

VEILLE

Européenne et internationale

N ° 34 – Octobre 2020



SOMMAIRE

ACTUALITES EUROPEENNES

- 3 Le tweet du mois
- 4 Actualité institutionnelle
- 5 Grands dossiers transversaux
- 6 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

- 16 Le tweet du mois
- 17 Actualités des organisations et institutions internationales
- 21 Actualité des pays

AGENDA

- 22 Europe et international

♦ La Commission européenne lance une consultation en amont de sa très attendue législation sur la conduite responsable des affaires

La Commission européenne a lancé le 26 octobre une consultation publique sur « la gouvernance d'entreprise durable » dont les résultats devraient nourrir une proposition qui sera présentée en 2021. Pour la Commission, « de nombreuses entreprises se concentrent encore trop sur les performances financières à court terme par rapport à leurs aspects de développement et de durabilité à long terme ».

Avec cette initiative, le commissaire européen à la Justice, Didier Reynders, souhaite obliger les instances de direction des entreprises à adopter et à communiquer sur leur stratégie de long terme.

Cette consultation s'inscrit dans le cadre de l'action de la Commission visant à amener les entreprises à

adopter une conduite responsable des affaires. En effet, le commissaire avait annoncé, le 29 avril dernier, une initiative législative européenne visant à obliger les entreprises européennes à assurer un contrôle du respect des droits de l'Homme et des atteintes à l'environnement dans leurs chaînes d'approvisionnement pour le premier trimestre 2021.

Ce que l'on sait à ce stade, c'est que la législation que proposera la Commission européenne sera a priori intersectorielle. Le commissaire a également annoncé que cette nouvelle réglementation s'inspirerait probablement de la loi française sur le devoir de vigilance.

► En savoir +



La @EU_Commission lance sa consultation publique sur la gouvernance d'entreprise durable. 🇪🇺

Cette initiative pourrait changer fondamentalement la manière dont nous envisageons les décisions au sein des entreprises. 🌱

Votre avis est important !

ec.europa.eu/info/law/bette...



4:35 PM · 26 oct. 2020 depuis Uccle, Belgique · Twitter for iPhone

CFE-CGC

Très impliquée sur cette question la CFE-CGC suit les travaux du projet de traité de l'ONU visant à introduire un instrument juridiquement contraignant au niveau international depuis 2015 à travers sa participation au groupe de travail Entreprises et droits de l'Homme de la CNCDH. La CFE-CGC répondra à la consultation de la Commission européenne sur ce sujet et continuera à suivre les travaux législatifs et à défendre ses positionnements sur le devoir de vigilance.

Pour rappel, La CFE-CGC est également membre du « Point de contact national français pour la mise en œuvre des Principes directeurs de l'Organisation de Coopération et de Développement Économiques (OCDE) à l'intention des entreprises multinationales ».

Cette structure tripartite rassemblant les syndicats, les entreprises et l'administration a pour mission de promouvoir ces principes, de les diffuser et de répondre à des saisines pour non-respect de ces principes.

◆ La Commission européenne présente son programme de travail pour 2021 manipulation du collège des commissaires européens

La Commission a présenté le 19 octobre son programme de travail pour l'année 2021. Le programme de travail de la Commission pour 2021 marque le passage de la stratégie à la mise en œuvre pour l'ensemble des six priorités politiques du mandat de la présidente Von der Leyen.

En matière sociale, la Commission a annoncé une série d'initiatives. Au premier trimestre 2021, elle prévoit ainsi la présentation du Plan d'action sur le Socle européen des droits sociaux et deux mesures relatives à l'enfance : une Recommandation relative à une garantie pour l'enfance et une Stratégie européenne sur les droits de l'enfant.

La Commission proposera également, au cours de l'année 2021 le renforcement des protections contre les violences sexistes et les discours haineux, une stratégie sur les droits des personnes handicapées, une initiative législative sur la conduite responsable des affaires, une initiative législative pour améliorer les conditions de travail des travailleurs des plateformes.

En ce qui concerne la santé, la Commission portera une initiative législative sur l'espace européen des données de santé et une autre sur la création d'une agence de recherche biomédicale. Enfin, sur le numérique, la Commission proposera une initiative législative sur les données au troisième trimestre et travaillera sur un projet d'e-ID européenne fiable et sécurisée.

► En savoir +

◆ Cosmin Boiangiu a été nommé Directeur exécutif de l'Autorité européenne du travail



A la suite d'un vote du Conseil d'administration le 22 octobre, Cosmin Boiangiu a été nommé Directeur exécutif de l'Autorité européenne du travail (AET) à une large majorité. Représentant permanent adjoint de la Roumanie auprès de l'UE depuis 2016, il a notamment coordonné les négociations au nom du Conseil pour le règlement établissant l'AET, la

directive sur les conditions de travail transparentes et prévisibles ou encore la directive sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Lors d'un échange de vues avec la Commission Emploi et Affaires sociales du Parlement européen le 28 octobre, il a notamment annoncé « souhaiter rendre l'AET rapidement opérationnelle dans un premier temps en stimulant une culture d'environnement coopératif puis stratégique ensuite et qu'il est important de ne pas avoir de chevauchement avec les organismes existants ». Cosmin Boiangiu entamera son mandat début 2021.

► En savoir +

◆ Christa Schweng est élue présidente du CESE européen



Le CESE a nommé sa nouvelle présidence le 28 octobre, au cours du deuxième jour de sa session plénière constitutive qui en compte trois. Celle-ci marque le début du mandat 2020-2025 du CESE, plus de 40 % de ses 329 membres étant nouveaux. Le programme de la présidente reposera sur les priorités suivantes, conformément à sa vision d'une Europe d'après la pandémie qui permette aux citoyens de prospérer et de vivre dans une société ouverte et fondée sur des valeurs : une Europe prospère sur le plan économique, une Europe socialement inclusive et une Europe durable sur le plan environnemental.

Le changement de présidence du CESE intervenant à mi-mandat, celui du nouveau bureau présidé par Mme Schweng, qui succède à Luca Jahier, son prédécesseur, sera d'une durée de deux ans et demi et s'achèvera en mars 2023.

► En savoir +

◆ **Conseil des Ministres du Travail et des affaires sociales EPSCO**
du 13 octobre 2020

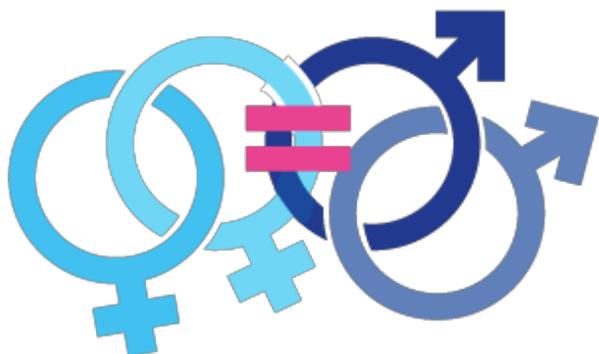
**Participation des travailleurs
lors des restructurations**

Les ministres ont rappelé qu'il était très important de garantir la participation des travailleurs à la prise de décision des entreprises, notamment dans des cas tels que les réorganisations, les fermetures, les fusions et acquisitions, les réductions d'effectifs, l'externalisation et les délocalisations. Ils ont insisté sur le fait que la pandémie ne devait pas servir de prétexte pour réduire les droits des travailleurs en matière d'information et de consultation et ont souligné qu'il était essentiel, pour la reprise économique et le succès des restructurations, de garantir un dialogue social inclusif à tous les niveaux. Aucune mesure concrète n'a toutefois été évoquée sur ces sujets.

**Egalité entre les femmes et les hommes
sur le marché du travail**

Les ministres ont échangé leurs points de vue sur les efforts visant à instaurer un environnement de travail inclusif, l'égalité de rémunération, une plus grande part de femmes dans la prise de décision, une meilleure rémunération pour les emplois majoritairement occupés par des femmes et la lutte contre les stéréotypes sexistes.

