LIAISONS SOCIALES EUROPE

l'actualité du 19 septembre au 2 octobre 2019 p. 1-8
> La ***Compagnie des Alpes*** fusionne son comité de groupe avec son CE européen
> Le groupe ***Nexans*** a renforcé les compétences de son CE européen
> Pas de sanctions disproportionnées pour le ***non-respect de formalités liées au détachement***
> Précisions sur la protection des ***travailleurs handicapés*** contre le licenciement
> Une ***nouvelle Commission européenne*** adoubée par le mouvement syndical
> Une meilleure protection des ***livreurs à vélo en Italie***
> ***Generali :*** une ***déclaration*** commune sur la diversité et l'inclusion

// l'actualité
LIAISONS SOCIALES PRESSE

ACTUALITÉ SOCIALE

La CES est déterminée à revendiquer plus de démocratie sur le lieu de travail

À retenir

La CES a adopté une déclaration pour renforcer la démocratie au travail.

Soutenue par les principales formations politiques du Parlement européen, la déclaration demande une révision de la directive sur les CE européens.

La CES entend batailler ferme pour inscrire ce thème dans le programme de la future Commission européenne en s'appuyant sur les auditions des nouveaux commissaires devant le Parlement.

Déjà lancée par le précédent secrétariat de la Confédération européenne des syndicats, la campagne en faveur de « plus de démocratie au travail » a repris du souffle lors de la conférence annuelle pour les CE européens, organisée par la CES, les 11 et 12 septembre derniers, à Bruxelles. Plus de 200 représentants d'une centaine de CE européens de 18 pays de l'UE ont participé à la conférence et ont signé une déclaration appelant à davantage de démocratie sur le lieu de travail.

Une démocratie sociale pour gérer les transitions

Cette déclaration réclame : 1° davantage de CE européens et des CE européens plus forts ; 2° le renforcement des droits des travailleurs à l'information et à la consultation en cas de changements importants au sein de leur entreprise ou sur leur lieu de travail ; 3°une représentation des travailleurs dans les conseils d'administration et 4° davantage de diversité et d'équilibre entre les femmes et les hommes dans les conseils d'administration. La démocratie sur le lieu de travail « assure une gouvernance d'entreprise durable et équilibrée », souligne la déclaration. « La participation des travailleurs, explique Isabelle Schömann, la secrétaire confédérale de la CES qui a repris énergiquement ce dossier, est un droit bénéfique pour ceux-ci mais aussi pour les entreprises, les services publics et la société en général. Il est utile pour gérer les changements qu'entraîneront la numérisation et l'action pour le climat. »

Un soutien des principales formations politiques

Parée de toutes ces vertus que démontrent de multiples études, la revendication a-t-elle des chances d'aboutir ? À vrai dire, pour la première fois depuis de nombreuses années, l'ambiance lors de la conférence était plutôt à l'optimisme. D'une part, la composition de la nouvelle Commission européenne a clairement redonné espoir au mouvement syndical sur sa capacité à être entendu (v. p. 6). D'autre part, les députés européens des principales formations politiques démocratiques, présents à la tribune, ont tous soutenu la démarche : Iraxte Garcia-Perez, la présidente du groupe S & D ainsi que les coordinateurs en matière d'emploi et d'affaires sociales de trois groupes politiques – Dennis Radtke (PPE), Kira Peter-Hansen (Verts/ALE) et Nikolaj Villumsen (GUE/NGL) ainsi que la coordinatrice adjointe du groupe Renew Europe, la française Sylvie Brunet. La démarche en faveur de la démocratie au travail sera aussi appuyée par le groupe des travailleurs du Comité économique et social européen, comme l'a indiqué son président, Oliver Roepke. Outre la revendication en faveur d'une directive-cadre qui reprend et renforce les droits à l'information, à la consultation et à la participation des travailleurs contenus dans plusieurs directives, la CES entend aussi obtenir une révision de la directive sur les CE européens, vingt-cinq ans après l'adoption de la première directive et dix ans après sa première révision.

Une volonté de donner plus de poids aux CE européens

Tous les participants ont réclamé un meilleur respect de la directive avec des sanctions dissuasives lorsque le CE européen est mis devant le fait accompli, c'est-à-dire informé ou consulté une fois une décision prise ou lorsqu'elle est appliquée. Deux participants ont même souhaité une juridiction européenne spécialisée dans les contentieux relatifs au non-respect du droit à la consultation. La CES veut du concret, appuyé par des membres comités qui demandent le respect du droit plutôt que le guide de bonnes pratiques proposé par la Commission – dont des représentants étaient présents dans la salle – et rejeté par la CES. Les députés présents ont tous appuyer en faveur d'une révision de la directive. Reste à convaincre les États membres. ■

La Compagnie des Alpes fusionne son comité de groupe avec son CE européen

À retenir

La Compagnie des Alpes est parvenue à fusionner son CE européen et son comité de groupe France pour créer un comité de groupe européen.

Le fonctionnement en parallèle de ces deux instances n'était pas optimal dans la mesure où les thèmes et les participants sont souvent identiques.

Le comité de groupe européen, composé de 14 membres, se réunira trois fois par an.

La direction du groupe Compagnie des Alpes (5 000 salariés), le leader européen des loisirs, qui exploite les plus grandes stations françaises de ski alpin et des parcs de loisirs en Europe, a signé, le 4 juillet dernier, un accord unanime avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives, réalisant la fusion du comité de groupe France et du CE européen. La Compagnie des Alpes avait mis en place un comité de groupe en 2009, puis un CE européen en 2015 compte tenu de l'évolution des implantations du groupe en Europe.

