

- > Des suggestions pour faire passer le **dialogue social à l'ère numérique**
- > Une **désaffiliation** n'altère pas le mandat de représentant au sein du CE européen
- > **Le groupe Ardo** conclut un accord relatif à la mise en place d'un CE européen
- > **Korian crée le premier CE européen** du secteur des services de soins aux personnes âgées
- > Le **taux d'emploi dans l'UE** s'est établi à 73,2 % en 2018
- > **Slovaquie** : un **chèque vacances** pour favoriser le tourisme national
- > Le **CE européen de Nexans** rend un avis unanime défavorable sur le projet de réorganisation

// l'actualité

LIAISONS SOCIALES PRESSE

ACTUALITÉ SOCIALE

La Commission européenne brosse le portrait d'une Europe plus sociale

À retenir

La Commission européenne entend valoriser le bilan de sa politique sociale sous le mandat de Jean-Claude Juncker.

La « Commission Juncker » a su faire avancer l'Europe sociale malgré le conservatisme des États membres et des employeurs.

Pour autant, certains pays, comme la France, peinent à valoriser les initiatives de la Commission comme le Socle européen des droits sociaux.

Un mois avant les élections européennes, le chef adjoint de la représentation de la Commission européenne à Paris, Baudouin Baudru, qui a travaillé au sein du cabinet de Marianne Thyssen, la commissaire en charge de l'emploi et des affaires sociales, a démontré devant la presse, le 25 avril, que l'Europe sociale n'est pas un mythe, mais bien une réalité qui repose sur : 1° une législation abondante qui forme l'acquis social européen ; 2° une utilisation d'une part non négligeable du budget européen via le Fonds social européen ; 3° la coordination des politiques nationales.

Une compétence partagée avec les partenaires sociaux

Si l'UE a peu de compétences en matière de politique de l'emploi, sauf l'influence qu'elle peut avoir sur les politiques nationales dans le cadre du Semestre européen, elle dispose en revanche de davantage de marges en matière de politique sociale. Le traité lui confère des compétences précises, partagées avec les États, pour adopter des initiatives. De plus, « c'est la seule politique de l'UE où la Commission partage son droit d'initiative avec un autre acteur : les partenaires sociaux européens. Ces derniers pouvant négocier des accords collectifs qui s'intègrent dans la législation de l'UE, comme cela a été le cas

sous l'actuelle Commission, par exemple, pour la directive accordant une meilleure protection des travailleurs du secteur maritime. »

Un succès pour le Socle européen des droits sociaux

Un des moments forts du mandat de l'actuelle Commission a été l'adoption du Socle européen des droits sociaux, en novembre 2017, par l'ensemble des États membres, « alors même qu'ils menaient des discussions difficiles sur la révision de la directive relative au détachement des travailleurs », souligne Baudouin Baudru. Un texte qui a monopolisé l'attention pendant de longs mois, entraînant des tensions entre anciens et nouveaux États membres. Mais le bilan de la Commission, qui visait, selon la formule de Jean-Claude Juncker, le triple A social, c'est aussi l'adoption de la directive sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée qui instaure un congé de paternité, « inconnu dans six pays », précise Baudouin Baudru, et appelle, dans un considérant, à verser une « rémunération adéquate » aux salariés en congé parental, ce qui devrait conduire la France à s'interroger que le caractère adéquat du niveau de prise en charge de ce congé qui donne lieu au versement de l'allocation de base de la prestation d'accueil du jeune enfant. La directive sur les conditions de travail transparentes et prévisibles devrait elle

aussi améliorer le sort des salariés, notamment les plus précaires. On peut encore ajouter les trois révisions de la directive sur les agents cancérogènes et mutagènes permettant de limiter l'exposition des salariés à 26 agents dangereux. Enfin la directive instituant une Autorité européenne du travail, adoptée définitivement par le Parlement européen, le 16 avril, complètera les avancées de la directive « détachement ».

