

> **Accord au Conseil** sur le projet de directive relative aux transformations, fusions et scissions transfrontalières des entreprises

> **La Slovénie** est accusée de subventionner le détachement de travailleurs

> **Société générale**: renouvellement de l'accord-cadre international

> **Melia Hotels International**: un accord-cadre sur la prévention du harcèlement sexuel

le dossier p. 3-6

> **Droit du travail**. Une directive pour faciliter l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée

## DIALOGUE SOCIAL EUROPÉEN

# Les partenaires sociaux européens présentent leur programme de travail

## À retenir

Les partenaires sociaux européens ont présenté leur sixième programme de travail autonome pour la période 2019-2021.

Ils prévoient de lancer la négociation d'un accord-cadre européen sur la numérisation.

Les risques psychosociaux et l'économie circulaire font aussi partie des sujets desquels ils comptent débattre.

Les partenaires sociaux européens – la Confédération européenne des syndicats et les organisations d'employeurs BusinessEurope, CEEP et SME-united – ont présenté, le 6 février dernier, leur sixième programme de travail autonome pour la période 2019-2021. Ce document aborde les six priorités : 1° La numérisation. 2° L'amélioration de la performance des marchés du travail et des systèmes sociaux. 3° Les compétences. 4° La prise en compte des aspects psychosociaux et des risques au travail. 5° Le renforcement des capacités pour un dialogue social renforcé. 6° L'économie circulaire.

## Une négociation sur la numérisation

Sur l'ensemble des six thèmes, le seul qui fait l'objet d'une négociation d'un accord-cadre autonome est celui de la numérisation. Préalablement, les partenaires sociaux européens vont organiser un séminaire pour examiner différentes expériences liées à des problématiques telles que l'acquisition de compétences numériques, l'organisation du travail, y compris les possibilités et les modalités de connexion et de déconnexion, et les conditions de travail. Soucieux de préparer l'avenir, les partenaires sociaux s'intéressent aussi à l'économie circulaire, qui a des « conséquences sur le marché du

travail [qui] ne sont pas bien comprises ». Ils échaufferont un projet commun pour analyser la manière dont une économie circulaire contribue à la croissance et/ou à la transformation de l'emploi, avec à la clé une étude qui sera préparée d'ici à la fin de 2021.

## Un travail conjoint sur les risques psychosociaux

Pour ce qui est des risques psychosociaux, les partenaires sociaux insistent sur leur aspect multifactoriel tout en s'accordant sur le fait qu'ils puissent être liés « à la charge de travail, au contenu du travail, au temps de travail, aux conditions de travail, à la communication ou à l'organisation du travail », mais aussi à « d'autres éléments provenant de l'extérieur de l'environnement de travail ». Ce n'est pas la première fois qu'ils abordent cette thématique. Ils ont déjà conclu deux accords-cadres, l'un sur le stress sur le lieu de travail (2004) et l'autre sur la violence et le harcèlement au travail (2007). Cette fois, le programme prévoit un séminaire « dans le but d'affiner une compréhension commune afin de soutenir les partenaires sociaux dans les entreprises et les secteurs, afin d'identifier les évolutions récentes et les principales questions en rapport avec les risques psychosociaux au travail ». L'objectif est donc « de parvenir à des conclusions communes » et

d'identifier d'autres actions conjointes possibles.

## Un renforcement des marchés du travail et du dialogue social

Les partenaires sociaux reviennent par ailleurs sur deux thématiques. D'une part, les performances du marché du travail – sujet déjà abordé, et sans grand succès, avec l'accord autonome sur les marchés du travail inclusifs (2010). Ils vont créer un groupe spécial sur les thèmes identifiés conjointement « à des fins d'apprentissage mutuel ». La participation sera limitée à 20 représentants de chaque partie. En 2019, les deux réunions se concentreront sur la réduction du nombre de jeunes qui n'ont ni emploi ni éducation ou formation et les politiques actives du marché du travail. En 2020, les thèmes retenus sont les défis démographiques et la garde des enfants. Pour leur seconde thématique, ils vont aussi s'attaquer à leur talon d'Achille : la faiblesse du dialogue social dans un certain nombre de pays qui empêche de transposer correctement leurs accords européens, faute de capacité des partenaires sociaux à les intégrer dans la législation nationale, les conventions collectives ou la pratique. Ce renforcement des capacités est « une priorité » car « il reste encore beaucoup à faire » pour améliorer et soutenir le dialogue social à tous les niveaux. ■

## ➤ En bref

### FORFAIT JOURS

L'avenir du forfait jours est bien compromis à la lecture des conclusions de l'avocat général de la Cour de justice de l'UE (*CJUE, concl., 31 janvier 2019, aff. C-55/18*) rendues dans une affaire espagnole. La directive 2003/88 sur l'aménagement du temps de travail fixe des limites maximales de temps de travail afin de garantir la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. Cette directive oblige-t-elle les États à prévoir l'obligation pour l'employeur de mettre en place des dispositifs de mesure de la durée effective journalière et hebdomadaire de travail ? Telle est en substance la question soulevée par cette affaire qui oppose une fédération syndicale à la Deutsche Bank, visant à faire constater l'obligation de la banque d'établir un système d'enregistrement du temps de travail journalier effectif, afin de vérifier le respect des horaires de travail prévus par les dispositions de la loi et par les conventions collectives. Pour l'avocat général, l'article 31, paragraphe 2, de la Charte des droits

fondamentaux de l'UE et la directive « imposent l'obligation, pour les entreprises, d'instaurer un système de mesure du temps de travail journalier effectif pour les travailleurs à temps plein qui n'ont pas expressément accepté, individuellement ou collectivement, d'effectuer des heures supplémentaires », à l'exception d'un certains types de salariés (travailleurs mobiles, de la marine marchande ou du ferroviaire). Cependant les États « sont libres de prévoir la méthode de relevé du temps de travail journalier effectif qu'ils estiment la mieux à même de garantir l'effet utile des dispositions précitées du droit de l'Union ».

