

VEILLE

Européenne et internationale

N ° 44 – mars à avril 2024



CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DE L'ENCADREMENT - CGC
EUROPE | INTERNATIONAL

Sommaire du dossier de veille

Sommaire du dossier de veille	1
Actualités européennes	1
La directive sur les conditions de travail via les plateformes finalement adoptée !... 1	
Règlement travail forcé : un accord politique est trouvé sur l'interdiction de commercialisation des produits issus du travail forcé sur le marché de l'UE	2
Le parlement européen adopte définitivement la directive sur le devoir de vigilance	2
La Commission européenne présente sa proposition de directive pour améliorer la qualité des stages dans l'UE.....	3
Renforcement de l'Autorité européenne du travail.....	4
Egalité entre les femmes et les hommes....	5
Dialogue social.....	5
Marché intérieur	6
Gouvernance économique de l'Union européenne	6
Numérique.....	7
Droits humains et protection temporaire ...	7
Dialogue social européen	9
Comités d'entreprise européens et Société européenne	10
Jurisprudence	13
Participation citoyenne : consultations publiques et initiatives citoyennes européennes (ICE)	14
Actualité des Etats membres	15
Actualités Internationales	16
Dialogue social international	20
Actualité des pays	21
AGENDA	24
RESTONS EN CONTACT	24

Actualités européennes

La directive sur les conditions de travail via les plateformes finalement adoptée !

Après deux ans de discussions, les Etats membres ont finalement adopté la directive européenne relative à l'amélioration des conditions de travail via les plateformes numériques lors d'une réunion du Conseil EPSCO (la réunion des ministres du travail et des affaires sociales) le 11 mars. En effet, grâce au soutien de dernière minute de la Grèce et de l'Estonie, la minorité de blocage qui était composée de ces deux Etats ainsi que de la France et l'Allemagne est finalement devenue insuffisante pour obstruer l'adoption de la directive.

Ceci malgré les tentatives de la France, jusqu'à la dernière minute, de proposer une série de modifications visant à affaiblir le nouveau mécanisme central de la directive, à savoir la présomption légale de salariat.

In fine, le texte adopté prévoit que :

- les Etats membres établiront dans leurs systèmes juridiques une présomption légale d'emploi, qui sera déclenchée lorsque des faits témoignant d'un contrôle et d'une direction sont constatés ;
- les faits en question seront déterminés selon le droit national et les conventions collectives nationales, eu égard à la jurisprudence de l'UE ;
- les personnes exécutant un travail via une plateforme, leurs représentants ou les autorités nationales peuvent invoquer la présomption légale et soutenir que les personnes concernées ont été classées dans la mauvaise catégorie ;

- il incombe à la plateforme de travail numérique de prouver l'absence de relation de travail.

Par ailleurs, les Etats membres sont tenus de fournir des orientations aux plateformes de travail numériques et aux autorités nationales lorsque les nouvelles mesures seront mises en place.

L'accord fait ainsi la part belle au niveau national en laissant le soin aux Etats membres de rendre cette présomption effective dans le cadre de sa transposition en droit interne. Pour la CFE-CGC, cette adoption est donc une victoire en demi-teinte : le texte initial proposé en 2021 par la Commission a été finalement très édulcoré par les discussions successives et par les concessions faites aux différents Etats membres.

La directive doit désormais être officiellement adoptée par le Conseil et le Parlement en session plénière, puis il appartiendra aux Etats membres de transposer ses dispositions en droit interne dans les deux prochaines années. La CFE-CGC restera mobilisée pour que les apports de la directive, et en particulier la mise en œuvre de la présomption de salariat, soit rendue effective en droit français.

En savoir plus :
<https://www.consilium.europa.eu/fr/press/press-releases/2024/03/11/platform-workers-council-confirms-agreement-on-new-rules-to-improve-their-working-conditions/>

Règlement travail forcé : un accord politique est trouvé sur l'interdiction de commercialisation des produits issus du travail forcé sur le marché de l'UE

Après des mois de blocage, les négociateurs du Parlement européen et des Etats membres sont parvenus à un accord sur le règlement interdisant sur le marché de l'Union européenne les produits issus du travail forcé le 5 mars. Ce texte avait été initialement proposé en 2022 par la Commission européenne.

Cette nouvelle réglementation prévoit l'établissement par la Commission d'une liste des produits et de zones à risques, en particulier celles où le travail forcé est organisé par l'Etat. Les autorités nationales ou, si un pays tiers est impliqué, la Commission européenne, pourront, après enquête, demander le retrait du marché de l'Union des produits conçus à partir de travail forcé. Les biens seront alors retirés du marché, y compris en ligne, et saisis aux frontières. Ils seront donnés, recyclés ou détruits.

L'un des cas les plus médiatisés de ces dernières années a été celui de la région chinoise du Xinjiang, où de nombreux pays occidentaux ont condamné la pratique répandue du travail forcé orchestrée par l'Etat et visant la minorité musulmane ouïghoure, ce que la Chine nie continuellement.

L'Organisation internationale du travail (OIT) estime que le travail forcé est une réalité pour plus de 27 millions de personnes dans le monde, dont 12 % seraient des enfants.

L'accord provisoire doit encore être formellement approuvé par le Parlement européen et le Conseil pour être appliqué. La CFE-CGC espère que les Etats membres respecteront cet accord, contrairement au blocage qu'ils opposent toujours à ce jour à la directive CSDDD, alors même qu'un

accord provisoire avait également été trouvé sur ce texte.

En savoir plus : <https://www.consilium.europa.eu/fr/press/press-releases/2024/03/05/council-and-parliament-strike-a-deal-to-ban-products-made-with-forced-labour/>

Le parlement européen adopte définitivement la directive sur le devoir de vigilance

Le Parlement européen a finalement adopté, lors de la dernière session plénière de la mandature, la directive européenne sur le devoir de vigilance.

Ce texte exige des entreprises et de leurs partenaires en amont et en aval de prévenir, de stopper ou d'atténuer leur impact négatif sur les droits humains et l'environnement, y compris aux niveaux de l'approvisionnement, de la production et de la distribution. Cela inclut l'esclavage, le travail des enfants, l'exploitation par le travail, l'érosion de la biodiversité, la pollution ou la destruction du patrimoine naturel.

Les nouvelles règles (hormis les obligations en matière de communication) s'appliqueront progressivement aux entreprises européennes (et aux entreprises non européennes atteignant les mêmes seuils de chiffre d'affaires dans l'UE) :

- à partir de 2027 pour les entreprises de plus de 5 000 salariés et réalisant un chiffre d'affaires mondial de plus de 1 500 millions d'euros ;

- à partir de 2028 pour les entreprises de plus de 3 000 salariés et réalisant un chiffre d'affaires mondial de plus de 900 millions d'euros ;

- à partir de 2029 pour toutes les autres entreprises relevant du champ d'application de la directive (y compris celles de plus de 1 000 salariés et un

chiffre d'affaires mondial supérieur à 450 millions d'euros).

Le texte issu du premier compromis intervenu entre le Conseil et le Parlement, prévoyait que les règles s'appliquent aux groupes comptant plus de 500 salariés et réalisant un chiffre d'affaires mondial net d'au moins 150 millions d'euros, ainsi qu'aux entreprises dès 250 salariés si leurs ventes dépassent 40 millions d'euros et proviennent pour moitié de secteurs à risque (textile, agriculture, minerais...). Mais cette version du texte n'a pu être adoptée en raison, notamment, de la forte opposition exprimée par la France et l'Allemagne. Avec ces seuils modifiés, seulement 5 400 entreprises seraient concernées, contre 16 000 dans l'accord initial de décembre, d'après les estimations de différentes ONG.

La CFE-CGC, qui a suivi les débats législatifs de près par le biais du groupe de travail entreprises et droits humains de la Commission nationale consultative sur les droits de l'Homme (CNCDH), si les réticences exprimées par certains États ont conduit à de nombreuses concessions, la directive n'en est pas moins un jalon essentiel :

- pour une plus grande responsabilisation des grandes entreprises en matière de respect des droits humains et de l'environnement dans les chaînes de valeur,
- pour une meilleure prise en compte des droits des victimes,
- pour une concurrence plus loyale et pour une sécurité juridique renforcée.