Un bilan de loin supérieur aux calamiteuses années « Barroso »

Si les propositions de révision des règlements de coordination des régimes de sécurité sociale et de la législation sociale applicable au transport routier, ont été renvoyées à la prochaine mandature du Parlement, le bilan de l'actuelle Commission est de loin supérieur aux calamiteuses années Barroso. Un résultat d'autant plus significatif que les gouvernements progressistes étaient loin d'être majoritaire au Conseil. Dans le jeu d'acteurs qui permet de faire avancer l'Europe sociale, la Commission a pu bénéficier de l'appui des parlementaires européens et de la Confédération européenne des syndicats, ce qui a permis d'enclencher une dynamique contrebalançant le conservatisme de certains gouvernements et de l'organisation patronale BusinessEurope qui peine à quitter l'ère Barroso. ■

Des suggestions pour faire passer le dialogue social à l'ère numérique

À retenir

La Commission européenne a présenté le rapport commandé à un groupe d'experts de haut niveau, sur l'impact de la numérisation sur le marché du travail dans l'UE.

Les auteurs proposent des pistes visant à établir à un dialogue social informel en recourant à des « réseaux sociaux de travail » qui pourraient être animés par les syndicats.

L'objectif est d'assurer une forme de représentation collective des intérêts de l'ensemble des travailleurs quel que soit leur statut.

Dans leur rapport sur l'impact de la transformation numérique sur le marché du travail de l'Union européenne, publié en avril dernier, les membres du groupe d'experts de haut niveau formé par la Commission européenne, reviennent sur le rôle du syndicalisme dans la réduction des inégalités et son déclin depuis les années 1980 avant de proposer des pistes pour relancer le dialogue social.

Une expression collective et informelle

Les auteurs constatent que les travailleurs sont désormais habitués aux médias sociaux, aux interfaces utilisateur fluides, aux services continus et aux formes de participation en temps réel. Aussi, ils invitent les organisations syndicales à s'adapter à ces nouveaux comportements et outils de communication. Elles peuvent saisir l'opportunité de relancer les efforts de mobilisation en utilisant les outils numériques. « La numérisation ne doit pas être vue comme un risque, mais aussi comme une ressource pour revigorer le dialogue social », souligne les auteurs. Dans cette optique, ils estiment, d'une part, que les travailleurs pourraient faire entendre leur voix collectivement sur les marchés du travail

européens par le biais de nouveaux réseaux (« *Social worknet* ») où ils peuvent discuter des questions de travail d'une manière ascendante (« *bottom-up* »). D'autre part, ils pourraient, avec les employeurs et des parties tiers, s'engager dans un dialogue social informel en temps réel (« *social digilogue* »). Par exemple, de nombreux travailleurs, y compris ceux qui exercent leur activité pour des plateformes, ont organisé des groupes informels sur des réseaux sociaux au sein desquels ils s'entraident et formulent des réponses collectives aux problèmes liés au travail. Au sein de ces groupes, même les voix des travailleurs précaires non syndiqués de l'économie de plateforme s'expriment et ils ont déjà eu un impact tangible dans certains conflits liés à l'économie de plateforme dans plusieurs villes européennes.

Un réseau social de travail initié par les syndicats

Les auteurs recommandent que les syndicats commencent à soutenir de tels « réseaux sociaux de travail » afin que tous les types de travailleurs, quelle que soit la forme de la relation de travail ou du contrat de travail puissent se faire entendre collectivement de manière informelle et ascendante

dans ces espaces numériques. Ces réseaux devraient être ouverts à tous les travailleurs, indépendamment de leur appartenance syndicale. Les syndicats qui gèrent ces réseaux bénéficieraient d'un « puissant canal de recrutement ». Ils apporteraient une valeur ajoutée à ces réseaux en s'assurant que les espaces ne dépendent pas des employeurs et des entreprises gestionnaires de réseaux sociaux, et en apportant une expertise dans la discussion.

Une autre suggestion est d'inviter les employeurs et les tiers à écouter les voix qui émergent de ces réseaux sociaux de travail et qu'ils se joignent aux travailleurs dans un dialogue social informel (social digilogue) qui se déroule sur les médias numériques. Le « digilogue social » n'est pas un substitut au dialogue social institutionnalisé formel, mais le complète par un dialogue plus direct et en temps réel. Grâce à sa nature numérique et informelle, le digilogue social peut également traverser les frontières nationales, complétant ou facilitant les missions des CE européens qui représentent le seul lieu de dialogue social transnational dans les grandes entreprises.