Un fonctionnement non optimal

Dans l'Union européenne, le groupe est principalement implanté en France et couvre également l'Autriche, la Belgique et les Pays-Bas. Les parties soulignent que « le fonctionnement en parallèle de ces deux instances n'est pas optimal dans la mesure où les thèmes et les participants sont souvent identiques ». Aussi, elles ont souhaité « revoir cette architecture sociale tout en préservant la qualité et le niveau d'échange d'information entre la direction générale et les représentants des salariés ». Ainsi, le nouvel accord crée « une instance unique de représentation des salariés du groupe au niveau européen » – le comité de groupe européen (CGE) – qui intègre les compétences du comité de groupe à celles du CE européen actuel. Le nouveau comité comprend 14 membres ainsi que les coordinateurs syndicaux désignés par les syndicats représentatifs français qui sont invités « de façon permanente » à assister la délégation salariale au comité « lors des réunions tant préparatoires que plénières », mais sans droit de vote.

Un bureau de trois membres

L'accord met en place un bureau de trois membres, dont le secrétaire du comité, pour « rendre plus efficaces les discussions entre la direction et les représentants des salariés ». Le bureau devra être composé d'au moins un membre issu d'un parc de loisirs et d'un membre issu d'un domaine skiable. De plus, « pour assurer la "multiculturalité" du bureau », au moins deux pays devront être représentés. Le CGE est compétent pour aborder les questions transnationales et/ou relevant d'un domaine d'activité revêtant une certaine importance, notamment stratégique, au niveau du groupe dans son ensemble ou ayant des conséquences directes sur les salariés du groupe ou au moins de deux entreprises au sein du périmètre du groupe situées dans des États membres de l'Union européenne différents. Le texte rappelle que seules les instances nationales sont compétentes pour traiter des sujets nationaux et que le CGE « ne peut pas non plus pallier l'absence de structure de représentation des salariés, notamment lorsque, dans un État membre, les conditions et seuils légaux de mise en place de ces instances ne sont pas réunis ».

Un effet utile de la consultation

Le CGE, qui se réunit trois fois par an en session ordinaire, est informé et consulté « sur la base d'un rapport transnational et/ou relevant d'un domaine d'activité portant sur : 1° La situation de l'emploi en cas d'impact significatif. 2° Les investissements ayant un impact au-delà de 15 emplois, tel un changement de technologie. 3° Les changements substantiels concernant l'organisation, l'introduction de nouvelles méthodes de travail au niveau du groupe. 4° Les fusions, la réduction de la taille ou la fermeture d'entreprises ou de parties importantes de celles-ci. 5° Les licenciements collectifs impactant au moins 100 salariés situés sur le territoire d'au moins deux États membres et/ou relevant d'un domaine d'activité ». Le comité peut se réunir également en cas de circonstances exceptionnelles, par exemple en cas « de fusions, cessions, changements d'organisation, fermetures d'entreprises ou des licenciements collectifs affectant au moins 100 salariés dans au moins deux entreprises du groupe situées dans deux États membres différents de l'UE et/ou relevant d'un même domaine d'activité ». Dans un tel cas, la réunion se tiendra « en amont de la mise en œuvre du projet et, dans toute la mesure du possible, concomitamment à celle des instances représentatives du personnel au niveau local, afin que la consultation puisse disposer d'un effet utile, c'est-à-dire permettre à la direction d'examiner les opinions émises lors de la réunion exceptionnelle ». Le texte précise que « l'entrée en activité du comité de groupe européen se substituera de plein droit aux instances préexistantes, CE européen et comité de groupe, qui cesseront d'être réunies ». ■

LES MOYENS DU COMITÉ DE GROUPE EUROPÉEN

Le secrétaire bénéficie d'un crédit annuel de 30 heures et les secrétaires adjoints d'un crédit de 15 heures chacun. Les membres du bureau peuvent demander à se réunir pour préparer leurs différents travaux dans la limite de deux demi-journées par an hors circonstances exceptionnelles.
Lors de leur prise de mandat, les membres bénéficient de deux journées de formation sur le fonctionnement du CE européen.
Le comité est assisté par un expert de son choix, en particulier lors de l'analyse de la situation économique et financière du groupe.
À noter que les réunions du comité « pourront être organisées par visioconférence ou conférences téléphoniques sur demande des membres de l'instance ou lorsque l'urgence ne permet pas l'organisation matérielle d'une réunion physique ».

ENTREPRISE

Le groupe Nexans a renforcé les compétences de son CE européen

À retenir

Le groupe Nexans a révisé, en février dernier, l'accord constitutif de son CE européen.

Le nouvel accord permet la tenue des réunions du bureau par visio-conférence.

Le texte accorde également davantage de moyens et donne plus d'autonomie au comité pour choisir son expert.

La direction de Nexans et les membres de son CE européen, mis en place par un accord du 16 juillet 2013, ont révisé l'accord initial par un avenant du 12 février 2019. Avec cette révision, les parties souhaitent tenir compte, notamment, des évolutions législatives et réglementaires intervenues depuis la signature de l'accord de mise en place du CE européen en 2003, et plus particulièrement de la directive 2009/38 du 6 mai 2009 et de l'ordonnance n° 2011-1328 du 20 octobre 2011. Il s'agissait aussi de « réunir l'ensemble des règles relatives aux modalités de fonctionnement du comité d'entreprise européen et de son bureau déterminées depuis 2003 ».

Une information en cas de licenciements dans un seul pays

L'accord envisage la compétence transnationale du CE européen de façon stricte (un projet doit concerner au moins deux établissements dans deux États membres différents). Cependant, le comité est informé lors de réunions ordinaires de toute fermeture de société ou d'établissement de plus de 50 salariés, ou d'une réduction d'effectifs égale ou supérieure à 50 salariés dans le cadre d'une restructuration même si, dans ce cas particulier, l'opération intervenue ne présente pas un caractère de transnationalité tel que défini par l'accord.

