

- > Le Parlement trace la voie vers « une **Europe sociale forte** pour des transitions justes »
- > Une **ETT** peut **détacher des salariés** même si elle a peu d'activités dans son pays
- > Les accords de **coopération transfrontalière** en Espagne
- > « Le représentant de l'employeur pourrait même être une **personne externe** à l'entreprise »
- > Allemagne : projet de loi pour **renforcer les conseils d'entreprises**
- > **Inditex** et son CE européen adoptent une **déclaration conjointe** relative à la transformation numérique

► LA RÉDACTION DE **LIAISONS SOCIALES EUROPE VOUS SOUHAITE DE BELLES FÊTES DE FIN D'ANNÉE. PRENEZ SOIN DE VOUS !**

## // l'actualité

LIAISONS SOCIALES PRESSE

AU REVOIR...

# La fin de l'aventure éditoriale de *Liaisons sociales Europe*

### À retenir

*Liaisons sociales Europe* aura passé la moitié de son existence à naviguer à contre-courant et à démontrer que l'Europe sociale n'est pas une chimère.

La conception de *LSE* est qu'il n'y a pas de veille sociale européenne sans observer et analyser ces trois niveaux : l'Union, les États et les entreprises.

Jamais depuis la création de *LSE* autant de sujets « sociaux » n'ont été sur le devant de la scène.

**A**u moment où la nécessité d'une Europe sociale se fait de plus en plus pressante (v. p. 2) – les acteurs se rendant compte qu'« une paix durable ne peut être établie que sur la base de la justice sociale », comme l'affirme la déclaration de Philadelphie de 1944 –, la lettre *Liaisons sociales Europe (LSE)* tourne une page avec la disparition de sa version papier, vingt et un ans après sa création, au début du siècle. C'est donc une aventure éditoriale qui se termine, une de plus, même si un suivi de l'actualité sociale européenne est maintenu sur le minisite *Liaisons sociales Europe* sur le site Internet de *Liaisons sociales*.

### Un reflux de l'ambition sociale

Ces vingt dernières années auront été marquées par un reflux constant de l'ambition sociale européenne sous l'ère de la Commission européenne présidée par José Manuel Barroso, de 2004 à 2014. *LSE* aura donc passé la moitié de son existence à naviguer à contre-courant et à démontrer que l'Europe sociale n'est pas une chimère créée par un ancien président de la Commission, Jacques Delors, dont les origines syndicaliste et socialiste justifiaient aux yeux des tenants du néolibéralisme de ne plus invoquer son héritage. L'Europe sociale, comme le souligne Philippe Pochet dans son dernier ouvrage

*À la recherche de l'Europe sociale*, a été étouffée au niveau institutionnel par une majorité de gouvernements européens convaincus par le dogme néolibéral et les bienfaits de l'austérité et par un patronat européen imposant un « gel » social au prétexte de favoriser l'intégration des nouveaux États membres puis de ne pas contrarier le retour à la croissance après la crise économique et financière de 2008.

### Un virage social

L'arrivée à la tête de la Commission de Jean-Claude Juncker aura amorcé un virage, qui se confirme avec Ursula von der Leyen, avec son commissaire à l'Emploi et aux Droits sociaux, Nicolas Schmit. Jamais depuis la création de *LSE* autant de sujets « sociaux » n'ont été sur le devant de la scène : le salaire minimum européen, la protection des travailleurs des plateformes, le devoir de vigilance des multinationales, la révision de la directive sur les CE européens, le renforcement de la démocratie au travail, la transparence des rémunérations pour réduire les inégalités, la lutte contre le racisme ou la stratégie en faveur des LGBTQI...

La « question sociale » est plus que jamais présente. Mais pendant toute cette période de glaciation, l'Europe sociale n'a cessé de se construire, par ses acteurs, au niveau tant des États que des secteurs

d'activité, avec le dialogue social européen, et à l'échelon des entreprises, en particulier au sein des CE européens. Autant d'acteurs de l'Europe sociale que *LSE* a scrutés pendant toutes ces années, afin de faire émerger l'idée d'une coconstruction de l'Europe sociale.

### Un héritage

La conception de *LSE* est qu'il n'y a pas de veille sociale européenne sans observer et analyser ces trois niveaux : l'Union, les États et les entreprises. Son ADN est resté celui des fondateurs de *Liaisons sociales*, ces anciens résistants attachés, eux aussi, à la justice sociale et à l'équidistance, à cette capacité de parler à tous les acteurs de la relation de travail.

Cet héritage, je le conserve dans la lettre *IR Notes*, qui, traduite en quatre langues, irrigue en information de nombreux acteurs de l'Europe sociale, dont des dizaines de CE européens. Cet héritage se retrouvera aussi dans une prochaine publication consacrée à l'Europe sociale, car une voix francophone et indépendante reste souhaitée par certains, et peut-être par vous, chers lecteurs, qui pouvez la soutenir.

Je vous dédie ce 511<sup>e</sup> numéro et vous remercie pour ces vingt années révolues de fidèle lecture. ■

Frédéric Turlan,  
frederic.t@irshare.eu

# Le Parlement trace la voie vers « une Europe sociale forte pour des transitions justes »

## À retenir

Une majorité de députés européens ont adopté une résolution en faveur d'un renforcement de l'Europe sociale.

Le Sommet social européen, prévu en mai 2021 à Porto, doit être l'occasion de « concevoir un programme politique ambitieux assorti d'objectifs et d'indicateurs identifiants, réalisables, durables, clairs et impératifs de durabilité sociale ».

Au moins 80 % des entreprises devraient être couvertes par des accords de gouvernance d'entreprise durable d'ici à 2030, de manière à avoir une incidence positive sur le développement environnemental, social et économique.