La Commission européenne présente sa proposition de directive pour améliorer la qualité des stages dans l'UE

La Commission européenne a présenté, le 20 mars, une proposition de directive et une proposition de recommandation aux États membres pour améliorer les conditions de travail des stagiaires dans l'UE et éviter le recours abusif aux stages. La proposition de directive vise à compléter la révision de l'actuelle recommandation du Conseil du 10 mars 2014 relative à un cadre de qualité pour les stages.

La proposition comporte plusieurs volets. D'une part, elle vise à affirmer le principe de non-discrimination, déjà appliqué notamment pour les salariés en contrat à durée déterminée, qui garantit que les stagiaires sont traités sur un pied d'égalité en termes de conditions de travail, y compris de rémunération, par rapport aux salariés réguliers. Cependant, un traitement différent peut être justifié par des raisons objectives, telles que des tâches différentes, des responsabilités moindres, une plus faible intensité de travail ou le poids de la composante apprentissage et formation.

Le texte prévoit également des dispositions visant à faire en sorte que les stages ne soient pas utilisés pour dissimuler des emplois réguliers, au moyen de contrôles et d'inspections fondés sur l'analyse de six critères comme la « durée excessive du prétendu stage » ou « l'exigence d'une expérience professionnelle préalable ». À cette fin, le texte oblige les employeurs à fournir des informations, à la demande des autorités, sur le nombre, la durée et les conditions de travail des stages. De plus, les États devront fixer une limite temporelle indiquant la durée excessive d'un stage et de stages répétés, y compris consécutifs, auprès du même employeur. Les employeurs devront par ailleurs donner aux

stagiaires des informations sur les tâches attendues, les conditions de travail, y compris la rémunération, la protection sociale, les éléments d'apprentissage et de formation dans les annonces de stages.

Enfin, la proposition de directive ambitionne d'améliorer la protection des stagiaires contre des mesures de rétorsion s'ils demandent le respect de leurs droits. Le texte permet aux représentants des travailleurs de s'engager au nom ou à l'appui d'un ou de plusieurs stagiaires dans des procédures judiciaires ou administratives afin de faire respecter leurs droits. De plus, considérant la vulnérabilité des stagiaires, les États devront mettre en place des canaux de signalement des mauvaises pratiques et de mauvaises conditions de travail.

La CFE-CGC a porté ses propositions pour l'amélioration de la qualité des stages via son organisation européenne, la CEC Européen managers, dans le cadre de la phase de consultation des partenaires sociaux européens ayant précédé la publication de ces propositions législatives de la Commission européenne.

Renforcement de l'Autorité européenne du travail

L'Autorité européenne du travail (AET) a dévoilé la stratégie de renforcement de ses capacités pour 2024-2030 afin de soutenir les États membres dans la mise en œuvre de la législation de l'UE sur la mobilité du travail. Elle sera mise en œuvre progressivement au cours des sept prochaines années, en fonction du développement de l'AET et des besoins émergents de ses parties prenantes.

Ce plan stratégique visera à renforcer les compétences organisationnelles des autorités nationales en leur fournissant de meil-

leurs outils de coopération pour un traitement plus efficace des questions transfrontalières en matière de mobilité du travail, en particulier le travail non déclaré. Son principal objectif sera de renforcer les connaissances des administrations nationales chargées de l'application et de l'exécution de la législation européenne sur la mobilité de la main-d'œuvre, de veiller à ce que les autorités nationales aient une compréhension commune des règles régissant la mobilité de la main-d'œuvre et des compétences requises pour faire face aux tendances en matière de mobilité de la main-d'œuvre. La stratégie de renforcement des capacités comprend enfin des formations spécifiques, des ateliers, des boîtes à outils, des programmes d'apprentissage mutuel, des visites d'étude et des événements d'échange de bonnes pratiques. Le document propose également de renforcer la collaboration avec d'autres parties prenantes telles que la Commission européenne, des organismes internationaux comme l'Organisation internationale du travail, les centres de formation nationaux, les universités, les centres de recherche et les ONG.

En savoir plus :
<https://www.ela.europa.eu/en/news/ela-adopts-strategy-assist-member-states-capacity-building-2024-2030>

À l'occasion des élections européenne 2024, la CFE-CGC a publié ses propositions en matière de mobilité des travailleurs, et notamment ses recommandations dans l'objectif de renforcer les prérogatives de l'Autorité européenne du travail, dans un mémo-pratique intitulé "Propositions de la CFE-CGC pour l'Europe", disponible sur l'intranet :
<https://intranet.cfecgc.org/les-propositions-de-la-cfe-cgc-pour-l%E2%80%99europe>

Egalité entre les femmes et les hommes

Adoption de la directive contre les violences domestiques

Les députés européens ont adopté lors de la dernière plénière du Parlement européen la directive contre les violences domestiques et celles faites aux femmes qui avait fait l'objet d'un accord provisoire début février entre le Parlement et le Conseil.

D'après les députés européens, ces règles vont permettre le renforcement des lois contre la cyberviolence, un meilleur soutien aux victimes et l'adoption de mesures pour prévenir le viol, qui n'est finalement pas défini au niveau européen après une laborieuse bataille entre Conseil et le Parlement sur ce dernier point – les Etats membres ayant largement refusé d'intégrer une définition européenne du viol dans le texte.

Le texte renforce néanmoins la sensibilisation au consentement avec des obligations renforcées en matière de signalement et de collecte de preuves, il interdit les mutilations génitales féminines et le mariage forcé et définit des lignes directrices particulières pour les infractions commises en ligne.

Le texte dresse aussi une liste élargie de circonstances aggravantes pour les infractions passibles de peines sévères comme l'intention de punir les victimes pour leur genre, leur orientation sexuelle, leur couleur de peau, leur religion, leur origine sociale ou leurs convictions politiques.

En savoir plus : https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2024-0338_EN.pdf

Adoption de la déclaration sur l'égalité des genres

Les ministres en charge des questions d'égalité des genres étaient réunis à Bruxelles le 27 février 2024 pour signer symboliquement la déclaration sur l'égalité des genres, une initiative conjointe du trio de présidences (espagnole, belge et hongroise) adoptée en juillet 2023.

La déclaration réaffirme l'importance de l'égalité des genres comme droit humain et principe fondamental de l'UE et définit 7 engagements dans le cadre d'une stratégie d'égalité après 2025 pour lutter contre plusieurs enjeux auxquels font face les femmes, tels que des revenus inférieurs, un écart de pensions, les violences fondées sur le genre ou encore l'accès aux technologies de l'information et de la communication des jeunes filles.

Par ailleurs lors de cette réunion, les ministres ont convenu de renforcer les mécanismes institutionnels dédiés à cette cause et ont prévu une discussion dédiée à ce sujet lors du Conseil informel du 7 mai 2024 prochain.

En savoir plus : <https://belgian-presidency-consilium.europa.eu/media/hskbmsgd/fr-triopresidency-declaration-gender-equality.pdf>

Dialogue social

Rapport parlementaire sur la révision de directive 2009/38 relative aux comités d'entreprise européens

La commission emploi et affaires sociales du Parlement a adopté par une large majorité, le 3 avril, son rapport sur la proposition de directive relative à la révision de la directive 2009/38 sur les CE européens. Les principaux amendements concernent l'accès à la justice et le renforcement du

régime des sanctions en cas de violation du droit à l'information et à la consultation. Sur le premier point, l'accès à des procédures judiciaires ou administrative devrait être facilité et accessible au CE européen, ce qui n'est souvent pas le cas à ce jour. Ce dernier doit pouvoir demander en justice une suspension temporaire des décisions de la direction centrale, menant à une suspension des effets des décisions contestées sur les contrats de travail des salariés concernés.

Le régime des sanctions est quant à lui renforcé et doit prévoir à la fois des sanctions financières dont le montant augmente avec le nombre de travailleurs concernés, des mesures visant à exclure l'entreprise de l'accès aux fonds européens pour une durée maximale de trois ans, et enfin des mesures visant à limiter l'accès de l'entreprise aux marchés publics.

En raison d'un nombre insuffisant de députés présents, le mandat de négociation du Parlement n'a pas été formellement adopté par la commission emploi. Le texte doit maintenant être présenté en plénière du Parlement européen, sans doute après les élections européennes de juin prochain, avant que ne débutent les négociations avec les représentants des Etats membres.