### PROTECTION SOCIALE

L'information actualisée (juillet 2018) sur les systèmes de protection sociale – y compris une brève description de leur organisation et des informations sur la protection sociale des travailleurs indépendants – dans tous les États membres est désormais disponible sur le site internet du Missoc ([www.missoc.org](http://www.missoc.org)) en anglais, français et allemand.

## Projets

■ **Accord sur la mobilité transfrontalière des entreprises :** les représentants des États membres ont approuvé, le 30 janvier dernier, la position du Conseil concernant le projet de directive relative aux transformations, fusions et scissions transfrontalières des entreprises. Les négociations vont débiter avec le Parlement européen afin d'adopter le projet de directive en première lecture. Ce texte doit permettre aux entreprises « de tirer pleinement parti du marché unique de l'UE », précise le Conseil, en introduisant des procédures pour les transformations et scissions transfrontalières et des règles supplémentaires concernant les fusions transfrontalières des sociétés de capitaux établies dans un État membre. La directive « établit des procédures qui préserveront la légalité des opérations transfrontalières en vertu de tous les ordres juridiques nationaux concernés, tout en veillant à ce que les salariés et les actionnaires soient correctement informés des conséquences probables de l'opération. De plus, elle prévoit un ensemble de garanties visant à protéger les actionnaires et les salariés ainsi que les créanciers de l'entreprise concernée ». « Il faut, durant les négociations en trilogue, expliquait Peter Scherrer, secrétaire général adjoint de la Confédération européenne des syndicats, lors de l'adoption du texte en commission par le Parlement, le 7 décembre 2018, veiller à maintenir les mesures de protection des droits des travailleurs à l'information, à la consultation et à la participation. La démocratie au travail est un élément essentiel d'une Europe plus juste et plus sociale. » Ce sera l'un des enjeux du trilogue qui va débiter.

■ **Accord sur la mobilité transfrontalière des entreprises :** le Conseil et le Parlement sont parvenus à un accord provisoire, le 29 janvier dernier, pour actualiser de nouveau la directive 2004/37 relative à la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des agents cancérigènes ou mutagènes au travail. Le texte vise à réduire l'exposition des travailleurs à cinq agents chimiques cancérigènes – cadmium, béryllium, acide arsénique, formaldéhyde et 4,4'-méthylène-bis (2-chloroaniline). Le Conseil avait adopté sa position en décembre 2018 sur cette troisième révision de la directive (v. *LSE* n° 462). L'accord va maintenant être soumis à l'approbation formelle du Conseil et du Parlement, avant la publication de la directive révisée au *JOUE*. « En ce qui concerne le cadmium, précise le Conseil, la Commission évaluera, après l'entrée en vigueur de la directive, l'option d'une nouvelle modification de la directive 2004/37 qui ajouterait la combinaison

d'une valeur limite d'exposition professionnelle par voie aérienne avec une valeur limite biologique ». Par ailleurs, « une fois adoptée, précise le Conseil la directive permettra aux États membres d'introduire au niveau national des valeurs limites contraignantes plus strictes et ne les empêchera pas d'appliquer des mesures supplémentaires, telles qu'une valeur limite biologique. Parallèlement, la Commission évaluera, au plus tard à la fin du deuxième trimestre 2020, la possibilité d'étendre le champ d'application de la directive à une liste de médicaments dangereux, y compris les médicaments cytotoxiques qui sont cancérogènes ou mutagènes ».

## Actualité sociale

■ **La Slovaquie est accusée de subventionner le détachement de travailleurs :** la Fédération européenne des travailleurs du bâtiment et du bois (FETBB) a présenté, le 1<sup>er</sup> février dernier, une plainte à la Commission européenne contre la Slovaquie pour l'octroi d'aides d'État illégales à leurs entreprises lorsqu'elles détachent des travailleurs à l'étranger. La demande a été soumise aux commissaires européens Vestager et Bienkowska, qui sont responsables de la concurrence loyale entre les entreprises et le marché intérieur. Selon la FETBB, « la Slovaquie a organisé sa législation nationale de manière à ce que les entreprises qui détachent temporairement des travailleurs à l'étranger bénéficient de réductions considérables des cotisations de sécurité sociale. Ces réductions confèrent à ces entreprises un avantage concurrentiel financier important et leur permettent d'offrir leurs services à l'étranger à des prix plus avantageux que dans leur propre pays ». Cet avantage s'élèverait à environ 500 euros par travailleur et par mois, selon le pays dans lequel les travailleurs sont envoyés. Si seuls les États membres sont compétents pour organiser leur système de sécurité sociale, « les pays ne doivent pas abuser délibérément de leur indépendance, explique Dietmar Schäfers, président de la FETBBW, en donnant des avantages financiers considérables à leurs entreprises lorsqu'ils détachent des travailleurs à l'étranger ». Entre 2010 et 2016, le nombre de travailleurs slovaques détachés est passé d'environ 25 000 à 164 226. Ils sont principalement employés dans le secteur de la construction en Allemagne, en Autriche et en Belgique. De plus, « la Slovaquie est une sorte de porte d'entrée de main-d'œuvre bon marché pour l'Europe pour de nombreux travailleurs de Bosnie-Herzégovine, de Serbie, de Macédoine et d'Albanie ». La FETBBW dénonce « une politique d'exportation de main-d'œuvre bon marché » pratiquée par la Slovaquie.