Dans une résolution adoptée le 17 décembre dernier par 380 voix pour, 219 contre et 97 abstentions, le Parlement européen a défini ses priorités pour « une Europe sociale forte pour des transitions justes ». Préparée par deux poids lourds de la commission Emploi et Affaires sociales du Parlement, Agnes Jongerius (S & D) et Dennis Radtke (PPE), cette résolution affiche sans complexes les exigences des députés européens en faveur d'une Europe sociale. « Je veux vivre dans une Europe où tous les travailleurs gagnent un salaire décent, explique Agnes Jongerius, où toutes les familles peuvent se permettre un logement et où aucun enfant ne doit grandir dans la pauvreté. » Pour ce faire, les « gouvernements de l'UE et la Commission doivent s'engager à atteindre des objectifs concrets et contraignants d'ici à 2030, tels que la réduction de moitié du chômage des jeunes, l'égalité des rémunérations et la création de logements sociaux plus abordables ».

## Objectifs durables, clairs et impératifs de durabilité sociale

Les députés souhaitent que le prochain Sommet social européen, prévu en mai 2021 à Porto, sous la présidence portugaise de l'UE, soit l'occasion de « concevoir un programme politique ambitieux assorti d'objectifs et d'indicateurs identifiants, réalisables, durables, clairs et impératifs de durabilité sociale ». Ce programme « devrait englober des indicateurs de bien-être économique, social et environnemental, et couvrir les domaines suivants : des emplois décentes, la justice sociale et l'égalité des chances, des systèmes de protection sociale robustes et une mobilité équitable ». Au-delà des mots, il s'agit « d'obtenir des résultats plus tangibles » en combinant des « objectifs quantitatifs et qualitatifs » et en se reposant sur « une approche fondée sur les droits », par exemple en cherchant à éliminer l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes de 16 % actuellement pour attein-

dre 0 % en 2030. Les députés, qui demandent à ce que tout travailleur de l'UE bénéficie « d'un salaire garantissant au moins un niveau de vie décent », appuient la proposition de directive sur le salaire minimum et demandent à la Commission et aux États de « s'engager à atteindre une couverture des négociations collectives de 90 % d'ici à 2030 ». Les États doivent « supprimer toute législation nationale qui fait obstacle à la négociation collective, y compris en assurant l'accès des syndicats aux lieux de travail à des fins d'organisation ». Les députés prient aussi la Commission de réexaminer « la directive sur la passation des marchés publics afin d'établir un traitement préférentiel pour les entreprises qui respectent les conventions collectives ».

## Objectifs de développement durable

La Commission doit inclure l'objectif global d'amélioration de la qualité du travail à l'échelle européenne dans le processus du Semestre européen et dans le tableau de bord social afin d'orienter et d'évaluer la contribution des politiques de l'emploi des États membres à la mise en œuvre des objectifs de développement durable et du socle européen des droits sociaux. Pour eux, « un emploi de qualité doit inclure un salaire minimal vital, une sécurité au travail et un accès à la protection sociale, des possibilités d'apprentissage tout au long de la vie, de bonnes conditions de travail dans des lieux de travail sûrs et sains, des horaires raisonnables permettant un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée ainsi qu'une représentation syndicale et des droits de négociation ». L'objectif de qualité des emplois les conduit à demander la suppression « du travail temporaire et à temps partiel non choisi d'ici à 2030 et à faire en sorte que plus de 80 % des emplois créés proposent une rémunération de moyenne à élevée et soient concentrés dans des secteurs durables ». La Commission et les États membres doivent aussi « mettre fin à

la pratique des contrats « zéro heure » et au faux travail indépendant ». Les députés réitèrent leur demande en faveur d'une ambitieuse stratégie en matière de santé et de sécurité au travail, « portant sur la santé physique et mentale des travailleurs ».

## Renforcement de la démocratie au travail

En matière de démocratie au travail, l'exigence est élevée : les députés demandent : 1° Une « nouvelle directive-cadre sur l'information, la consultation et la participation des travailleurs pour les formes d'entreprises européennes, y compris les chaînes de sous-traitance et les franchises, et pour les entreprises qui ont recours à des instruments européens de mobilité des entreprises, afin d'établir des normes minimales, notamment sur l'anticipation des changements et des restructurations ». 2° Une « révision de la directive relative au CE européen afin, entre autres, de garantir une application correcte, l'accès à la justice et des sanctions efficaces en cas de violation » en garantissant qu'un « processus transnational d'information et de consultation » soit « mené à bien avant que toute décision ne soit prise ». 3° Un objectif d'« au moins 80 % des entreprises couvertes par des accords de gouvernance d'entreprise durable d'ici à 2030, en mettant en place des stratégies décidées avec les travailleurs de manière à avoir une incidence positive sur le développement environnemental, social et économique [...] ». 4° Une directive pour un devoir de diligence en matière de droits de l'homme et une conduite responsable des entreprises, comprenant les droits des travailleurs tels que ceux en matière d'association et de négociation collective, de santé et de sécurité, de protection sociale et de bonnes conditions de travail, et établissant un devoir de diligence relatif aux activités des entreprises et à leurs relations commerciales, notamment les chaînes d'approvisionnement et de sous-traitance ». ■

# Une ETT peut détacher des salariés même si elle a peu d'activités dans son pays

## À retenir

Une entreprise de travail temporaire bulgare recrute des salariés en Bulgarie pour les envoyer travailler en Allemagne.

Pour l'avocat général de la Cour de justice, l'agence d'intérim devait obtenir des certificats A1 pour ses salariés détachés, même si elle ne réalise pas une part substantielle de son activité d'ETT en Bulgarie.

Ses conclusions, favorables à la libre prestation de services, sont scrutées de près par le mouvement syndical européen.

La Cour de justice est saisie d'une affaire sensible concernant le détachement d'intérimaires par une entreprise de travail temporaire (ETT) bulgare vers un client situé en Allemagne. L'autorité bulgare chargée de délivrer un certificat A1 aux travailleurs détachés avait refusé d'établir de tels certificats à l'ETT au motif qu'elle n'accomplissait pas des « activités significatives » sur le territoire bulgare, ce qui la disqualifiait pour détacher des salariés.