En savoir plus : <https://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20240402IPR20104/european-works-councils-need-for-more-effective-enforcement-and-functioning>

Marché intérieur

Publication du très attendu rapport Letta sur l'avenir du marché intérieur

Le 18 avril dernier, l'ancien Premier ministre italien Enrico Letta a remis son rapport sur l'avenir du marché unique aux 27 chefs d'Etat et de gouvernement réunis pour un Conseil européen extraordinaire à Bruxelles.

Dans ce document de 150 pages, Enrico Letta "explore les pistes pour réformer le marché unique européen, qui assure en théorie depuis 1993 la libre circulation des biens, des services, des personnes et des capitaux au sein de l'Union européenne", et dont on a fêté les 30 ans l'an dernier.

Parmi les propositions phares de ce rapport, celle d'une Union de l'épargne et de l'investissement afin de retenir l'épargne des Européens sur le continent a été accueillie avec intérêt par le Conseil. En matière sociale, Enrico Letta estime que le pendant à la libre-circulation des personnes devrait être un « droit à rester » (right to stay), qui ne saurait être effectif que si les citoyens peuvent bénéficier d'opportunités dans l'ensemble des territoires. Il plaide donc à ce titre pour une refonte des fonds structurels afin d'en faire bénéficier davantage les régions en décrochage ainsi que les zones frontalières. Enfin, le rapport préconise de recourir aux règlements pour légiférer en matière de marché intérieur afin d'assurer une mise en œuvre uniforme du droit européen.

En savoir plus : <https://www.consilium.europa.eu/media/ny3j24sm/much-more-than-a-market-report-by-enrico-letta.pdf>

Gouvernance économique de l'Union européenne

Le Parlement européen a approuvé le 23 avril dernier la réforme du Pacte de stabilité et de croissance (volet préventif et volet correctif) ainsi que la réforme des règles budgétaires européennes.

La réforme du Pacte vise à réduire les niveaux d'endettement et de déficit de manière progressive tout en protégeant les réformes et investissements dans les domaines perçus comme étant stratégiques tels que le numérique, l'écologie, le social et la défense.

La réforme introduit l'idée d'une approche différenciée à l'égard des États membres qui devront chacun élaborer un plan budgétaire et structurel à moyen terme d'au moins 4 ans. Des trajectoires de référence seront proposées par la Commission aux États membres dont la dette dépasse 60% du PIB national ou dont le déficit public dépasse 3% du PIB.

Afin de garantir une certaine flexibilité et marge de manœuvre pour les investissements, les cofinancements nationaux sur les projets bénéficiant de fonds européens seront exclus du calcul des dépenses budgétaires nettes.

La version finale du texte a également été formellement adoptée par le Conseil le 29 avril dernier.

Pour ce qui est du calendrier, les États membres devront soumettre leurs plans nationaux avant septembre 2024 et les nouvelles règles budgétaires s'appliqueront à partir de 2025

En savoir plus :
<https://www.europarl.europa.eu/news/fr/press-room/20240419IPR20583/de-nouvelles-regles-fiscales-europeennes-approuvees-par-les-deputes>

Numérique

Le parlement adopte sa position sur le règlement établissant de nouvelles règles relatives au RGPD

Lors de la séance plénière du 10 avril, les eurodéputés ont adopté leur position en vue des négociations avec le Conseil concernant le projet de règlement sur l'établissement de règles procédurales supplémentaires relatives à l'application du règlement général sur la protection des données (RGPD).

Ce texte, proposée en juillet 2023, vise à répondre à certaines lacunes dans l'application du RGPD qui ont été mises en

évidence dans une première évaluation en 2020, avec de nouvelles dispositions pour harmoniser les règles de procédure dans les situations transfrontalières à l'intention des autorités chargées de la protection des données.

Les eurodéputés proposent ainsi des mesures afin de rationaliser les procédures transfrontalières et de renforcer les dispositions relatives aux dossiers communs, d'uniformiser les délais de procédure en vue d'accélérer ces procédures ou encore de clarifier les règles relatives au règlement à l'amiable.

Les négociations interinstitutionnelles devraient débuter après les élections européennes de juin.

En savoir plus :
https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2024-0045_FR.html

Droits humains et protection temporaire

Eurostat publie des données sur les personnes bénéficiant d'une protection temporaire en Europe

L'institut statistique européen Eurostat a publié des données actualisées sur les personnes bénéficiant d'une protection temporaire en Europe. Activée pour la première fois en 2022 à la suite de l'invasion de l'Ukraine par la Russie, la protection temporaire est un mécanisme d'urgence européen qui permet de fournir une protection collective et immédiate aux personnes déplacées.

Ainsi, l'Europe compte, au mois de février 2024, 4,2 millions de personnes bénéficiant de ce statut. L'Allemagne, la Pologne et la République Tchèque sont les pays accueillant le plus de personnes venues d'Ukraine. La France compte au mois de février 2024, 64 040 bénéficiaires majeurs de ce statut. Il s'agit du pays européen avec le plus faible nombre de bénéficiaires du statut comparé à sa population. En effet, il y a, en France,

moins de 2,5 personnes ayant une protection temporaire pour 1000 habitants. À titre de comparaison, les ratios allemands, irlandais et suédois sont compris entre 10 et 20 bénéficiaires du statut pour 1000 habitants.

Les États baltes, la Pologne et la République Tchèque sont les pays avec les ratios les plus élevés et accueillent plus de 20 bénéficiaires pour 1000 habitants. Les bénéficiaires sont majoritairement des femmes (46%) et des enfants (32,9%) et sont presque exclusivement des citoyens ukrainiens (98%).

En savoir plus :
<https://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-eurostat-news/w/ddn-20240408-1>

Dialogue social européen

Déclaration de la Hulpe

Le 16 février 2024, à la suite d'une conférence de haut niveau sur le Socle européen des droits sociaux organisée par la présidence belge du Conseil de l'Union européenne, 25 États membres sur 27 (en dehors de l'Autriche et de la Suède), mais aussi le Parlement européen, la Commission européenne, le Comité économique et social européen ainsi que les partenaires sociaux (sauf Business Europe) ont formellement signé la Déclaration de la Hulpe sur l'avenir du Socle européen des droits sociaux.

L'idée de cette Déclaration est de réaffirmer une fois encore la poursuite de la mise en œuvre des grands principes du Socle lors du prochain mandat et à garder le Socle comme « boussole » de l'Europe sociale.

En termes de contenu, la Déclaration met l'accent sur plusieurs priorités en matière sociale, notamment l'égalité des chances et l'accès au marché du travail, avec des propositions en matière d'apprentissage, de lutte contre les discriminations, de renforcement des capacités des services publics de l'emploi ou encore d'égalité entre les hommes et les femmes tant en matière d'accès à l'emploi, que de retraite, de rémunération ou de soins.

Le renforcement des conditions de travail est aussi au cœur de la Déclaration, avec des propositions portant sur la prévention des décès au travail et des risques psychosociaux, ou encore la garantie de conditions de travail équitables dans un environnement numérique (intelligence artificielle, déconnexion, télétravail, etc.).

Enfin, en matière de protection sociale, la Déclaration prévoit le renforcement de la mise en œuvre de la recommandation sur l'accès à la protection sociale des travailleurs et des indépendants, la mise en œuvre complète du système d'échange électronique d'informations sur la sécurité sociale

(EESSI), la prise en compte de besoins des secteurs du soin (soins longue durée, enfance) ainsi que l'élaboration de la deuxième phase de la stratégie 2021- 2027 pour les droits des personnes en situation de handicap.

À noter, la déclaration acte le principe d'une mise à jour du Plan d'action sur le Socle européen des droits sociaux en 2025. Signe de bonne volonté des engagements politique pris à la Hulpe, la Déclaration devrait a priori abonder l'agenda stratégique du Conseil pour les cinq ans à venir, et en corollaire l'Agenda social 2024-2029 de l'UE.

En savoir plus : <https://belgian-presidency.consilium.europa.eu/en/events/european-pillar-of-social-rights-the-la-hulpe-declaration-on-the-future-of-social-europe/>

CESE européen

Le Comité économique et social européen (CESE) accueille désormais des représentants de la société civile des pays candidats à l'adhésion à l'Union

Le 15 février dernier, le Comité économique et social européen (CESE) a officiellement lancé son initiative visant à accueillir des représentants de la société civile des pays candidats à l'adhésion à l'Union. Au total, 131 membres de pays candidats à l'adhésion ont été choisis pour constituer la réserve d'experts de la société civile qui participeront aux travaux du Comité, faisant ainsi de ce dernier la première institution à ouvrir ses portes aux pays candidats à l'adhésion à l'Union européenne.