Après plus d'une dizaine d'années de disette en matière de nouveaux droits, la Commission, le Conseil et le Parlement sont parvenus à un compromis sur une directive qui prévoit un congé paternité et un congé d'aidant. Une fois adoptée définitivement, la directive sera transposée dans les trois ans.

# Une directive pour faciliter l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée

La Commission européenne, le Conseil et le Parlement européens sont parvenus à un consensus, le 24 janvier, en vue d'adopter la proposition de directive relative à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et aidants. Cette proposition doit encore être adoptée formellement par le Conseil et le Parlement, avant d'être publiée au *JOUE* au printemps prochain. Les États auront alors trois ans pour transposer la directive. Si la Commission y voit « un pas de géant vers une Europe plus sociale, qui reflète l'esprit véritable du socle des droits sociaux », l'organisation non gouvernementale Coface Families Europe, un réseau d'associations de la société civile, reste plus mesurée, estimant qu'il s'agit d'« un pas dans la bonne direction ». En présentant sa proposition, la Commission a précisé les positions des partenaires sociaux. Après les deux consultations, qui n'ont pas abouti à une décision des partenaires sociaux européens d'ouvrir des négociations, la Commission a relevé que les syndicats « souhaitaient une législation au niveau de l'UE sur le congé de paternité et le congé des aidants ; l'augmentation de la durée, de la rémunération et de la protection contre le licenciement dans le cas du congé de maternité ; le droit de demander des formules souples de travail ; et la modification de la directive sur le congé parental de manière à prolonger la durée, étendre la non-transférabilité et instaurer la rémunération de ce congé ». Autant de revendications qui ont été partiellement satisfaites, entraînant, du côté de la Confédération européenne des syndicats, un satisfecit au moment de l'adoption du compromis. Les organisations patronales, elles, étaient globalement défavorables à de nouvelles mesures législatives de l'UE et surtout ulcérées de voir la Commission présenter une proposition de directive dont l'un des objectifs est d'abroger la directive sur le congé parental, qui résulte d'un accord-cadre intervenu entre les partenaires sociaux européens. Pour BusinessEurope, la Commission a ainsi foulé aux pieds l'autonomie des partenaires sociaux. Par ailleurs, la Commission note également que le « Parlement européen a appelé à augmenter la durée du congé parental et à instaurer sa rémunération, et à introduire le congé de paternité et le congé des aidants ». La proposition de la Commission fait ainsi aussi écho aux attentes

des députés européens qui, en 2015, au moment des débats concernant l'extension du congé de maternité, avaient réclamé à cette occasion l'introduction du congé de paternité. Les commentaires ci-dessous reposent sur la version anglaise du texte de la directive présenté au Comité des représentants permanents début février, après l'accord intervenu en trilogue le 24 janvier.

### 1 Un compromis sur le champ d'application

Selon l'article 2 de la directive, les droits individuels à congé (congé paternité, congé parental, congé d'aidant) et le droit à un aménagement flexible du temps de travail pour les parents et les aidants s'appliquent à tous les travailleurs qui ont un contrat de travail ou une relation d'emploi, tel que défini par la loi, une convention collective ou un usage en vigueur dans l'État membre, « tout en prenant en compte la jurisprudence de la Cour de justice de l'UE ». Cette disposition résulte d'un compromis entre la position du Conseil, favorable à ce que la directive ne couvre que les salariés, et le Parlement, qui se référerait à une position plus extensive en suggérant que les définitions nationales du travailleur soient conformes à la définition du travailleur de la Cour de justice. Celle-ci considère ainsi comme travailleur « une personne physique qui accomplit, pendant un certain temps, en faveur d'une autre personne et sous la direction de celle-ci, des prestations en contrepartie d'une rémunération », ce qui permettrait de couvrir aussi des travailleurs non salariés, notamment les travailleurs de plates-formes.

### 2 Un congé paternité de dix jours

Le congé paternité n'existe pas dans l'actuelle législation de l'UE. « Introduire le droit au congé de paternité, souligne la Commission dans sa proposition, devrait contribuer à résoudre le problème de l'inégalité des possibilités pour les femmes et les hommes de prendre un congé au moment de la naissance d'un enfant et à inciter les hommes à assumer une part plus égale des responsabilités familiales, permettant ainsi de créer dès le début un lien entre le père et l'enfant. » Ce congé, ●●●

#### Références

- Ires, C. Collombet et A. Math, *Congés parentaux, de paternité et d'aidants : vers une nouvelle directive ?*, « Chronique internationale de l'Ires » n° 163, octobre 2018.
- Rapport de l'Igas, H. Gosselin et C. Lepine, *Évaluation du congé de paternité*, juin 2018.
- Eurofound, C. Aumayr-Pintar, *Progress in paternity and parental leave for fathers – Are baby steps enough ?*, 11 octobre 2018.

●●● réclamé depuis des années par le Parlement, fait donc son entrée dans le droit de l'UE. Les États membres devront introduire dans leur droit interne le droit pour les pères de prendre un congé de paternité sous la forme d'un congé de courte durée, non inférieure à dix jours, à l'occasion de la naissance de leur enfant. Ce congé est destiné à être pris autour de la date de la naissance et est clairement lié à cet événement. Ainsi, les États membres sont aptes à déterminer si le congé peut également être pris en partie avant ou seulement après la naissance de l'enfant, ainsi que s'il peut être pris sous des formes flexibles (article 4.1). La directive repose sur une conception du père extensive, puisque, afin d'éviter toute discrimination entre les couples mariés et non mariés et les couples homosexuels et hétérosexuels, le droit au congé de paternité est octroyé sans préjudice de l'état matrimonial ou familial tel que défini par le droit national. Ainsi, le congé de paternité s'entend comme un congé pour le père ou, si et dans la mesure où il est reconnu par la législation nationale, pour un « second parent équivalent ». Le droit au congé de paternité n'est pas subordonné à l'accomplissement d'une période minimale d'ancienneté ou d'activité (en revanche, comme précisé ci-dessous, sa rémunération peut être soumise à une telle condition).