## Une activité substantielle

L'article 14, paragraphe 2, du règlement no 987/2009 dispose que, aux fins de l'application de l'article 12, paragraphe 1, du règlement no 883/2004 sur la coordination des régimes de sécurité sociale, les termes « y exerçant normalement ses activités » désignent un « employeur qui exerce généralement des activités substantielles autres que des activités de pure administration interne sur le territoire de l'État membre dans lequel il est établi. [...] ». Par ailleurs, l'article 4 de la directive 2014/67 précise que, « afin de déterminer si une entreprise exerce réellement des activités substantielles, autres que celles relevant uniquement de la gestion interne ou administrative, les autorités compétentes procèdent à une évaluation globale, portant sur une période prolongée, de tous les éléments de fait caractérisant les activités exercées par une entreprise dans l'État membre dans lequel elle est établie et, au besoin, dans l'État membre d'accueil ». Parmi les critères d'appréciation : le lieu de recrutement des travailleurs détachés ou le lieu où l'entreprise exerce l'essentiel de son activité commerciale, ou encore le montant du chiffre d'affaires réalisé dans l'État membre d'établissement.

L'agence d'intérim bulgare Team Power Europe a conclu un contrat de travail avec un ressortissant bulgare, le 8 octobre 2018, en vertu duquel ce dernier devait se déplacer en Allemagne pour se mettre à disposition de la société CLW,

sous la direction et le contrôle de celle-ci. L'agence a demandé à l'autorité bulgare la délivrance d'un certificat A1, attestant que le travailleur était soumis au droit bulgare pendant la période de son détachement. L'autorité administrative a refusé de délivrer le certificat, notamment parce que l'agence n'exerçait pas une partie significative de ses activités sur le territoire bulgare.

## Une activité significative

Intervenant à la procédure, la Commission européenne estime qu'il suffit que les ETT comptent des salariés qui travaillent dans l'État d'envoi et y recrutent des travailleurs qui seront temporairement mis à la disposition des utilisatrices. Une fois que cette condition est remplie, rien n'empêche les ETT d'engager des travailleurs pour les détacher uniquement auprès d'entreprises utilisatrices établies dans d'autres États membres. De leur côté, les gouvernements belge, bulgare, estonien, français, polonais et finlandais estiment qu'une agence doit réaliser une partie significative de ses activités de mise à disposition de personnel au service d'entreprises établies dans l'État d'envoi, donc en l'espèce, en Bulgarie. Cela ressortirait des critères fixés par la Cour dans l'arrêt FTS (CJUE, 10 février 2000, aff. C-202/97, LSE n°4, p. 3) aff. C-202/97) puis codifiés par le législateur de l'Union et complétés par les décisions de la commission administrative et le guide pratique sur la législation applicable, qui devraient être dûment adaptés aux caractéristiques spécifiques des ETT.

Faut-il qu'un travailleur engagé par une ETT bulgare en vue d'être mis à la disposition d'une entreprise allemande, pour être soumis à la législation bulgare en matière de sécurité sociale, que cette ETT réalise une partie significative des activités de mise à disposition de personnel au service d'entreprises utilisatrices établies en Bulgarie ? Pour le magistrat, « la sélection et le recrutement de personnel sont donc inhérents à l'activité de mise

à disposition de main-d'œuvre. Il s'agit d'un continuum dans lequel le moment de la mise à disposition, au sens strict, est aussi important que le processus qui permet de sélectionner la personne dont le travail est mis à disposition. Pour une ETT, la sélection et le recrutement de main-d'œuvre sont aussi importants que l'activité de recherche de cessionnaires à qui la fournir ».

## Une restriction injustifiée

Il rejoint ainsi « la Commission en ce qu'elle considère que, s'agissant des ETT, la condition prévue à l'article 12, paragraphe 1, du règlement n° 883/2004 est remplie du moment qu'elles comptent un certain nombre de salariés dont la mission repose sur la sélection d'une main-d'œuvre qui sera temporairement mise à la disposition d'entreprises cessionnaires établies dans tout autre État membre, et pas seulement, ou pas principalement, dans le même État membre que l'ETT ». Le magistrat poursuit en estimant que, « une fois admise la présence des ETT en tant que fournisseurs légitimes d'un service [...], ce service peut revêtir une dimension transnationale et bénéficier de la liberté garantie par l'article 56 TFUE. Dans cette mesure, il ne saurait se voir opposer des restrictions injustifiées », mis à part à démontrer une fraude, explique-t-il. Il s'appuie notamment sur l'article 12, paragraphe 1, du règlement n° 883/2004, qui « a notamment pour objet de promouvoir la libre prestation des services au bénéfice des entreprises qui en font usage en envoyant des travailleurs dans d'autres États membres que celui dans lequel elles sont établies ». Cette position, favorable à la libre prestation de services, est observée avec inquiétude par le mouvement syndical européen qui y voit une porte ouverte aux sociétés plus ou moins boîtes aux lettres qui peuvent continuer à exercer dès lors qu'elles recrutent des salariés locaux pour les envoyer dans d'autres États membres. ■

► CJUE, concl., 10 décembre 2020, aff. C-784/19, Team Power Europe.



# Les accords de coopération transfrontalière en Espagne

## À retenir

Dans le cadre du projet européen ISA, les chercheurs ont analysé plusieurs accords de coopération conclus entre des inspections du travail européennes en matière de détachement de travailleurs.

L'équipe du centre de recherche Notus s'est intéressée aux accords conclus entre l'Espagne et, respectivement, la France et le Portugal.

L'accord avec la France vise notamment à améliorer les mécanismes de détection et les actions des inspections du travail contre le phénomène des « entreprises boîtes aux lettres » qui opèrent dans les deux pays.

