

- > Une **nouvelle convention OIT** pour éliminer la violence et le harcèlement au travail
- > **Finlande** : le programme du gouvernement revient sur la réduction des allocations chômage
- > **Groupe Bel** : la vache qui rit cède au charme des comités d'entreprise européens
- > Publication de la **directive agents cancérigènes ou mutagènes** au travail
- > Le groupe énergétique italien **Eni** renouvelle son accord-cadre mondial
- > **HPE** : **changement de direction nationale** en charge de mettre en place d'un CE européen

ACTUALITÉ SOCIALE

Pour son centenaire, l'OIT adopte une déclaration pour l'avenir du travail

À retenir

La 108^e Convention internationale du travail de l'OIT a débouché sur l'adoption d'une nouvelle convention et d'une déclaration sur l'avenir du travail.

Cette déclaration reste assez timide par rapport aux propositions élaborées par la Commission mondiale sur l'avenir du travail.

Selon la Déclaration, « tous les travailleurs devraient jouir d'une protection adéquate ».

Plus de 6000 délégués – représentant les gouvernements, les travailleurs et les employeurs des 187 États membres de l'OIT – ont participé à la Conférence internationale du travail du centenaire de l'organisation. La Conférence a adopté la « Déclaration du centenaire de l'OIT sur l'avenir du travail » ainsi que la Convention pour lutter contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail accompagnée par une recommandation (v. p. 2).

Une action concertée en faveur de la justice sociale

La Déclaration du centenaire repose sur les travaux de la Commission mondiale sur l'avenir du travail qui avait rendu son rapport en début d'année, appelant à « une garantie universelle pour les travailleurs » quel que soit leur statut (v. *LSE* n° 465, p. 1). Le rapport, déjà trop timide pour certains, comportait 10 recommandations (v. *LSE* n° 465, p. 2) qui ne se retrouvent pas de façon très explicite dans cette déclaration. Reste que pour Guy Ryder, le directeur général de l'OIT, il s'agit d'« une boussole pour nous guider vers l'avenir de cette organisation, parce que l'avenir du travail, c'est l'avenir de notre organisation ». « L'expérience du siècle passé confirme, souligne la Déclaration, que l'action continue et concertée des gouvernements et

des représentants des employeurs et des travailleurs est essentielle à la réalisation de la justice sociale et de la démocratie ainsi qu'à la promotion d'une paix universelle et durable. » Elle appelle les États membres à « agir d'urgence pour [...] construire un avenir du travail juste, inclusif et sûr et qui aille de pair avec le plein-emploi productif et librement choisi et le travail décent pour tous ». Une perspective jugée fondamentale « pour un développement durable qui mette fin à la pauvreté et ne laisse personne de côté ». Rappelant qu'elle est au service de la justice sociale, l'OIT entend développer une « approche de l'avenir du travail centrée sur l'humain, qui place les droits des travailleurs ainsi que les besoins, les aspirations et les droits de toutes les personnes au cœur des politiques économiques, sociales et environnementales ».

Une nécessité de parvenir à l'égalité des genres au travail

La Déclaration insiste sur la nécessité de parvenir à l'égalité des genres au travail « au moyen d'un programme porteur de changements profonds, en procédant régulièrement à une évaluation des progrès accomplis », qui vise l'égalité de rémunération des femmes et des hommes pour un travail de valeur égale; le partage plus équilibré des responsabilités familiales et la possibilité de mieux concilier vie pro-

fessionnelle et vie privée, notamment par des aménagements du temps de travail. L'OIT souligne qu'« une coopération efficace sur le lieu de travail est un outil permettant d'assurer des lieux de travail sûrs et productifs, de telle sorte qu'elle respecte la négociation collective et ses résultats et ne fragilise pas le rôle des syndicats ».

Un avenir du travail centré sur l'humain

La Déclaration appelle à tirer parti des possibilités offertes par un monde du travail en mutation, grâce à : 1° La concrétisation de l'égalité des genres en matière de chances et de traitement. 2° Un système efficace d'apprentissage tout au long de la vie et une éducation de qualité pour tous. 3° L'accès universel à une protection sociale complète et durable. 4° Des mesures efficaces pour accompagner les personnes au cours des transitions auxquelles elles auront à faire face tout au long de leur vie professionnelle. Sans évoquer de droits, la Déclaration précise que « tous les travailleurs devraient jouir d'une protection adéquate [...] en tenant compte des éléments suivants : 1° Le respect de leurs droits fondamentaux. 2° Un salaire minimum adéquat, légal ou négocié. 3° La limitation de la durée du travail. 4° La sécurité et la santé au travail ». La plus-value de la Déclaration par rapport au corps constitué par les actuelles conventions de l'OIT ne semble pas évidente. ■

Une nouvelle convention OIT pour éliminer la violence et le harcèlement au travail

À retenir

Une nouvelle convention de l'OIT a été adoptée pour lutter contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail.

Elle est complétée par une recommandation qui fournit des orientations sur la façon dont cette convention devrait être appliquée.

La Convention couvre également la violence domestique pour en atténuer son impact dans la sphère du travail.

Un beau cadeau d'anniversaire. Pour les 100 ans de l'OIT, l'organisation qui prône la justice sociale depuis un siècle a vu les membres de la Convention internationale du travail adopter à une large majorité (439 votes en faveur, 7 contre et 30 abstentions) une nouvelle convention visant à lutter contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail. Il s'agit de la première convention depuis la Convention n° 189 adoptée en 2001 sur les travailleuses et les travailleurs domestiques.

