sur le plan économique que social en lien avec nos collègues au niveau local. »

Liaisons Sociales Europe du 9 juillet 2020

◆ Airbus

Le CE européen d'Airbus SE (SE-WC) a publié un communiqué relatif à l'annonce de 17 600 suppressions de postes par l'avionneur européen au sein du groupe et de ses filiales Stelia Aerospace et Premium Aerotec. Dans ce texte approuvé par toutes les organisations syndicales représentées au sein de SE-WC, les membres dénoncent les suppressions de postes et le risque de perte de compétences qui pourrait fragiliser la reprise. « Toutes les organisations syndicales représentées au sein du SE-WC, les instances nationales représentatives du personnel mettront tout en œuvre pour présenter des alternatives à ces suppressions de postes drastiques », souligne le communiqué.

Liaisons Sociales Europe du 23 juillet 2020

◆ Nokia

La fédération syndicale IndustriAll Europe a dénoncé, le 7 juillet dernier, dans une déclaration, le processus de « destruction de valeur industrielle et de savoir-faire stratégique » au sein de Nokia, après l'annonce de son plan de réorganisation qui a pour effet de supprimer 1 233 postes en France. La fédération dénonce le fait que les salariés « sont laissés dans le flou parce que les droits à l'information et à la consultation du CE européen de Nokia permettant d'anticiper et de garantir une gestion socialement responsable du changement chez Nokia sont systématiquement violés. » IndustriAll Europe demande à Nokia de : 1° Stopper immédiatement tous les projets de restructuration. 2° Présenter un plan industriel stratégique qui garantira le développement à long terme de Nokia ainsi que sa contribution à une Europe numérique. 3° Respecter ses obligations légales européennes et nationales d'informer et de consulter les représentants des travailleurs et des syndicats avant de prendre toute décision définitive.

Liaisons Sociales Europe du 23 juillet 2020

Intitulé de la consultation	Date limite
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
Digital Services Act : deepening the Internal Market and clarifying responsibilities for digital services	08/09/2020
Reinforcing Social Europe	30/11/2020
European Globalisation Adjustment Fund – final evaluation (2014-20)	02/09/2020
Évaluation du livre blanc de 2011 sur les transports	23/09/2020
Protéger la démocratie européenne contre les ingérences et les manipulations – Plan d'action pour la démocratie européenne	15/09/2020

► *En savoir +*

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

◆ Pays-Bas

Le gouvernement veut introduire un congé parental rémunéré à partir du 21 août 2022. Les parents ont actuellement droit à 26 semaines de congé parental par enfant, qu'ils peuvent prendre pendant les huit premières années de la vie de leur enfant. En principe, ce congé n'est pas rémunéré. Selon le projet du gouvernement, les parents recevront des prestations de l'Institution de sécurité sociale (UWV) pendant les neuf premières semaines du congé parental.

Le montant de l'indemnité sera de 50 % du salaire journalier, jusqu'à un maximum de 50 % du salaire journalier maximum légal. Le congé parental payé doit être pris au cours de la première année de vie de l'enfant. Les 17 semaines restantes de congé parental (non payé) peuvent être prises jusqu'au huitième anniversaire de l'enfant. Avec ce projet, le gouvernement vise à promouvoir la répartition égale du travail et des soins entre les partenaires. Il donne également corps à la directive européenne sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Liaisons Sociales Europe 9 juillet 2020

◆ Luxembourg

Le Conseil de gouvernement a adopté, le 1er juillet, le Plan d'action national pour une égalité entre les femmes et les hommes. Ce plan d'action prendra la forme d'un « document ouvert », qui ne couvrira plus de période déterminée, mais qui est à considérer comme base de travail pour l'avenir et fera l'objet, en cas de besoin, d'adaptations ou d'ajouts réguliers pour pouvoir tenir compte des changements au niveau de l'éducation, du marché de l'emploi et de la société en général.