Plusieurs ministres ont exprimé leur soutien à la directive annoncée sur la transparence des rémunérations et ont appelé la présidence et les Etats à faire avancer la directive sur les femmes dans les conseils d'administration. Toutefois, Franziska Giffey, ministre fédérale allemande de la famille, des personnes âgées, des femmes et de la jeunesse, a reconnu que les gouvernements, dont le sien, étaient divisés sur la question et que le dossier continuera sans doute à être traité au niveau national.

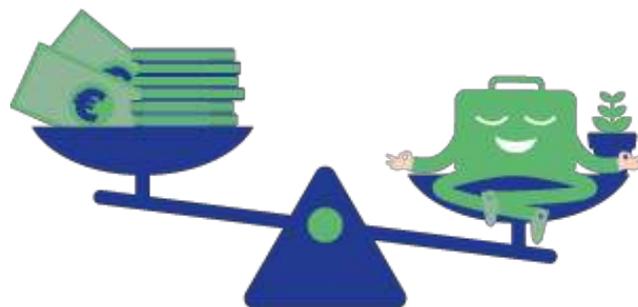


Protection des travailleurs saisonniers

Les ministres de l'Emploi ont adopté des conclusions « pour améliorer la protection des travailleurs saisonniers dans l'UE » qui sont souvent exposés à des « conditions de travail et de vie défavorables ainsi qu'au risque d'exploitation ». Le Conseil invite la Commission européenne à réaliser une étude sur le travail saisonnier au sein de l'UE et à recenser les principales difficultés rencontrées, y compris, si possible, pendant la pandémie de la Covid-19, afin d'évaluer les domaines dans lesquels la protection des saisonniers devrait être renforcée.

Revenu minimum

Les ministres de l'Emploi ont également adopté des conclusions en faveur de la mise en place d'un revenu minimum pour les citoyens européens, et ont rappelé que les Etats membres et la Commission doivent collaborer pour appliquer le principe du Socle européen des droits sociaux selon lequel toute personne ne disposant pas de ressources suffisantes a droit à des prestations de revenu minimum adéquates pour vivre dans la dignité à tous les stades de sa vie.



Garantie pour la jeunesse

Les ministres sont enfin parvenus à un accord unanime sur le renouvellement de la garantie pour la jeunesse en augmentant l'âge des bénéficiaires de 24 à 29 ans.

◆ **E**mploi

La Commission propose une directive européenne pour des salaires minimums adéquats

Elle l'avait annoncé en début de son mandat l'année dernière et elle avait renouvelé son engagement lors de son discours sur l'Etat de l'Union il y a un mois, la présidente Ursula von der Leyen a finalement tenu sa parole car la Commission européenne a présenté le 28 octobre dernier une proposition de directive visant à mettre en place un salaire minimum adéquat en Europe.

Le constat est simple : même si partout en Europe existent des systèmes de fixation de salaires minimaux, par la voie légale ou celle de la négociation collective, leur niveau ne permet pas d'offrir à tous les travailleurs une protection adéquate et la possibilité de vivre dignement grâce à la rémunération de son propre travail.

La proposition de la Commission, dans le plein respect des principes de proportionnalité et subsidiarité, veut inciter les Etats membres à promouvoir la négociation collective en vue de la fixation des salaires minimums, mettre en place des critères clairs et stables pour la fixation et l'actualisation des salaires minimums légaux, limiter le recours aux variations et aux retenues dans la fixation des salaires minimums légaux et accroître la participation des partenaires sociaux à la fixation des salaires minimums légaux. Au lendemain de cette publication, la proposition de directive a reçu pour l'heure une ferme opposition de la part des employeurs européens et un accueil plutôt mitigé de la part de la CES.

► **En savoir +**

CFE-CGC

La CFE-CGC qui avait salué la volonté de la Commission européenne de proposer une directive sur les salaires minimums a contribué à la consultation des partenaires sociaux avec la CEC. La CFE-CGC continuera à suivre les évolutions du texte pendant l'examen législatif et à défendre ses positionnements auprès du gouvernement français.

◆ **D**ialogue social

Eurofound publie un rapport qui appelle les pouvoirs publics à soutenir le dialogue social au niveau européen et au niveau national.

La Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound) a publié le 10 septembre une étude destinée à nourrir la réflexion en matière de dialogue social, à la fois au niveau européen et au niveau national. Le rapport affirme que « le dialogue social, qui sert l'intérêt général, devrait être soutenu par les pouvoirs publics ». Selon Eurofound, les partenaires sociaux devraient être encouragés « dans leurs efforts pour augmenter le nombre de leurs membres, leur représentativité et leur capacité à négocier et à mettre en œuvre des accords », c'est pourquoi la Fondation appelle aussi à déployer un cadre juridique favorable au dialogue social paritaire (bipartite) au niveau national.

► **En savoir +**



◆ Santé et sécurité au travail

La Commission publie la feuille de route sur la nouvelle Stratégie santé et sécurité au travail 2021-2027

La Commission européenne a publié le 29 octobre une feuille de route sur la Stratégie Santé et Sécurité au travail (SST) 2021-2027. Outre les thématiques inscrites dans la continuité des stratégies pluriannuelles précédentes (réduction de l'exposition aux substances dangereuses et des accidents du travail), la Commission envisage de traiter des risques émergents liés aux nouvelles technologies ou encore de la préparation aux pandémies et des conditions de la poursuite du travail lors de celles-ci. Les moyens envisagés vont de la stimulation de la coordination et de l'échange de bonnes pratiques entre Etats membres à l'incitation à la mise à jour des plans nationaux de SST.

La feuille de route, ouverte pour commentaires jusqu'au 26 novembre 2020, sera suivie d'une consultation publique en fin d'année, la publication de la Stratégie elle-même étant attendue au deuxième trimestre 2021.

► En savoir +

Brève REIF Info 350 du 31 octobre 2020



L'OSHA débute sa campagne 2020-2022 sur la lutte contre les troubles musculo-squelettiques

L'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (OSHA) a lancé le 12 octobre la campagne 2020-2022 sur la lutte contre les troubles musculo-squelettiques. Alors que 3 travailleurs sur 5 seraient concernés, l'OSHA entend mobiliser un grand nombre de partenaires publics et privés pour relayer son message de prévention, en particulier auprès des PME et TPE. Selon l'Agence, il s'agit en effet du problème de santé d'origine professionnelle le plus fréquent en Europe. La campagne s'attache également à valoriser les solutions permettant aux travailleurs atteints par des troubles musculo-squelettiques de rester dans l'emploi et à prendre en compte les risques émergents comme l'utilisation intensive des nouvelles technologies.

◆ Numérique

Les chefs d'Etat appellent la Commission à prendre des initiatives en matière numérique

Réunis en Conseil européen extraordinaire les 1er et 2 octobre, les chefs d'Etat et de gouvernement de l'UE ont notamment discuté des futures initiatives de la Commission européenne dans le champ numérique, des données et de l'intelligence artificielle. Les dirigeants de l'UE ont accueilli avec satisfaction la Stratégie européenne pour les données ainsi que la création d'espaces européens communs de données dans des secteurs stratégiques. Ils ont invité la Commission à accorder la priorité à l'espace des données de santé, qui devrait être mis en place d'ici la fin de 2021.

Le Conseil européen a par ailleurs insisté sur la nécessité de mettre en place des services européens en nuage sécurisés pour s'assurer que les données européennes puissent être stockées et traitées en Europe, conformément aux règles et normes européennes.

Le Conseil européen a invité l'UE et les États membres à tirer pleinement parti de la boîte à outils pour la cybersécurité de la 5G adoptée le 29 janvier 2020, et il a demandé instamment à tous les pays de l'UE de soumettre à la Commission, d'ici la fin de 2020, leurs plans nationaux relatifs à la mise en place de la 5G.

Enfin, les dirigeants de l'UE ont en outre appelé à la mise en place, à l'échelle de l'UE, d'un cadre pour une identification électronique publique (e-ID) sécurisée, qui permettrait aux personnes d'exercer un contrôle sur leur identité et leurs données en ligne et faciliterait l'accès à des services numériques publics, privés et transfrontières. Ils ont chargé la Commission de présenter une proposition d'initiative sur l'identification numérique européenne d'ici mi-2021.