1 Un phénomène inacceptable

Cet instrument international, qui entrera en vigueur douze mois après sa ratification par deux États membres, est accompagné d'une recommandation qui n'est pas juridiquement contraignante, mais qui fournit des orientations sur la façon dont la Convention devrait être appliquée. Ce deuxième texte a été adopté avec un peu moins de voix – 397 pour, 12 contre et 44 abstentions –, en particulier parce qu'il contient des mesures jugées parfois trop prescriptives pour certaines organisations d'employeurs. « C'est la première fois, précise Manuela Tomei, directrice du département des conditions de

travail et de l'égalité de l'OIT, qu'une convention et une recommandation sur la violence et le harcèlement dans le monde du travail sont adoptées. »

La Convention reconnaît que la violence et le harcèlement dans le monde du travail « peuvent constituer une violation des droits humains ou une atteinte à ces droits [...] et mettent en péril l'égalité des chances, sont inacceptables et incompatibles avec le travail décent ». Elle définit « la violence et le harcèlement » (v. encadré) et rappelle aux États qu'ils ont la responsabilité de promouvoir « un environnement général de tolérance zéro ». « Ces nouvelles normes reconnaissent le droit de chacune et de chacun à un monde du travail sans violence ni harcèlement », a déclaré Guy Ryder, directeur général de l'OIT, qui espère « très vite » obtenir un grand nombre de ratifications.

2 Toutes les formes de violence et de harcèlement

La Convention couvre toutes les formes de violence et de harcèlement, y compris psychologiques, avec une prise en compte spécifique des violences fondées sur le genre. Chaque membre doit adopter une législation « prescrivant aux employeurs de prendre des

mesures appropriées correspondant à leur degré de contrôle pour prévenir la violence et le harcèlement dans le monde du travail, y compris la violence et le harcèlement fondés sur le genre, et en particulier, dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable : 1° D'adopter et de mettre en œuvre, en consultation avec les travailleurs et leurs représentants, une politique du lieu de travail relative à la violence et au harcèlement. 2° De tenir compte de la violence et du harcèlement, et des risques psychosociaux qui y sont associés, dans la gestion de la sécurité et de la santé au travail. 3° D'identifier les dangers et d'évaluer les risques de violence et de harcèlement, en y associant les travailleurs et leurs représentants, et de prendre des mesures destinées à prévenir et à maîtriser ces dangers et ces risques. 4° De fournir aux travailleurs et autres personnes concernées, sous des formes accessibles selon le cas, des informations et une formation sur les dangers et les risques de violence et de harcèlement identifiés et sur les mesures de prévention et de protection correspondantes, y compris sur les droits et responsabilités des travailleurs [...] ».

3 Tous les travailleurs quel que soit leur statut

La Convention protège les travailleurs et autres personnes dans le monde du travail, « y compris les salariés tels que définis par la législation et la pratique nationales, ainsi que les personnes qui travaillent, quel que soit leur statut contractuel ». Sont ainsi couvertes « les personnes en formation, y compris les stagiaires et les apprentis, les travailleurs licenciés, les personnes bénévoles, les personnes à la recherche d'un emploi [et] les candidats à un emploi ». De plus, la protection couvre aussi l'employeur et ses représentants : sont en effet protégés « les individus exerçant l'autorité, les fonctions ou les respon-

DÉFINITION DE LA VIOLENCE ET DU HARCÈLEMENT

Selon la nouvelle convention de l'OIT, l'expression « violence et harcèlement » dans le monde du travail s'entend « d'un ensemble de comportements et de pratiques inacceptables, ou de menaces de tels comportements et pratiques, qu'ils se produisent à une

seule occasion ou de manière répétée, qui ont pour but de causer, causent ou sont susceptibles de causer un dommage d'ordre physique, psychologique, sexuel ou économique, et comprend la violence et le harcèlement fondés sur le genre ». Plus spécifiquement, « l'expression

“violence et harcèlement fondés sur le genre” s'entend de la violence et du harcèlement visant une personne en raison de son sexe ou de son genre ou ayant un effet disproportionné sur les personnes d'un sexe ou d'un genre donné, et comprend le harcèlement sexuel ».

sabilités d'un employeur ». Par ailleurs, la Convention s'applique à tous les secteurs de l'économie, tant dans le public que dans le privé, ainsi que plus largement « dans l'économie formelle ou informelle, en zone urbaine ou rurale ».

4 Toute les relations de travail

La Convention s'applique à la violence et au harcèlement dans le monde du travail s'exerçant à l'occasion, en lien avec ou du fait du travail :

- ▶ Sur le lieu de travail, y compris les espaces publics et les espaces privés lorsqu'ils servent de lieu de travail.
- ▶ Sur les lieux où le travailleur est payé, prend ses pauses ou ses repas ou utilise des installations sanitaires, des salles d'eau ou des vestiaires.
- ▶ À l'occasion de déplacements, de voyages, de formations, d'événements ou d'activités sociales liés au travail.
- ▶ Dans le cadre de communications liées au travail, y compris celles effectuées au moyen de technologies de l'information et de la communication.
- ▶ Dans le logement fourni par l'employeur.
- ▶ Pendant les trajets entre le domicile et le lieu de travail.

5 Toutes les violences, même domestiques

Au-delà de la violence et du harcèlement dans la stricte sphère du travail, la convention appelle les États à prendre des mesures appropriées pour « reconnaître les effets de la violence domestique et, dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable, atténuer son impact dans le monde du travail ». Ils devraient notamment prendre des mesures appropriées pour « promouvoir la reconnaissance effective du droit de négociation collective à tous les niveaux comme moyen de prévenir la violence et le harcèlement et d'y remédier et, dans la mesure du possible, d'atténuer l'impact de la violence domestique dans le monde du travail ». Les recommandations adoptées en même temps que la Convention précisent ce que pourraient être des « mesures appropriées visant à atténuer l'impact de la violence domes-

tique » : 1° Un congé pour les victimes de violence domestique. 2° Des modalités de travail flexibles et une protection pour les victimes de violence domestique. 3° Une protection temporaire des victimes de violence domestique contre le licenciement, selon qu'il convient, sauf pour des motifs sans lien avec la violence domestique et ses conséquences. 4° La prise en compte de la violence domestique dans l'évaluation des risques sur le lieu de travail. 5° Un système d'orientation vers les dispositifs publics visant à atténuer la violence domestique, lorsque ces dispositifs existent. 6° La sensibilisation aux effets de la violence domestique.