L'Espagne était traditionnellement un « pays récepteur net » en termes de travailleurs détachés. Cependant, cette situation a changé avec la crise financière. Depuis 2011, l'Espagne est devenue un « pays émetteur net » qui émet plus de documents portables (DP) A1 qu'elle n'en reçoit. En 2018, la plupart des travailleurs détachés en Espagne viennent d'Allemagne (24 %), de France (20 %), d'Italie (16 %) et du Portugal (13 %). Les principaux pays de destination des travailleurs détachés à partir de l'Espagne sont la France (27 %), l'Allemagne (15 %) et le Portugal (15 %).

## Conditions de travail des travailleurs détachés

Dans l'ensemble, les recherches qualitatives sur les travailleurs détachés en Espagne et les travailleurs détachés à partir de l'Espagne montrent des résultats similaires à ceux des autres pays européens. Elles révèlent que les travailleurs détachés sont généralement exposés à des conditions de travail moins bonnes que les travailleurs nationaux. Les principaux problèmes rencontrés par ces travailleurs sont liés au contournement des règles en matière d'égalité de rémunération et de temps de travail (heures plus longues, etc.). Des problèmes de conditions de vie ont également été signalés, qui sont liés à la mauvaise qualité des logements proposés par l'entreprise d'envoi. On a également observé des cas d'entreprises qui déduisaient les frais de logement des salaires des travailleurs détachés.

Il convient en outre d'être attentif à l'impact négatif sur la santé et la sécurité. Ces effets négatifs sont liés, d'une part, au fait que les travailleurs passent de courtes périodes dans différents lieux de travail et, par conséquent, ne peuvent pas internaliser la culture de prévention de l'organisation ainsi que les routines de travail qui réduisent les risques. D'autre part, c'est aussi une conséquence des barrières linguistiques auxquelles

sont confrontés les travailleurs détachés, entraînant un accès limité à l'information sur les droits, les obligations, les conditions de travail et la formation en matière de santé et de sécurité au travail, comme l'ont indiqué les travailleurs espagnols. Dans ce contexte, des pratiques innovantes sont nécessaires pour rendre plus efficace l'application des normes de travail aux travailleurs détachés. Le projet Information sharing agreements (ISA), qui est réalisé avec le soutien de la Commission européenne, a analysé la coopération transnationale entre les autorités et les parties prenantes impliquées dans le détachement de travailleurs dans le secteur de la construction afin d'améliorer le suivi du contexte de ces détachements.

## Accord de coopération transfrontalière avec le Portugal

En Espagne, deux accords de coopération mis en œuvre par l'inspection du travail ont été identifiés et étudiés dans le cadre du projet ISA. Ces deux accords ont été conclus respectivement avec les inspections du travail française et portugaise. L'accord entre les inspections du travail de l'Espagne et du Portugal a été signé en 2002. Il a établi un cadre de collaboration permanent qui implique un échange régulier d'informations et une communication dans le domaine de la santé et de la sécurité entre les autorités de l'inspection du travail aux niveaux national et régional. L'un des principaux atouts de cet accord est que, malgré les change-

ments de gouvernement dans les deux pays, il est resté en place depuis 2002. Depuis son entrée en vigueur, l'accord a permis de développer des campagnes d'intervention conjointes et des plans d'action semestriels qui visent à améliorer l'application des normes de santé et de sécurité.

## Accord de coopération transfrontalière avec la France

L'accord entre les inspections du travail d'Espagne et de France a été signé le 26 avril 2019, remplaçant l'accord précédent signé le 22 septembre 2010. L'accord établit une collaboration, une coordination et un échange d'informations afin d'apporter une réponse plus efficace, notamment dans le cas d'accidents du travail subis par des travailleurs détachés en Espagne ou en France.

En outre, l'accord vise à améliorer les mécanismes de détection et les actions des inspections du travail contre le phénomène des « entreprises boîtes aux lettres » qui opèrent dans les deux pays, ainsi que la situation de fraude concernant le détachement de travailleurs ou le travail non déclaré. La mise en œuvre de l'accord a été limitée en raison de l'impact de la pandémie de Covid-19. Cependant, des réunions et des vidéoconférences ont été organisées en 2020 pour partager les mesures et les actions mises en œuvre dans chaque pays. ■

Pablo Sanz de Miguel  
et Julia Frias,

chercheurs au sein de Notus-asr.

## LE PROJET EUROPÉEN « INFORMATION SHARING AGREEMENTS » (ISA)

Les objectifs du projet ISA, piloté par la Fondazione Giacomo Brodolini et soutenu par la Commission européenne, sont de promouvoir et de renforcer

la coopération transnationale entre les autorités et les parties prenantes impliquées dans le détachement de travailleurs dans le secteur de la construction,

en promouvant l'établissement d'accords de partage d'informations destinés à contrôler et à faciliter le détachement de travailleurs.  
► [www.isaproject.eu](http://www.isaproject.eu)

# « Le représentant de l'employeur pourrait même être une personne externe à l'entreprise »

## À retenir

En raison du Brexit, de nombreuses multinationales décident de placer leur CE européen sous l'égide de la loi d'un État membre de l'UE, en particulier la législation irlandaise.

Ce choix peut-il se faire librement, sans prendre en considération l'État membre dans lequel le groupe a les effectifs les plus élevés ?

Le groupe doit-il désigner un membre de la direction locale en tant que représentant de l'employeur ou bien peut-il choisir une personne externe à l'entreprise ?

**D**e quelle liberté dispose une direction dans le choix de la loi applicable à son CE européen ? Nous avons interrogé Jean-Philippe Lhernould, professeur à l'université de Poitiers.

**Comment la direction d'un groupe dont le siège est situé hors UE, qui doit mettre en place un CE européen, organise-t-elle sa représentation au sein de celui-ci ?**

La réponse est donnée par l'article 4, paragraphe 2, de la directive 2009/38 selon lequel, lorsque la direction centrale n'est pas située dans un État membre, le représentant de la direction centrale dans un État membre de l'EEE, qu'il convient, le cas échéant, de désigner, assume la responsabilité de la mise en place du CE européen. À défaut d'un tel représentant, ajoute la directive, la responsabilité incombe à la direction de l'établissement ou de l'entreprise du groupe, employant le plus grand nombre de travailleurs dans un État membre.