Liaisons Sociales Europe 9 juillet 2020

◆ Lettonie

Lettonie : les employeurs devront justifier auprès de l'administration fiscale pourquoi ils versent des salaires bas à leurs employés

Afin de lutter plus contre le versement d'une partie du salaire en cash (non déclaré), le Service des recettes de l'État (VID) va soumettre des amendements à la loi sur l'assurance sociale de l'État dans la future loi de finances pour obliger l'employeur à justifier la raison pour laquelle les salaires versés sont bas, renversant ainsi la charge de la preuve. Cette annonce a été faite par la directrice du service le 13 juillet et visera les entreprises qui payent des rémunérations significativement inférieures aux salaires moyens du secteur tels que résultant des statistiques du VID. Le recours aux indemnités pour

réduction d'activité (type chômage partiel) a révélé un certain nombre de problèmes découlant de l'économie informelle, tels que des salariés percevant de très faibles indemnités et découvrant que cela était dû au fait qu'ils recevaient une partie de leur salaire « dans une enveloppe » non déclarée.

Planet Labor 15 juillet 2020

◆ Espagne

Espagne : abrogation de la disposition justifiant les licenciements pour congés maladie répétés

La loi abrogeant l'article 52.d du Statut des travailleurs qui permettait à un employeur de s'appuyer sur l'accumulation d'absences « même justifiées mais intermittentes », pour motiver le licenciement d'un salarié a été publiée au Bulletin officiel de l'Etat du 16 juillet (ici). Cette abrogation était une revendication des syndicats qui s'étaient mobilisés en novembre 2019 sur la question (v. article n° 11501). Elle faisait partie des promesses du gouvernement de coalition entre les socialistes et Podemos à son entrée en fonction en janvier 2020. L'article 52.d, introduit en 2015 dans le statut des travailleurs, permettait à l'employeur de justifier le licenciement lorsque les absences, même justifiées, atteignaient 20% du temps de travail habituel sur deux mois consécutifs et que le total cumulé sur les 12 mois précédents s'élevait soit à 5% du temps ouvrable total soit à 25% sur quatre mois non successifs.

Planet Labor 20 juillet 2020

◆ Grèce

Une révision prochaine de la législation sur le télétravail

Le gouvernement devrait déposer très prochainement au Parlement un projet de loi révisant le cadre juridique du télétravail. Le ministère du Travail en a présenté les grandes lignes : le plein respect des horaires par l'employeur, le respect de la vie privée du télétravailleur, le remboursement par l'employeur des frais d'équipements par l'employeur, l'interdiction de l'usage de caméras, mais possibilité de mettre en place des dispositifs de contrôle dès lors qu'ils sont conformes à la législation sur les données personnelles. Une unité de contrôle du télétravail sera créée au sein de l'Inspection du Travail.

Planet Labor 21 juillet 2020

◆ Mobilisation pour les Ouïghours, victimes d'un travail forcé dont bénéficient de grandes marques du textile et de l'habillement



Il est estimé que le gouvernement chinois maintient entre 1 et 1,8 millions de Ouïghours en détention dans des camps de travail forcé. Les Ouïghours effectuent ce travail forcé aussi à l'intérieur, qu'à l'extérieur des camps au sein d'usines où le même système de surveillance et de police est mis en place. De ce fait, plusieurs grandes marques du textile et de l'habillement bénéficient directement de ce travail. On estime, en effet, que 1 vêtement fabriqué en coton sur 5 contient du coton originaire de la région des Ouïghours. Le procédé de teinte des tissus est estimé être effectué entièrement au travers du travail forcé.

Face à ce constat, 180 organisations syndicales et issues de la société civile appellent les marques du textile à mettre fin à leur complaisance vis-à-vis de cette situation dont elles profitent. Elles les invitent à arrêter d'utiliser du coton ou du tissu émanant de cette région, mettre un terme à leurs partenariats avec des entreprises chinoises impliquées directement dans ce système de traite ou encore à interdire à leurs sous-traitants de se fournir auprès des dites entreprises ou dans la région des Ouïghours.