Concernant la rémunération, la Commission proposait, comme pour une partie du congé parental et pour le congé d'aidant, que les États membres fassent en sorte que le travailleur qui exerce son droit au congé « reçoive une rémunération ou une allocation adéquate équivalant au moins à ce que le travailleur concerné recevrait en cas de congé de maladie ». De son côté, le Parlement avait préféré changer de base de calcul et proposait, pour le congé de paternité, de prévoir le versement d'une allocation égale à 80 % du salaire brut du père. Les États membres étaient globalement vent debout devant tant de générosité et s'étaient accordés sur la formule suivante : le père « recevra une indemnité ou une allocation (non plus "adéquate") définie par l'État membre et/ou les partenaires sociaux [...] ». Finalement, le compromis prévoit que le congé paternité devra être rémunéré non pas à hauteur de tout ou partie du salaire brut habituel, mais au minimum au niveau de ce que perçoit le salarié lorsqu'il est en arrêt maladie, éventuellement en appliquant les plafonds prévus par la législation nationale. De plus, les États membres ont la possibilité de subordonner le droit à cette indemnité ou allocation à des périodes d'emploi antérieures qui ne peuvent excéder six mois immédiatement avant la date présumée de l'accouchement.

### 3 Un congé parental remanié

La Commission considérait, en présentant sa proposition, que la directive 2010/18 du 8 mars 2010 portant application de l'accord-cadre révisé sur le congé parental conclu par BusinessEurope, l'UEAPME, le CEEP et la CES et abrogeant la directive 96/34 « n'a pas suffi à permettre aux deux parents d'exercer leurs droits de manière égale. Étant donné que cette directive ne garantit pas d'allocation pendant le congé parental, de nom-

breuses familles ne peuvent pas se permettre de le prendre. Elle n'est pas non plus parvenue à promouvoir une plus grande participation des pères dans les responsabilités familiales. Il est démontré que la majorité des pères ne font pas usage de leur droit à un congé parental et transfèrent une part importante de leurs droits aux mères. Cette situation a conduit à des différences marquées entre les taux moyens d'utilisation du congé parental par les mères et par les pères, ce dernier restant encore trop faible dans de nombreux États membres ».

Rappelons que l'actuelle directive offre aux travailleurs un droit individuel à un congé parental d'au moins quatre mois pour la naissance ou l'adoption d'un enfant. Au moins un mois de ce congé ne peut être transféré. Elle n'impose aucune obligation en ce qui concerne la rémunération et dispose que ce sont les États membres ou les partenaires sociaux qui définissent les modalités d'application et les conditions de ce congé. La directive sur le congé parental prévoit une protection contre le licenciement ou un traitement moins favorable en raison de la demande ou de la prise d'un congé parental, bien que les modalités de protection ne soient pas précisées.

La nouvelle directive apporte un certain nombre d'améliorations. Si le congé parental reste fixé à quatre mois (article 5, paragraphe 1), ce sont désormais deux mois qui ne seront pas transférables à l'autre parent (article 5, paragraphe 2). De plus, ils seront rémunérés afin d'encourager les pères à l'utiliser. Cependant, les États membres ont rogné sur les ambitions de la Commission. Cette dernière voulait rendre les quatre mois non transférables au lieu des deux retenus par le Conseil. Elle souhaitait étendre la possibilité de prendre le congé parental jusqu'aux 12 ans de l'enfant. Le Conseil a préféré rester sur l'âge initial de 8 ans. La Commission entendait aussi ouvrir la possibilité de prendre le congé parental de façon flexible. Sa proposition indiquait que « les États membres prennent les mesures nécessaires pour que les travailleurs aient le droit de demander un congé parental également à temps partiel, en blocs séparés par des périodes de travail ou sous d'autres formes souples ». Dans le texte de compromis adopté, les États membres prennent les mesures nécessaires « pour que les travailleurs aient le droit de demander également un congé parental sous des formes souples », sans préciser sous quelle forme. Il appartiendra aux États de les définir lors de la transposition. Quant aux employeurs, ils devront examiner ces demandes et y répondre, en tenant compte aussi bien de leurs besoins que de ceux des travailleurs, et justifier par écrit tout refus d'une telle demande dans un délai raisonnable après sa présentation. Enfin, pour ce qui est de la rémunération du congé parental, le texte ne fait référence ni aux allocations perçues en cas de maladie ni à un taux du dernier salaire, mais renvoie le soin aux États membres et/ou aux partenaires sociaux de fixer le montant de cette indemnité ou allocation (le texte évoque au moins l'existence d'une rémunération) « de manière à faciliter le recours au congé parental par les deux parents ». De plus, cette indemnité ou allocation ne vise que les deux mois non transférables du congé (article 5, paragraphe 2) et non la totalité

du congé parental. Rappelons que l'absence de lien avec l'indemnité maladie a été soutenue par la France. Emmanuel Macron avait annoncé aux députés européens, le 17 avril 2018, que « les congés parentaux payés au niveau de l'indemnité maladie journalière » sont « une belle idée qui peut coûter très cher et finir par être insoutenable ». Selon la ministre française de la Santé, le coût se serait élevé à 1,6 milliard d'euros pour l'État.

Il sera possible aux États membres d'en conditionner l'accès à une période préalable d'activité ou d'ancienneté qui ne pourra dépasser un an. Ils pourront aussi prévoir dans quelles conditions l'employeur peut être autorisé à reporter l'octroi du congé parental d'une durée raisonnable au motif que cela perturberait gravement le bon fonctionnement de l'établissement. L'employeur devra alors justifier par écrit le report du congé parental.