► En savoir +



◆ Intelligence artificielle

Le Parlement européen adopte trois rapports sur l'intelligence artificielle

Trois rapports d'initiative sur l'intelligence artificielle ont été adoptés par le Parlement européen lors de la session plénière du 20 octobre 2020. Le Parlement européen a ainsi formulé ses recommandations sur ce que les règles relatives à l'intelligence artificielle devraient inclure en lien avec l'éthique, la responsabilité et les droits de propriété intellectuelle. Le premier se penche sur les aspects éthiques et invite la Commission européenne à proposer un cadre juridique encadrant le développement, le déploiement et l'utilisation de l'IA et ses technologies connexes. Le deuxième aborde la question de la responsabilité civile en cas de dommages causés par une IA. Ce rapport propose d'obliger les opérateurs d'IA à souscrire à une assurance similaire à celles pour véhicules à moteur. Enfin, le Parlement a adopté un rapport sur la propriété intellectuelle.

A noter que la Commission devrait présenter une proposition législative en début d'année prochaine. C'est dans ce contexte que le Parlement a encouragé à la Commission à proposer un nouveau cadre juridique, pour lequel il a fait part de ses recommandations, en amont sa future proposition.

► En savoir +

La présidence du Conseil de l'UE présente des conclusions sur l'intelligence artificielle et le respect des droits fondamentaux

La présidence du Conseil a publié le 21 octobre des conclusions sur le respect de la Charte des droits fondamentaux dans le contexte de l'intelligence artificielle et de la transition numérique. Le texte a accueilli favorablement. Ces conclusions visent à ancrer les droits fondamentaux et les valeurs de l'UE à l'ère de la numérisation, à favoriser la souveraineté numérique de l'UE et à contribuer activement au débat mondial sur l'utilisation de l'intelligence artificielle en vue de façonner le cadre international.

Les conclusions soulignent que « l'IA offre un grand potentiel pour améliorer le niveau de protection de la santé humaine, notamment par le biais de diagnostics et de médicaments personnalisés », toutefois « l'IA utilisée dans les secteurs sanitaire et social doit être appliquée dans le respect de la dignité des êtres humains, de la protection de la vie privée des patients et de leur intégrité physique et mentale, et dans le respect de toutes les dispositions juridiques pertinentes concernant la protection des données à caractère personnel, y compris les mécanismes visant à garantir la confidentialité et la sécurité de ces données. ».

► En savoir +

◆ Egalité professionnelle

Index sur l'égalité des genres 2020 : focus sur la numérisation

Le 29 octobre, l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE) a publié l'indice annuel 2020 de l'égalité entre les hommes et les femmes. Cet indice fournit des données sur les progrès réalisés en matière d'égalité des sexes dans la société et au fil du temps. Il permet d'identifier les États les plus performants en matière d'égalité des genres (Suède, Danemark et France) et ceux qui ont accompli le plus de progrès en la matière (Grèce, Hongrie, Roumanie). Mais il montre aussi qu'il faudrait au moins 60 ans de plus pour atteindre l'égalité entre les sexes.

Cette année, l'indice se concentre sur la numérisation dans le monde du travail et ses conséquences sur l'égalité des sexes, relevant un problème de ségrégation sur le marché du travail : seuls 17,7 % des spécialistes des TIC et 20 % des scientifiques et ingénieurs dans les secteurs de haute technologie sont des femmes alors que ce secteur offre des conditions de travail stables et de bons salaires. La seconde grande préoccupation concerne la répartition inégale des soins et des responsabilités ménagères entre les femmes et les hommes.

► En savoir +



Mise en demeure de la Bulgarie pour non-respect des règles sur l'égalité des genres en matière de sécurité sociale

La Commission a transmis une lettre motivée à la Bulgarie signalant l'incompatibilité de sa législation sur les pensions avec la Directive 79/7/CEE qui interdit les discriminations directes et indirectes fondées sur le sexe en matière de droits à sécurité sociale. En effet, le système bulgare de calcul des droits à sécurité sociale prévoit des mécanismes différenciés du droit à pension selon que le travailleur est à temps plein (avec une condition de durée de travail préalable) ou à temps partiel (un principe de prorata s'applique). Cette différence conduit à une différence de traitement injustifiée à l'encontre des travailleurs à temps partiels, dont la majorité est composée de femmes qui sont donc particulièrement affectées par des droits à pension réduits. La Bulgarie dispose de deux mois pour répondre à la Commission qui pourra, en cas de réponse non-satisfaisante, transmettre un avis motivé.

► En savoir +

◆ Soins de santé réalisés dans un autre Etat membre sans autorisation préalable

L'affaire concerne un ressortissant hongrois qui a perdu la vision de son œil gauche en 1987. En 2015, un glaucome lui est diagnostiqué à l'œil droit. Les soins reçus en Hongrie n'apportent aucune amélioration. Le 15 octobre 2016 il subit un examen chez un médecin hongrois qui diagnostique une pression très élevée. Le patient obtient un rendez-vous avec un médecin en Allemagne qui l'examine le 17 octobre et lui demande de prolonger son séjour jusqu'au 18 octobre afin de pouvoir l'opérer d'urgence. L'opération est un succès. Mais la demande de remboursement des soins a été rejetée par les services administratifs puis, à la suite d'un recours, par une juridiction hongroise. Les autorités ont fait valoir que l'intervention était un soin programmé pour lequel le patient n'avait pas obtenu l'autorisation préalable sur la base de laquelle un remboursement peut être effectué.

La juridiction de renvoi saisit la Cour de justice. Elle s'interroge sur le point de savoir si les circonstances de l'affaire (un rendez-vous programmé suivi d'une intervention en urgence) relèvent de la notion de « soins programmés » qui nécessitent une autorisation préalable.

La Cour, se penchant, en premier lieu, sur l'interprétation des **règlements sur la coordination des systèmes de sécurité sociale**, constate que les soins de santé reçus dans un État autre que celui où réside la personne assurée, à la seule volonté de celle-ci, constituent des soins programmés dont la prise en charge est soumise à la délivrance d'une autorisation préalable par l'institution compétente de l'État de résidence.

Dans ce contexte, la Cour rappelle sa jurisprudence selon laquelle, même en l'absence d'une autorisation préalable dûment délivrée avant le début des soins fournis dans un autre État, la personne assurée est en droit d'obtenir directement le remboursement, par l'institution compétente, des coûts qu'elle a supportés en rapport avec ces soins, à concurrence d'un montant équivalent à celui qui aurait normalement été pris en charge par cette institution si la personne assurée avait disposé d'une telle autorisation. Cette possibilité s'ouvre notamment lorsque, pour des raisons liées à son état de santé ou à la nécessité de recevoir les soins en urgence, la personne assurée a été empêchée de solliciter une telle autorisation ou n'a pas pu attendre la décision de l'institution compétente sur sa demande d'autorisation (« circonstances particulières »). La Cour semble considérer que le patient se situe bien dans ce cas et devait être

remboursé, laissant le soin à la juridiction de renvoi de vérifier les faits.

Dans l'hypothèse où la juridiction hongroise ne suit pas l'appréciation de la Cour de justice, celle-ci examine, en second lieu, si le principe de **libre prestation des services et la directive 2011/24** s'opposent à la réglementation hongroise qui exclut dans tous les cas le remboursement des coûts de soins dispensés dans un autre État sans autorisation préalable, y compris en cas de risque réel de dégradation irréversible de l'état de santé du patient. Pour la Cour, un tel système d'autorisation préalable « constitue une restriction à la libre prestation des services », qui n'est pas justifiée par l'objectif visant à permettre une planification et une gestion optimales des soins de santé et à assurer une maîtrise des coûts de santé. Une telle justification, souligne la Cour, ne saurait être invoquée que pour des soins hospitaliers ou des soins non hospitaliers lourds. Ce qui ne lui semble pas le cas en l'espèce.

Enfin, la Cour explique que si la juridiction hongroise considère que cette intervention constitue un soin hospitalier ou un soin non hospitalier lourd, la réglementation nationale qui exclut le remboursement, par l'institution compétente, des coûts de tels soins en l'absence d'autorisation préalable, y compris dans les circonstances particulières susvisées, quand bien même les conditions d'une telle prise en charge seraient par ailleurs réunies, **comporte une restriction disproportionnée à la libre prestation des services et méconnaît la directive 2011/24**.