Le comité est « informé et consulté préalablement, en cas de circonstances exceptionnelles, comme les changements substantiels concernant l'organisation, l'introduction de nouvelles méthodes de travail ou de nouveaux procédés de production ». Pour être retenus, ces projets doivent affecter « considérablement les intérêts des salariés, notamment en cas de délocalisation, de fermeture d'entreprise ou d'établissements ou entreprises du groupe situés dans deux États de l'UE, ou de l'EEE et impliquant au moins 1 000 salariés au sein des effectifs d'au moins deux États membres concernés ». L'accord rappelle que le CE européen comprend un bureau de quatre membres qui doivent obligatoirement appartenir à quatre États différents. Dans la mesure où une question inscrite à l'ordre du jour porte sur un État non représenté au sein du bureau, un membre du comité représentant le pays concerné pourra être invité. L'avenant précise que le bureau peut se réunir en visioconférence avant les deux réunions ordinaires annuelles pour élaborer l'ordre du jour. Deux réunions supplémentaires du bureau, auxquelles peuvent s'ajouter les réunions extraordinaires, sont prévues chaque année.

Une primauté donnée à l'information du CE européen

Concernant l'articulation des réunions des instances européennes et nationales, « dans une séquence de temps conforme au droit positif et en vue d'assurer un effet utile à la démarche, les procédures d'information-consultation des différentes institutions représentatives du personnel des entreprises des États concernés par un projet nécessitant la consultation du comité ne pourront être initiées avant l'engagement de la procédure à son niveau ».

Les différentes institutions représentatives concernées « ne pourront donc être convoquées avant » que le CE européen « ne soit lui-même convoqué, ni tenir leur première réunion avant que le CE européen ne tienne sa première réunion. » Toutefois, le processus de consultation au niveau des entreprises concernées « pourra s'achever, le cas échéant, avant la finalisation de la consultation » du CE européen, notamment en raison des dispositions légales nationales applicables à chacune d'entre elles.

Une série de moyens supplémentaires

Les membres du CE européen peuvent, une fois par an, se faire assister par des experts de leur choix (alors que la version de 2003 prévoyait seulement la possibilité de recourir à l'expert désigné par le comité de groupe France). Les modalités d'intervention de l'expert sont mises au point avec la direction qui prendra à sa charge les frais d'un seul expert par an.

Par ailleurs, outre la ligne budgétaire accordée au CE européen (v. encadré), l'avenant accorde à chaque membre du bureau un crédit d'heures de délégation global de 120 heures par an. Les autres titulaires disposent d'un crédit d'heures de 30 heures par an.

L'avenant ajoute à l'accord constitutif une clause de dénonciation et de révision qui prévoit le maintien de l'accord après sa dénonciation jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord, avec cependant une limite fixée à trois ans.

L'avenant rappelle par ailleurs l'attachement des signataires « au respect du code éthique et de conduite des affaires » du groupe. ■

UNE LIGNE BUDGÉTAIRE POUR LE COMITÉ

Dans le cadre de l'avenant, le bureau du CE européen dispose d'une ligne budgétaire ouverte définie par la direction du groupe pour assurer des dépenses de fonctionnement ne relevant pas des réunions habituelles, à hauteur de 40 000 euros par an. Le montant de cette ligne budgétaire est fixé par la direction du groupe lors du renouvellement du CE européen en fonction de l'effectif relevant du périmètre du comité.

Sont imputés notamment sur cette ligne budgétaire : les frais liés à l'organisation des réunions du bureau autres que celles prévues par l'accord, ainsi que le coût de la formation susceptible d'être organisée pour les membres titulaires du CE européen.

Pas de sanctions disproportionnées pour le non-respect de formalités liées au détachement

À retenir

Six gouvernements ont présenté leurs observations dans une affaire concernant les mesures adoptées par l'Autriche pour limiter le recours au détachement de travailleurs sur son sol.

La Cour de justice rappelle ainsi encore une fois aux États membres qu'ils ne peuvent pas faire n'importe quoi pour limiter le recours aux travailleurs détachés.

La Cour de justice a rendu un arrêt dans plusieurs affaires jointes opposant des employeurs croates sanctionnés par l'administration autrichienne pour la violation de formalités liées au détachement de travailleurs. En l'espèce, pour effectuer une réparation d'urgence sur une chaudière, une entreprise autrichienne a sous-traité une partie des travaux à une entreprise croate. Celle-ci n'ayant pu finir les travaux à temps, l'entreprise autrichienne a contracté avec un second prestataire croate qui a repris les 217 salariés de la première entreprise croate travaillant sur le chantier.

Un manquement dans la production de documents

Lors d'un contrôle, les autorités ont prononcé plusieurs lourdes amendes de plus de 2 millions d'euros contre les deux sociétés croates et leurs gérants pour des manquements dans la production de documents salariaux, alors que les règles concernant le salaire minimum applicable étaient respectées. La juridiction de renvoi demandait à la Cour de justice si l'article 56 TFUE (libre prestation de services), les articles 47 (procès équitable) et 49 (proportionnalité des peines) de la Charte des droits fondamentaux, la directive 96/71 ainsi que la directive 2014/67 s'opposent à une réglementation qui prévoit, en cas de non-respect d'obligations en matière de droit du travail relatives à l'obtention d'autorisations administratives et à la conservation de documents salariaux, l'imposition d'amendes : 1° Qui ne peuvent être inférieures à un montant prédéfini. 2° Qui sont imposées de manière cumulative pour chaque travailleur concerné et sans plafond. 3° Auxquelles s'ajoute une contribution aux frais de procédure à hauteur de 20 % de leur montant en cas de rejet du recours introduit à l'encontre de la décision les imposant. 4° Et qui sont converties en des peines privatives de liberté en cas de non-paiement.

Une série d'amendes d'un montant considérable

La Cour relève « qu'une réglementation prévoyant des sanctions dont le montant varie en fonction du nombre de travailleurs concernés par le non-respect de certaines obligations en matière de droit du travail » n'est pas, en soi, « disproportionnée », mais, « la combinaison du montant élevé des amendes prévues pour sanctionner le non-respect de telles obligations avec le cumul sans plafond de ces amendes lorsque l'infraction concerne plusieurs travailleurs peut aboutir à l'imposition de sanctions pécuniaires d'un montant considérable, pouvant s'élever, comme en l'occurrence, à plusieurs millions d'euros ». De plus, le fait « que de telles amendes ne peuvent […] être inférieures à un montant prédéfini est susceptible de permettre l'imposition de telles sanctions dans des cas où il n'est pas établi que les faits reprochés présentent une gravité particulière ». En outre, la réglementation en cause prévoit, « en cas de non-paiement de l'amende infligée, l'imposition d'une peine privative de liberté de substitution, laquelle présente un caractère particulièrement sévère au regard des conséquences qui en résultent pour la personne concernée ».