**Concrètement, qu'est-ce que cela ouvre comme possibilités à la direction ?**

Prenons un exemple. Un groupe international a son siège aux États-Unis. Il comprend plusieurs sociétés en Europe, de sorte que les conditions de mise en place d'un CE européen sont réunies. À la demande de plusieurs syndicats, la direction centrale doit entamer des négociations en vue de la mise en place d'un tel comité. La direction américaine pourra alors confier cette responsabilité à toute entité située dans un État membre, par exemple à la filiale suédoise. Il importe peu que celle-ci ne soit pas la plus importante en effectif. Mais le représentant pourrait même être une personne externe à l'entreprise, un cabinet de ressources humaines par exemple, peu importe le pays dans lequel il est situé, pourvu que ce soit un État membre. Rien ne semble interdire, a priori, que

le groupe n'ait aucun salarié ou des salariés très réduits dans le pays du représentant choisi par la société mère.

**La logique de la directive 2009/38 n'est-elle pas de faire en sorte que le représentant de la société mère soit l'entité européenne dans laquelle on trouve les plus grands effectifs ?**

Ce raisonnement est effectivement séduisant. Il se heurte cependant au texte de la directive, qui est clair. Du reste, l'enjeu est limité puisqu'il s'agit uniquement de choisir le représentant qui entrera en négociation avec le GSN aux fins de parvenir à un accord constitutif du CE européen. Cela dit, le choix du représentant devrait entraîner une conséquence juridique non négligeable : c'est la loi du pays où est situé le représentant qui devrait régir les conditions dans lesquelles la négociation sera mise en œuvre. Par exemple, si le représentant est établi en Suède, la loi suédoise régira la négociation.

**L'article 4, paragraphe 2, a-t-il été transposé en France ?**

Oui. L'article L 2341-3 du Code du travail le transpose fidèlement. Les dispositions relatives au CE européen s'appliquent à l'entreprise ou au groupe d'entreprises de dimension communautaire dont le siège social ou celui de l'entreprise dominante se trouve dans un État membre hors UE et qui a désigné, pour l'application des dispositions relatives au CE européen, un représentant en France. On note que, à l'instar de la directive, la notion de représentant n'est pas définie précisément ; il pourrait donc s'agir d'une filiale mais aussi d'une entité extérieure au groupe, un cabinet d'avocats par exemple. L'article L 2341-3 prévoit également le cas de l'inertie de la société mère non européenne : le droit

français est applicable à la négociation lorsque l'entreprise ou le groupe d'entreprises de dimension communautaire, dont le siège social ou celui de l'entreprise dominante se trouve dans un État autre que dans l'UE, n'a procédé à la désignation d'un représentant dans aucun de ces États, lorsque l'établissement ou l'entreprise qui emploie le plus grand nombre de salariés au sein de ces États est situé en France.

**Ces règles ont-elles un impact sur la détermination de la loi du pays qui gouvernera le fonctionnement du CE européen ?**

En théorie non. La directive ne fixe en effet aucune règle quant à la désignation de la loi applicable au CE européen. Puisque cette IRP conventionnelle est marquée du sceau de l'autonomie de la volonté, on devrait considérer que les parties à la négociation peuvent librement choisir cette loi, laquelle sera indiquée dans l'accord constitutif du CE européen. En pratique, les CE européens sont le plus souvent placés par les négociateurs sous l'autorité de la loi de la société mère, à la condition bien sûr que cette dernière soit située en Europe. Mais rien ne fait obstacle au choix de la loi d'un autre pays, la loi irlandaise par exemple. Idem lorsque la société mère est hors Europe, le choix de la loi gouvernant le CE européen est librement décidé par les négociateurs. En droit français, l'article L 2341-3 du Code du travail peut être lu comme imposant l'application du droit français à l'entreprise ou au groupe d'entreprises de dimension communautaire dont le siège social ou celui de l'entreprise dominante est situé en France. Derrière cette solution, il y a l'idée que les lois sur les IRP sont obligatoirement applicables sur le territoire national. Mais quand le siège du groupe se trouve hors Europe, les solutions flexibles de l'article L 2341-3, exposées ci-dessus, reprennent effet. ■

## ► En bref

### OUÏGOURS

Citant la chartre des droits fondamentaux de l'UE, qui dispose que « nul ne peut être détenu en esclavage ni en servitude » et que « ne peut être astreint à accomplir un travail forcé ou obligatoire », les députés européens ont adopté une résolution, le 17 décembre, sur le travail forcé et la situation des Ouïgours. Ils notent « qu'il n'existe aucun moyen fiable permettant aux entreprises de contrôler qu'il n'est pas recouru au travail forcé dans les sites de production de la région autonome ouïgoure du Xinjiang ni de prévenir le recours au travail forcé dans ces sites ». Ils regrettent qu'en vertu de la législation actuelle de l'UE, « les entreprises ne sont pas également tenues de prendre des mesures pour éviter de contribuer à des violations des droits de l'homme dans le contexte de leurs chaînes d'approvisionnement ». Ils invitent « les acteurs concernés du secteur privé à évaluer leurs engagements au Xinjiang, à exercer leur responsabilité sociale d'entreprise en réalisant des audits indépendants du respect des droits

de l'homme dans l'ensemble de leurs chaînes d'approvisionnement, et à mettre fin à leurs relations commerciales » si nécessaire. Le Parlement prie « le gouvernement chinois de ratifier et de mettre en œuvre les conventions n° 29 de l'OIT sur le travail forcé, n° 105 sur l'abolition du travail forcé, n° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical et n° 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective ».

### TRANSITION JUSTE

Les ambassadeurs auprès de l'UE ont approuvé, le 16 décembre, l'accord politique provisoire conclu avec le Parlement sur le nouveau Fonds pour une transition juste, doté de 17,5 milliards d'euros. Les États élaboreront des plans de transition juste pour aider les territoires confrontés à de graves difficultés résultant des restructurations nécessaires pour atteindre l'objectif de l'UE à l'horizon 2030 consistant à réduire les émissions de gaz à effet de serre de 55 % et à parvenir à une économie neutre pour le climat d'ici à 2050.