Les États pourront fixer un délai de préavis pour permettre à l'employeur de s'organiser, sans que la directive n'en définisse une durée maximale, évoquant simplement une « période raisonnable ». Comme prévu dans la proposition de la Commission, « les États membres évaluent la nécessité d'ajuster les conditions d'accès et les modalités pré-

cises d'application du congé parental aux besoins des parents adoptifs, des parents en situation de handicap et des parents dont les enfants sont en situation de handicap ou souffrent d'une maladie à long terme ». (Article 5, paragraphe 7.)

## 4 Un congé d'aidant de cinq jours

Jamais abordé par le droit de l'UE, la directive crée un tout nouveau congé d'aidant de cinq jours par an par travailleur en cas de maladie grave ou de dépendance d'un proche. Ce congé n'est pas obligatoirement rémunéré selon la directive, mais les États sont encouragés à envisager une forme adaptée de rémunération, là encore pour inciter notamment les hommes à faire usage de ce droit. « La raison d'être de l'introduction de ce droit, justifiait la Commission dans sa proposition, est que si les travailleurs peuvent plus facilement prendre un peu de temps pour s'occuper d'un proche, ils peuvent trouver un meilleur équilibre vie privée-vie professionnelle et, en même temps, éviter de quitter complètement le marché du travail. » Là aussi les ambitions de la Commission ont été revues ●●●

### UNE ÉVALUATION DE L'IMPACT DE LA PROPOSITION DE DIRECTIVE DE LA COMMISSION

Dans un article publié dans « Chronique internationale de l'Ires » (n° 163, octobre 2018), Catherine Collombet et Antoine Math évaluent l'impact de la proposition de directive de la Commission européenne (NDLR: donc sur des dispositions qui vont au-delà de celles retenues dans le texte de compromis analysé ci-dessus), notamment sur la base des travaux qu'elle a commandés ou réalisés, complétée par d'autres sources. « Ainsi, soulignent-ils, 13 États membres sur 28 devraient ajuster leur législation pour offrir un congé de paternité de deux semaines rémunéré. Seraient d'abord concernés les pays où aucune disposition légale n'existe: Slovaquie, Croatie, Chypre, République tchèque, Autriche. L'Allemagne, bien que ne disposant pourtant pas d'un congé paternité au sens strict, est considérée, dans l'étude d'impact de la Commission, comme répondant à une telle exigence à travers son dispositif de congé parental (Fagnani, 2018). Devraient également revoir leur système, les pays disposant d'un congé

de paternité mais d'une durée inférieure à deux semaines. » Depuis l'extension du congé de paternité intervenu au Luxembourg depuis la parution de l'article, il s'agit de la Grèce, de l'Italie, de la Hongrie, de Malte, des Pays-Bas et de la Roumanie. Les 15 autres pays « offrent déjà au moins deux semaines de congé de paternité rémunérées ». « Seuls deux pays offrent déjà un congé parental de quatre mois non transférable jusqu'aux 12 ans de l'enfant et rémunéré au moins au niveau des congés maladie. » « En ce qui concerne la rémunération du congé parental », qui devait être calée, selon la Commission, sur le niveau des indemnités versées en cas de maladie, « cinq pays n'en proposent aucune selon l'étude de la Commission (Grèce, Espagne, Irlande, Malte, Pays-Bas). Il faudrait y ajouter Chypre et le Royaume-Uni. Pour les autres pays, il n'est pas évident de tracer la frontière entre ceux qui le rémunèrent suffisamment au regard des exigences des propositions et les autres, sachant que les prestations

maladie auxquelles comparer la rémunération des congés diffèrent d'un pays à l'autre. Selon l'étude de la Commission, seuls le Royaume-Uni, la France et la Slovaquie ne rempliraient pas cette condition (en plus des pays qui ne rémunèrent pas du tout). En se fondant sur les analyses de l'OCDE, précisent les auteurs, pourraient également être considérés comme offrant une compensation trop faible les pays rémunérant le congé parental à un montant forfaitaire, comme la Belgique et la Bulgarie, ou encore lorsque la rémunération proportionnelle est inférieure à 66 % du salaire comme l'Italie et la Slovaquie. En Allemagne, en Lettonie et en Lituanie, la rémunération du congé parental, bien que proportionnelle au salaire, semble également se situer en dessous des prestations maladie et pourrait également devoir être légèrement revue. Au total, le nombre de pays qui devraient prévoir une rémunération ou améliorer celle existante se situe dans une fourchette allant de 8 (étude de la Commission) à 15 pays, dont la France ».

●●● à la baisse ainsi que les exigences du Parlement sur les justificatifs à apporter par le demandeur au regard de la protection de la vie privée du salarié. Le Conseil, qui ne voulait pas quantifier la durée du congé, a finalement cédé en faveur de « cinq jours » et non pas « au moins cinq jours » comme dans la proposition de la Commission et le mandat de négociation du Parlement. Le champ d'application et les conditions d'octroi sont renvoyés aux États membres. Les États peuvent par ailleurs répartir le congé sur une période de référence autre qu'une année. Des précisions sont apportées dans les considérants de la directive. Par exemple, les États membres sont encouragés à accorder le « droit au congé d'aidant à d'autres membres de la famille, tels que les grands-parents et les frères et sœurs ».