Un recours suggéré à des mesures moins restrictives

Au vu de ces éléments, cette réglementation « n'apparaît pas en adéquation avec la gravité des violations sanctionnées ». Son respect pourrait être assuré par « des mesures moins restrictives, précise la Cour, telles que la fixation d'amendes d'un montant moins élevé ou l'institution d'un plafond pour de telles amendes, et sans nécessairement assortir celles-ci de peines privatives de liberté de substitution ». ■

▸ **CJUE, 12 septembre 2019, aff. jointes C?64/18, C?140/18, C?146/18 et C?148/18, Zoran Maksimovic.**

// Agenda du 20 septembre au 13 novembre 2019

20 SEPTEMBRE
STRASBOURG
Colloque organisé par l'Institut de recherches Carré de Malberg (IRCM) de l'université de Strasbourg, intitulé « La Charte sociale européenne : un instrument d'avenir ! », avec, notamment, Florence Benoît-Rohrmer, Nicolas Moizard, Mélanie Schmitt, Oliver de Schutter, Myriam Benlolo-Carabot.

23 ET 24 SEPTEMBRE
BRUXELLES
Réunion des députés de la commission Emploi et Affaires sociales du Parlement européen.

24 SEPTEMBRE
PARIS
Colloque international sur le thème : « L'impact des normes de l'OIT sur la scène internationale », dans le cadre des célébrations du centenaire de l'OIT, organisé par l'Institut des sciences sociales du travail.

30 SEPTEMBRE
HELSINKI
Conférence de haut niveau organisée dans le cadre de la présidence finlandaise de l'UE, intitulée « l'Europe pour l'égalité entre les femmes et les hommes – faire le point, passer à l'action ».

3 OCTOBRE
PARIS
Petit déjeuner de l'association Réalités du dialogue social avec les représentants français à l'OIT, Anousheh Karvar, Bernard Thibault et Anne Vauchez. Tél. : 01 40 64 72 00.

16 OCTOBRE
BRUXELLES
Sommet social tripartite avant le Conseil européen.

24 OCTOBRE
LUXEMBOURG
Conseil Emploi et Affaires sociales.

12 ET 13 NOVEMBRE
BILBAO
Sommet sur les lieux de travail sains 2019

Précisions sur la protection des travailleurs handicapés contre le licenciement

À retenir

Un employeur a procédé à un licenciement collectif en adoptant trois critères de sélection apparemment neutres, mais qui défavorisent les salariés souffrant d'un handicap.

La Cour de justice doit préciser dans quelles conditions une salariée licenciée dans ce cadre peut bénéficier de la protection contre le licenciement en raison de son handicap.

Faute d'avoir procédé à des aménagements raisonnables du poste de travail, l'employeur ne peut licencier un salarié qui souffre d'une limitation de sa capacité de travailler, résultant d'atteintes physiques, pendant une longue durée.

La Cour de justice s'est prononcée dans une affaire concernant des critères de licenciement mis en place par un employeur qui l'ont conduit à licencier une salariée souvent malade, diminuée physiquement, mais qui n'est pas reconnue comme travailleuse handicapée. Elle est entrée en 2004 chez Nobel Plastiques et a été affectée aux processus d'assemblage et de mise en forme de tubes en matière plastique. En 2011, victime d'une lésion qualifiée de maladie professionnelle, et sujette à des troubles de l'anxiété, elle enchaîne des périodes d'incapacité temporaire de travail. Elle a été reconnue, en 2011, comme faisant partie des « travailleurs particulièrement sensibles aux risques professionnels » identifiés par la loi relative à la prévention des risques professionnels. En 2016, en vue de procéder à un licenciement collectif, l'employeur a sélectionné quatre critères: être affecté aux processus d'assemblage et de mise en forme de tubes en matière plastique, présenter une productivité inférieure à 95 %, avoir une moindre polyvalence dans les postes de travail de l'entreprise ainsi qu'un taux d'absentéisme élevé.

Une productivité et une polyvalence insuffisantes

La salariée coche toutes les cases: elle était affectée à ces processus, sa productivité moyenne pondérée était de 59,82 %, sa polyvalence était très réduite et elle affichait un taux d'absentéisme de 69,55 %. Elle a donc reçu, comme neuf autres collègues, une lettre de licenciement. Elle a estimé être victime d'une discrimination liée à son handicap, prohibée par la directive 2000/78 du 27 novembre 2000. La première question soulevée par la juridiction de renvoi est de savoir si cette directive doit être interprétée en ce sens que l'état de santé d'un travailleur reconnu comme étant « particulièrement sensible aux risques professionnels », au sens du droit espagnol, qui ne permet pas à ce travailleur d'occuper certains postes de travail au motif que cela entraînerait un risque pour sa propre santé ou pour d'autres personnes, relève de la notion de « handicap », au sens de cette directive. La Cour de justice rappelle qu'elle a déjà considéré que la notion de « handicap », au sens de la directive 2000/78, doit être entendue comme visant « une limitation de la capacité, résultant notamment d'atteintes physiques, mentales ou psychiques durables, dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à la pleine et effective participation de la personne concernée à la vie professionnelle sur la base de l'égalité avec les autres travailleurs » (CJUE, 11 avril 2013, aff. C-335/11 et C-337/11, HK Danmark, et CJUE, 18 janvier 2018, aff. C-270/16, Ruiz Conejero).