► En savoir +

CJUE, 23 septembre 2020, aff. C-777/18, WO.
Liaisons sociales Europe, 1^{er} octobre 2020

Ainsi, pour la CJUE, le principe de la libre prestation des services et la directive sur les soins de santé transfrontaliers s'opposent à une réglementation qui exclut, en l'absence d'autorisation préalable, le remboursement des coûts liés à une intervention subie d'urgence par une personne dans un autre Etat membre que le sien. Une telle restriction au principe de la libre prestation des services n'est pas proportionnée et méconnaît la directive 2011/24.

Par cet arrêt, la Cour de justice de l'Union européenne poursuit son œuvre jurisprudentielle en levant les barrières injustifiées à l'accès aux soins dans un autre État membre.

◆ Les Etats membres doivent prendre des mesures pour préserver la nature temporaire du travail intérimaire

La **directive sur le travail intérimaire (2008/104)** n'impose pas aux Etats de limiter le nombre de missions successives d'un même travailleur intérimaire pour une même entreprise utilisatrice, mais les oblige malgré tout à prendre des mesures pour préserver la nature temporaire du travail intérimaire. Cette décision rendue par la CJUE le 14 octobre, dans une affaire mettant en cause la législation italienne, revient à obliger les gouvernements à prendre des mesures visant à éviter l'attribution de missions successives d'un même travailleur intérimaire auprès de la même entreprise utilisatrice, sans imposer une mesure type telle que la limitation le nombre de missions.

L'affaire, italienne, émanait d'un salarié engagé par une entreprise de travail intérimaire et qui avait été affecté à une entreprise utilisatrice entre le 3 mars 2014 et le 30 novembre 2016 au moyen de plusieurs contrats de travail intérimaire successifs (8 au total) et de différentes prorogations de ceux-ci (17 au total). Face à cette situation qu'il estimait abusive, il demandait que ces divers contrats de travail intérimaires ne soient pas reconnus comme licites en invoquant, à défaut de réglementation italienne mobilisable, l'article 5.5 de la directive 2008/104 sur le travail intérimaire qui énonce que « Les États membres prennent les mesures nécessaires, en conformité avec le droit national ou les pratiques en vigueur dans le pays, en vue d'éviter le recours abusif à l'application du présent article et, en particulier, l'attribution de missions successives dans le but de contourner les dispositions de la présente directive. »

Les juges de Luxembourg devaient donc trancher la question suivante : cette dernière disposition « s'oppose-t-elle à une législation nationale qui ne limite pas le nombre de missions successives qu'un même travailleur intérimaire peut accomplir auprès de la même entreprise utilisatrice ? »

Dans leur décision rendue le 14 octobre, les juges estiment que cette disposition n'impose pas aux « États membres de limiter le nombre de missions successives d'un même travailleur ». Pour fonder leur argument, ils comparent la rédaction de l'article portant sur la prévention des abus de la directive 1999/70 sur le travail à durée déterminée (qui reprend un accord négocié par les partenaires sociaux européens) qui prescrit, selon les juges, une obligation à la charge des Etats membres. Son article 5 prévoit expressément que : « Afin de prévenir les abus résultant de l'utilisation de contrats ou de relations de

travail à durée déterminée successifs, les États membres », les Etats membres doivent, quand ils n'ont pas de mesures équivalentes arrivant au même résultat, prendre les mesures suivantes a) énoncer des raisons objectives justifiant le renouvellement de tels contrats ou relations de travail; b) prévoir une durée maximale totale de contrats ou relations de travail à durée déterminée successifs; c) limiter le nombre de renouvellements de tels contrats ou relations de travail. » Pour eux, la directive sur le travail intérimaire ne porte pas le même niveau de prescription.

L'Etat qui n'aurait aucune mesure visant « à préserver la nature temporaire du travail intérimaire » violerait donc le droit communautaire.

► En savoir +

CJUE Aff C-681/18, 14 octobre 2020

Planet Labor, 15 octobre 2020



◆ Sommet social tripartite

La CEC rappelle le rôle essentiel des cadres dans leurs entreprises et dans le dialogue social

Le Sommet social tripartite d'automne s'est tenu le 14 octobre dernier. Son thème était « Mettre en œuvre ensemble une relance économique et sociale inclusive en Europe ».

Lors de son intervention, Ludger Ramme a souligné le rôle essentiel que jouent les cadres dans leurs entreprises et dans le dialogue social. Pour être en mesure de réaliser la transition, l'Union européenne a besoin de compétences de transition adéquates, de repères éthiques, ainsi que d'un dialogue social fort et inclusif. Le rôle des cadres sera déterminant pour accélérer le développement d'une culture de leadership qui réponde aux besoins de transformation profonde de notre système économique et social.

Le Sommet Social Tripartite est le plus grand forum de dialogue entre les institutions de l'UE et les partenaires sociaux européens. Se déroulant en amont des réunions du Conseil européen, cette session en ligne a réuni les représentants des organisations de partenaires sociaux, ainsi que la Présidente de la Commission Ursula von der Leyen, le Président du Conseil européen Charles Michel et la Chancelière allemande Angela Merkel.

► En savoir +

◆ Covid-19

Les fédérations syndicales européennes révisent leurs recommandations sur la tenue des réunions des instances transnationales (CEE, CE-SE et GSN) pendant la crise

Les recommandations des fédérations syndicales européennes à l'intention des membres de CE européens, de comités de société européenne (SE) et de groupes spéciaux de négociation (GSN) élaborées en mars dernier lors de la première vague ont été mises à jour pour tirer les conséquences d'une situation qui se prolonge et alors que les restrictions de voyage continueront d'empêcher les réunions physiques de ces instances pour une durée plus longue que prévue.

Le recours à des formats distanciels (totaux ou hybrides) étant incontournable, et préférable à pas de réunions du tout, les fédérations ont toutefois défini des principes devant encadrer ces réunions afin qu'elles permettent aux membres de ces instances transnationales d'exercer leurs droits à l'information, à la consultation et à la participation aux décisions des entreprises qui pourraient impacter les emplois et le revenu des travailleurs.

Ainsi, elles recommandent que ces réunions fassent l'objet d'un accord pour définir les règles et les conditions spécifiques pour le recours exceptionnel à ce type de format. Un système de qualité, l'utilisation de la vidéo, avec interprétation simultanée, permettant à tous les participants de demander la parole et de disposer d'un espace de discussion (chat) où ils peuvent interagir pendant la réunion en toute confidentialité sont d'autres éléments mentionnés aux côtés d'une formation au système et la fourniture de l'équipement nécessaire pour permettre leur participation effective à la réunion. Les fédérations syndicales recommandent également d'adapter les réunions pour éviter la fatigue en ligne quitte à les étaler sur plusieurs jours avec des sessions durant au plus une demi-journée et de ne pas recourir en cas de vote à un scrutin secret.

► En savoir +

◆ CESE

Le CESE plaide en faveur d'un plan d'action européen ambitieux visant à garantir le respect des droits de l'homme et un travail décent dans des chaînes d'approvisionnement durables

La crise actuelle de la COVID-19 a révélé la fragilité des chaînes d'approvisionnement mondiales. Elle également a mis en évidence la vulnérabilité des travailleurs, ainsi que les conséquences néfastes du fonctionnement économique dans les chaînes d'approvisionnement actuelles, tant sur le plan social, que sur ceux de la santé et de la sécurité. En ce moment crucial pour des actions et décisions politiques concrètes, la présidence allemande de l'Union européenne et le Parlement européen ont demandé au CESE de formuler des recommandations.

Dans deux avis adoptés lors de sa session plénière de septembre, le Comité invite la Commission européenne à élaborer un plan d'action européen et à introduire un devoir de diligence à caractère contraignant dans les chaînes d'approvisionnement mondiales.

Afin d'éviter toute incertitude juridique, le CESE préconise que la nouvelle législation définisse très clairement chacune des mesures que les entreprises doivent prendre tout au long du processus de devoir de diligence.