Parmi les marques visées l'on retrouve notamment : Adidas, Amazon, Esprit, Fila, Gap, H&M, Lacoste, Nike, Marks & Spencer, Puma, Uniqlo et Zara.

► L'appel est à lire ici

<https://www.ituc-csi.org/apparel-brands-Uyghur-forced-labour?lang=en>

► Rapport édifiant du Center for Strategic and International Studies (CSIS) est à consulter ici :

https://csis-website-prod.s3.amazonaws.com/s3fs-public/publication/Lehr_ConnectingDotsXinjiang_interior_v3_FUL_WEB.pdf

OIT : l'ACTRAV signale le rôle essentiel que les organisations de travailleurs ont joué dans la promotion de la Convention 190



L'ACTRAV signale le rôle essentiel que les organisations de travailleurs ont à jouer dans la promotion de la Convention 190

Selon une nouvelle note d'orientation du Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV) de l'OIT, les organisations de travailleurs ont un rôle important à jouer dans la sensibilisation au processus de ratification et d'application de la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019 et d'application de la recommandation n° 206. Cette note offre une analyse synthétique mais malgré tout exhaustive de ce que sont la Convention et Recommandation en question. Elle rappelle également les étapes qui doivent être suivies au sein des Etats-membres pour ratifier la Convention. L'ambition de la note est de maintenir l'objectif de ratification de la Convention comme une priorité malgré le contexte de pandémie mondiale.

A ce titre, elle invite les syndicats à faire campagne pour que les gouvernements ratifient au plus vite la Convention mais également pour que les principes portés par celle-ci soient intégrés dans les normes d'entreprises par les employeurs sans attendre la ratification. Ils sont invités à centrer leurs efforts sur les employeurs des secteurs où les travailleurs sont en situation de vulnérabilité

► **En savoir +**

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/briefingnote/wcms_749798.pdf



Retour sur le Sommet mondial virtuel

Le sommet mondial, qui s'est tenu entre le 7 et le 9 juillet, a été précédé de cinq événements régionaux –Etats arabes, Europe, Asie-Pacifique, Afrique et Amériques-- les 1^{er} et 2 juillet réunissant des représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs et des universitaires. Le but était de passer en revue les conséquences de la pandémie de COVID-19 sur l'économie, le marché du travail et la société et de comparer les différentes réponses des pays.

Le sommet mondial s'est décomposé en 3 jours ayant chacune leur propre thématique :

- Le 7 juillet a été consacré à reprendre les moments forts des événements régionaux et à des entretiens avec les directeurs régionaux de l'OIT

- Le 8 juillet a été la Journée des leaders mondiaux et a été constituée d'interventions des chefs d'Etat et gouvernement et du Secrétaire général de l'OIT.

- Le 9 juillet a été la Journée des mandants de l'OIT où se sont exprimés des ministres, des dirigeants d'organisations d'employeurs et de travailleurs. Le sujet ayant dominé concernait la Déclaration du centenaire de l'OIT et de savoir comment celle-ci pouvait guider les mesures prises pour relancer l'économie après la pandémie.

Les thématiques les plus récurrentes des interventions concernaient la promotion du plein emploi dans le contexte actuel, les vulnérabilités du marché du travail exacerbées par cette crise, les catégories de travailleurs nécessitant un soutien particulier, l'objectif de réduction de pauvreté ou encore l'accomplissement du Programme de développement durable de l'ONU pour 2030.

► **En savoir +**

<https://global-summit.ilo.org/fr/event/constituents-day>



Angel Gurría ne sollicitera pas un nouveau mandat à la tête de l'Organisation

Le 10 juillet, à l'occasion du Conseil de l'OCDE, l'actuel Secrétaire général Angel Gurría a annoncé qu'il ne solliciterait pas de nouveau mandat à la tête de l'Organisation après 14 ans à occuper cette fonction. Le processus de sélection de son successeur sera lancé le 1^{er} août 2020. Les pays membres de l'OCDE seront invités à proposer des candidats d'ici à la fin du mois d'octobre 2020, à la suite de quoi seront organisés des entretiens et des consultations qui trouveront leur aboutissement à la fin du mois de février 2021. Le prochain Secrétaire Général sera choisi par les pays membres pour un mandat de 5 ans à compter du 1^{er} juin 2021.