Une limitation de la capacité de travailler sur une longue durée

La Cour note que la salariée, « en raison d'une maladie, a souffert d'une limitation de sa capacité de travailler, résultant d'atteintes physiques, pendant une longue durée ». Comparant la définition de la notion de handicap telle qu'elle l'a définie à celle du « travailleur particulièrement sensible aux risques professionnels », la Cour estime qu'il ne saurait être considéré que cette notion correspond à celle de « personne handicapée », au sens de cette directive. Cependant, un tel travailleur peut relever de la notion de « handicap » lorsque son « état entraîne une limitation de la capacité, résultant notamment d'atteintes physiques, mentales ou psychiques durables, dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à la pleine et effective participation de la personne concernée à la vie professionnelle sur la base de l'égalité avec les autres travailleurs ». Il appartient donc à la juridiction nationale de vérifier si ces conditions sont remplies. Compte tenu de la description des capacités de la salariée, la réponse devrait être positive. Si la salariée est reconnue par la juridiction espagnole comme travailleuse handicapée, selon les critères précisés par la Cour de justice, a-t-elle dès lors, par l'application des trois critères de sélection litigieux retenus par l'employeur, fait l'objet d'une discrimination fondée sur le handicap, au sens de cette directive ?

Une possible discrimination indirecte

La Cour écarte tout d'abord l'existence d'une discrimination directe, puisque les critères retenus « s'appliquent de manière identique aux personnes handicapées et aux personnes non handicapées ». Concernant une discrimination indirecte, la Cour relève que ces critères « sont apparemment neutres », mais que leur application peut entraîner une différence de traitement. Elle invite donc la juridiction de renvoi à vérifier si l'employeur a, avant de procéder au licenciement, pris des mesures efficaces et pratiques destinées à aménager le poste de travail en fonction du handicap (locaux et équipements adaptés, rythmes de travail…). S'il n'a pas procédé à « des aménagements raisonnables », au sens de l'article 5 de la directive 2000/78, alors « le licenciement d'un travailleur handicapé au motif que celui-ci a répondu à des critères de sélection consistant à présenter une productivité inférieure à un taux donné, une moindre polyvalence dans les postes de travail de l'entreprise ainsi qu'un taux d'absentéisme élevé constitue une discrimination indirecte fondée sur le handicap ». La Cour, qui rappelle que le refus d'aménagement raisonnable est une forme de discrimination, souligne que la directive « n'exige pas qu'une personne qui n'est pas compétente, ni capable, ni disponible pour remplir les fonctions essentielles du poste concerné soit recrutée, promue ou reste employée, sans préjudice de l'obligation de prévoir des aménagements raisonnables pour les personnes handicapées ». ■

▸ **CJUE, 11 septembre 2019, aff. C-397/18, DW.**

En bref

COÛTS DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Les coûts horaires de la main-d'œuvre ont augmenté de 2,7 % dans la zone euro, selon Eurostat, et de 3,1 % dans l'UE au deuxième trimestre, par rapport au même trimestre de l'année précédente. Au premier trimestre 2019, les coûts horaires de la main-d'œuvre avaient progressé respectivement de 2,5 % et 2,7 %. Au deuxième trimestre, les hausses annuelles les plus importantes des coûts horaires de la main-d'œuvre dans l'ensemble de l'économie ont été enregistrées en Roumanie (+ 12,4 %), en Slovaquie (+ 10,6 %) et en Hongrie (+ 10,1 %).

PRÉSIDENCE FINLANDAISE

Le ministre de l'Emploi, Timo Harakka, a déclaré, le 24 juillet, aux députés de la commission Emploi et Affaires sociales du Parlement européen que la présidence finlandaise de l'UE, qui a débuté le 1er juillet, encouragera « une transition accélérée vers une économie neutre pour le climat et socialement durable ». Il a déclaré que les conclusions du Conseil sur la promotion de l'emploi des personnes ayant des difficultés pour accéder au marché du travail étaient en cours de rédaction et qu'il avait hâte d'approfondir le travail sur un possible salaire minimum européen.

RÉFUGIÉS

La commission Emploi et Affaires sociales du Parlement européen a publié, le 6 septembre, une étude comparative sur l'évolution récente des politiques au Danemark, en Finlande et en France en matière d'accueil et d'intégration des réfugiés. L'analyse se concentre sur les progrès réalisés au cours des trois dernières années dans ces trois pays. Une attention particulière est accordée à l'évolution des perceptions, de l'opinion publique et du discours politique et à la manière dont cela a influencé la stratégie politique.

SOCLE EUROPÉEN

Le Comité économique et social européen élabore actuellement un avis d'initiative relatif à une évaluation des premières mesures de mise en œuvre du socle européen des droits sociaux qui contiendra des recommandations.

Actualité sociale

Une nouvelle Commission européenne adoubée par le mouvement syndical : cela fait bien des années que la Confédération européenne des syndicats (CES) n'a pas eu l'occasion de se réjouir de la composition de la Commission européenne. Cette fois, le casting proposé par la présidente Ursula von der Leyen, qui a, par le passé, détenu des portefeuilles ministériels dans le champ des affaires sociales et de la famille, a été salué par la CES. Elle apprécie de retrouver Valdis Dombrovskis (Lettonie), « avec qui [elle a] établi d'excellentes relations de travail lors du dernier mandat », qui devient vice-président exécutif, chargé de coordonner des travaux sur l'économie au service des personnes et sera le commissaire pour les services financiers. « Notre économie sociale de marché est unique, a souligné Ursula von der Leyen. Elle est la source de notre prospérité et de notre équité sociale. Cela est d'autant plus important que nous nous trouvons face à une double transition : climatique et numérique. Valdis Dombrovskis mènera nos travaux en vue de concilier, au sein de notre économie, la dimension sociale et le marché. » La CES se réjouit aussi de l'attribution du portefeuille du changement climatique à Frans Timmermans, vice-président exécutif, qui était un ardent défenseur, lors de la campagne des élections européennes, de la création d'un fonds pour une transition juste afin que « l'objectif d'une économie sans carbone soit atteint de manière socialement équitable ». La nomination de l'ancien ministre du Travail luxembourgeois, Nicolas Schmit, récemment élu au Parlement européen et membre de la commission Emploi et Affaires sociales, grand partisan du dialogue social, au poste de commissaire chargé de l'Emploi est également très appréciée. D'autres commissaires affichent aussi un parcours dans le champ social : Rovana Plumb (Roumanie), qui a été ministre du Travail, et sera chargée du portefeuille « Transports » où la composante sociale n'est pas anodine ; Helena Dalli (Malte), qui a été ministre du Dialogue social, qui aura la charge du portefeuille de l'« Égalité » et Ylva Johansson, l'actuelle ministre du Travail suédoise, qui obtient les « Affaires intérieures ». Elle « est idéalement placée, souligne la CES, pour favoriser une approche progressiste à l'élaboration d'une nouvelle politique migratoire et d'asile basée sur la solidarité, la responsabilité et le plein respect des droits humains ». Cette composition « nous incite à croire que des progrès en matière sociale pourront être accomplis au cours des cinq prochaines années, souligne Luca Visentini, secrétaire général de la CES. […] nous sommes heureux de constater que des politiciens ayant déjà prouvé leur attachement à la cause des travailleurs ont été proposés pour des postes clés ».