Cette initiative est l'une des priorités politiques d'Oliver Röpke, président du CESE. Elle marque la mise en place de modalités nouvelles pour associer les pays candidats

aux activités de l'Union et faciliter ainsi leur intégration progressive et concrète à l'Union.

Lancée à l'occasion de la session plénière du CESE, cette initiative a été accueillie avec enthousiasme par Věra Jourová, vice-présidente de la Commission européenne, Miloško Spajčić, premier ministre du Monténégro, et Edi Rama, premier ministre d'Albanie. Par ailleurs, étaient également présents sur place ou en ligne des représentants de la société civile et d'autres membres des neuf pays candidats à l'adhésion (Albanie, Bosnie-Herzégovine, Géorgie, Macédoine du Nord, Moldavie, Monténégro, Serbie, Turquie et Ukraine), lesquels participaient tous pour la première fois à un débat de session plénière au CESE.

En cette occasion historique, le président Röpke a déclaré: «Il n'est plus possible de faire patienter plus longtemps les pays candidats dans l'antichambre de l'Union. C'est pourquoi le CESE a décidé d'ouvrir ses portes aux pays candidats et d'associer à ses travaux leurs représentants, c'est-à-dire les membres de pays candidats à l'adhésion. »

La liste complète des membres de pays candidats à l'adhésion choisis pour constituer cette réserve est disponible [ici](#).

Comités d'entreprise européens et Société européenne

Groupe français LDC

Le groupe français de production de volaille LDC (25000 salariés) a conclu la négociation d'un accord de CE européen (en cours de finalisation), avec un groupe spécial de négociation assisté par la fédération syndicale européenne EFFAT. L'entreprise a des sites de production en France, Hongrie, Pologne et Royaume-Uni. Selon l'EFFAT, l'accord prévoit deux réu-

nions plénières par an et deux réunions en ligne du comité restreint, ainsi que la possibilité d'être assisté par un expert, qui sera, pour au moins les deux premières années, un représentant de l'EFFAT (v. communiqué). Une première demande de mise en place d'un CE européen a été faite en 2015, sans réponse de la part de la direction. Une seconde demande a été envoyée au printemps 2021, avec un courrier de l'EFFAT signés par deux des trois organisations syndicales françaises FO (majoritaire) et CFDT (minoritaire) – la CGT ne l'a pas signé.

Source : IR Notes 228 – 17 avril 2024

Selecta

Après deux ans de négociations, un accord CEE pour Selecta a été signé lors d'une réunion à Madrid le 19 janvier 2024. L'entreprise, basée dans le canton de Zoug, considéré comme le paradis fiscal de la Suisse, exploite des distributeurs automatiques de boissons et de snacks dans les espaces publics ainsi que des snacks et des cafés dans des entreprises, des cantines et des épiceries dans 16 pays. En tant que leader du marché européen, Selecta emploie 6 500 personnes et appartient à un investisseur financier américain.

L'accord CEE fournit un premier exemple de la manière dont les normes de la directive CEE prévue peuvent être largement intégrées tout en limitant les possibilités de travail du CEE. Bien qu'il n'y ait qu'une seule réunion par an, le CEE est considéré comme une personne morale et peut introduire des actions judiciaires contre la direction centrale. Selon le modèle français, la présidence revient au PDG du groupe. Les 14 membres du CEE issus de onze pays élisent le secrétaire et deux autres membres du comité restreint. Ils doivent venir de différents pays. La Suisse et le Royaume-Uni ne sont pas représentés au CEE.

La réunion annuelle du CEE a lieu en présentiel ; le comité restreint n'a pas le droit légal d'assister aux réunions en présentiel. Deux fois par an, il rencontre la direction centrale en visioconférence. En cas de restructuration, des réunions spéciales sont prévues, mais la direction décide si a lieu une réunion en présentiel ou une vidéoconférence. Le CEE n'a ici aucun droit de veto. Il doit soumettre sa déclaration au plus tard au bout d'une semaine. Mais les réunions exceptionnelles seront rares, car la compétence du CEE a été sévèrement réduite. Il n'est compétent que si deux pays et au moins 10% de la main-d'œuvre européenne sont concernés. Seuls sont pris en compte les pays dans lesquels au moins 30 à 50% de la population active nationale est concernée.

Les membres du CEE peuvent tenir des conférences téléphoniques et vidéo entre eux à tout moment, mais ils ne disposent que de huit heures par an pour toutes les activités du CEE, tandis que les membres du comité restreint disposent de 20 heures. Les réunions convoquées par l'employeur et les formations ne sont pas prises en compte. Le budget des experts est limité à 10 000 € par an. L'accord CEE de Selecta pourrait continuer à s'appliquer sans ajustements majeurs si la nouvelle directive CEE entre en vigueur sous sa forme actuelle. L'exemple montre qu'une grande prudence est de mise lors de la négociation d'accords CEE afin de ne pas être en deçà des normes législatives.

Source : EWC News 1 / 2024 du 8 mars 2024

TechnipFMC

Renégociation : le groupe **TechnipFMC** a renégocié son accord de CE européen, conclu pour une durée déterminée, par un [nouvel accord](#) à durée indéterminée, signé le 19 décembre 2023. L'accord couvre

l'UE, l'EEE et le Royaume-Uni. Le comité se réunit deux fois par an, en principe en présentiel. Il n'est consulté qu'en cas de circonstances exceptionnelles touchant au moins 15% des effectifs dans chaque pays concerné, lors de réunion(s) se tenant en visioconférence. Les membres ont droit à une journée de formation par an en visioconférence. Le CE européen ne peut recourir à l'expert qu'en cas de circonstances exceptionnelles et que si cette expertise est « absolument nécessaire ». Le secrétaire du comité dispose de 40 heures de délégation par an, les autres membres ayant 24 heures chacun. Le texte précise l'intention des parties, lorsque les technologies seront jugées mures, de recourir à de l'interprétation automatique lors des réunions qui se tiennent seulement en anglais.

Source : IR Notes 227 – 3 avril 2024

Sulo

Le 7 décembre 2023, un accord CEE de droit français a été signé au siège de Sulo à Colombes (près de Paris). Sulo a son deuxième siège social à Herford (Westphalie), où se trouvent l'administration centrale et la plus grande usine de poubelles au monde. Le fabricant de plastique appartient à un investisseur financier et à une banque de développement française. Les négociations sur l'accord CEE, qui s'inspirent largement des pratiques françaises, n'ont duré que trois mois.

Le nouveau CEE représente 2 000 salariés dans dix pays, dont la moitié en France, et compte 15 membres qui se réunissent une fois par an sous la présidence de l'employeur. Ils élisent le secrétaire et quatre autres membres du comité restreint. En cas de restructuration, des réunions spéciales sont organisées si 30% des effectifs dans deux pays ou l'ensemble du groupe est concerné. L'implication d'experts est largement possible. Comme d'habitude en France, il prépare un rapport basé sur les données fournies par l'entreprise, qu'il pré-

sente lors d'une autre réunion du CEE un mois plus tard. Ce n'est qu'à ce moment-là que le CEE décide de son avis.

Des vidéoconférences sont possibles si les deux parties sont d'accord. Sans consentement, le président (l'employeur) peut convoquer jusqu'à trois réunions par an sous forme de vidéoconférence. Les horaires de délégation en dehors des réunions officielles et des stages sont précisément définis. Les membres du CEE bénéficient de 4 à 12 heures, les membres du comité restreint de 16 à 24 heures et le secrétaire de 24 à 32 heures par an. La formation de l'ensemble du CEE est convenue entre le président et le secrétaire. De plus, un plan de formation individuel est créé pour chaque membre du CEE.

Source : EWC News 1 / 2024 du 8 mars 2024

American Express Global Business Travel

Renégociation : un nouvel accord a été conclu au sein d'**American Express Global Business Travel** (7713 salariés en Europe), le 6 mars, qui reste très proche du précédent. Le CE européen obtient légèrement plus d'heures de délégation : 30 heures pour les membres (contre 20 h. précédemment) ; 70 heures pour ceux du « comité de coordination » (contre 60 h.) ; 90 heures pour le secrétaire (contre 80 h.) et, nouveauté, le secrétaire adjoint dispose de 80 heures. Un budget de 25 000 euros par an pour permet de financer la formation et le recours à un expert, au lieu d'un budget séparé de respectivement 10 000 euros et 15 000 euros. En cas de litige, les frais de contentieux seront à la charge du groupe, mais les coûts seront supportés par l'autre partie si elle a « introduit l'affaire de mauvaise foi et/ou de manière frivole ». Le texte intègre l'avenant de 2021 qui choisit le droit néerlandais et maintien le Royaume-Uni (2127 salariés) dans le champ d'application. En revanche, l'accord ne solutionne pas le litige oppo-

sant le comité à la direction qui refuse que le CE européen couvre la filiale Egencia (2 000 salariés dans l'UE), acquise en 2021.