Une levée des barrières à une représentation collective

Outre ces propositions, le rapport suggère aussi aux États membres de lever les éventuels obstacles aux formes collectives de représentation du personnel dans les nouvelles formes d'activité, comme l'économie de plateformes.

Ces plateformes reposent sur une relation triangulaire où le travailleur est légitimement considéré comme un indépendant par rapport au client final et, dans le même temps, a une relation de dépendance plus ou moins forte avec la plateforme.

Aussi, il faut éviter que la législation relative au contrôle de la concurrence empêche les travailleurs des plateformes de s'organiser et de construire une représentation collective pouvant aller jusqu'à négocier des accords collectifs. ■

UNE PLATEFORME DE DIALOGUE SOCIAL

La plateforme Coworker.org, mise en place par une association américaine, permet aux personnes qui travaillent pour une entreprise donnée de former un « réseau ». Certains réseaux comptent des dizaines de milliers de membres. N'importe quel membre peut lancer une campagne en

faveur de changements dans son milieu de travail, et d'autres peuvent signer leur pétition. Les travailleurs utilisent la plateforme pour faire campagne sur diverses questions, de la politique salariale jusqu'à l'amélioration d'un local pour les pauses. Cet outil concerne autant les multinationales que

des entreprises locales en passant par les plateformes, et y participent autant les salariés que les intérimaires ou les travailleurs de ces plateformes. De nombreuses campagnes lancées sur ce site ont permis d'amorcer un dialogue avec l'employeur et à obtenir des changements importants, selon le rapport.

Une désaffiliation n'altère pas le mandat de représentant au sein du CE européen

À retenir

En 2015, deux membres du CE européen d'Axa ont quitté la CFDT pour rejoindre la CFE-CGC.

La Fédération CFDT banques et assurances désigne alors de nouveaux membres pour les remplacer.

La Cour de cassation, qui confirme l'arrêt de la cour d'appel de Versailles, juge que la désaffiliation n'empêche pas la poursuite du mandat de représentant au sein du CE européen.

La Cour de cassation a confirmé la position de la cour d'appel de Versailles du 14 mars 2017 (v. *LSE* n° 421) sur la validité du mandat de membre du CE européen d'Axa de deux représentants des salariés qui avaient, en 2015, quitté la CFDT en cours de mandat pour rejoindre la CFE-CGC.

Selon la règle de répartition des effectifs de la délégation française au CE européen, fixée par un accord de groupe du 8 novembre 2013 conclu avec la CFDT, la CFE-CGC, la CGT et l'UDPA Unsa, ainsi que par un avenant du 5 décembre 2013, la CFDT avait obtenu 7 sièges sur un total de 14 pour la France. En janvier 2014, la CFDT a désigné parmi les titulaires Olivier Pelras (alors secrétaire de l'instance) et Hedi Ben Sedrine (l'actuel secrétaire de l'instance). Lors des élections professionnelles de novembre 2015, les deux membres ont été réélus comme suppléants au sein du comité d'entreprise d'Axa Corporate Solutions, au sein d'une liste de candidats sous l'étiquette CFE-CGC. Aussitôt, la Fédération CFDT banques et assurances a informé l'employeur qu'elle désignait les deux suppléants au CE européen comme titulaires, en remplacement des deux transfuges.

Une désignation contestée par la direction

Le groupe Axa a alors contesté cette désignation devant le tribunal d'instance de Paris qui a, le 4 mars 2016, annulé les quatre désignations effectuées par la CFDT. Pour les annuler, le tribunal s'est fondé sur les textes de l'accord constitutif du CE européen du 29 juin 2009 et de l'accord du 8 novembre 2013 sur les règles de désignation. Sur la base de ces deux textes, le tribunal a jugé que « le mandat de quatre ans des membres du CE européen prenait fin de manière anticipée par la perte du mandat d'origine ou par la démission, mais qu'aucune disposition des accords n'attribuait à l'organisation syndicale le pouvoir de mettre fin de manière anticipée

au mandat des membres du CE européen qu'elle a désignés ».