6 Toutes les politiques publiques

Les États sont invités à adopter une législation définissant et interdisant la violence et le harcèlement dans le monde du travail, y compris la violence et le harcèlement fondés sur le genre. Ils doivent adopter, conformément à la législation et à la situation nationales et en consultation avec les organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, « une approche inclusive, intégrée et

tenant compte des considérations de genre, qui vise à prévenir et à éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail ». Selon la Déclaration, cette approche devrait « prendre en compte la violence et le harcèlement impliquant des tiers », le cas échéant, et consiste notamment à :

- ▶ Interdire en droit la violence et le harcèlement.
- ▶ Garantir que des politiques pertinentes traitent de la violence et du harcèlement.
- ▶ Adopter une stratégie globale afin de mettre en œuvre des mesures pour prévenir et combattre la violence et le harcèlement.
- ▶ Établir des mécanismes de contrôle de l'application et de suivi ou renforcer les mécanismes existants.
- ▶ Garantir l'accès à des moyens de recours et de réparation ainsi qu'à un soutien pour les victimes ; prévoir des sanctions.
- ▶ Élaborer des outils, des orientations et des activités d'éducation et de formation et sensibiliser, sous des formes accessibles selon le cas.
- ▶ Garantir l'existence de moyens d'inspection et d'enquête efficaces pour les cas de violence et de harcèlement, y compris par le biais de l'inspection du travail ou d'autres organismes compétents. ■

UNE GRANDE SATISFACTION DANS LE MONDE SYNDICAL

Le mouvement syndical savoure sa victoire avec l'adoption de cette convention qu'il a très fortement soutenue. « Ne vous y trompez pas, c'est un moment historique et une victoire majeure pour les femmes et l'égalité, souligne Christy Hoffman, la secrétaire générale d'UNI Global Union. Il y a quarante ans, vous n'auriez jamais imaginé cette convention comme une norme mondiale, mais grâce au travail inlassable des syndicats, des organisations de femmes et d'autres groupes éclairés, nous

avons enfin laissé un héritage à nos filles. » Pour IndustriAll Global Union, cette adoption « constitue une immense victoire pour les travailleurs et le mouvement syndical, qui se battent depuis des années pour obtenir » un tel instrument international. En France, la CFTD, « qui, avec l'ensemble des organisations syndicales de la CSI et de la CES, a pesé pour l'adoption » de cette norme internationale contraignante, « se félicite de cette victoire ». Pour la CGT, « il s'agit d'une grande victoire pour les travailleuses

et travailleurs du monde ». L'adoption d'une norme contraignante « alors que la dernière Convention date d'il y a presque dix ans [...] est en soi une victoire. Son contenu en est une autre, poursuit la CGT, alors qu'un pays sur trois n'a aucune législation pour protéger du harcèlement sexuel au travail [...] ». Pour la CGT, « les standards de haut niveau de la Convention et de la recommandation permettront de gagner des avancées dans tous les pays du monde, y compris en France ».

Le programme du gouvernement revient sur la réduction des allocations chômage

À retenir

Le nouveau gouvernement mené par les sociaux-démocrates revient sur le système d'activation des chômeurs.

Le gouvernement veut promouvoir la concertation des partenaires sociaux afin de parvenir à un accord sur les réformes.

Le gouvernement envisage de faciliter l'arrivée d'une main-d'œuvre qualifiée en Finlande.

Comme en Suède et plus récemment au Danemark, c'est une coalition menée par les sociaux-démocrates qui est arrivée au pouvoir en Finlande. Le nouveau gouvernement, désigné le 6 juin 2019 par le Président de la République, compte nettement plus de femmes que d'hommes (11 contre 8) et est dirigé pour la première fois depuis seize ans par un social-démocrate, Antti Rinne, qui avant de se lancer en politique a présidé la confédération syndicale SAK, la principale organisation syndicale du pays. La coalition, qui associe cinq formations politiques – le Parti social-démocrate, le Parti du centre, les Verts, l'Alliance de gauche et le Parti populaire suédois de Finlande – a adopté un programme de travail de 200 pages qui fait la part belle aux questions sociales.

Une consultation préalable en vue de parvenir à un accord

La mesure qui a été le plus appréciée par les syndicats, et dans une moindre mesure le patronat, est l'engagement de ne pas lancer de réforme qui touche le marché du travail et l'économie sans rechercher auparavant un accord avec les partenaires sociaux, à l'opposé des pratiques du précédent gouvernement. Le Premier ministre, Antti Rinne, a d'ailleurs annoncé une refonte des lois qui gouvernent les relations entre employeurs et syndicats, ainsi qu'une amélioration de l'information des salariés et de leurs représentants dans l'entreprise et de leur représentation dans les petites et moyennes entreprises. Des mesures seront d'ailleurs prises pour aider les petites et moyennes entreprises à faire face à ces nouvelles obligations, avec des formations et des systèmes de médiation ou d'arbitrage rapide en cas de conflit.

Si les organisations syndicales applaudissent, les organisations d'employeurs craignent en revanche que la balance soit déséquilibrée en faveur des syndicats, d'autant que les premiers pas du gouvernement contredisent en partie les bonnes

intentions affichées en matière de consultation des partenaires sociaux.