Source : IR Notes 226 – 20 mars 2024

Jurisprudence

Rupture d'un CDD : un salarié, embauché en CDD, a été licencié en cours de contrat. Conformément à la législation polonaise, l'employeur a respecté un préavis, mais n'a pas indiqué de motif dans la lettre de licenciement. L'ex-salarié estime que l'absence de motivation a violé le principe de non-discrimination consacré par le droit de l'Union et le droit polonais, au motif que cette obligation existe en cas de résiliation de contrats de travail conclus pour une durée indéterminée. La Cour de justice constate l'existence d'une discrimination, que le gouvernement polonais ne parvient pas valablement à justifier. Pour la Cour, la clause 4 de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée, conclu le 18 mars 1999, doit être interprétée en ce sens « qu'elle s'oppose à une réglementation nationale selon laquelle un employeur n'est pas tenu de motiver par écrit la résiliation avec préavis d'un contrat de travail à durée déterminée alors qu'il est tenu à une telle obligation en cas de résiliation d'un contrat de travail à durée indéterminée ». De plus, la Cour appelle la juridiction nationale à appliquer l'article 47 de la Charte des droits fondamentaux afin d'écarter la disposition nationale contraire au droit de l'UE (v. [CJUE, 20 février 2024, aff. C-715/20, K.L.](#)).

Source : IR Notes 225 – 6 mars 2024

Congé proche aidant : pour la première fois, la Cour de justice a dû se prononcer sur l'accès à une allocation versée pour un proche aidant lorsque la personne bénéficiaire des soins ne réside pas dans le même État membre que le salarié demandeur du congé proche aidant (v. [Work-life balance directive](#)). En 2022, un ressortissant Italien, qui travaille en Autriche depuis 2013,

demande à son employeur autrichien un congé de proche aidant pour s'occuper de son père, résidant en Italie. L'employeur accorde le congé, mais les autorités refusent de lui verser l'allocation de congé de proche aidant. Les autorités expliquent que son père ne recevait pas l'allocation de dépendance de niveau 3 en vertu du droit autrichien, alors que le versement d'une telle allocation à la personne soignée serait une condition nécessaire pour que le salarié aidant bénéficie de l'allocation de congé de proche aidant. La Cour de justice, souligne le fait que l'allocation de congé ait un caractère accessoire à l'allocation de dépendance « entraîne une discrimination indirecte fondée sur la nationalité qui ne peut être admise que si elle est objectivement justifiée », puisque seuls des salariés dont le proche réside en Autriche peuvent en bénéficier. De plus, le père du salarié qui présentait un état de dépendance qui lui aurait ouvert droit, s'il avait eu sa résidence habituelle en Autriche, à l'allocation de dépendance de niveau 3. Cette discrimination ne peut être justifiée que si la condition de percevoir l'allocation de niveau 3 est « objectivement justifiée par un but légitime tenant, notamment, au maintien de l'équilibre financier du régime de sécurité sociale national, et constitue un moyen proportionné permettant d'atteindre ce but », ce qu'il appartient à la juridiction autrichienne de vérifier ([CJUE, 11 avril 2024, aff. C-116/23, Sozialministeriumservice](#)).

Source : IR Notes 228 – 17 avril 2024

Participation citoyenne : consultations publiques et initiatives citoyennes européennes (ICE)

Consultations publiques de la Commission européenne

Intitulé de la consultation	Date limite
Mise en œuvre de la stratégie de l'UE en matière de drogue et du plan d'action de l'UE en matière de drogue (2021-2025) -évaluation	03/06/24 – 26/08/24
Programmes Europe créative - évaluations	31/05/24 – 06/09/24
Accord économique et commercial global (AECG) UE-Canada-Évaluation	28/05/24 – 16/09/24
Commerce des produits dérivés du phoque - Bilan de qualité des règles de l'UE	15/05/24 – 07/08/24
Coopération en matière de fiscalité directe- évaluation	07/05/24 – 30/07/24
Normalisation européenne - évaluation	02/05/24 – 25/07/24

Pour consulter la liste intégrale des consultations publiques actuellement ouvertes, [cliquez ici](#).

Initiatives citoyennes européennes

Il y a actuellement **9 initiatives citoyennes européennes** en cours de collecte de signatures, sur des sujets aussi divers que :

- Interdiction des pratiques de conversion dans l'Union européenne ;
- My Voice, My Choice : Pour un avortement sans danger et accessible ;
- Création d'une Autorité européenne de l'environnement.

Pour consulter la liste intégrale des ICE enregistrées, [cliquez ici](#).

Actualité des Etats membres

Slovaquie

Retour à l'emploi : le 26 mars, le gouvernement slovaque a présenté deux projets de loi pour lutter contre le manque de main d'œuvre. Les employeurs qui embauchent une personne au chômage depuis au moins deux mois pour un premier emploi d'une durée indéterminée recevront une prime. Cela vise à faciliter l'embauche des jeunes diplômés et des personnes travaillant à l'étranger qui souhaitent revenir en Slovaquie pour leur premier emploi. L'État versera aux employeurs 1318,50 euros par mois pendant six mois. En outre, les personnes au chômage depuis au moins deux mois recevront une prime de 150 euros par mois pendant les trois premiers mois de leur nouvel emploi, puis de 75 euros par mois pour les trois mois suivants pour les encourager à rester en poste.

Salaires minimum : pour appliquer la directive sur les salaires minimums adéquats, le ministre du Travail a proposé un amendement qui fixe, à partir du 1^{er} janvier 2026, le salaire minimum à 60% du salaire mensuel moyen des deux années précédentes. Le salaire minimum pourrait atteindre 920 euros et même 1000 euros en 2027 selon le ministre. De plus il prévoit de réviser les lois sur les accords collectifs pour les rendre obligatoires pour tous les employeurs d'un même secteur, avec l'objectif que 80% des salariés soient couverts par un accord collectif.

Source des deux brèves : IR Notes 227 – 3 avril 2024

Autriche

Syndicalisme : la principale confédération syndicale ÖGB, a annoncé le 18 mars une augmentation record de ses membres, avec près de 98 000 nouvelles adhésions. Ils comptent désormais plus de 1,2 million de membres, attribuant ce succès aux gains obtenus lors des négociations de conventions collectives. Le nombre de femmes et de jeunes membres a également augmenté, atteignant 37,5% et une progression de 6,3% chez les moins de 19ans.

Source : IR Notes 226 – 20 mars 2024

Belgique

Le gouvernement Belge a approuvé un plan pour aider les employés victime de burn-out, en étendant un programme déjà en place dans les hôpitaux et les banques à tous les travailleurs. Le ministère du Travail s'attend à ce que ce dispositif de prévention du burn-out permette chaque année à jusqu'à 1650 personnes à se sentir mieux au travail.

Une étude menée par l'Agence fédérale des risques professionnels (Fedris) montre que ce programme a vraiment aidé les gens, tant physiquement que mentalement, et que ces améliorations dureraient même après la fin du programme. Pour cela l'agence fédérale des risques professionnels (Fedris) a reçu un budget de 6 millions d'euros. Les travailleurs pourront bénéficier d'un accompagnement personnalisé impliquant divers professionnels de la santé : médecins, psychologues, cliniciens, psychologues du travail, kinésithérapeutes et conseillers en prévention, gratuitement et de manière confidentielles.

Source : Liaisons Sociales Europe, N° 150, 12 avril 2024

Actualités Internationales

OIT : Le mois de mars, au cours duquel se déroule le 8 mars, Journée internationale de lutte pour les droits des femmes, a été l'occasion pour l'OIT de publier plusieurs études, de lancer plusieurs initiatives et de participer à des événements centrés sur les droits des femmes

Programme ONU-OIT pour l'égalité des genres – podcast de présentation :

Ce programme commun s'attaque à ce qu'on appelle la ségrégation genrée des métiers et des secteurs. Cette notion renvoie au phénomène de surreprésentation des femmes dans certains métiers et secteurs, ces derniers étant également les plus précaires et les moins valorisés. Il s'agit des secteurs de la santé, du soin à la personne, de la petite enfance mais aussi de la grande distribution dans une moindre mesure. Globalement, les femmes sont surreprésentées dans le secteur informel.