## 5 Un droit à la flexibilité du temps de travail pour les parents et aidants

« Afin que les parents de jeunes enfants et les aidants soient encouragés à rester sur le marché du travail, ils devraient être en mesure d'adapter leurs horaires de travail à leurs besoins et préférences personnels », explique la Commission dans sa proposition. La directive sur le congé parental prévoit déjà la possibilité de demander deux types de formules souples de travail (aménagement du rythme ou des horaires de travail) pour les parents de retour d'un congé parental. La proposition de la Commission étend le champ d'application personnel de ces droits à tous les aidants et aux travailleurs ayant des enfants jusqu'à un âge donné, qui ne peut être inférieur à 12 ans. Elle introduit la possibilité pour les travailleurs précités de recourir à la réduction du temps de travail ; à des horaires de travail flexibles et au travail à distance. Le texte de la directive, issu du

compromis, réduit là aussi les ambitions de la Commission. Tout d'abord le droit n'est accordé qu'aux parents ayant un enfant de moins de 8 ans (au lieu de 12 ans). « Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que les travailleurs ayant des enfants jusqu'à un âge déterminé, qui ne peut être inférieur à 12 ans, et les aidants aient le droit de demander des formules souples de travail dans le but de s'occuper de leurs proches. La durée de ces formules souples de travail peut faire l'objet d'une limitation raisonnable ». Les États ont aussi obtenu la possibilité de limiter le nombre de demandes de flexibilité sur une période raisonnable qui ne doit pas être inférieure à une fois tous les douze mois.

La directive prévoit ensuite que l'employeur examine ces demandes de flexibilité et y répond, dans « un délai raisonnable », en tenant compte de ses propres besoins et de ceux des salariés. L'employeur justifie par écrit tout refus ou report d'une telle demande (article 9, paragraphe 2). Lorsque les formules souples de travail sont limitées dans la durée, le travailleur a le droit de revenir à son rythme de travail de départ à la fin de la période convenue. Il a le droit de demander, avant la fin de la période de travail flexible, à revenir à son rythme de travail de départ dès lors qu'un changement de circonstances le justifie. L'employeur est tenu d'examiner cette nouvelle demande et d'y répondre par écrit, en tenant compte des besoins des deux parties. Les États ont obtenu que soit ajoutée une autre disposition : ils peuvent subordonner le droit de demander un régime de travail flexible à une période d'activité antérieure ou à une ancienneté de service ne dépassant pas six mois. En cas de contrats à durée déterminée successifs avec le même employeur, la somme de ces contrats est prise en compte pour le calcul de la période de stage. ■

### UN ALLONGEMENT DU CONGÉ DE PATERNITÉ QUI SE GÉNÉRALISE

« Le congé de paternité rencontre le même succès dans tous les pays européens, souligne l'Igas, dans un rapport d'évaluation du congé de paternité (v. référence p. 3), dès lors qu'il s'agit d'un dispositif dédié "aux pères". Le recours au congé est élevé dans les pays où le congé de paternité est un droit ou une obligation, s'il est court et bien rémunéré. Il est moindre dans les pays où les employeurs peuvent le refuser. Les pères prennent les quotas qui leur sont réservés, mais n'adhèrent pas, ou peu, aux dispositifs qui prévoient de partager les congés entre les parents. Dans ce cas, ce sont les femmes qui prennent le plus

souvent les congés, sans les partager (congé de maternité, congé parental). »  
« Les pères ont tendance, dans plusieurs pays européens, à prendre entre 2 et 4 semaines [...] de congé à la naissance, quelle que soit leur forme (autorisation d'absence, congé naissance, congé annuel, congé parental). En revanche, leur investissement est bien moindre dans les mois qui suivent [...]. La tendance est à l'allongement du congé de paternité, plus qu'à une amélioration des conditions de rémunération. La République tchèque, la Roumanie, Chypre, l'Estonie, l'Italie ont toutes créé ou rallongé leur congé de paternité en 2017 ou 2018.

L'Autriche a créé en 2017 un congé de paternité de 1 mois, faiblement rémunéré. Au Luxembourg, l'extension du congé naissance en 2018 (+ 8 jours) s'est accompagnée d'une diminution des congés pour mariage ou Pacs [...]. Aux Pays-Bas, un projet de loi porté par le gouvernement prévoit d'étendre le congé de paternité à 6 semaines, dont 1 semaine de "congé naissance" intégralement rémunérée par l'employeur (en 2019) et 5 semaines rémunérées par la sécurité sociale (2020). » Par ailleurs, en Espagne, le projet de budget pour 2019 prévoit de porter de 4 à 8 semaines le congé de paternité.

## Belgique

■ **Entrée en vigueur de la législation sur les congés familiaux:** la loi du 6 septembre 2018 modifiant la réglementation en vue de renforcer le congé d'adoption et d'instaurer un congé parental d'accueil est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2019. Cette loi du 6 septembre 2018 a elle-même été révisée par le chapitre XIX de la loi du 21 décembre 2018 portant des dispositions diverses en matière sociale (*Moniteur belge*, 17 janvier 2019). En ce qui concerne le congé d'adoption, la loi du 6 septembre modifie l'article 30ter de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. En substance, les modifications sont les suivantes: 1° Suppression de la condition d'âge de l'enfant: auparavant, l'exercice du droit au congé d'adoption était limité aux enfants de moins de huit ans. La durée variait de quatre à six semaines suivant que l'enfant était âgé de moins ou plus de trois ans. Dorénavant, la condition d'âge est supprimée: peu importe l'âge de l'enfant pour autant qu'il soit mineur. 2° Durée du congé: chacun des parents adoptifs a désormais droit à un congé d'adoption de six semaines. Il est prévu que ce congé sera progressivement allongé d'une semaine supplémentaire tous les deux ans à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019 jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2027. Pour ces semaines supplémentaires, s'il y a deux parents adoptifs, ceux-ci doivent se les répartir entre eux. 3° Adoption internationale: en principe, pour pouvoir exercer le droit au congé d'adoption, le congé doit prendre cours dans les deux mois qui suivent la domiciliation de l'enfant au sein de sa nouvelle famille. Ce principe n'est pas modifié. Toutefois, en cas d'adoption internationale, la loi prévoit une exception à cette prise de cours du congé en ouvrant aux parents le droit au congé dès le lendemain de l'approbation, par l'autorité compétente, de la décision de confier l'enfant à l'adoptant. L'objectif est de permettre aux parents qui adoptent un enfant dans le cadre d'une adoption internationale de bénéficier du congé de manière anticipée afin qu'ils puissent l'utiliser pour aller chercher l'enfant dans l'État d'origine en vue de son accueil effectif dans la famille. 4° Délai d'avertissement: le salarié qui souhaite bénéficier du congé d'adoption doit en avvertir par écrit son employeur au moins un mois à l'avance. La loi prévoit désormais que ce délai peut être réduit d'un commun accord entre l'employeur et le salarié. Par ailleurs, la loi du 6 septembre 2018 crée également un nouveau type de congé en cas de placement familial de longue durée. Ainsi, le salarié qui est désigné comme parent d'accueil par le tribunal, par un service de placement agréé par l'autorité compé-