En effet, le Premier ministre a annoncé avant toute concertation que les salariés allaient bénéficier d'une meilleure flexibilité pour décider librement des dates de leurs congés, ce qui peut entraîner une désorganisation des entreprises. Par ailleurs, le directeur général des employeurs du secteur des services (Palta), Tuomas Aarto, a exprimé sa déception devant les résultats du récent séminaire qui a réuni le gouvernement et les partenaires sociaux pour discuter des mesures visant à promouvoir l'emploi en Finlande. Selon lui, « beaucoup de mesures ont été évoquées, mais seules quelques-unes sont suffisamment concrètes et ont un impact suffisamment immédiat ».

Une réforme du système d'assurance chômage

Le programme du gouvernement comporte aussi une réforme du système d'indemnisation du chômage et des services pour les chômeurs afin de réduire les périodes de chômage, de rendre l'emploi à court terme plus attrayant, d'encourager la recherche d'emploi et d'ajuster les sanctions en matière d'allocations de chômage (périodes de référence), ce qui devrait créer un meilleur équilibre entre les droits et les devoirs des chômeurs.

La réforme envisagée met en particulier fin au système d'activation du gouvernement précédent, qui consistait à réduire de 4,65 % les indemnités de chômage des demandeurs d'emploi si ces derniers n'étaient pas suffisamment actifs dans leur recherche d'emploi. Enfin, l'indemnisation du chômage sera revue pour tenir compte de l'évolution de la vie professionnelle et inclure notamment les travailleurs indépendants.

À cela s'ajoutent d'autres mesures pour favoriser l'emploi des personnes qui ont des difficultés sur le marché du travail. Il y aura notamment une réforme des subventions aux entreprises pour l'emploi de certaines catégories de chômeurs, avec une simplification du

système pour éviter la bureaucratie, la création d'un système de bons (*vouchers*) et une extension à de nouvelles catégories de bénéficiaires. De même, les subventions à l'emploi pour les associations et les autres organisations non gouvernementales, seront revues, avec l'ajout d'un soutien personnalisé pour les bénéficiaires. Il s'agit notamment d'analyser leur capacité de travail pour que ce système devienne un outil assurant une transition vers le marché du travail normal. Une expérience sera lancée pour les PME qui bénéficieront de subventions au recrutement simplifiées, car la bureaucratie du dispositif actuel semble inadaptée pour les petites structures. Enfin, tous les jeunes de moins de 25 ans et tous les diplômés de moins de 30 ans se verront garantir un emploi ou une expérience professionnelle, un stage, un atelier, un apprentissage ou une réadaptation au plus tard trois mois après le début de leur période de chômage.

Un renforcement de l'intégration des migrants

Parmi les nombreuses autres annonces, le gouvernement prévoit d'adopter une loi pour limiter les abus liés au travail précaire et lancer une expérimentation de CV anonymes pour éviter les discriminations. Il prévoit également une individualisation de l'accès aux services de l'emploi; le recrutement de coachs de travail pour les personnes en difficulté et la constitution d'équipes dédiées à la santé mentale au sein des services de l'emploi.

Enfin, le gouvernement mené par Antti Rinne a trouvé un accord sur les questions d'immigration, avec notamment une série de mesures pour faciliter et accélérer l'arrivée d'une main-d'œuvre qualifiée en Finlande. Le gouvernement envisage de renforcer le dispositif d'intégration et de formation des migrants pour permettre une intégration professionnelle rapide dès que la demande d'asile est acceptée par l'administration. ■

Alain Lefebvre

La vache qui rit cède au charme des comités d'entreprise européens

À retenir

Avec un peu plus de 6 000 salariés en Europe, le groupe Bel a mis en place un CE européen.

L'accord, signé avec des représentants des salariés soutenus par la fédération syndicale européenne Effat, est de bon niveau compte tenu de la taille du groupe.

L'avis du CE européen doit éclairer les instances représentatives nationales et locales.

La direction du groupe fromager Bel, fabricant notamment de La vache qui rit et du Babybel, a signé, le 20 juin dernier, un accord relatif à la mise en place d'un CE européen, avec un groupe spécial de négociation assisté par la Fédération européenne des syndicats de l'alimentation, de l'agriculture et du tourisme (Effat). L'industriel, qui compte 12 600 salariés, dont 6 646 en Europe, a la majorité de ses effectifs européens en France (3 874 salariés). Les principaux pays d'implantation sont le Portugal (561 salariés), la Slovaquie (505 salariés), les Pays-Bas (406 salariés) et la Pologne (383 salariés), chacun ayant deux représentants au CE européen. Fait rare, le champ d'application intègre l'Ukraine (342 salariés). Au total, à sa création, le comité compte 24 membres. Le texte prévoit un siège supplémentaire pour les établissements comportant plus de 300 salariés. Par ailleurs, l'accord prévoit une clause anti-Brexit : « Dans le cas où un pays viendrait à quitter l'UE ou l'Espace économique européen, il resterait dans le champ d'application de l'accord, les représentants de ce pays continueront avec les mêmes droits et prérogatives. » Le CE européen « est constitué et destiné à améliorer l'information, la consultation et la compréhension des salariés des objectifs de la société, sa stratégie, sa compétitivité et ses performances ».

Une description des alternatives

La définition de l'information prévue par la directive 2009/38 est complétée par une disposition qui prévoit que la direction, « sur chaque décision ou projet potentiel, doit toujours inclure une description claire des alternatives examinées et une explication motivée des raisons éventuelles de leur rejet ». De même, l'accord améliore la définition de la consultation figurant dans la directive en échauffant un processus en trois étapes : instauration d'un échange

approfondi sur l'information fournie par la direction ; émission, le cas échéant, d'un ou de plusieurs avis sur les mesures proposées ; fourniture par la direction d'« une explication et d'une réponse motivées concernant la décision finale qui sera prise ainsi que sur les avis et solutions alternatifs pourvus par les représentants des salariés ». Le délai imparti pour la consultation « sera convenu au cas par cas, en fonction de l'ampleur des mesures envisagées ».