Le podcast présente le nouvel outil développé par le programme commun à destination des législateurs pour leur apporter un soutien technique et politique dans la mise en œuvre des dispositions en faveur de l'égalité femme-homme. Il se traduit par des principes directeurs qui doivent sous-tendre toutes les dispositions œuvrant à l'égalité :

- La qualité des emplois proposés aux femmes, et pas seulement leur quantité, doit être pris en compte ;
- Il faut davantage de granularité dans la présentation des données relatives à l'emploi afin de pouvoir cibler précisément les aides à apporter. Un exemple est donné : au Maroc et en Ethiopie, le secteur de l'agriculture a été identifié comme un vivier important d'emplois pour les femmes. Cependant, en regardant dans le détail des chiffres, a

été constaté que les femmes occupent les emplois ayant le moins de valeur-ajoutée et le plus faible taux de productivité. Accorder des aides au secteur agricole ne suffirait donc pas à améliorer les conditions d'emploi des femmes en son sein ;

- Prendre en compte le travail domestique et d'aide à des proches dépendants non-rémunéré effectué par les femmes comme un facteur expliquant pourquoi de très nombreuses femmes ne cherchent pas d'emploi ou alors accèdent à l'emploi dans le secteur informel.

Le podcast permet de prendre connaissance d'exemples de conseil dans l'élaboration de dispositions ayant amené à un meilleur ciblage, notamment en Argentine.

En savoir plus : [wcms 915165.pdf \(ilo.org\)](https://www.ilo.org/wcms/5/165/wcms_915165.pdf)

Evolutions récentes dans la construction des statistiques relatives à l'emploi des femmes :

Dans une note de blog, Kieran Walsh et Samantha Watson, respectivement directeur du département de statistiques de l'OIT et statisticienne, explique l'évolution dans l'élaboration des statistiques sur l'emploi, appelées « enquête sur les forces de travail » (EFT) et comment celle-ci permet de mieux mettre en évidence les inégalités professionnelles femme-homme. Trois changements majeurs ont été opérés : *comment* le travail est mesuré, *quel* travail est mesuré et *à qui appartient* le travail mesuré.

Si les situations standards de travail sont bien mesurées, ce n'est pas le cas des situations « non-standard » : emploi occasionnel, intermittent, de courte durée, informel, à son compte ou encore le travail effectué par des membres de la famille de soins à des proches dépendants, de ménage ou au sein d'entreprises familiales. Le travail non-standard étant effectué de manière

disproportionnée par les femmes, celui-ci court un plus grand risque de classification erronée ou même d'omission.

En 2013, la publication de nouvelles normes internationales pour les statistiques du travail. Elles ont affiné les concepts et définitions sous-jacents, en différenciant des catégories de travail autrefois confondues, en élargissant l'éventail des activités économiques admises et en reflétant mieux les complexités du monde réel en ce qui concerne la composition de la main-d'œuvre. Le travail domestique et de soins non-rémunéré a été inclus dans le champ de l'EFT ce qui ouvre de nouvelles voies pour l'analyse, l'élaboration de politique et le plaidoyer et comprendre dans quelle mesure l'objectif d'égalité femme-homme est atteint.

La disponibilité des nouvelles normes, classifications et définitions statistiques, ainsi que des outils de mise en œuvre qui les accompagnent, a jeté les bases d'une amélioration des mesures sur toute une série de sujets. Plus récemment, à la demande des mandants, l'OIT a commencé à élaborer des normes et des orientations pour les statistiques sur le [travail dans le secteur des soins](#). Ce développement n'aurait pas été possible en l'absence des normes adoptées depuis 2013.

En savoir plus : [wcms 895727.pdf \(ilo.org\)](#)

Etude sur l'évolution de l'emploi féminin depuis le début du siècle

Une étude concernant 17 pays développés ou en voie de développement, comprenant 1 tiers de la force de travail mondiale, a révélé l'évolution rapide de l'emploi féminin. Les femmes ont toujours un taux d'emploi inférieur à celui des hommes et sont toujours surreprésentées dans des emplois mal rémunérés mais l'évolution de leur situation sur le marché de l'emploi évolue très rapidement. On constate une augmentation des emplois occupés par des femmes ainsi qu'une amélioration de leur

qualité. Quelques chiffres et éléments saillants :

- De 1997 à 2019, sur les 8 pays de l'UE de l'échantillon (Allemagne, Espagne, Italie, Irlande, République tchèque, Roumanie, Suède et France), sont venus s'ajouter 21 millions de travailleurs à la main d'œuvre parmi lesquels 14 millions de femmes, soit 68% des emplois nouvellement créés ;
- Sur cette même période, 22% des nouveaux emplois occupés par des hommes bénéficiaient d'une rémunération élevée contre 31% lorsqu'il s'agit des nouveaux emplois occupés par des femmes ;
- L'augmentation de la proportion de femmes dans l'emploi s'explique par la sortie du travail domestique non-rémunéré et l'augmentation de la part des femmes diplômées ;
- L'étude pointe que cette évolution plus rapide bénéficiant aux femmes plus qu'aux hommes s'explique par le fait que les femmes partent de plus loin.

En savoir plus : [JRC136358_01.pdf](#)

68^{ème} Commission de la condition de la femme des Nations Unies (CSW) : participation de l'OIT

Du 11 au 22 mars 2024 à New York s'est tenu la 68^{ème} Commission de la condition féminine. C'est une commission fonctionnelle du Conseil économique et social des Nations Unies créée en 1946 et composée de 45 membres. Il s'agit du principal organe intergouvernemental mondial dédié exclusivement à la promotion de l'égalité des genres et de l'autonomisation des femmes. Elle joue, depuis 1996, un rôle de

suivi de la mise en œuvre de la Déclaration et du Programme d'action de Beijing, adoptés en 1995 par l'ONU et qui constituent l'agenda international le plus progressiste en matière d'avancée des droits des femmes et d'égalité entre les genres. Cette année, l'objectif prioritaire était le renforcement des institutions et des financements afin d'accélérer l'atteinte de l'égalité des genres. L'OIT a participé à 19 événements de cette CSW notamment relatif au rôle de la protection sociale dans l'avènement de l'égalité et sur l'écart des salaires femme-homme.

Que retenir de cette 68^{ème} édition ?

Selon le rapport présenté par le Secrétaire général des Nations Unies à cette occasion, 10,3% des femmes dans le monde vivent actuellement dans des conditions d'extrême pauvreté, soit avec moins de 2,15 dollars par jour. António Guterres a souligné que les progrès vers l'élimination de la pauvreté devraient être 26 fois plus rapides pour atteindre les objectifs de développement durable d'ici 2030.

Parallèlement, l'OCDE rendait ses dernières données publiques. Mauvaise nouvelle : on assiste depuis 2020 à une baisse significative des engagements financiers pour la promotion de l'égalité femmes-hommes. La part de l'aide publique au développement des 30 pays du Comité d'aide au développement ayant l'égalité femmes-hommes comme objectif principal (marqueur 2) a enregistré un nouveau recul de 5% en 2022 (après -8 % en 2020 et -10 % en 2021).

Dans ce contexte, la 68^{ème} Commission de la condition de la femme (CSW68) a adopté par consensus le 22 mars, dernier jour des négociations, un plan visant à renforcer le financement et les institutions pour éradiquer la pauvreté des femmes et des filles. Dans un communiqué de presse, ONU Femmes s'est félicitée de l'adoption de ce « plan d'action robuste pour mettre fin à la pauvreté des femmes ».

En savoir plus : [68ème Commission de la condition de la femme des Nations unies](#)

[\(CSW\) : enjeux et mobilisation des organisations de la société civile \(focus2030.org\)](#)

L'Organisation maritime internationale (OMI) et l'OIT adoptent une liste de recommandations pour combattre la violence, le harcèlement et les agressions sexuelles à bord des navires

Un groupe de travail tripartite réuni à Londres fin-février 2024 a abouti à ces recommandations dont certaines vont se traduire par des amendements à la Convention maritime internationale (MLC) de 2006. Une campagne internationale de sensibilisation à l'attention du secteur maritime devrait être également lancée. Cela s'inscrit dans une volonté de mettre la MLC en règle avec la Convention n°190 sur la violence et le harcèlement de 2019. Les organisations syndicales et patronales du secteur ont jusqu'au 10 septembre 2024 pour soumettre des commentaires au projet d'amendements. Ils seront ensuite examinés en avril 2025 à la 5^{ème} session du Comité spécial tripartite adossé à la MLC.