► **En savoir +**

<https://www.oecd.org/fr/presse/declaration-du-secretaire-general-de-locde.htm>



De nouvelles statistiques sur l'impôt des sociétés offrent un nouvel éclairage sur les activités des entreprises multinationales

Une série de données publiées le 8 juillet dans le cadre de l'édition annuelle des Statistiques de l'impôt sur les sociétés de l'OCDE fournissent des informations sur la fiscalité et les activités économiques mondiales de près de 400 groupes d'entreprises multinationales. Il s'agit de l'aboutissement d'un projet majeur qui s'appuie sur l'obligation faite aux entreprises multinationales de déposer des déclarations pays par pays en vertu du projet OCDE/G20 sur l'érosion de la base d'imposition et le transfert de bénéfices (BEPS) (Cf. Veille Europe/Internationale de juin 2020).

Ces nouvelles données permettent déjà de tirer un certain nombre d'enseignements :

- Il existe un décalage entre le lieu où sont déclarés les bénéfices et le lieu où sont exercées les activités économiques, la part des bénéfices déclarés par les entreprises multinationales dans les centres d'investissement étant relativement élevée comparée à leurs effectifs et à leurs actifs corporels ;
- Le chiffre d'affaires par salarié est généralement plus élevé dans les pays où le taux légal de l'impôt sur les sociétés (IS) est nul et dans les centres d'investissement ;
- En moyenne, la part du chiffre d'affaires avec des parties liées dans le total du chiffre d'affaires est plus élevée pour les entreprises multinationales dans les centres d'investissement ;
- La composition de l'activité varie selon les groupes de juridictions, l'activité prédominante dans les centres d'investissement étant la « détention d'actions et autres titres de participation ».

Le constat est donc celui de comportements problématiques qui tendent à accentuer l'érosion de la base d'imposition. C'est d'autant plus inquiétant que la nouvelle analyse de l'OCDE dévoile également que l'impôt sur les bénéfices des sociétés demeure une source importante de recettes publiques pour les pays du monde entier (14,6 % du total des recettes fiscales dans les 93 juridictions couvertes en 2017, comparé à 12,1 % en 2000).

► En savoir +

<https://www.oecd.org/fr/fiscalite/politiques-fiscales/base-de-donnees-statistiques-de-l-impot-sur-les-societes.htm>
<http://www.oecd.org/fr/fiscalite/politiques-fiscales/statistiques-impot-societes-declarations-pays-par-pays-faqs.pdf>



Le BIAC, l'OCDE Watch et le TUAC publient une déclaration conjointe pour promouvoir le rôle que le PCN peut jouer dans la crise du COVID-19

Les points de contact nationaux veillent à l'effectivité des normes internationales de la conduite responsable des entreprises découlant des Principes directeurs de l'OCDE. Trois organisations prenant part aux PCN, Business at OECD (BIAC), OECD Watch et le TUAC, renouvellent un appel lancé en 2016 visant à donner plus de visibilité et de prérogatives aux PCN. La crise du COVID-19 a montré qu'il est absolument nécessaire d'avoir des instances pouvant concrètement se saisir de plaintes liées à des violations des Principes directeurs et des droits fondamentaux des travailleurs.

Pour cela, ces trois organisations appellent à renforcer les moyens humains des PCN. Ils voient, en effet, dans la procédure afférente à ces instances un véritable mécanisme de résolution de différend constituant une alternative à des procédures judiciaires chronophages et onéreuses.

IMPLICATION DE LA CFE-CGC

La CFE-CGC est membre du PCN français où elle participe à traiter les plaintes déposées pour violation des Principes directeurs.