Pénurie de qualifications dans l'UE : pour la première fois 17 organisations d'employeurs au niveau européen ainsi que l'organisation patronale interprofessionnelle BusinessEurope ont adopté, le 12 septembre dernier, une déclaration appelant à « réduire les pénuries de main-d'œuvre en améliorant l'adéquation des compétences ». Les signataires alertent d'une pénurie de compétences en matière de sciences, de technologie, d'ingénierie et de mathématique qui « sont de plus en plus demandées par les employeurs dans un large éventail de secteurs » et dont le besoin « ne fera que s'intensifier avec la numérisation ». « En outre, précisent les employeurs, le manque de compétences numériques de base constitue un défi majeur dans tous les secteurs et à tous les niveaux de travail. » Ils appellent les décideurs politiques et les partenaires sociaux aux niveaux européen et national à travailler ensemble pour améliorer la situation. Ils proposent plusieurs pistes : 1° Réformer les systèmes d'éducation et de formation afin d'accroître leur capacité structurelle à fournir des compétences de base à l'ensemble de la main-d'œuvre et à répondre aux besoins croissants de compétences humaines et non techniques dans l'ensemble de l'économie, ainsi que pour faciliter la mise à jour plus rapide des programmes et des qualifications en réponse aux nouvelles professions et aux changements rapides. 2° Mettre en place une nouvelle stratégie de l'UE en matière d'éducation et de formation professionnelle pour 2030. 3° Renforcer la coopération entre les entreprises, les écoles, les collèges et les universités. 4° Favoriser le rôle du dialogue social sectoriel pour assurer une utilisation plus pertinente des ressources disponibles dans l'intérêt des employeurs et des travailleurs. 5° Élaborer des initiatives concrètes pour combler le déficit de compétences numériques, par exemple en favorisant l'acquisition de compétences scientifiques à différents niveaux d'enseignement et par le biais de différents parcours d'éducation et de formation. 6° Promouvoir la mobilité de la main-d'œuvre en Europe et dans les États membres. 7° Élaborer un nouveau cadre politique de l'UE pour l'immigration légale des pays tiers. Par ailleurs, les signataires invitent la Commission européenne et les autorités de gestion du Fonds social européen dans les États membres à concevoir des initiatives européennes et nationales visant à soutenir les investissements dans les compétences avec les partenaires sociaux, tant interprofessionnellement que sectoriellement.

Italie

Une meilleure protection des livreurs à vélo : un décret-loi régissant les conditions d'emploi des travailleurs des plates-formes est entré en vigueur le 4 septembre. Il introduit une présomption de « travail hétéro-organisé », c'est-à-dire une modalité d'emploi quasi-subordonné, pour les livreurs employés par le biais de plates-formes numériques qui organisent la livraison des marchandises, fixent le prix et déterminent les modalités de l'exécution du travail. La rémunération peut également, même si ce n'est pas de manière prédominante, être versée à la pièce, à condition que des régimes de rémunération adaptés aux différentes modalités d'organisation du travail puissent être introduits par des conventions collectives. Les nouvelles dispositions garantissent aux travailleurs des plates-formes de livraison, la couverture par l'assurance contre les accidents du travail et facilitent l'accès aux prestations de sécurité sociale pour les travailleurs quasi-subordonnés dont le parcours est discontinu.

Allemagne

Négociation salariale pour les intérimaires : les négociations en vue de renouveler la convention collective applicable aux travailleurs intérimaires, qui couvre 98 % des 900 000 intérimaires allemands, ont débuté le 17 septembre dernier. Il s'agit de la seule convention collective directement négociée par la confédération syndicale DGB car elle couvre les intérimaires dans l'ensemble des secteurs de l'économie. Face aux deux organisations d'employeurs du secteur BAP et iGZ, le DGB revendique une hausse de salaire de 8,5 % ; des primes de vacances et de Noël plus élevées pour atteindre un mois de salaire ; davantage de congés et une amélioration des règles de passation des marchés.

Suède

Les syndicats indécis face à la grève pour le climat : l'activiste écologique suédoise, Greta Thunberg, 16 ans, a exhorté les syndicats suédois à se joindre à « FridaysForFuture » lors d'une manifestation pour le climat, le 27 septembre prochain « C'est maintenant aux adultes de continuer ce que nous, les enfants, avons commencé », dit Greta Thunberg. Les trois grandes confédérations syndicales, LO, TCO et Saco, sont cependant sceptiques quant à l'utilisation de l'arme de grève à cette fin. Ces confédérations soulignent que les grèves politiques sont très rares en Suède, qu'elles ne font pas partie du système de relations industrielles suédois et que les syndicats utilisent d'autres canaux pour influencer le système politique. Au lieu de cela, les confédérations annoncent qu'elles sont prêtes à organiser les réunions conjointes avec FridaysForFuture. Pourtant, le syndicat SAC a manifesté son intérêt pour la manifestation, et le syndicat des électriciens affilié à la LO a annoncé sa volonté de participer d'une manière ou d'une autre, le 27, sans toutefois faire grève.