En savoir plus : [Second Meeting of the Joint ILO-IMO Tripartite Working Group to Identify and Address Seafarers' Issues and the Human Element | International Labour Organization](#)

OIT : La 350^{ème} session du Conseil d'administration rend public un document sur les politiques salariales et le salaire vital

Du 19 au 23 février 2024, une réunion d'experts sur les politiques salariales, et particulièrement sur le salaire vital, s'est tenue à Genève. Elle a abouti à un rapport qui a été examiné par le Conseil d'administration lors de sa session de mars 2024. L'objectif de cette réunion était de fournir des orientations les politiques salariales avec comme point de tension le salaire vital. En effet, lors de précédentes négociations à l'OIT, la notion de salaire

vital faisait l'objet de dissension entre travailleurs et employeurs sur sa définition et ce qu'elle recouvre. Désormais, le Bureau international du travail devra intégrer ce rapport à ses activités futures. À suivre !
En savoir plus : [wcms_915994.pdf](#)

OIT : Publication d'un rapport choc sur les bénéfices tirés du recours au travail forcé

D'après le rapport « profits et pauvreté : l'économie du travail forcé », ce sont 236 milliards de dollars qui sont générés dans le secteur privé par le recours au travail forcé. Ce chiffre est examiné sous toutes ses coutures dans ce rapport. Une augmentation de 37%, soit 64 milliards, depuis 2014. Cela s'explique par deux facteurs : l'augmentation des personnes sujettes au travail forcé et des profits plus élevés tirés de l'exploitation des travailleurs : 10 000 dollars par victime à l'heure actuelle. Par région, les profits illégaux annuels sont à hauteur de 84 milliards en Europe et Asie centrale ; 62 milliards pour l'Asie et le Pacifique ; 52 milliards dans les Amériques ; 20 milliards en Afrique et 18 milliards dans les Etats arabes. Par secteur d'activité, les profits sont à hauteur de 35 milliards de dollars pour l'industrie ; 20,8 milliards pour les services ; 5 milliards pour l'agriculture et 2,6 milliards pour le travail domestique.

Chiffre glaçant : 73% du total des profits sont tirés de l'exploitation sexuelle à des fins commerciales alors que ces victimes ne représentent que 27% de l'ensemble des victimes. Cela s'explique par le fait que dans le champ de l'exploitation sexuelle, une victime rapporte 27 252 dollars. Derrière ces profits se cachent 27,6 millions de personnes : c'est un chiffre qui a augmenté de 2,7 millions entre 2016 et 2021.

Ce rapport, co-financé par la France, a été présenté durant une conférence de haut niveau à Bruxelles mi-mars 2024.

En savoir plus : [wcms_918034 \(1\).pdf](#)

OIT : Les conséquences du réchauffement climatique sur la SST font l'objet d'un rapport

Ce rapport édifiant vient documenter et chiffrer l'ampleur des conséquences du changement climatique au travail. Cela est d'autant plus précieux pour savoir quoi faire exactement dans ce qui est très clairement le premier grand défi du monde du travail. Le rapport parle d'un « cocktail de risques » auquel sera exposé plus de 70% de la main d'œuvre mondiale.

À l'heure actuelle, l'OIT estime déjà que 2,4 milliards de travailleurs sont exposés à une chaleur excessive sur une main d'œuvre mondiale de 3,4 milliards de travailleurs. Or, le rapport insiste sur le fait que la chaleur n'est pas le seul risque pour la santé des travailleurs, on retrouve également : les radiations UV, les phénomènes météorologiques extrêmes, la pollution de l'air sur le lieu de travail, les maladies à transmission vectorielles et l'exposition aux produits agrochimiques.

Quelques chiffres : 1,6 milliards de travailleurs sont surexposés aux radiations UV résultant en 19 000 décès liés au travail du fait de cancers de la peau ; 1,6 milliards de travailleurs exposés à la pollution de l'air du lieu de travail résultant en 860 000 décès ; 870 000 travailleurs agricoles exposés aux pesticides résultant en 300 000 décès annuels ; 15 000 décès annuels dus à un parasite ou une maladie à transmission vectorielle.

En savoir plus :
[ILO SafeDay24 Report r11 0.pdf](#)

OCDE/TUAC : Communiqué commun pour l'effectivité des points de contact nationaux (PCN)

Un communiqué conjoint entre les organisations patronales (le BIAC, « Business at OECD »), les organisations syndicales (le TUAC, la commission syndicale consultative auprès de l'OCDE) et les ONG (OECD Watch) formulent plusieurs revendications relatives au fonctionnement des PCN chargés d'assurer l'effectivité des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales sur la conduite responsable des entreprises. Le TUAC, le BIAC et les ONG saluent l'attention particulière donnée au renforcement des PCN par l'OCDE, le G7 et le G20, en particulier des PCN ayant besoin de rattraper un retard. Le communiqué commence ainsi par dire que l'accent doit continuer d'être mis sur l'échange de bonnes pratiques et sur l'effectivité des recommandations contenues dans la partie II « Procédures » mise à jour des Principes directeurs. La bonne foi des parties prenantes aux procédures engagées devant les PCN est également convoquée.

Des demandes à l'attention des gouvernements sont formulées : donner aux PCN les moyens humains et financiers nécessaires, s'assurer que les PCN adoptent une démarche d'évaluation par les pairs ; garantir que les PCN développent et maintiennent des bonnes relations avec les ministères et parties prenantes pertinentes ; faire en sorte que les décisions des PCN soient communiquées de manière objective.

En savoir plus : [BIAC-TUAC-OECD-Watch-Joint-Statement-on-NCPs-v2-1.pdf](#)

OCDE/TUAC : Le « Labour 7 » publie un communiqué à l'attention des ministres du travail du G7

Le « L7 », qui réunit les organisations syndicales représentatives issues des pays du G7, a publié un communiqué à l'attention du groupe des ministres du travail du G7 (« G7 labour »). L'objectif étant de pro-

noncer des revendications dans la continuité des engagements pris par les pays au sommet du G7 de 2023 à Hiroshima (Japon).

Le L7 exige notamment : une répartition équitable des coûts et bénéfices dérivés de la transition verte ; une législation sur l'intelligence artificielle qui prenne en compte le rythme de travail et les risques de surveillance des travailleurs ; un effort pour garantir les droits des travailleurs en dehors des seuls pays du G7, partout dans le monde ; impulser des augmentations de salaire qui dépassent les niveaux de l'inflation.

En savoir plus : [Second L7 Statement LEMM Logos-1.pdf \(tuac.org\)](#)

Dialogue social international

CIRSA : Le groupe de casinos Cirsa signe un accord mondial avec UNI Global Union l'engageant à des obligations de vigilance

Le groupe espagnol des casinos (14 000 salariés) a signé le 1er mars un accord sur les droits des travailleurs et la responsabilité des entreprises avec la fédération syndicale mondiale des services UNI Global Union, pour une durée initiale de deux ans. Le groupe espagnol des jeux s'engage à respecter les conventions de l'OIT ainsi que les Principes directeurs de l'OCDE et à protéger les droits humains et les droits syndicaux. Cet accord mondial de RSE intervient deux ans après qu'UNI Global Union avait dénoncé le licenciement de salariés ayant endossé des responsabilités syndicales au Pérou. Cirsa s'engage ainsi à déterminer des modalités de reconnaissance de sections syndicales, à mettre à la disposition des affiliés d'UNI des moyens de communication et des locaux ainsi qu'à ne pas lancer de représailles contre un salarié s'engageant dans un syndicat.

Le texte de l'accord : [Cirsa-UNI-global-agreement.pdf](#)

Actualité des pays

Mexique : Vers un congé de paternité payé de 20 jours

Le 6 mars, le Sénat a approuvé, en commissions, un projet de réforme du congé de paternité destiné à le faire passer de 5 à 20 jours ouvrables. Celui-ci pourra par ailleurs être allongé jusqu'à 30 jours en cas de "complications postnatales préjudiciables à la mère ou au nouveau-né", sur présentation d'un certificat médical. Ce congé, entièrement rémunéré, pourra être pris à la naissance d'un enfant par le père biologique mais également en cas d'adoption. La réforme a déjà été approuvée le 12 décembre dernier par la Chambre des députés. Elle doit à présent être votée par l'ensemble du Sénat dans les prochains jours.