Un recours à la visioconférence

Concernant la composition du CE européen, le texte précise que « ne peuvent siéger au comité que les membres disposant d'un mandat au titre duquel ils ont été élus ou désignés au sein de leur unité », ce qui évite, pour les plus petits pays, l'arrivée de salariés sans aucun mandat de représentant des salariés au CE européen. Le CE européen comprend un bureau de six membres, dont le secrétaire et le secrétaire adjoint. Il se réunit une fois par an et peut également être réuni en cas de circonstances exceptionnelles. Le recours à la visioconférence est possible, avec

l'accord des membres, et moyennant des garanties concernant la confidentialité des votes. La direction l'informera « régulièrement et dans les meilleurs délais [...] de toutes les évolutions économiques, sociales et transnationales importantes ayant un impact sur le groupe et/ou sur les intérêts des travailleurs ». Le CE européen pourra être conseillé par un représentant de l'Effat lors des réunions du comité.

Un avis pour l'échelon local

Les domaines sur lesquels le CE européen est consulté sont vastes et comprennent notamment la politique environnementale ou la politique de réduction des emplois atypiques. En termes d'articulation avec les instances nationales, l'accord prévoit que la consultation du CE européen doit s'achever au plus tard dans un délai de sept jours précédant la fin du délai de consultation de la dernière instance nationale sur le projet, « afin de permettre aux instances nationales ou locales de disposer de l'avis rendu au niveau européen avant de rendre elles-mêmes leur avis ». ■

DES MOYENS ADAPTÉS POUR UN GROUPE DE TAILLE MOYENNE

Les membres du CE européen disposent d'un droit d'accès aux sites « lorsque les conditions l'exigent » ou afin de rencontrer les représentants du personnel. Ce droit de visite est conditionné à l'autorisation de la direction. Celle-ci met à disposition un service d'interprétariat pour toutes les réunions et de traduction pour l'ensemble des documents pertinents adressés aux représentants,

et ce dans toutes les langues pratiquées. Outre le recours à un expert technique ou comptable pris en charge par la direction, le comité peut aussi faire appel à un autre expert de son choix sur les sujets relevant de sa compétence pour un budget annuel maximal de 10 000 euros (sans report possible en cas de non-consommation). Le comité se voit allouer un budget

de fonctionnement de 3 000 euros. Les membres auront la possibilité « d'organiser des réunions internes, des téléconférences ou des visioconférences, et de communiquer entre eux via des installations informatiques du groupe ». Les membres disposent d'un crédit annuel de 15 heures, porté à 30 heures pour les membres du bureau et à 35 heures pour le secrétaire.

➤ En bref

ÉPARGNE-RETRAITE

Les États membres ont adopté définitivement, le 14 juin, le règlement relatif à un produit paneuropéen d'épargne-retraite individuelle. Ce texte crée un nouveau type de produit permettant à chacun une nouvelle possibilité d'épargne à l'échelle de l'UE, en complément des régimes de retraite individuelle publics, professionnels et nationaux.

INDUSTRIE TEXTILE

Les partenaires sociaux européens du secteur textile et de l'habillement – la fédération syndicale européenne IndustriAll et l'organisation patronale Euratex – ont organisé, le 21 juin, à Bruxelles, la conférence finale de leur projet commun TexDr. Ce projet a soutenu la diffusion dans sept États membres de l'UE d'un outil numérique aidant les PME du secteur à identifier les risques de violation des droits sociaux, environnementaux ou humains dans leur chaîne logistique et à réduire ces risques. Cet outil a été développé depuis 2013 au cours de deux projets successifs financés

par l'UE, dans le cadre d'un travail conjoint des partenaires sociaux visant à soutenir concrètement les efforts de RSE des PME du secteur. « Le seul pays où les droits sociaux, environnementaux et humains dans la chaîne de valeur commencent à être pris au sérieux est la France, a souligné Luc Triangle, le secrétaire général d'IndustriAll Europe, où la loi impose un devoir de vigilance aux multinationales. Cela pose la question de l'extension de ce devoir de vigilance à l'ensemble de l'Union européenne ».

MAIN D'ŒUVRE

Les coûts horaires de la main-d'œuvre ont augmenté de 2,4 % dans la zone euro et de 2,6 % dans l'UE au premier trimestre 2019, par rapport au même trimestre de l'année précédente. En France, la progression est de + 2,7 %. Au premier trimestre 2019, les dix hausses annuelles les plus importantes ont été enregistrées dans dix nouveaux États membres, avec en tête la Roumanie (+16,3%) et la Bulgarie (+12,9%), tandis qu'une seule baisse a été enregistrée en Grèce (- 0,2%).

Au JOUE

■ **Directive agents cancérigènes ou mutagènes au travail** : la directive 2019/983 du 5 juin 2019 modifiant la directive 2004/37 concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des agents cancérigènes ou mutagènes au travail, a été publiée au JOUE. Il s'agit de la troisième révision de la directive 2004/37 (v. LSE 462, p.4 et LSE 466, p. 6). La directive prévoit de nouvelles évolutions. Par exemple, la Commission doit envisager, au plus tard le 11 juillet 2022, «de modifier la présente directive pour ajouter des dispositions concernant une combinaison d'une limite d'exposition professionnelle dans l'air avec une valeur limite biologique pour le cadmium et ses composés inorganiques.» De plus, «au plus tard le 30 juin 2020», elle doit envisager, «compte tenu de l'évolution récente des connaissances scientifiques, et après des consultations appropriées avec les parties prenantes, en particulier les praticiens et professionnels de la santé, de modifier la présente directive pour y inclure les médicaments dangereux, y compris les médicaments cytotoxiques, ou de proposer un instrument plus approprié pour garantir la sécurité au travail des travailleurs exposés à de tels médicaments. Sur cette base, la Commission présente, le cas échéant et après avoir consulté les partenaires sociaux, une proposition législative.»