Le CESE a également rappelé que la nécessité d'instaurer des normes obligatoires dans ce domaine est apparue évidente après qu'une étude réalisée par la Commission européenne a montré qu'à peine plus d'un tiers des entreprises suivent les normes internationales volontaires qui existent déjà en la matière, telles que les Principes directeurs des Nations Unies.

► En savoir +



Verizon : Le CE européen de Verizon obtient la condamnation de la Direction du groupe

Le CE européen du groupe de télécommunication Verizon a obtenu le 1^{er} octobre la condamnation de la Direction du groupe devant le Tribunal du travail de Londres (*Employment Appeal Tribunal*) pour le défaut de consultation du CE européen.

Dans le cadre d'une réorganisation conduisant à la suppression de 216 postes en Europe dans huit pays, la direction de Verizon s'est contentée d'informer le comité restreint du CE européen, avant l'annonce officielle. Or, dans un tel cas, l'accord prévoit une réunion non pas seulement d'information, mais aussi de consultation d'un comité restreint élargi aux représentants des pays affectés qui siègent au CE européen. Ne donnant pas suite aux demandes du secrétaire du CE européen de convoquer un comité restreint élargi, la Direction a été condamnée en octobre 2019 par le Central Arbitration Committee (CAC) pour ne pas avoir respecté les termes de son accord de CE européen, violant ses dispositions sur l'information et la consultation, et à prendre en charge les frais d'avocats engagés par le CE européen pour défendre ses intérêts. Mais, comme il n'est pas du ressort du CAC de se prononcer sur des sanctions, il était nécessaire d'aller devant le tribunal du travail pour obtenir la condamnation de Verizon à deux amendes d'au maximum 100 000 livres chacune.

Devant le juge, la Direction reconnaissait ses torts mais expliquait que « la gravité des défaillances était faible, la période de temps pendant laquelle elles se sont produites était courte [et] la raison en était accidentelle et bien intentionnée... ».

En cette période de multiplication des restructurations, le juge effectue une interprétation bienvenue de la législation relative aux CE européens. « Je crains de ne pouvoir accepter [cette position]. Il me semble que la réorganisation proposée doit avoir été dans l'esprit de Verizon bien avant le 21 décembre 2018. Elle devait entraîner 216 licenciements dans huit pays européens sur un effectif total de 5 599 personnes. Au lieu de veiller à ce que les informations requises soient fournies aux membres -appropriés du CE européen en temps utile pour une consultation adéquate avant qu'une décision finale ne soit prise, à cette date [la direction a] convoqué uniquement les cinq membres du comité restreint [...] sans révéler quoi que ce soit de substantiel quant à la raison de la réunion. Il semble probable que la raison pour laquelle la réunion a été organisée pour le 10 janvier 2019, exactement 14 jours avant la notification des propositions au personnel, était que c'est le nombre de jours alloués » dans l'accord relatif aux CE européens pour remettre un avis.

« Cela m'indique qu'il s'agit d'un engagement de pure forme envers leurs obligations, mais pas plus », ajoute le magistrat.

Dans son jugement du 1^{er} octobre, *l'Employment Appeal Tribunal* de Londres confirme la décision du CAC et condamne ainsi Verizon pour un défaut de consultation de son CE européen, en violation des termes de son accord constitutif. Le groupe est condamné à une amende de 35 000 livres et doit verser 5 000 livres à l'avocat du CE européen.

Liaisons Sociales Europe 15 octobre 2020



Deux décisions sont importantes, car le problème de financement d'une procédure par un CE européen qui, dans la grande majorité des cas, ne dispose pas de budget propre, se pose régulièrement en cas de contentieux. Elles soulignent la difficulté de faire reconnaître une violation du droit à la consultation ainsi que l'inefficacité des sanctions.

Intitulé de la consultation	Date limite
Consultation on the Trade Policy Review	15/11/2020
State of intellectual property in third countries	16/11/2020
Donnez vos idées pour renforcer l'Europe sociale	30/11/2020
Gouvernance d'entreprise durable	08/02/2021

◆ Initiatives citoyennes européennes

Il y a actuellement **11 initiatives citoyennes européennes** en cours de collecte de signatures, sur des sujets aussi divers que :

- Mettre en place des revenus de base inconditionnels (RBI) dans toute l'UE ;
- Des droits politiques pleins et entiers pour les citoyens de l'Union ;
- Un prix pour le carbone pour lutter contre le changement climatique ;!
- « Stop Finning – Stop the trade » (Stop à la pêche aux ailerons – Stop au commerce)

► [Consulter la liste intégrale des ICE enregistrées](#)

◆ Suisse

A un mois du référendum sur le sujet, le débat sur l'initiative populaire « Multinationales responsables » s'intensifie.

Lancée en 2015 et fortement discutée pendant cinq ans, l'initiative sur la « responsabilisation des multinationales » basées en Suisse et agissant aussi à l'étranger, dans les domaines des droits de l'Homme et de l'Environnement, va finalement déboucher sur un vote populaire le 29 novembre prochain. Le texte soumis au vote demande l'ajout d'un paragraphe à la Constitution helvétique prévoyant qu'une loi d'application sur la mise en place d'un devoir de diligence raisonnable et des responsabilité juridique des multinationales devra être votée. La publication récente de deux sondages qui donnent une forte majorité au « oui » vient relancer les débats sur les implications concrètes d'une telle modification .

Les discussions portent essentiellement sur deux points. D'une part, quel serait le périmètre des entreprises concernées ? L'initiative « Multinationales Responsables » évalue le nombre de grandes entreprises concernées à 1500. De son côté, la Confédération des fédérations patronales helvétiques Economie suisse annonce : « Le texte de l'initiative est clair : toutes les entreprises de Suisse sont concernées ». Les tenants de l'initiative mettent en avant qu'il est prévu que le législateur tienne « compte des besoins des petites et moyennes entreprises qui ne présentent de tels risques que dans une moindre mesure. »

D'autre part, l'initiative veut aussi rendre les entreprises suisses responsables des fautes commises par les fournisseurs sur lesquels elles exercent un « contrôle économique », mais sans préciser la nature de ce contrôle. Ce dernier est évident si le fournisseur est filialisé ou si un joint-venture a été créé, mais pas forcément dans les autres situations.

Planet Labor, 27 octobre 2020

◆ Danemark

Un nouvel impôt sur les institutions financières pour financer les départs anticipés en retraite

Le gouvernement social-démocrate a conclu, le 10 octobre, un accord avec trois autres partis (l'Alliance rouge-verte, le Parti socialiste et le Parti du peuple danois de l'autre côté de l'échiquier politique) qui lui garantit un soutien suffisant au Parlement pour faire adopter son projet de réforme des départs anticipés en retraite. Cette mesure était l'une des principales promesses électorales de la candidate et actuelle première ministre sociale-démocrate Mette Frederiksen. Elle coûtera 3,5 milliards DKK (environ 470 millions d'euros) qui seront financés en partie par une nouvelle taxe sur les institutions financières, une « contribution sociale » des banques.

En 2011, le gouvernement avait approuvé l'augmentation progressive de l'âge de la retraite, actuellement fixé à 66 ans, à 68 ans d'ici 2030. L'accord prévoit que les personnes de 61 ans ayant travaillé pendant 42 ans pourront prendre leur retraite un an plus tôt que ne l'exige la loi. Si elles ont travaillé pendant 43 ans, elles pourront partir deux ans plus tôt et si elles ont travaillé pendant 44 ans, trois ans plus tôt. Lors du calcul du nombre d'années de vie active, les emplois permanents et à temps partiel, qu'ils soient salariés ou indépendants, seront inclus, ainsi que les périodes de congé parental ou de chômage. Le gouvernement danois estime que quelque 41 000 personnes pourront bénéficier de cette mesure en 2022, avec une pension mensuelle brute d'environ 1 800 euros, chiffre qui peut être complété par le versement de pensions privées.