Finlande

Nouvelle loi sur le travail flexible : le Parlement a adopté, le 13 mars dernier, une nouvelle loi sur la durée du travail, qui entrera en vigueur le 1er janvier 2020. Cette loi vise à actualiser les règles régissant le temps de travail afin de mieux prendre en compte les changements dans la structure économique et dans les méthodes de travail. En outre, elle vise à faciliter le recours à des horaires de travail flexible. La loi remplace le concept de « lieu de travail » pour le calcul des heures de travail par un concept plus neutre qui permet de mieux tenir compte des méthodes de travail actuelles. Dans la pratique, cela signifie que les heures de travail ne seront plus liées à un lieu de travail spécifique, mais plutôt que les heures de travail correspondent à au temps passé au travail, sans localisation précise, ce qui permet d'inclure le travail à domicile ou le télétravail. Dans les entreprises, les partenaires sociaux auront une plus grande liberté pour s'écarter des conventions collectives applicables.

Espagne

Licenciement justifié d'une salariée affichant Auschwitz en fond d'écran : dans un arrêt du 2 juin dernier, la Haute Cour de justice de Madrid a jugé que le licenciement d'une salariée qui avait une image du camp de concentration d'Auschwitz comme écran de veille sur son ordinateur était justifié, comme le souligne José Miguel Mestre Vázquez, avocat au cabinet Sagradoy, dans une note pour le site Iuslaboris. Lorsque son employeur lui a demandé pourquoi elle avait mis cette image sur son ordinateur, elle a répondu qu'il dirigeait l'entreprise comme si c'était un camp de concentration. Selon la Cour, le fait d'identifier l'employeur à un personnage comme Hitler ou un personnage similaire est suffisamment offensant et grave pour justifier une sanction disciplinaire maximale. Elle a également tenu compte du contexte particulier dans lequel l'incident s'est produit : l'entreprise et le supérieur hiérarchique étaient tous deux d'origine allemande, un fait connu de la salariée, ce qui a rendu ses actes particulièrement graves.

En bref

LUXEMBOURG

Au Luxembourg, les prix de l'immobilier ont augmenté de près de 5,4 % par an entre 2011 et 2018, selon le Statec. Pour les résidents, le logement représente le poste de dépense le plus lourd et son poids n'a cessé d'augmenter au cours des dernières années. En 2017, 15,8 % de la population était en risque de pauvreté, après la déduction du coût de logement, ce taux passe à 24 %.

ROYAUME-UNI

La confédération syndicale britannique TUC a lancé une campagne pour faire reconnaître les discriminations liées à la classe sociale parmi les motifs de discrimination, comme le sexe, la religion ou l'âge. Cet appel intervient après la publication d'un rapport du TUC qui révèle que les diplômés issus de milieux plus aisés sont plus de deux fois plus susceptibles d'avoir un salaire de départ de 30 000 livres que ceux issus de milieux populaires. Le TUC demande au gouvernement : 1° de rendre illégale la discrimination fondée sur la classe sociale ; 2° d'introduire une obligation légale pour les organismes publics de faire de la lutte contre toutes les formes d'inégalité de classe et de revenu une priorité ; 3° d'obliger les employeurs à déclarer leurs écarts salariaux par classe sociale.

PAYS-BAS

Le gouvernement travaille à la rédaction d'un projet de loi qui vise à clarifier le statut de travailleur indépendant. Le projet prévoit un taux horaire minimum de 16 euros de l'heure pour les indépendants. Il cherche aussi à sécuriser les employeurs qui recourent à des indépendants par le biais d'une déclaration écrite précisant les droits des travailleurs et leur couverture sociale. L'objectif est de publier cette législation en ligne pour consultation sur Internet au cours du troisième trimestre 2019.

LUXEMBOURG

La loi du 26 juin 2019 sur la protection des savoir-faire et des informations commerciales non divulgués (secrets d'affaires) contre l'obtention, l'utilisation et la divulgation illicites a été publiée au *Mémorial* (28.6). Le texte transpose fidèlement la directive européenne.

En bref

SIEMENS

Le syndicat IG Metall a invité, le 29 août, à Francfort, les représentants syndicaux des principaux pays européens dans lesquels la division de Siemens chargée des énergies renouvelables – Siemens Gamesa Renewable Energy (SGRE) – est implantée.
La réunion portait sur les conséquences de la sortie des activités énergie du groupe Siemens pour en faire une société indépendante à laquelle seraient transférées les actions de SGRE. Les administrateurs salariés de Siemens ont précisé que la future société conservera son siège en Allemagne, ce qui garantit le maintien des plus hauts standards de participation des travailleurs. Par ailleurs, la société mettra en place toutes les instances représentatives légales ainsi qu'un CE européen.
Les représentants syndicaux du Danemark, de l'Espagne et de la Suède ont demandé le maintien du réseau syndical et du groupe de travail de l'actuel CE européen de Siemens qui couvre leurs activités.

ENGIE

Le CE européen, qui a mis en place un groupe de travail dédié aux enjeux de la numérisation, devrait adopter une déclaration commune avec la direction sur ce thème, en novembre, avant d'entamer la négociation d'un accord européen, plus contraignant, en 2020. Le groupe devrait aussi ouvrir une négociation, en 2020, en vue d'un accord mondial.

COLT TECHNOLOGY

L'accord du CE européen de Colt Technology a été révisé le 28 mai dernier. Il s'applique à 2 700 salariés dans 13 pays de l'UE et en Suisse.
Le comité a été mis en place en 2004 et révisé en 2012 sous l'égide de la loi luxembourgeoise. Le nouvel accord est désormais soumis au droit irlandais, même si seule une vingtaine de salariés travaillent en Irlande (v. *EWC News* n° 2/2019).
Les plus grands pays sont le Royaume-Uni (800 salariés), l'Espagne et l'Allemagne avec environ 500 salariés chacun.