• JOUE 20 juin 2019; n° L. 164, p. 23

Actualité sociale

■ **Le Conseil Emploi et Affaires sociales adopte définitivement plusieurs directives** : lors du Conseil Emploi et Affaires sociales du 13 juin dernier, les Vingt-huit ont adopté définitivement plusieurs textes de la mandature de la Commission « Juncker » et du Parlement européen qui traduisent en droits effectifs pour les travailleurs plusieurs principes du socle européen des droits sociaux proclamés en 2017 : 1° la directive relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne (v. LSE n° 467, p. 2) ; 2° la directive concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18 sur le congé parental (v. LSE n° 466, p. 3). Le Conseil a également adopté définitivement le règlement qui met en place l'Autorité européenne du travail (v. LSE n° 467, p. 1) et a choisi de fixer son siège à Bratislava (Slovaquie). En attendant, elle commencera ses activités à Bruxelles, à partir du mois d'octobre. Les Vingt-huit ont également adopté des conclusions (non contraignantes) relatives à « un monde du travail en mutation : réflexions sur les nouvelles

formes de travail et leurs implications pour la santé et la sécurité des travailleurs ». Elles se concentrent sur la santé et la sécurité au travail en relation avec la numérisation, la robotisation, l'utilisation de l'intelligence artificielle et le développement de l'économie de la plate-forme numérique. Ils ont aussi approuvé des conclusions intitulées « combler l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes : principales politiques et mesures ». Le texte suggère aux États membres et aux partenaires sociaux, à tous les niveaux, de multiples pistes et initiatives pour réduire les écarts salariaux et favoriser l'équilibre vie privée-vie professionnelle.

■ **Programme stratégique 2019-2024** : les Vingt-huit ont adopté, le 20 juin dernier, un nouveau programme stratégique 2019-2024, pour, selon eux, « façonner efficacement le monde de demain, promouvoir les intérêts de nos citoyens, de nos entreprises et de nos sociétés, et préserver notre mode de vie. » Conscients que « le virage numérique s'accélérera encore et aura des répercussions considérables », les chefs d'Etat et de gouvernement veulent « accroître les investissements dans les compétences et l'éducation de chacun ». L'UE fait face à « une transformation en profondeur de son économie et de sa société pour parvenir à la neutralité climatique ». Cette transformation devra se faire « d'une manière qui tienne compte des situations nationales et qui soit socialement juste ». De plus, « la transition vers un avenir plus vert, plus équitable et plus inclusif sera synonyme de coûts et de défis à court terme. C'est pourquoi il est si important d'accompagner ce changement et d'aider les communautés et les personnes à s'adapter à ce monde nouveau. » Pour cela, les États doivent « prêter une attention soutenue aux questions sociales. » « Le socle européen des droits sociaux devrait être mis en œuvre au niveau de l'Union et des États membres, précise le programme. Les inégalités, qui touchent en particulier les jeunes, représentent un risque politique, social et économique majeur; les clivages générationnels, territoriaux et éducatifs s'accroissent et de nouvelles formes d'exclusion voient le jour. » Les États veulent offrir « des possibilités à tous » et « faire davantage pour assurer l'égalité entre les femmes et les hommes et œuvrer en faveur de droits et de l'égalité des chances pour tous. Il s'agit tout à la fois d'un impératif sociétal et d'un atout économique. » Pour les Vingt-huit, « une protection sociale adéquate, des marchés du travail inclusifs et la promotion de la cohésion permettront à l'Europe de préserver son mode de vie, au même titre qu'une protection des consommateurs et des normes alimentaires d'un niveau élevé, ainsi qu'un bon accès aux soins de santé. »

Belgique

■ **Adaptation de la législation relative au bien-être au travail pour les jeunes :** un arrêté royal du 22 mai 2019 modifiant le titre III relatif aux jeunes au travail et le titre IV relatif aux stagiaires du livre X du code du bien-être au travail a été publié au *Moniteur belge* du 20 juin. Il entre en vigueur le 30 juin. Un nouvel article détermine les conditions dans lesquelles les étudiants travailleurs peuvent effectuer un travail considéré comme dangereux. Cette disposition (article X.3-11/1) clarifie l'interdiction d'occuper des étudiants à la commande d'engins motorisés et les dérogations qui en découlent. En règle générale, la commande d'engins motorisés destinés à déplacer, élever, gerber, stocker ou déstocker des charges, ou à charger et décharger des camions, dans les entreprises ou dans les entrepôts de stockage, ainsi qu'aux endroits utilisés périodiquement ou temporairement en vue de l'organisation d'événements, est interdite. Sous certaines conditions, il est permis aux étudiants d'actionner un chariot porteur ou un transpalette. Une définition a été fournie pour ces appareils. Par ailleurs, la liste des expositions interdites à certaines substances dangereuses et des travaux à effectuer ou de la présence dans des endroits où certaines substances dangereuses sont utilisées, a été adaptée à la réglementation plus récente concernant la classification des substances dangereuses. Il est également explicitement prévu que les machines agricoles doivent être considérées comme des machines dangereuses, ce qui signifie que l'utilisation de telles machines est régie par l'interdiction générale du travail dangereux. Enfin, en vertu de l'arrêté royal du 24 avril 2014, un nouveau système d'évaluation de la santé des salariés qui travaillent avec des écrans de visualisation a été mis en place. Le même système s'applique désormais aux stagiaires.