## Projet

■ **Adoption de la refonte du Fonds européen d'ajustement à la mondialisation :** La présidence allemande du Conseil est parvenue, le 16 décembre dernier, à un accord avec l'équipe de négociation du Parlement européen sur le règlement relatif au Fonds européen d'ajustement à la mondialisation en faveur des travailleurs licenciés (FEM). Le Fonds est destiné à apporter un soutien aux travailleurs licenciés en cas de restructurations de grande ampleur, en particulier du fait de problèmes résultant de la mondialisation, tels que les modifications de la structure du commerce international, les différends commerciaux, les changements importants intervenant dans les relations commerciales de l'UE ou la composition du marché intérieur, les crises financières ou économiques, et la transition vers une économie à faible intensité de carbone, ou découlant de la transition numérique ou de l'automatisation. » L'accord prévoit les principaux éléments suivants : 1° l'abaissement du seuil d'éligibilité d'une demande, fixé à 200 travailleurs licenciés sur une période de référence donnée ; 2° des motifs de licenciement supplémentaires aux fins de l'éligibilité au financement, tels que les changements dans la composition du marché intérieur, l'automatisation ou la transition numérique ; 3° l'alignement du taux de cofinancement sur le taux de cofinancement du FSE + dans l'État membre concerné, sans qu'il soit toutefois inférieur à 60 %.

## Actualité sociale

■ **Gouvernance d'entreprises :** Le Parlement européen a adopté, le 17 décembre dernier, une résolution « sur la gouvernance d'entreprise durable », à une courte majorité, par 347 voix pour, 307 contre et 42 abstentions. Ce texte « appelle à la création de normes européennes claires en matière de rapports environnementaux, sociaux et de gouvernance pour les entreprises, soumises à des audits certifiés et indépendants, explique le rapporteur, le député européen français Pascal Durand (Renew Europe). Pour parvenir à un monde plus durable, cette obligation de rendre compte doit aller de pair avec une obligation d'agir. Nous pensons donc que les entreprises devraient définir et mettre en œuvre leurs propres stratégies internes de développement durable, en consultation avec les parties prenantes. » Les députés saluent l'engagement de la Commission européenne à réviser la directive sur la communication d'informations non financières en 2021, mais réitérent leur appel à l'élargissement de son champ d'application afin de couvrir tous

les grandes entreprises cotées et non cotées établies sur le territoire de l'UE, y compris les entreprises de pays tiers ayant des activités dans l'Union. Le Parlement estime que les lignes directrices actuelles, non contraignantes, ne suffisent pas et appelle à un cadre obligatoire de l'UE couvrant un éventail complet de questions de durabilité liées à l'information non financière. Ce cadre devrait garantir que les informations publiées soient claires, équilibrées, comparables entre les entreprises, vérifiables et objectives, qu'elles incluent des objectifs de développement durable assortis de délais, et qu'elles soient accessibles au public via une plateforme numérique à l'échelle de l'UE. La résolution précise que « les représentants des travailleurs devraient être associés à la définition du processus de publication d'informations non financières et à la vérification des informations, notamment s'agissant des objectifs en matière de durabilité sociale et des questions liées à la chaîne d'approvisionnement et de production, y compris l'externalisation et la sous-traitance ». Les députés insistent aussi sur la nécessité « d'associer davantage les travailleurs aux processus décisionnels de l'entreprise de sorte à mieux y intégrer les objectifs et les incidences sociales et environnementales à long terme ». À cette fin, ils invitent la Commission « à examiner la possibilité de réviser la directive sur le CE européen et d'établir un nouveau cadre pour l'information, la consultation et la participation des travailleurs dans les entreprises européennes ». Constatant que « la transition écologique et la numérisation croissante auront de profondes répercussions sur la main-d'œuvre », les députés considèrent, « que toute gouvernance d'entreprise durable devrait reconnaître et assurer efficacement le droit des travailleurs à bénéficier de manière continue de la formation professionnelle et de l'éducation tout au long de la vie sur leur temps de travail ». Selon les députés, la Commission devrait présenter une proposition législative qui définisse clairement les responsabilités des directeurs exécutifs des entreprises quand il s'agit d'agir pour l'intérêt à long terme de l'entreprise et de la société dans son ensemble, ainsi que les responsabilités des salariés et des parties prenantes. Les stratégies de durabilité devraient inclure des objectifs mesurables, limités dans le temps et fondés sur la science, alignés sur les engagements européens en matière d'environnement, de changement climatique, de biodiversité et de déforestation. Elles devraient également inclure des politiques de rémunération équitable, d'égalité des genres et de meilleure intégration des droits des salariés déterminés par les entreprises elles-mêmes.



## Allemagne

■ **Protection des salariés impliqués dans la création d'un comité d'entreprise :** le ministre fédéral du Travail Hubertus Heil (SPD) « risque d'ennuyer la chancelière Merkel, souligne le quotidien allemand *Frankfurter Allgemeine Zeitung* (22.12), avec une autre proposition » de loi, après avoir bataillé plusieurs mois pour faire adopter sa loi relative à l'interdiction du travail temporaire et des contrats d'entreprise dans l'industrie de la viande. Le ministre entend renforcer les droits des travailleurs et notamment introduire une plus grande protection contre le licenciement pour les salariés qui créent un comité d'entreprise. Actuellement, seuls les membres des comités d'entreprise sont protégés. Mais les personnes qui se présentent au comité électoral et qui sont identifiées comme initiateurs d'une formation de comité d'entreprise ne bénéficient pas encore de cette protection. Des preuves s'accumulent selon lesquels « les employeurs utilisent des moyens parfois drastiques pour empêcher la création de comités d'entreprise », selon le nouveau projet de loi. Par conséquent, « la protection contre le licenciement sera améliorée pour garantir les élections du comité d'entreprise ». Cette protection serait ainsi au cœur de la « loi sur le renforcement des comités d'entreprise » qui doit aussi donner à ces instances davantage de poids, par exemple dans les questions liées à la numérisation - et également sur la question des conditions dans lesquelles le télétravail (« bureau à domicile ») peut être mis en place. Sur ces points le comité d'entreprise disposerait d'un droit de codétermination obligeant l'employeur à s'entendre avec les représentants du personnel. De même, les comités d'entreprise doivent avoir systématiquement leur mot à dire sur la manière dont les nouveaux systèmes d'intelligence artificielle doivent être conçus si l'entreprise veut les introduire. Et ils devraient également être autorisés à faire appel à leurs propres experts, dont la rémunération doit être payée par l'employeur.