Politique sociale

Kering : la direction du groupe de luxe Kering a annoncé que dès le 1er janvier 2020, le groupe allait étendre le congé paternité ou partenaire de l'ensemble de ses salariés dans le monde à 14 semaines payées à 100 %. « Désormais, précise Kering, avec le Congé Bébé, tous les parents sans exception, et quelle que soit leur situation personnelle, bénéficieront ainsi d'un socle commun de 14 semaines de congé rémunéré à 100 % pour la naissance ou de l'adoption d'un ou plusieurs enfants. » Le groupe « poursuit à travers cette mesure pionnière son engagement déterminé en faveur de l'égalité professionnelle, du bien-être au travail et de l'équilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle. » Depuis janvier 2017, tous les collaborateurs de Kering, indépendamment de leur situation personnelle ou géographique, bénéficiaient déjà de 14 semaines rémunérées à 100 % du salaire dans le cas d'un congé maternité ou adoption, et cinq jours rémunérés à 100 % du salaire dans le cas d'un congé paternité ou partenaire.

Accord transnational

Generali : la direction du groupe d'assurances italien Generali (71 000 salariés) a signé, le 5 septembre dernier, à Milan, une déclaration commune sur la diversité et l'inclusion élaborée avec le CE européen, le 26 juin. Le texte a été signé par le directeur général du groupe, Frédéric de Courtois, également en tant que responsable du Conseil diversité et inclusion du groupe, et par Carole Bourner (CFDT), secrétaire du CE européen. Il s'agit de la deuxième déclaration commune après celle sur la promotion du télétravail, adoptée en 2017 (v. *LSE* n° 432, p. 4). Les deux parties s'engagent à promouvoir : 1° une vision où la diversité est considérée comme une source d'enrichissement, d'innovation et de créativité et où l'inclusion est encouragée par les managers et l'ensemble du personnel au moyen de politiques et de comportements qui facilitent la promotion de la diversité et de l'inclusion comme élément fondamental de notre culture. 2° Une organisation qui facilite l'équilibre entre le travail et la vie personnelle ainsi qu'un environnement flexible et l'autonomisation des salariés conformément aux réglementations et aux pratiques locales. 3° Un accompagnement complet des personnes handicapées et la mise en œuvre de leurs droits, ainsi que la création d'un environnement inclusif et l'élimination de tout type d'obstacle. 4° Un engagement à promouvoir l'égalité des chances, à tous les stades de la carrière professionnelle. 5° Un développement du partage d'idées, de compétences et de cultures afin de prendre en compte les différences pour faire de l'innovation une réalité et mettre en place un esprit d'équipe commun en tirant parti, entre autres, des possibilités de mobilité et des échanges collaboratifs d'expériences. 6° Une exclusion de toute forme de discrimination et la promotion de l'application de ce principe à tous les niveaux du groupe.
« Avec ce document, précise Frédéric de Courtois, notre groupe s'engage à promouvoir une vision et une organisation dans lesquelles l'égalité des chances, le partage des idées, la diversité culturelle, physique et de genre sont valorisés et considérés comme une source d'enrichissement, d'innovation et de créativité ». « Le CE européen, explique Carole Bourner, a voulu poser un nouveau jalon dans ce long voyage basé sur le dialogue et qui a commencé par la déclaration sur le télétravail de 2017. La signature de Frédéric de Courtois, signifie clairement que la diversité et l'inclusion ne sont pas seulement un sujet RH, mais qu'ils sont aussi portés par l'entreprise ».

Société européenne

KME SE : le fabricant allemand de produit en cuivre et d'alliages de cuivre, qui s'est transformé en société européenne, a conclu, le 14 novembre 2018, un accord sur l'implication des salariés dans la société européenne. L'accord met en place un comité de SE qui peut être réuni lorsqu'un projet affecte les intérêts des travailleurs dans au moins dans trois États membres. L'accord rejette toute forme de participation des salariés au conseil de surveillance du groupe. Non soumis à cette obligation au moment de la transformation en société européenne, le groupe KME ne compte pas ouvrir les portes de son conseil de surveillance à des représentants des salariés dans le futur. Seuls les pays dans lequel le groupe a au moins 500 salariés peuvent désigner un représentant au comité de la SE. Les membres sont tenus de respecter la confidentialité et ne peuvent informer les représentant du personnel au niveau local des procédures de consultation qu'après approbation par la direction.

LIAISONS SOCIALES EUROPE

Wolters Kluwer

Liaisons sociales Europe est édité par Wolters Kluwer France, SAS unipersonnelle au capital de 75 000 000 €. Siège social : 14, rue Fructidor, 75814 Cedex 17. RCS Paris 480 081 306. Associé unique : Holding Wolters Kluwer France. N° de commission paritaire : 0222T79313. Dépôt légal : à parution. ISSN : 1621-2282. Abonnements : 1666,27 € TTC/an. Prix au numéro : 69,42 € TTC. Impression et routage : STAMP, ZAC du Chêne-Bocquet, 60, rue Constantin-Pecqueur, 95150 Taverny. Origine du papier : Portugal, taux de fibres : 0 %, certification : PEFC, eutrophisation : Ptot 0,06 kg/tonne. Président, directeur de la publication : Hubert Chemla. Directrice de l'infocentre droit social : Sylvie Duras. Responsable éditorial : Frédéric Turlan : 06 81 41 53 95 (frederic.t@irshare.eu). Directrice de la production : Marie-Hélène Draber. Responsable production : Christine Buonomano. Conception graphique : Studio Création WKF. Service clients : contact@wkf.fr. N° Cristal : 09 69 39 58 58 (appel non surtaxé). Rédaction : 06 81 41 53 95. Internet : http://www.liaisons-sociales.fr.