Royaume-Uni

■ **Difficile reconnaissance des droits collectifs des salariés des plateformes :** dans un article paru dans la *Chronique internationale de l'Ires* (n° 165, mars 2019), Jacques Freyssinet souligne que le « Royaume-Uni a été le lieu de conflits menés par les travailleuses et les travailleurs des plateformes qui ont eu un important écho. » « Cependant, explique-t-il, les syndicats éprouvent de grandes difficultés pour organiser une catégorie professionnelle hétérogène aux contours imprécis et au statut juridique incertain. À ce jour, les revendications ont permis des progrès significatifs mais fragiles dans la reconnaissance des droits individuels. En revanche, les syndicats

sont en échec quant à la reconnaissance de droits collectifs, en particulier du droit à la négociation collective. » L'article, qui détaille les contentieux relatifs à Uber, présente notamment le rôle de petit syndicat Independent Worker's Union of Great Britain (IWGB), qui veut représenter des salariés précaires à bas salaires, souvent immigrés, notamment dans la sous-traitance et l'économie des plateformes. « Il est né de conflits ou micro-scissions dans les syndicats GMB, Unite ou Unison à l'occasion de luttes au cours desquelles des groupes d'adhérents ont jugé leur syndicat insuffisamment combatif et trop limité à l'action juridique. » Dans un contentieux porté devant le CAC, la juridiction compétente en matière de contentieux relatifs aux relations sociales, le syndicat n'a pu obtenir la reconnaissance d'un droit à la négociation collective pour les livreurs de Deliveroo de Londres, bien que le CAC ait reconnu qu'au moins 10 % d'entre eux étaient syndiqués, ce qui permettait de reconnaître la représentativité de l'IWGB. Il a jugé que les livreurs ont « la liberté d'accepter ou de refuser les missions qui leur sont proposées par l'intermédiaire de l'application ». Ils « peuvent, avant ou après l'avoir acceptée, la déléguer à un remplaçant qu'ils choisissent sous leur seule responsabilité (droit de substitution) ». Dès lors, « il n'existe donc pas une obligation personnelle d'accomplir la prestation, ce qui constitue l'une des conditions nécessaires pour la reconnaissance de la qualité de *worker*. » Par conséquent, le syndicat ne peut demander un droit de négociation collective dès lors qu'il s'agit de travailleurs indépendants. Si les syndicats concentrent leurs efforts sur l'action juridique, tout en obtenant des « résultats non négligeables », ils sont confrontés au « risque que les plateformes modifient unilatéralement le contenu des contrats pour échapper à une jurisprudence complexe et évolutive. »

France

■ **Congé de paternité pour hospitalisation de l'enfant :** un décret du 25 juin a créé un congé de paternité en cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant après sa naissance, ouvert au père, conjoint de la mère ou personne liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle. Ce congé a une durée maximale de 30 jours consécutifs et doit être pris dans les quatre mois suivant la naissance. Pendant le congé, la personne perçoit des indemnités journalières dans les mêmes conditions que pour le congé de paternité. Ce nouveau dispositif s'applique aux naissances intervenant à compter du 1^{er} juillet 2019.

- Décret n° 2019-630 du 24 juin 2019

► En bref

ITALIE

Les trois fédérations syndicales de la métallurgie – Fim CISL, Fiom CGIL et UILM – ont organisé, le 14 juin, une journée de grève et des manifestations à Florence, Milan et Naples, pour le futur de leur industrie. Cette action visait à interpeller le gouvernement et les employeurs à : 1° Investir pour créer des emplois dans une industrie respectueuse de l'environnement. 2° Augmenter les salaires par la négociation collective. 3° Mettre fin au travail précaire en étendant les droits aux sous-traitants et en renforçant la participation des travailleurs. 4° Utiliser les gains de productivité découlant des nouvelles technologies pour créer de nouveaux emplois, augmenter les salaires et réduire le temps de travail. 5° Réduire les impôts des salariés et lutter contre l'évasion fiscale. 6° Payer des pensions équitables et étendre le filet de protection sociale. 7° Investir dans des normes de santé au travail et garantir une formation en matière de sécurité.

CROATIE

Les organisations syndicales ont

recueilli suffisamment de signatures pour obtenir l'organisation de leur référendum intitulé « 67, c'est trop ». Les syndicats veulent ramener l'âge de la retraite de 67 ans à 65 ans, réduire les pénalités en cas de retraite anticipée et prolonger la période de transition pour égaliser l'âge de départ des femmes et des hommes. Le nombre de signatures nécessaires était d'au moins 10 % du corps électoral, soit 373 568 personnes. Les syndicats ont recueilli plus de 600 000 signatures. En décembre 2018, le Parlement a approuvé la proposition du gouvernement de relever l'âge de la retraite à 67 ans et de réduire les pensions des personnes qui prennent une retraite anticipée.

ALLEMAGNE

À propos du Sommet pour l'automobile auquel il a participé à la Chancellerie, Jörg Hofmann, le secrétaire général d'IG Metall, a souligné qu'il a été convenu « que des mesures de politique du marché du travail sont nécessaires pour accompagner la transformation afin d'accompagner les personnes dans le changement. »

➤ En bref

VOLKSWAGEN

Sur 122 usines Volkswagen à travers le monde, celle de Chattanooga, située dans l'État du Tennessee (États-Unis), restera encore quelques années la seule sans présence syndicale. Les salariés du site se sont prononcés contre l'implantation du syndicat UAW, lors des dernières élections syndicales organisées au sein de l'usine. Au total, 833 employés ont voté contre la représentation syndicale et 776 pour, « soit une différence de 29 voix seulement », regrette la fédération syndicale internationale IndustriAll Global Union. Elle dénonce une fois de plus, comme en 2014, l'attitude des « politiciens de droite, des groupes de pression, de la compagnie et des cabinets de conseil juridique spécialisés dans le démantèlement syndical » qui « ont fait tout leur possible pour empêcher son affilié, l'UAW, de remporter » les élections. IndustriAll « condamne

fermement ce comportement et s'en tient à la décision de suspendre l'accord-cadre mondial avec Volkswagen prise en janvier 2019 en tant que signe de protestation fort ».