► En savoir +

<https://tuac.org/news/renewed-stakeholder-support-for-national-contact-points-of-the-oecd-covid19/>



Réunion d'étape des ministres des Finances et des chefs de banque centrales des pays du G20

A l'ordre du jour de cette réunion, qui s'est tenue le 18 juillet, l'on retrouvait le moratoire sur la dette des pays pauvres pour cause de pandémie. La question était de savoir si une extension de ce moratoire était nécessaire. Les membres du G20 ont finalement d'attendre le mois d'octobre, où sont attendus les résultats d'un rapport du FMI et de la Banque mondiale sur les besoins en liquidité des pays éligibles, pour se décider. A ce jour, 42 des 73 pays les plus pauvres ont demandé à bénéficier du moratoire ce qui représente une suspension de 5,3 milliards dans le service de leur dette.

La Confédération syndicale internationale (CSI) déplore que le moratoire n'ait pas été prolongé immédiatement. En effet, selon la CSI la seule condition rattachée à ce moratoire devrait être que les investissements nationaux des pays bénéficiaires respectent les objectifs de développement durables (ODD) de l'Agenda 2030 des Nations Unies. La CSI regrette que le projet conjoint de l'OIT, l'OCDE, du FMI et de la Banque mondiale d'un fonds mondial pour une protection sociale pour tous n'est pas été abordé.

► En savoir +

<https://www.ituc-csi.org/g20-finance-ministers-meeting-fails?lang=en>

◆ Mexique

Une loi sur le télétravail en cours d'adoption. L'initiative date d'il y a deux ans. La proposition de loi adoptée par le Sénat en juin 2019 a connu une accélération du débat parlementaire avec la crise sanitaire. Le Commission Travail de la Chambre des députés, a adopté la proposition qui doit encore être votée en Plénière pour être définitivement adoptée. Le court texte de 5 articles réforme la loi fédérale du Travail pour définir le télétravail (forme d'organisation du travail qui ne requiert pas la présence physique sur le lieu de travail et qui s'effectue au moyen des TIC) et pour exiger la conclusion d'un document contractuel pour définir les conditions d'exercice, les moyens technologiques, l'environnement de travail requis et les moyens d'exécuter le travail dans conditions de temps et d'espace, la responsabilité des équipements, les moyens de supervision et de contrôle des résultats, les mesures de sécurité informatique, etc.. L'égalité de traitement (rémunération, formation, évolutions de carrières) est également prévue. Une norme spécifique sera élaborée pour la santé et la sécurité et le respect de la vie privée. Un réseau de conseil et de promotion, impliquant les organisations professionnelles, sera mis en place.

Planet Labor, n°12075, 22 juillet 2020

Ratification de la Convention 189 de l'OIT. Le 3 juillet, le gouvernement mexicain a remis l'instrument formel de ratification de la [convention \(n° 189\) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011](#), au Directeur général du BIT. Le Mexique devient ainsi le trentième État Membre de l'OIT et le dix-septième État membre de la région des Amériques à ratifier la convention n° 189. Il a désormais ratifié 81 conventions internationales du travail.

► OIT, 6 juillet 2020

https://www.ilo.org/global/standards/WCMS_750240/lang--fr/index.htm

◆ Australie

Des aides au maintien de l'emploi amenées à se pérenniser. Suite à une nouvelle flambée des cas de coronavirus dans la capitale de l'état de Victoria, le « Grand Melbourne » (plus de 5 millions d'habitants) a été reconfiné à compter du 8 juillet au soir et pour six semaines, seulement deux mois après que le gouvernement a annoncé [un programme de relâche des contraintes sanitaires par étape](#). Ces nouvelles restrictions drastiques, quand bien même les résidents sont autorisés à sortir pour aller travailler, interroge sur la suite à donner aux mesures de maintien de l'emploi adoptées très tôt par le gouvernement fédéral australien. Le vaste plan de 130 milliards de dollars australiens (80 milliards d'euros) intitulé « JobKeeper » lancé le 31 mars a été unanimement salué pour son efficacité à « amortir » les effets de la crise sanitaire sur l'emploi, mais il ne court que jusqu'en septembre et le chômage a déjà connu une forte hausse — on est passé de [6,4 % en avril à 7,1 % en mai](#), un taux jamais atteint depuis 19 ans — alors que la [Banque de réserve d'Australie a prévu que le taux monterait à 10 % en juin](#), avant même que la seconde vague d'infection n'ait encore frappé.