tente, par les services de l'aide à la Jeunesse ou par le Comité pour l'aide spéciale à la Jeunesse et qui dans le cadre d'un placement familial de longue durée, accueille un enfant mineur dans sa famille, a droit une seule fois, pour prendre soin de cet enfant, à un congé parental d'accueil pendant une période ininterrompue de maximum six semaines. On entend par placement familial de longue durée, le placement à propos duquel il est clair dès le début que l'enfant séjournera au minimum six mois au sein de la même famille d'accueil auprès des mêmes parents d'accueil. Ce congé parental d'accueil doit prendre cours dans les douze mois qui suivent l'inscription de l'enfant comme faisant partie du ménage du travailleur dans le registre de la population ou dans le registre des étrangers de sa commune de résidence. Pour le reste, les conditions d'exercice de ce nouveau congé parental d'accueil sont assez semblables au congé d'adoption (durée du congé, avertissement, protection contre le licenciement...).

## Allemagne

■ **Application du salaire minimum aux routiers:** Selon la Cour des finances du Bade-Wurtemberg, la loi sur le salaire minimum (*Mindestlohngesetz*) peut s'appliquer à une entreprise de logistique active au niveau international ayant son siège en Slovaquie et employant du personnel en Allemagne. De l'avis de la Cour, il importe peu que la relation de travail soit fondée sur un contrat de travail de droit allemand puisque la loi sur le salaire minimum s'applique à tout emploi de salariés en Allemagne, quel que soit le système juridique applicable au contrat de travail concerné. En outre, la Cour a jugé que l'obligation de payer le salaire minimum ne doit pas être interprétée de manière restrictive étant donné que, dans le domaine du transport de marchandises et de personnes, les travailleurs détachés ne peuvent travailler en Allemagne que pendant une courte période. En tout état de cause, les employeurs étrangers sont soumis aux dispositions de la loi sur le salaire minimum dans la mesure où leurs salariés, au-delà des trajets de pur transit, fournissent des services de transport en provenance ou à destination d'un autre État membre avec chargement ou déchargement en Allemagne ou opérations de cabotage. La Cour examine également la question de savoir si le droit allemand est conforme au droit de l'UE et conclut que les pouvoirs d'inspection de l'administration douanière et les obligations de coopération correspondantes de l'employeur ne sont pas contestables en droit européen.

## ► En bref

### RÉPUBLIQUE TCHÈQUE

Le gouvernement prépare des amendements à la législation sur le travail afin d'introduire plus de flexibilité dans l'emploi tout en assurant la protection des travailleurs. Ce projet prévoit notamment d'étendre aux parents en congé parental le droit de revenir sur le même emploi à l'issue du congé, comme c'est déjà le cas pour les femmes revenant d'un congé de maternité

### ITALIE

Dans l'affaire opposant les coursiers de Foodora à la plateforme de livraison de repas, la Cour d'appel de Turin a partiellement contredit la décision du tribunal de première instance qui avait refusé de considérer ces travailleurs comme salariés en raison de l'absence de contraintes typiques de la subordination juridique. La Cour d'appel a en revanche qualifié ces travailleurs de collaborateurs parasubordonnés faisant l'objet par l'entreprise d'une coordination concernant « le temps et le lieu de travail » et leur a appliqué l'article 2 du décret législatif n° 81/2015 qui

octroie les droits des salariés subordonnés aux travailleurs parasubordonnés qui présentent cette caractéristique. La Cour a par voie de conséquence reconnu à ces travailleurs l'application rétroactive des salaires prévus par la convention collective de la branche et certains droits annexes. En revanche, elle a refusé de leur donner gain de cause quant aux modalités de licenciement ainsi qu'à leur demande de dommages-intérêts pour violation de la législation sur la protection de la vie privée.

### BELGIQUE

Le Conseil des ministres a approuvé un projet d'arrêté royal relatif à l'occupation de ressortissants étrangers se trouvant dans une situation particulière de séjour, concernant le Brexit. Le projet prévoit que les ressortissants britanniques qui, au moment du Brexit le 30 mars, séjournent en Belgique et peuvent temporairement continuer à y résider sur la base de la loi sur le Brexit, et également continuer à y travailler.

## En bref

### MELIA HOTEL

La fédération syndicale internationale UITA et la chaîne hôtelière espagnole Meliá Hotels International, ont signé, le 17 janvier, un accord sur la prévention du harcèlement sexuel sur le lieu de travail, le premier accord de genre entre l'UITA et une chaîne hôtelière. Cet accord prend la forme d'une annexe à l'accord-cadre international signé le 9 décembre 2013 (v. *LSE* n° 344). Les signataires affirment que « la prévention du harcèlement sexuel sur le lieu de travail est une condition indispensable au respect des droits fondamentaux de la personne et reflète également l'importance que Meliá et l'UITA attachent à la santé et à la sécurité au travail. » La secrétaire générale de l'UITA, Sue Longley, s'est félicitée du rôle moteur joué par Meliá dans la lutte contre le harcèlement sexuel dans les hôtels. « Nos membres ont rapporté que jusqu'à 85 % des salariés de l'industrie hôtelière ont été victimes de harcèlement sexuel au travail », a

souligné Sue Longley.