ALPHABET

La fédération syndicale internationale UNI Global Union a appelé les investisseurs institutionnels d'Alphabet, la maison mère de Google, à soutenir une proposition soumise à l'assemblée générale des actionnaires qui permettrait à l'entreprise de récupérer les indemnités versées aux dirigeants en cas de faute grave comme le harcèlement sexuel. « La tolérance apparente d'Alphabet à l'égard de l'inconduite grave est une faille dans la surveillance, explique Christy Hoffman, secrétaire générale d'UNI, et récompenser les auteurs de ce comportement est contraire à l'éthique. L'adoption de la proposition est une première étape nécessaire pour faire face à la crise morale en cours dans cette entreprise. »

Accord transnational

■ **Eni** : la direction du groupe énergétique italien Eni (31 000 salariés dans 67 pays) et la fédération syndicale internationale IndustriAll Global Union ont renouvelé, le 21 juin dernier, à Athènes, leur accord-cadre mondial. Les représentants des syndicats affiliés italiens (Filctem CGIL, Femca CISL et Uiltec UIL) sont cosignataires. Les signataires ont amélioré le processus de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme afin d'assurer son alignement sur les Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme. Un paragraphe a été ajouté à l'accord interdisant toute forme de violence ou de harcèlement, qu'il soit sexuel ou fondé sur la diversité personnelle et culturelle, sans exception, et affirmant que les parties ne toléreront aucun harcèlement, violence ou intimidation, sur le lieu de travail ou ailleurs. L'accord met davantage l'accent sur l'amélioration des conditions de travail dans les chaînes d'approvisionnement et comprend un nouvel article sur le développement durable et la protection de l'environnement dans lequel la société s'engage à continuer de réduire l'intensité carbone de ses activités et à investir dans le développement de produits énergétiques faibles en carbone. Le texte inclut le principe d'une « transition juste » pour un passage vers des économies et des entreprises qui sont écologiquement durables pour tous, conformément aux directives de l'OIT. Afin de soutenir la parentalité, et dans le cadre de la Convention 183 de l'OIT sur la protection de la maternité, Eni accorde dix jours ouvrables avec 100 % du salaire à tous les pères et mères qui travaillent dans l'entreprise (a priori au moment de la naissance, mais le texte n'est pas clair). Par ailleurs, Eni « s'est également fortement engagé en faveur des droits des travailleurs en collaborant avec l'OIT à la production d'un guide », précise IndustriAll Global Union, intitulé « Normes internationales du travail et Eni ». Ce document « sert d'ouvrage de référence utile pour la mise en œuvre » des dispositions de l'accord et des conventions OIT dans les pays où Eni est présent et qui n'ont pas ratifié les conventions fondamentales de l'OIT. Enfin, pour la première fois, une liste d'indicateurs a été ajoutée à l'annexe de l'accord pour veiller à son application, ainsi qu'un mécanisme de règlement des différends pour résoudre les conflits éventuels. « Avec ce

nouvel accord, explique Valter Sanches, secrétaire général d'IndustriAll, Eni s'est fermement engagé à respecter les normes internationales du travail et est convenu de fournir une plate-forme pour négocier avec les syndicats du monde entier sur les impacts de la transition énergétique. »

CE européen

■ **HPE** : la juridiction britannique chargée des contentieux afférents aux relations collectives de travail, le Comité central d'arbitrage (CAC), a rendu une décision, le 18 juin dernier, concernant le choix par une multinationale située hors de l'UE de désigner une de ses filiales européennes en tant que direction centrale au sens de la législation sur les CE européens. Le contentieux était porté par le groupe spécial de négociation (GSN) mis en place au sein de HPE (une société issue de Hewlett-Packard) qui contestait la décision prise par le groupe américain de retirer le mandat de négociation de l'accord de CE européen à sa filiale britannique, en raison du Brexit, pour le remettre à sa filiale irlandaise, un an après le début des négociations. Le GSN, qui a vu dans cette décision une manœuvre dilatoire de la part d'une direction peu favorable au CE européen, a contesté cette désignation. Il estimait que la négociation devait se poursuivre sous l'égide de la législation britannique et avait même demandé une formation relative à cette législation, ce qui lui a été refusé par la direction. Le CAC a décidé que HPE pouvait mettre fin à la nomination de sa filiale britannique en tant qu'agent de représentation et qu'il ne pouvait juger la décision de refuser la formation, car cela relevait désormais de la compétence du juge irlandais. Le CAC indique qu'une multinationale agissant de bonne foi est libre de changer d'agent de représentation, mais ce droit n'est pas illimité. Par exemple, elle ne peut pas en changer sur une base quotidienne ou minute par minute pour échapper au droit à l'information et à la consultation. Une multinationale agissant de mauvaise foi, ce qui n'a pas été reconnu en l'espèce, pourrait voir la désignation d'un nouveau représentant être annulée. Le CAC précise aussi que l'entreprise est libre d'opter pour la législation de son choix, même celle qui lui paraîtrait la plus favorable, sur la base d'une interprétation d'un arrêt de la Cour de justice de l'UE (CJUE, 25 octobre 2017, aff. C-106/16, Polbud).