L'accord conclu avec les partis politiques permet de faire bénéficier du dispositif des travailleurs qualifiés, la première version ayant été précisément critiquée parce qu'elle ne ciblait que les travailleurs les moins qualifiés. En effet, les travailleurs sociaux, les éducateurs et les infirmières pourront également partir en une retraite anticipée, les années de stages obligatoires ou de formation étant comptabilisées. L'exécutif soumettra le projet de loi au Parlement le mois prochain, afin qu'il entre en vigueur en 2022. « L'accord est équitable et financé de manière juste », a déclaré le ministre des Finances Morten Bødskov, qui estime que le secteur financier « devrait contribuer davantage à la communauté », après avoir réalisé « des milliards de profits » ces dernières années.

Planet Labor, 21 octobre 2020

◆ Espagne

La Cour suprême considère des coursiers à vélo comme des salariés : alors que la Cour de justice de l'UE s'est gardée de se prononcer pleinement sur la nature de la relation de travail entre une plateforme et un travailleur, les plus hautes juridictions nationales à travers l'UE commencent à rendre leurs verdicts. Après la Cour de cassation française, c'est la Cour suprême espagnole qui a tranché en faveur de la qualification en salariat pour des livreurs. La Cour suprême a déclaré que la relation entre un livreur et la société Glovo est salariale. Elle refuse de saisir la Cour de justice de l'UE d'une demande de décision préjudicielle. Elle fait valoir que les critères déterminants du contrat de travail sont réunis, dont celui de la dépendance. La Cour estime que Glovo n'est pas un simple intermédiaire dans la passation de contrats de services entre les magasins et les sociétés de livraison. C'est une entreprise qui fournit des services de livraison et de courrier en fixant les conditions essentielles pour la fourniture d'un tel service. Et elle possède les actifs qui sont essentiels à la réalisation de l'activité. « À cette fin, précise la Cour, elle fait appel à des entreprises de livraison qui ne disposent pas d'une organisation commerciale autonome et qui fournissent leurs services dans le cadre de l'organisation du travail de l'employeur.

Liaisons Sociales Europe, 1^{er} octobre 2020

Espagne : l'inspection du travail reconnaît comme salariés 4000 livreurs indépendants d'Amazon

L'inspection du travail a donné raison au syndicat UGT et qualifié de salariés plus de 4000 livreurs d'Amazon, qui opèrent avec leurs propres véhicules pour distribuer les paquets selon les indications de la plateforme de livraison Amazon Flex. Elle établit que ces livreurs, payés à la course sans cotisations sociales de la part d'Amazon étaient indument déclarés comme autonomes (travailleurs indépendants). Elle réclame en conséquence à l'entreprise les cotisations sociales non versées, dont le montant s'élève à 6,16 millions selon le calcul des syndicats. Cette réclamation affecte deux des filiales d'Amazon en Espagne. Dans le cas d'Amazon Spain Fulfillment, 3261 « faux autonomes » ont été identifiés entre Madrid et Barcelone et dans le cas d'Amazon Road Transport, le nombre s'élève à 805, localisés à Madrid.

Cette décision s'ajoute à plusieurs arbitrages de l'inspection du travail en ce même sens concernant Deliveroo et Glovo. Elle arrive peu après la publication d'une décision de la Cour suprême reconnaissant comme salarié un coursier de la plateforme de livraison Glovo, alors que de son côté, le ministère du Travail prépare une nouvelle réglementation pour encadrer l'activité des livreurs des plateformes de commerce en ligne. Amazon signale son « désaccord total » et annonce qu'il fera appel de la décision.

Planet Labor, 19 octobre 2020

◆ Allemagne

Lancement d'un projet national de formation à la numérisation dans la chimie

Les représentants des partenaires sociaux de la Chimie et de l'Agence fédérale pour l'emploi ont signé, le 1^{er} octobre, une lettre d'intention pour mettre sur pied un projet commun de formation spécifiquement destiné à former les salariés dont les emplois sont menacés tout ou partiellement par la numérisation de l'économie. Cette coopération doit donc aider les PME du secteur à en profiter sur la base de la « loi pour les chances face à la qualification » entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2019.

Sur le sujet, c'est la première coopération de cette ampleur. Le projet, qui implique la mise en œuvre d'un logiciel permettant d'évaluer l'impact de la numérisation selon le type d'emploi, démarrera en décembre 2020. Il débutera d'abord par une phase de test dans trois régions pilotes que sont les districts de Hesse, Nordost et Nordrhein, qui concentrent beaucoup d'activités chimiques et de nombreuses PME.

Planet Labor 13 octobre 2020



◆ Une 13^e Journée Mondiale pour le Travail Décent teintée par la crise liée au COVID-19



Guy Ryder  @GuyRyder · Oct 7 ⋮

Decent work - jobs that are productive, safe, with a fair wage, rights & social protection for when things go wrong - is the key to sustainable development

That's why it's at the heart of the [#SDGs](#) & [@ILO](#) is committed to building a future with decent work

[#WorldDayforDecentWork](#)

A l'unisson de Guy Ryder, Directeur général de l'OIT, les protagonistes internationaux du travail ont fêté cette 13^{ème} Journée Mondiale pour le Travail Décent. Si plusieurs textes visent à garantir ce travail décent –les conventions de l'OIT, les Principes directeurs de l'OCDE, etc— cette année, le 7 octobre les confédérations syndicales internationales appellent à aller plus loin. Ils exigent l'adoption d' un nouveau contrat social car, selon eux, le retour à la normalité n'est plus acceptable au regard des conséquences dévastatrices de la pandémie.

▶ En savoir +

◆ OIT/UNICEF

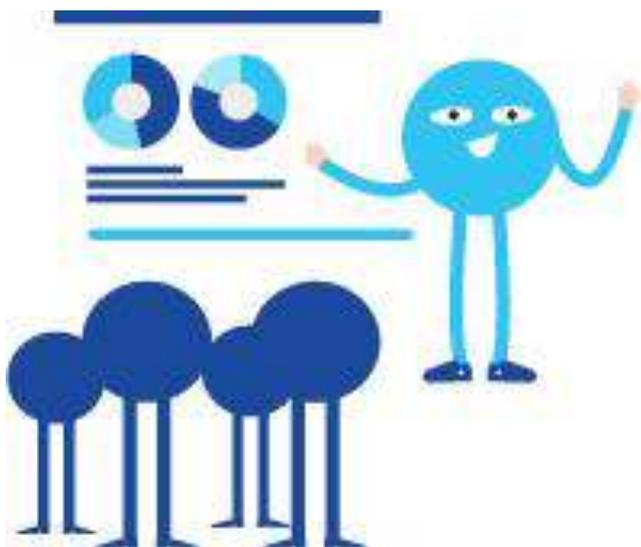
Protocole d'entente OIT-UNICEF pour renforcer les compétences et la formation continue

L'OIT et l'UNICEF ont procédé à la signature d'un nouveau Protocole d'entente (PE) dans le domaine du développement des compétences. L'accord a été signé de manière virtuelle par Guy Ryder, Directeur général de l'OIT, et Henrietta Fore, Directrice générale de l'UNICEF. Le PE a pour objectif de renforcer la collaboration inter-agence pour promouvoir la formation continue, afin d'améliorer les capacités d'insertion professionnelle des jeunes et faciliter la transition entre l'école et le travail. Il inclut toute une série de dispositions qui peuvent être facilement adaptées selon les pays et qui peuvent être mises en œuvre conjointement.

L'accord rassemble également la conduite par l'OIT, et Generation Unlimited, initiative conduite par l'UNICEF, profitant ainsi du fait que plusieurs entités font partie de ces deux agences.

Le PE va dans le sens des **Objectifs du Programme de développement durable à l'horizon 2030**, en particulier l'Objectif 4 qui vise à «assurer l'accès de tous à une éducation de qualité, sur un pied d'égalité et promouvoir les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie».

► En savoir +



◆ OIT

L'OIT salue l'engagement des BRICS sur l'emploi, la protection sociale et le dialogue social

Le Directeur général de l'OIT, Guy Ryder, s'est réjoui de l'engagement pris par le Brésil, la Russie, l'Inde, la Chine et l'Afrique du Sud (qui forment les pays du groupe BRICS) de mettre en œuvre de nouvelles mesures en soutien au marché du travail afin de faire face aux conséquences sans précédent de la **pandémie de COVID-19**. Prenant la parole lors de la sixième réunion des ministres du Travail et de l'Emploi des BRICS, M. Ryder s'est également félicité des mesures déjà appliquées dans ces cinq grandes économies en ce qui concerne l'emploi et la protection sociale, soulignant que 121 nouvelles dispositions en matière de protection sociale ont été prises entre mars et août 2020 dans le cadre de la réponse des BRICS à la crise.