Planet Labor, n°12056, 13 juillet 2020



◆ Chili

Entrée en vigueur de la loi sur le télétravail. Alors que chez le voisin argentin, le projet de loi encadrant le télétravail est en cours d'examen parlementaire (le congrès a adopté le projet le 25 juin dernier), la loi encadrant cette modalité d'exécution de la prestation de travail, adoptée en mars est entrée en vigueur 1er juillet. Respect ou dérogation aux règles sur le temps de travail, droit à la déconnexion, prise en charge de frais, nous détaillons son contenu dans cet article.

La loi distingue le travail à distance qui est celui dans lequel le travailleur fournit ses services, totalement ou partiellement, depuis son domicile ou un ou plusieurs autres lieux que les installations l'entreprise du télétravail qui lui est fourni par l'utilisation de moyens technologiques, informatiques ou de télécommunications. Dans les deux cas, ces travailleurs devront bénéficier des droits collectifs et individuels. Les parties au contrat devront définir le ou les lieux où le travail doit être exécuté (il est précisé que si c'est l'employeur qui détermine le lieu, même si celui-ci se situe en dehors des installations de l'entreprise, on ne pourra parler de travail à distance ou télétravail). Le contrat peut laisser le choix au travailleur de décider de l'endroit où il effectuera sa prestation.

Elle reconnaît le caractère réversible (à la demande d'une seule des parties) de ces modalités d'exécution de la prestation de travail si elle résulte d'un aménagement de la relation de travail intervenu après la conclusion du contrat. Il est possible de combiner travail à distance et présentiel dans une même journée de travail. Les modalités du droit à la déconnexion devront figurer dans le contrat de travail ainsi que les mécanismes de supervision ou de contrôle de l'employeur. Ce contrat devra être transmis à l'administration du travail.

Planet Labor, n°12037, 2 juillet 2020

◆ Corée du Sud

Le gouvernement relance le processus de ratification des principales conventions de l'OIT pour éviter les mesures de rétorsion commerciale de la part de l'UE. Mis sous pression par l'Union européenne pour non-respect de l'accord de libre-échange, le gouvernement a annoncé avoir relancé le processus de ratification des conventions de l'OIT sur la liberté d'association, le droit d'organisation et à la négociation collective et l'interdiction du travail forcé (une seule des conventions toutefois, l'autre demandant des adaptations légales préalables). Cet accord de libre-échange, entré en vigueur en 2015, prévoit en effet la ratification de ces conventions fondamentales au titre des clauses sociales qui se développent dans les accords commerciaux pour en faire un instrument de promotion des normes sociales et lutter contre le dumping social sur la nouvelle stratégie européenne sur le sujet). L'UE avait prévenu qu'elle allait sévir il y a un an à défaut de ratification rapide. L'arme prévue par l'accord est la procédure de suspension temporaire des préférences commerciales. En mars 2020, le nouveau commissaire européen en charge du sujet, Phil Hogan, avait confié être « prêt à suspendre » l'accord commercial si le groupe d'experts en charge du suivi de ce dernier confirmait la non-conformité du droit sud-coréen, mais ce rapport a été reporté en raison de la pandémie de COVID-19. Une première tentative de ratification avait buté au Parlement, mais la nouvelle législature, au sein de laquelle le parti au pouvoir est majoritaire, devrait mener le processus jusqu'au bout.

Planet Labor, n°12046, 8 juillet 2020