MindRH, 8 mars 2024

Australie : le congé parental payé étendu à 26 semaines

Le Parlement fédéral a adopté, le 18 mars, le projet de loi prolongeant le congé parental payé, soutenu depuis 2022 par le gouvernement travailliste. Conformément aux souhaits de ce dernier, le congé sera progressivement augmenté de deux semaines par an à partir du 1er juillet 2024 pour atteindre 26 semaines en 2026. Afin d'encourager davantage les couples à partager les tâches familiales, quatre semaines seront réservées à chaque parent, au lieu de deux actuellement. Les parents bénéficieront également d'une plus grande flexibilité et pourront prendre quatre semaines de congé en même temps. Le montant de la rémunération, qui équivaut au salaire minimum national, soit 882,75 dollars par semaine (environ 532 euros), reste en revanche inchangé.

MindRH, 18 mars 2024

Etats-Unis :

- **Un programme de dénonciation des mauvais agissements des entreprises en phase de test**

Un nouveau programme de dénonciation est en phase de test outre-Atlantique. Les lanceurs d'alerte pourraient bientôt être rémunérés en signalant des manquements au sein des entreprises et des institutions financières.

Le 7 mars dernier, la procureure générale adjointe Lisa Monaco a annoncé le test d'un dispositif pilote destiné à mieux démasquer les manquements dans les entreprises. Notamment en récompensant les « *whistleblower* » (en français : les lanceurs d'alerte). C'est-à-dire les personnes signalant au ministère de la Justice d'éventuelles « *fautes professionnelles importantes* » survenues au sein d'une entreprise ou d'une institution financière. Ou encore une entreprise dénonçant un employé qui aurait enfreint la loi. « *Nous identifions les malfaiteurs – particuliers et entreprises – et nous concentrons toute notre énergie à les faire répondre de leurs actes. Ceux qui enfreignent la loi en paient le prix* », a déclaré Lisa Monaco.

Les révélations peuvent concerner une fraude, de la corruption, la sécurité, le droit et les conditions de travail ou encore, un risque en matière de santé publique. « *Cette approche profite à tous, a déclaré Lisa Monaco. Les consommateurs, les investisseurs, les employés et les actionnaires, bien sûr. Mais aussi tous les Américains, qui méritent – qui exigent – un système de justice pénale qui demande des comptes à ceux qui enfreignent la loi, du coin de la rue jusqu'au bureau* ».

MindRH, 28 mars 2024

- **Un plan d'action national renforcé sur la vigilance des entreprises en matière de droits humains**

Le département d'État américain a publié le 25 mars un nouveau plan d'action national sur la conduite responsable des affaires, après un premier en 2021. Le texte vise à encourager les entreprises à une vigilance en matière de droits humains et des travailleurs. Il prévoit des mesures sectorielles, menées par les agences fédérales, de cartographie des risques ainsi que des règles durcies dans les marchés publics et un renforcement du Point de contact pour la mise en œuvre des Principes directeurs de l'OCDE.

MindRH, 3 avril 2024

- **la fin des clauses de non-concurrence**

La Federal Trade Commission (FTC) a publié le 23 avril une nouvelle réglementation (final rule) interdisant les clauses de non-concurrence à l'échelle nationale. Elle constate en effet que celles-ci ont tendance à affecter négativement les conditions de concurrence sur les marchés du travail mais aussi celles sur les marchés de produits et de services. Leur suppression devrait selon elle se traduire par une progression des salaires de 524 dollars (490 euros) par an pour un travailleur moyen et réduire jusqu'à 194 milliards de dollars (181 milliards d'euros) les coûts des soins de santé au cours de la prochaine décennie. Cette mesure devrait également augmenter le nombre des créations d'entreprises de 2,7 % par an (8 500 nouvelles entreprises en plus chaque année) et stimuler l'innovation.

MindRH, 24 avril 2024

Canada : Création d'un Conseil pour les emplois durables avec les partenaires sociaux

La Chambre des représentants du Canada a approuvé en troisième lecture le 15 avril un projet de loi pour soutenir la création d'emplois durables pour les travailleurs et d'une croissance dans une économie décarbonée. Le texte, qui doit encore être examiné par le Sénat, crée un nouveau Conseil de partenariat composé de représentants des travailleurs et du patronat mais aussi de représentants des peuples indigènes et d'ONG environnementales. Si la loi est adoptée, l'instance sera chargée de proposer des mesures pour faire face aux conséquences de la transition sur les travailleurs et pour créer des opportunités d'emplois durables. Ces emplois devront correspondre aux standards du travail décent : bien rémunérés, couverts par des accords d'entreprise et la protection sociale.

MindRH, 16 avril 2024

Chili : passage progressif à la semaine de 40 jours

Depuis le 26 avril 2024, les entreprises doivent mettre en œuvre la « loi des 40 heures ». Le temps de travail hebdomadaire va passer de 45 heures, actuellement, à 44 heures. Il passera ensuite à 42 heures en avril 2026 puis à 40 heures en avril 2028 (5 ans après l'entrée en vigueur de la loi). Cette application progressive doit permettre d'éviter d'affecter l'emploi et les PME. Cette loi, qui a pour objectif d'améliorer l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, introduit également de la flexibilité pour les parents ou personnes responsables d'enfants de moins de 12 ans. Elle offre une souplesse horaire de 2 heures en début et fin de journée : par exemple, dans le cas d'une journée de travail démarrant à 9 heures, la personne

pourra prendre son poste entre 8 heures et 10 heures.

MindRH, 18 avril 2024

Corée du sud : Samsung invite les managers à travailler 6 jours par semaine

Motivé par des résultats financiers plus mauvais que prévu, le fabricant de produits électroniques sud-coréen demande aux managers de ses filiales de venir travailler le samedi ou le dimanche pour “surmonter la crise”. Samsung s’appuie sur le “volontariat” pour déployer sa nouvelle organisation du travail.

Ces pratiques, sur une base volontaire, viennent tordre le bras à la législation existante qui limite le temps de travail à 52 heures par semaine (40 heures légales plus 12 heures supplémentaires maximum) depuis 2018. Une tentative gouvernementale de relever ce plafond à 69 heures par semaine, pour satisfaire les demandes de flexibilité des grands conglomérats coréens (les chaebols), avait échoué en mars 2023. Néanmoins, en janvier 2024, un autre conglomérat, le SK Group, spécialisé dans l’énergie et les télécommunications, avait réintroduit les réunions du samedi pour les directeurs généraux de ses filiales – une première depuis 24 ans. En outre, le PDG responsable du secteur des batteries au sein de SK Lee Seok-hee a annoncé reverser 20 % de son salaire annuel jusqu’à ce qu’un excédent soit dégagé et a recommandé à ses cadres de venir travailler dès 7 heures du matin. Les Sud-Coréens sont connus pour leurs longues heures passées au bureau : ils sont les 5e plus gros travailleurs des pays de l’OCDE.

MindRH, 26 avril 2024

AGENDA

Commission 144 – 27 février 2024

OIT – 112^{ème} Conférence internationale
du travail du 1^{er} au 15 juin 2024

Assemblée générale de la CEC : 6 et 7
juin

Elections européennes en France : 9 juin
2024

Formations

Ouverture à l'Europe – 20-21 juin
2024

Mise en place et fonctionnement des
Comités d'entreprise européens –
24-25 juin 2024

RESTONS EN CONTACT

Rejoindre l'intranet de la CFE-CGC

Et si je n'ai pas mes codes d'accès,
[je clique ici](#) Et renseigne mon nom, prénom et
fédération d'appartenance.

Si je rencontre des difficultés pour me connecter,
j'envoie un mail à : monprofil@cfecgc.fr



Confédération CFE-CGC
europainter@cfecgc.fr

Secteur (politique) Service Études (technique)
Secrétaire Nationale : Anne-Catherine CUDENNEC
Délégué National : Gonzague GUEZ
Délégué National : Benjamin OUDET
Cheffe du service : Francesca BREUIL
Chargées d'études : Sonia ARBAOUI et Ana CUESTA