### ALSTOM

Les organisations syndicales du site Alstom de Charleroi (Belgique) ont adressé une lettre ouverte à la commissaire européenne Marianne Thyssen en charge de l'Emploi. Elles lui demandent de peser pour garantir l'avenir des salariés belges et celui du secteur ferroviaire européen dans le cadre de la fusion avec Siemens.

### SAP

La société de services informatiques allemande SAP, spécialiste du logiciel d'entreprises, a annoncé un plan de restructuration, incluant le départ d'environ 5 % de ses effectifs dès 2019. Ce plan de départ porte sur 4400 suppressions de postes à travers le monde, surtout aux Etats-Unis et en Allemagne.

### REGIOM

La société technologique allemande Regiom a signé un accord, le 15 octobre 2018, sur l'implication des travailleurs dans la société européenne.

## Accords transnationaux

■ **Société Générale** : la banque française Société Générale et la fédération syndicale internationale UNI Global Union ont renouvelé, le 4 février dernier, leur accord-cadre international sur les droits humains fondamentaux et la liberté syndicale. Le nouvel accord, conclu pour une durée de trois ans, a été signé par Christy Hoffman, secrétaire général d'UNI Global Union, et Caroline Guillaumin, directrice des ressources humaines du groupe. La Société Générale était, en 2015, la première banque française à signer avec UNI un accord-cadre mondial sur les droits fondamentaux et le développement d'un dialogue social à l'échelle du groupe (v. *LSE* n° 379). Elle a été ensuite suivie par BNP Paribas. L'accord renouvelé vise en particulier, selon le communiqué des signataires, 1° la lutte contre les discriminations et développement de la diversité ; 2° la promotion d'un environnement de travail qui préserve et encourage la santé, la sécurité et la qualité de vie au travail ; 3° la prévention et identification des risques de non-respect des droits humains fondamentaux dans le cadre de la mise en œuvre du plan de vigilance au sein du groupe. Cet accord s'applique aux 147 000 salariés du groupe répartis dans 67 pays et fera l'objet d'une communication auprès de l'ensemble de ses entités. Cet accord est « le fruit d'un important travail de collaboration entre toutes les équipes des ressources humaines du groupe Société Générale partout dans le monde, explique Caroline Guillaumin, la preuve d'un dialogue social constructif avec les partenaires sociaux au sein du groupe ». « Ce nouvel accord améliore la version précédente sur plusieurs points importants », souligne pour sa part Christy Hoffman.

■ **Unicredit** : après plusieurs textes adoptés entre la direction de la banque italienne Unicredit et son CE européen depuis dix ans – Déclaration conjointe sur l'égalité des chances et la non-discrimination de 2009 (v. *LSE* n° 232) ; Déclaration commune sur les ventes responsables en 2015 (v. *LSE* n° 379) et déclaration conjointe sur l'équilibre vie professionnelle - vie personnelle en 2017 (v. *LSE* n° 439) – la direction d'UniCredit a signé, le 23 janvier dernier, un accord-cadre mondial avec la fédération syndicale internationale UNI Global Union. Une première demande de négocier un tel accord a été formulée par UNI Global Union en 2009 (v. *LSE* n° 231). Le nouvel

accord contient un chapitre consacré à la prévention du harcèlement sexuel sur le lieu de travail ainsi qu'à la lutte contre le harcèlement sexuel commis par ses clients et ses sous-traitants, « plaçant le bien-être de ses salariés » au centre des priorités du groupe. UniCredit s'est engagée à adopter et à appliquer des règles mondiales spécifiques et un système complet de procédures internes sur la prévention du harcèlement, de l'intimidation, de l'inconduite sexuelle et des représailles sur le lieu de travail. Les éléments de ces règles et procédures prévoient que : 1° tous les salariés auront accès à de multiples canaux pour signaler de tels faits de façon confidentielle ; 2° UniCredit enquêtera correctement sur tous les faits de harcèlement sexuel ; 3° le harcèlement sexuel est une infraction qui, après enquête, peut faire l'objet de procédures disciplinaires, quelle que soit la gravité de l'infraction. 4° UniCredit informera tous les salariés sur ces règles et procédures et sur les responsabilités qui leur incombent et pourra organiser des formations sur cette question. Un autre chapitre porte sur la conciliation entre vie professionnelle et vie privée. Le texte relève que l'évolution technologique et numérique conduit à « de nouvelles possibilités de flexibilité au travail » au moment où les changements sociodémographiques modifient les besoins et les attentes des salariés en matière d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. La direction et la fédération syndicale entendent définir une approche à l'échelle du groupe en la matière en définissant des lignes directrices et des principes communs pour conduire le dialogue social dans tous les pays et toutes les entreprises du groupe. Par ailleurs, UniCredit et UNI Global Union conviennent que la promotion d'actions et de comportements cohérents à tous les niveaux de la structure de l'entreprise – à commencer par les cadres et les managers – est à la base d'une évolution vers une culture d'entreprise orientée vers la conciliation vie professionnelle – vie privée. Le texte reprend ensuite le contenu de la déclaration conjointe signée avec le comité d'entreprise européen sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, dont les dispositions sur le respect de la vie privée des salariés ou sur le passage à une culture d'entreprise orientée efficacement vers l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. L'accord contient aussi un chapitre reprenant la déclaration commune sur les ventes responsables.