Dans la Déclaration publiée à l'issue de la réunion, les ministres prennent toute une série d'engagements de soutien envers les entreprises, en faveur d'un marché du travail stable et inclusif et pour un développement centré sur l'être humain. Parmi eux figure la promotion d'une culture préventive de la sécurité et de la santé au travail, en particulier pour les personnes fragiles et vulnérables comme les femmes, les jeunes et les travailleurs âgés. Les ministres réaffirment également leur engagement à éradiquer la violence et le harcèlement au travail, à favoriser l'autonomisation des femmes et à accroître la possibilité pour elles de trouver du travail, ainsi qu'à investir dans l'économie des soins. La **Déclaration ministérielle** s'engage à renforcer davantage les systèmes de protection sociale en prenant en compte la **Recommandation (n° 202) de l'OIT sur les socles de protection sociale**, et à assurer un accès universel à une protection sociale complète et à un niveau suffisant.

Par ailleurs, des mesures supplémentaires seront prises pour numériser et mettre à niveau les services publics de l'emploi, l'inspection du travail et les institutions en charge de la protection sociale, afin de maximiser les changements technologiques au service du travail décent et pour promouvoir la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle pour les travailleurs et les entreprises.

La Déclaration souligne également le rôle central du dialogue social et la nécessité de le renforcer afin d'avancer vers le travail décent. Les partenaires sociaux des cinq pays, en l'occurrence les organisations de travailleurs et d'employeurs, ont pris part à la réunion.

► En savoir +

L'industrie de l'habillement en Asie-Pacifique subit l'effet domino du COVID-19 sur l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement

D'après une nouvelle étude menée par l'OIT, le secteur de l'habillement dans la région Asie-Pacifique a été gravement touché par la crise du COVID-19, et le fort ralentissement des ventes de détail sur les principaux marchés d'exportation pèse sur les travailleurs et les entreprises tout au long de la chaîne d'approvisionnement. Cette étude, intitulée *Effet d'entraînement au sein de la chaîne d'approvisionnement : les répercussions du COVID-19 sur les travailleurs et les usines du secteur de l'habillement en Asie et dans le Pacifique*, évalue les effets de la crise du COVID-19 sur les chaînes d'approvisionnement, les usines de production et les travailleurs dans dix grands pays producteurs de vêtements de la région : Bangladesh, Cambodge, Chine, Inde, Indonésie, Myanmar, Pakistan, Philippines, Sri Lanka et Viet Nam.

L'étude souligne que les importations faites par les principaux pays acheteurs en provenance des pays d'Asie exportateurs de vêtements ont chuté de 70 pour cent au premier semestre 2020, en raison de l'effondrement de la demande des consommateurs, des mesures de confinement imposées par les gouvernements et des perturbations des importations de matières premières nécessaires à la production de textile.

En septembre 2020, près de la moitié de l'ensemble des emplois dans les chaînes d'approvisionnement du secteur de l'habillement étaient tributaires de la demande de vêtements de la part de consommateurs vivant dans les pays ayant mis en place les mesures de confinement les plus strictes, où les ventes de détail ont considérablement diminué. D'après les estimations, le secteur de l'habillement dans la région Asie-Pacifique employait 65 millions de travailleurs en 2019, soit 75 pour cent de l'ensemble des travailleurs du secteur dans le monde. Par ailleurs, les conclusions de l'étude montrent comment les femmes, qui constituent la majorité de la main-d'œuvre dans l'industrie de l'habillement, ont été touchées de manière disproportionnée par le COVID-19 qui a aggravé les inégalités existantes en termes de salaire, de charge de travail, de ségrégation professionnelle et de répartition du travail non rémunéré consacré aux soins à la famille.

► En savoir +

Deuxième rapport phare du Global Deal

Ce rapport met en lumière l'importance du dialogue social dans la gestion des conséquences de la pandémie de coronavirus (COVID-19) et l'intérêt d'associer les partenaires sociaux aux systèmes de formation des adultes pour préparer l'avenir de l'emploi. Il s'agit d'un rapport qui donne le beau rôle au dialogue social durant la pandémie que nous vivons, avec l'écueil d'éluider largement la persistance structurelle des violations des droits des travailleurs et l'essor de la précarité au travail. Il est vrai que le dialogue social s'est révélé essentiel mais il n'a, hélas, pas suffi à endiguer la crise et l'aggravation des inégalités. Le rapport va cependant au-delà du contexte de la pandémie et met en avant des initiatives émanant des gouvernements, des entreprises ou encore des organisations syndicales qui datent d'avant 2019. Cela peut, à nouveau, être trompeur quant à l'impact réel du dialogue social dans la gestion de crise et donc à une évaluation trompeuse du chemin qui reste à parcourir.

Le rapport contribue à mettre en évidence les thèmes de négociation les plus plébiscités de ces dernières années : la santé et sécurité au travail avec la négociation de protocoles sanitaires notamment pour répartir les équipements de protection individuelle (EPI) ; le temps de travail et son aménagement avec notamment des mécanismes consistant à transférer les heures de travail des périodes d'inactivité (de confinement) vers des périodes où la reprise de l'activité est possible ; la formation professionnelle et les politiques d'apprentissage pour permettre une montée en compétences face aux évolutions technologiques. Le rapport pointe du doigt des fragilités structurelles du monde du travail que le COVID-19 a particulièrement mis en évidence et sur lesquelles le dialogue social doit aller plus loin, notamment les inégalités de revenus et de richesses.

► En savoir +



Les négociations relatives à la réforme fiscale internationale pataugent

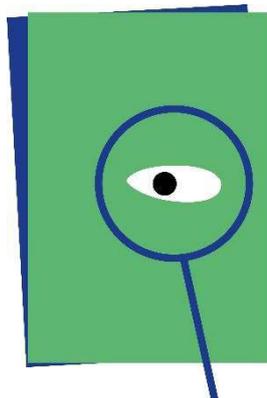
L'OCDE a publié le 12 octobre, les propositions très attendues de réforme fiscale internationale pour relever les défis fiscaux de la numérisation. Ces propositions sont discutées par le cadre inclusif comprenant 137 pays et mis en place par l'OCDE à la demande du G20. Le cadre inclusif devait aboutir à un accord final d'ici la fin de 2020, échéance qui ne sera pas respectée malgré deux années d'intensives négociations. Les projets de propositions sont désormais ouverts à consultation publique et l'accord final est reporté à la mi-2021.

Les négociations s'articulent autour de deux piliers : le premier est relatif aux entreprises entièrement numérisées et tournées vers le consommateur ; le second est relatif à un taux d'imposition minimum à niveau mondial. Le but de cette réforme est de garantir que les entreprises multinationales payent des impôts là où elles déploient des activités de manière stable et substantielle et ce, y compris lorsqu'elles n'ont pas une présence physique dans un pays. Ce dernier élément constituerait une avancée majeure par rapport à la réglementation fiscale actuelle qui fait dépendre l'imposition d'une présence physique.

Le TUAC et la CSI ont appelé à parvenir à un accord ambitieux et ont mis en avant plusieurs revendications concernant le premier pilier, notamment :

- Un taux d'imposition effectif compris entre 20 et 25% (ce qui équivaut à la moyenne actuelle de l'OCDE), la logique étant de ne pas aligner le taux d'imposition minimum sur celui des paradis fiscaux ;
- Les exceptions à ce taux devraient être limitées au strict minimum et il faut veiller à ce que le seuil d'application de ce taux ne soit pas contre-productif et n'aboutisse pas à exclure la plupart des multinationales ;
- L'ordre de classement de la perception des impôts entre les pays devrait être axé sur le principe de l'imposition là où les activités économiques ont lieu.