## Belgique

■ **Congé de naissance :** le Parlement a approuvé, le 16 décembre dernier, le projet de loi-programme (v. titre VI, chapitre unique) qui prévoit l'allongement du congé de naissance, ouvert au père et au coparent, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2021. Il passera de 10 jours à 15 jours, avant d'être porté à 20 jours en janvier 2023. Ces jours de congé de naissance supplémentaires seront à prendre au libre choix du travailleur dans les quatre mois à dater du jour de l'accouchement. Comme actuellement, la rémunération est

maintenue pendant trois jours par l'employeur. Les autres jours sont pris en charge par l'assurance maladie. Les travailleurs indépendants (v. titre I, chapitre V) bénéficieront d'une extension dans les mêmes conditions de l'actuelle allocation de paternité et de naissance introduite en mai 2019.

## Danemark

■ **Obligation de passer un test de dépistage de la Covid-19 :** les employeurs peuvent obliger par la loi leurs salariés à passer un test de dépistage du coronavirus et à en divulguer le résultat. La loi est le résultat d'un vote d'urgence adopté par la majorité parlementaire. Elle vise à réduire la propagation de la Covid-19 et d'éviter aux entreprises de devoir suspendre leurs activités si une épidémie se déclare, a déclaré le ministère de l'Emploi.

## France

■ **Accord sur la santé au travail :** les partenaires sociaux sont parvenus, le 9 décembre, à un accord interprofessionnel sur la santé au travail. Ce texte nécessite des modifications législatives et réglementaires. Selon la ministre du Travail, « le gouvernement veillera, lors de la transcription de cet accord dans le droit du travail, au respect de son contenu et de son équilibre ». L'accord a comme principal objectif de renforcer la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles. Il prévoit la création d'un « passeport prévention » pour chaque salarié, qui attestera des formations suivies en matière de santé au travail. Le texte s'intéresse aussi aux mesures visant à réduire de risque de sortir du marché du travail des salariés malades ou victimes d'un accident du travail.

## Royaume-Uni

■ **Campagne pour les droits sociaux :** le gouvernement du Pays de Galles a décidé, le 2 décembre dernier, de lancer une campagne d'information pour inciter les salariés à rejoindre un syndicat et les employeurs à s'affilier à une organisation d'employeurs. « Cette préoccupation n'est pas nouvelle, explique Hannah Blythyn, vice-ministre du logement et des collectivités locales, mais la crise de la Covid-19 et les défis qu'il pose ont intensifié la nécessité d'agir maintenant ». Rappelant son expérience dans le mouvement syndical, elle explique « combien il est important que les travailleurs et les employeurs comprennent leurs droits et leurs responsabilités et les avantages que peut apporter l'accès à des conseils d'experts et à une représentation. »

## ► En bref

### FRANCE

La section française de l'Observatoire international des prisons a saisi le Premier ministre, le 13 juillet 2018, d'une demande tendant à ce qu'il édicte des dispositions réglementaires reconnaissant aux détenus qui travaillent le droit de bénéficier de congés annuels rémunérés. Le Conseil d'Etat souligne, dans une décision du 30 novembre (n°431775), que « le législateur a souhaité favoriser le travail des personnes détenues pour faciliter leur réinsertion à l'issue de leur détention. Afin de concilier les exigences inhérentes à la détention avec l'octroi des garanties dont elles ont vocation à bénéficier dans le cadre de leur travail, celui-ci n'a cependant pas entendu soumettre ces personnes au droit commun des relations du travail tel qu'il résulte, en cas de conclusion d'un contrat de travail, des dispositions du code du travail. » Ainsi, « lorsqu'ils travaillent au sein d'un établissement pénitentiaire, les détenus ne peuvent être regardés comme travaillant en faveur d'une autre personne et sous la direction de celle-ci, de telle

sorte que les critères qui caractérisent la relation de travail, au sens de l'article 7 de la directive 2003/88 du 4 novembre 2003 font défaut et que l'article 31, paragraphe 2, de la charte des droits fondamentaux ne peut être utilement invoqué. » Les détenus ne sont donc pas des travailleurs au sens de la directive sur le temps de travail et n'ont donc pas le droit à un congé payé annuel.

### LUXEMBOURG

Le Conseil de gouvernement du 21 décembre a adopté le projet de loi portant dérogation aux dispositions des articles L. 234-51 et L. 234-53 du Code du travail. Ce texte prévoit la possibilité d'un droit au congé pour raisons familiales pour les parents dont les enfants ne peuvent fréquenter l'école ou une structure d'éducation et d'accueil pour des raisons liées à la crise sanitaire due à la pandémie ou qui bénéficient d'un enseignement à distance.

### ALLEMAGNE

Les négociations salariales ont débuté dans la métallurgie. Le syndicat IG Metall revendique une hausse des salaires de 4 %.

## ➤ En bref

### REXEL

Le CE européen de Rexel a désigné de Toni Killebrew en qualité d'administratrice représentant les salariés. Avec son équipe de 54 collaborateurs, elle est en charge de la gestion des ventes et des activités liées aux ventes de six agences implantées dans le Midwest des États-Unis.

### TELE-PERFORMANCE

Plus de onze mois après le début de la pandémie de Covid-19, « les salariés de Teleperformance sont toujours confrontés à de graves risques professionnels et à un harcèlement antisyndical », selon une coalition d'organisations syndicales animée par la fédération syndicale internationale Uni Global Union. Cette dernière, ainsi que ses affiliés français F3C-CFDT, CGT-FAPT, CGT Fédération des Sociétés d'Études, et FO-FEC ont déposé, en avril, une demande au point de contact national du gouvernement pour les Principes directeurs de l'OCDE, demandant « à l'organisation d'enquêter sur les violations

mondiales du droit des travailleurs à un lieu de travail sûr dans le géant de l'externalisation basé à Paris. » Mais depuis le dépôt de la demande, selon les syndicats, « l'entreprise a continué à mettre les travailleurs en danger et a attaqué leur droit à la représentation syndicale ».

### VINCI

Le groupe de construction Vinci et son CE européen ont adopté, le 6 novembre, des lignes directrices environnementales qui constituent « un cadre de référence dont la vocation est de limiter les effets directs et indirects de nos activités sur les écosystèmes dont nous dépendons ». Les lignes directrices proposent une « démarche d'amélioration continue et de progrès » dont l'un des aspects consiste à « former et sensibiliser » l'ensemble des salariés du groupe à l'environnement. Les résultats des actions menées seront mesurés par des indicateurs qui feront l'objet d'une publication dans le rapport annuel du groupe.

## CE européen

■ **Sanofi** : le CE européen du groupe pharmaceutique Sanofi a rendu un avis négatif, à la majorité de ses membres, le 17 décembre dernier, sur le projet Pluton « visant à externaliser les deux tiers des effectifs de la chimie, soit plus de 3 300 salariés sur six sites industriels en Europe ». « Malgré l'assistance de l'expert, souligne le CE européen, nous n'avons pas assez d'éléments tangibles concernant la pérennité de ce nouveau groupe, tout n'est que suppositions et paris ». Les membres soulignent en effet que « le rapport de l'expert suscite bien des inquiétudes sur la pérennité de ce groupe. Les conditions pour accéder au niveau de performance économique attendu pour un groupe coté en bourse semblent difficiles à atteindre ». Le CE européen s'interroge également sur la façon dont vont être gérés les salariés qui ne seront pas transférés vers le nouveau groupe ainsi que les activités qui ne seront pas transférées. « Face à ces risques et à toutes ces incertitudes, concluent les représentants des salariés européens, le CE européen de Sanofi ne peut que donner un avis négatif sur ce projet ».

- **une cinquantaine de représentants des syndicats** des travailleurs du réseau syndical Sanofi pilotée par IndustriAll Global Union, se sont réunis pour demander au groupe « d'arrêter de dégraisser et de supprimer des emplois », selon la fédération syndicale internationale. Le réseau, qui est animé notamment par des syndicats issus de France, du Japon et du Brésil, se considère comme « le partenaire social de l'entreprise et cherche à obtenir une reconnaissance officielle et un dialogue social avec la direction mondiale. » Aline Eysseric (CFDT), la coordinatrice du réseau mondial et également secrétaire du CE européen, a informé ses collègues des différents projets de restructuration de l'entreprise. « La division des produits de santé destinés au grand public de Sanofi est en train d'être automatisée à l'intérieur de Sanofi. Elle concerne 13 850 salariés, répartis dans 175 pays et 12 usines. Le projet Pluton est issu d'un détachement de l'activité chimie de la société pour créer une nouvelle entité produisant en Europe des principes pharmaceutiques actifs. Ce processus n'assure pas le transfert des avantages liés à l'emploi acquis précédemment par la négociation collective. » Par ailleurs, « les salariés de Sanofi occupant des fonctions de soutien au niveau mondial sont

confrontés à un autre plan de licenciement important, tout comme ceux des activités de recherche et développement. » « Les gouvernements dépensent d'énormes sommes d'argent public pour commander les vaccins de Sanofi, souligne Kemal Özkan, secrétaire général adjoint d'IndustriAll. Mais en même temps, la société rompt la stabilité des emplois de ses salariés, avec des coupes sombres et des restructurations empreintes de cupidité. » « La direction, poursuit-il, doit établir un dialogue respectueux avec IndustriAll et son réseau syndical mondial, pour traverser cette période tumultueuse dans le dialogue et le respect de ses salariés. »

## Accord transnational

■ **Inditex** : la direction du groupe textile espagnol Inditex et son CE européen ont adopté une déclaration conjointe, le 21 décembre dernier, relative au plan stratégique de transformation numérique présenté le 10 juin, par le président d'Inditex. Alors que le groupe a fermé massivement des magasins pendant les périodes de confinement et que les demandes d'achats en ligne explosaient, « les représentants des travailleurs au sein du CE européen d'Inditex ont travaillé avec le géant de la mode », souligne la fédération syndicale européenne Uni Europa, pour adopter « une déclaration commune sur le plan stratégique pour la transformation numérique ». La déclaration conjointe souligne la priorité de maintenir l'emploi tout au long du processus de transformation numérique. Lorsque les emplois des personnes sont affectés, notamment par la fermeture de certains magasins, la déclaration s'engage à impliquer les syndicats de travailleurs dans leur redéploiement par la création de nouveaux postes à proximité. La déclaration reconnaît la nécessité de fournir aux travailleurs dont les emplois sont affectés par les changements une formation adéquate. « Il reste encore beaucoup à faire, mais cette déclaration jette les bases pour ne laisser personne à la traîne dans le processus de numérisation dans l'un des secteurs les plus touchés », souligne Oliver Roethig, secrétaire régional d'UNI Europa. « Pour que la transition numérique soit inclusive, ajoute Laila Castaldo, coordinatrice d'Uni Global Union pour le CE européen, il faut s'assurer que ces travailleurs ont un siège à la table des négociations lorsque les décisions qui façonnent leur vie sont prises ».