► En savoir +



La conditionnalité d'aides publics aux entreprises pendant la pandémie en question

Les gouvernements de l'OCDE ont pris des mesures décisives en mars-avril 2020 pour maintenir leurs économies à flot et empêcher une explosion du chômage suite à la crise COVID-19 et les mesures de confinement. Plusieurs mesures sociales et de soutien à l'emploi ont été rapidement déployés au début de la crise – tels que les régimes de chômage partiel et le renforcement des prestations sociales et de chômage – ce pour éviter, ou à tout le moins atténuer, les conséquences des arrêts complets ou partiels de travail. Les gouvernements ont également introduit un large éventail de mesures de soutien direct et indirect aux entreprises afin de préserver leurs liquidités (allègement de la pression sur les décaissements avec un report de paiement d'impôts, facilitation d'entrées d'argent avec des prêts, des injections de capitaux et des recapitalisations). L'OCDE recommande trois types de conditionnalité pour que les entreprises puissent bénéficier de ces aides qui visent principalement à préserver une concurrence saine sur les marchés :

- Des clauses claires de revoyure et de clôture des mesures de soutien, afin de garder le contrôle de la soutenabilité de la dette publique et le recouvrement des prêts publics ou garantis par l'État ;
- Une bonne gouvernance de l'entreprise et surtout des normes de « neutralité concurrentielle » pour maintenir des conditions de concurrence saines en dépit de l'aide publique apportée ;
- Le respect des instruments internationalement reconnus de responsabilité des entreprises, notamment les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales et les lignes directrices de l'OCDE en matière de devoir de vigilance.

Le TUAC pointe du doigt le fait que les mesures de conditionnalités comportent rarement des restrictions temporaires sur les licenciements économiques et appelle de manière générale à ce que ces conditions mènent à une garantie de l'emploi et non pas à une mutualisation des pertes comme pour la crise de 2008. Autre proposition : que les mesures de soutien public aux entreprises privées fassent l'objet d'un suivi par des parlements nationaux démocratiquement élus et par des organismes publics. Il faut se servir des principes directeurs de l'OCDE comme d'un levier pour déterminer si une entreprise a le droit de bénéficier de fonds publics : il faut regarder préalablement au versement d'aides si une entreprise est vertueuse par rapport aux conditions de travail sur les chaînes d'approvisionnement ou si elle a recours aux paradis fiscaux.

► En savoir +



L'identité du prochain Directeur général de l'OMC suscite des désaccords

Le Président du Conseil général, David Walker (Nouvelle-Zélande), et ses deux cofacilitateurs dans le cadre du processus de sélection du nouveau Directeur général de l'OMC, ont annoncé le 28 octobre aux Membres de l'OMC que, sur la base de leurs consultations avec l'ensemble des délégations, la candidate la mieux placée pour faire l'objet d'un consensus et devenir le septième Directeur général était Ngozi Okonjo-Iweala (Nigéria). Cette annonce arrive après la troisième et dernière série de consultations qui s'est déroulée du 19 au 27 octobre. Mais l'évaluation a été contestée par les États-Unis qui ont dit qu'ils continueraient d'appuyer la Ministre Yoo (candidate sud-coréenne) et qu'ils ne pouvaient pas soutenir la candidature de Mme Ngozi Okonjo-Iweala. Or, cela ne risque pas d'avoir un grand impact puisque la considération essentielle pour déterminer quel candidat est le mieux placé pour parvenir à un consensus est le "niveau de soutien" que chaque candidat reçoit des Membres. Affaire à suivre.

[▶ En savoir +](#)



Un nouveau portail montre les progrès accomplis dans la réalisation des Objectifs de développement durable liés au commerce

Le Portail de suivi des Objectifs de développement durable liés au commerce a été lancé le 20 octobre par l'OMC, la Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement (CNUCED) et le Centre du commerce international (ITC). Ce portail en ligne recense les derniers progrès accomplis dans la réalisation des Objectifs de développement durable (ODD) des Nations Unies liés au commerce.

[▶ En savoir +](#)

◆ Indonésie

Des analystes pour prédire (et prévenir) les tentatives de syndicalisation chez Amazon

Une loi « fourre-tout » votée en Indonésie aura pour conséquence une forte dévaluation des droits des travailleurs. Une grève nationale et de nombreuses manifestations suite à cette annonce les 6, 7 et octobre. Parmi les mesures prévues par la loi, qui va modifier plus de 100 articles dans 79 statuts en vigueur, on retrouve : une réduction des salaires, la suppression de plusieurs congés maladies et réduire à peau de chagrin la sécurité de l'emploi. A ces mesures s'ajoutent des dispositions visant à privatiser les entreprises du secteur de l'électricité.

Dépêche CSI, 5 octobre 2020

► [En savoir +](#)

◆ Inde

Les syndicats d'Asie du Sud-Est appellent les gouvernements à ratifier les conventions 87 et 98 de l'OIT afin de protéger la liberté syndicale et d'interdire la discrimination antisyndicale lors des campagnes de recrutement. Lors du deuxième webinaire sur les réformes du droit du travail au Cambodge, au Myanmar et en Thaïlande, ce 27 octobre, les dirigeants syndicaux n'ont pas pu cacher leur frustration face à la faiblesse du droit du travail, qui ne protège pas le droit des travailleurs et travailleuses à s'organiser en syndicats.

Les employeurs licencient souvent les dirigeants syndicaux lorsqu'ils découvrent des tentatives de former une section locale d'un syndicat d'industrie. Une pression énorme est exercée sur les dirigeants syndicaux : la direction trouvera toujours l'une ou l'autre faute pour les licencier à la moindre occasion.

Dépêche IndustriALL, 28 octobre 2020,

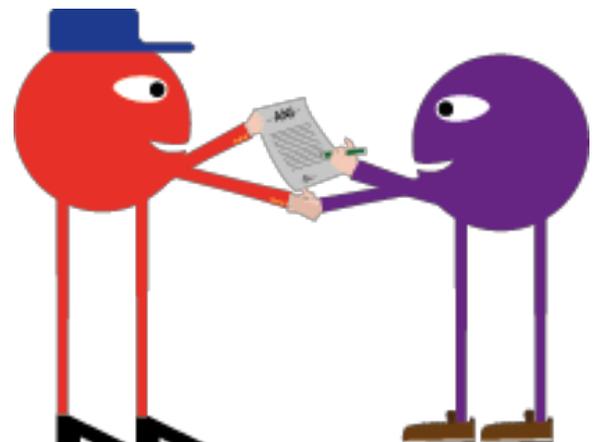
► [En savoir +](#)

◆ Argentine

Le point sur les négociations salariales dans le commerce, la métallurgie, le pétrole et la banque

Pierre angulaire du dialogue social en raison d'une inflation chronique, les négociations sectorielles sur les salaires sont bousculées cette année en Argentine par l'urgence sanitaire et économique. Ces dernières semaines, différents secteurs ont pu sceller un accord, dans un contexte plus que jamais adverse, aggravé par deux années de récession consécutives. Ainsi, après des négociations mouvementées, le secteur du commerce vient de trouver un compromis. Il s'agit du syndicat comptant le plus grand nombre de travailleurs du pays, plus d'un million. Il représente également un secteur particulièrement frappé par les mesures restrictives mises en place depuis le 20 mars dans le pays, assouplies ou renforcées selon les régions.

Planet Labor, 12 octobre 2020, n°12172



AGENDA

EUROPE ET INTERNATIONAL

◆ C_{NCDH}

26 novembre 2020 | à Paris
Assemblée plénière

◆ P_{CN}

(Point de Contact National pour la mise en œuvre des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales)

4 novembre 2020 | à Paris
Réunion du réseau des PCN

◆ G_{lobal DEAL}

15 octobre 2020 | Visioconférence

Groupe de travail violences et harcèlement au travail dans la perspective de la ratification de la C190

◆ O_{IT}

Fin octobre 2020 (à préciser) | Visioconférence
Commission 144

◆ C_{EC}

Fin octobre 2020 (à préciser) | Visioconférence
Commission 144

◆ A_{utres RDV}

2 décembre 2020 | à Bruxelles
Conseil EPSCO

3 et 4 décembre 2020 | à Paris
Formations CFS : « Ouverture à l'Europe »

19 novembre 2020 | à Paris
Réunion des référents Europe/International