La CFDT a interjeté appel de cette décision, mais la cour d'appel a confirmé le jugement de première instance, sur la base des deux mêmes accords. La cour énonce les dispositions pertinentes de ces deux textes (v. encadré) pour conclure que le mandat des membres du CE européen « prend fin de manière anticipée par la perte du mandat d'origine ou par la démission ; les accords ne prévoient pas de fin anticipée du mandat par la révocation de l'organisation syndicale auteure de la désignation ». Ainsi, « sa désignation étant conditionnée par la détention d'un mandat de représentation du personnel », le membre du CE européen « ne tire pas la légitimité de son action d'une pure représentation de son syndicat ».

Une protection prévue par la directive

La Cour de cassation confirme l'analyse de la cour d'appel sur les dispositions des accords de 2009 et 2013. Elle ajoute qu'« aux termes du préambule (point 34) et de l'article 10, paragraphe 3, de la directive 2009/38/CE, à laquelle les parties à l'accord de 2009 précité ont entendu se référer en cas de difficulté d'interprétation, les membres du groupe spécial de négociation, membres du CE euro-

péen et les représentants des travailleurs exerçant leurs fonctions dans le cadre de la procédure visée à l'article 6, paragraphe 3, jouissent, dans l'exercice de leurs fonctions, d'une protection et de garanties similaires à celles prévues pour les représentants des travailleurs par la législation et/ou la pratique nationale de leur pays d'emploi ».

Un mandat de membre de CE européen n'est pas syndical

La Cour fait ensuite le parallèle avec la situation des membres du comité de groupe, puisqu'elle a déjà jugé que « le changement d'affiliation d'un élu au comité d'entreprise, désigné par son syndicat d'appartenance d'origine pour siéger au comité de groupe, n'autorise pas ce syndicat à mettre fin au mandat de l'intéressé au sein du comité de groupe en cours d'exercice » (*Cass. soc.*, 9 juillet 2014, n° 13-20.614). En conclusion, la cour d'appel « a décidé à bon droit que le mandat de membre du comité européen du groupe Axa n'est pas un mandat de représentant syndical, en sorte que le changement d'affiliation syndicale du représentant du personnel élu qu'elle a désigné n'autorise pas une organisation syndicale à mettre fin à son mandat ». ■

► *Cass. soc.*, 17 avril 2019, n° 17-17.986.

LES DISPOSITIONS PERTINENTES DES ACCORDS

L'article 2.3 de l'accord du 29 juin 2009 dispose que siègent au CE européen « des membres disposant d'un mandat professionnel au titre duquel ils ont été élus ou désignés au sein de l'entreprise, appelé mandat d'origine ». La perte de ce mandat « entraîne automatiquement la

fin du mandat » au sein du CE européen. L'accord du 8 novembre 2013, qui fixe à quatre ans la durée du mandat, précise à son article 3 que chaque syndicat représentatif « au niveau du groupe au sens de l'article L. 2122-4 du Code du travail désigne son ou ses membres au CE européen parmi ses

élus » au sein des diverses instances représentatives du personnel. Par ailleurs, « la perte du mandat d'élu au CE entraîne automatiquement la fin du mandat au CE européen. Il est procédé alors au remplacement de l'intéressé pour la durée du mandat restant à courir ».

Le groupe Ardo conclut un accord relatif à la mise en place d'un CE européen

À retenir

Après trois années de négociation, le groupe familial belge Ardo a signé un accord relatif à la création d'un CE européen.

Le texte prévoit une absence de compétence du CE européen sur les transferts de production d'un site à l'autre.

La direction du groupe familial belge Ardo (3 800 salariés), un acteur mondial dans le secteur des légumes, herbes et fruits frais surgelés, a signé, après trois années de négociation, un accord de CE européen (v. LSE 471, p. 8). Ardo possède des sites de production, d'emballage et de distribution situés dans huit pays européens : Autriche, Belgique, Danemark, Espagne, France, Pays-Bas, Portugal et Royaume-Uni. La fédération syndicale européenne Effat, qui a conseillé le groupe spécial de négociation, se félicite du nouvel accord. Celui-ci prévoit la mise en place d'un comité restreint de sept membres, dont le secrétaire et le secrétaire adjoint. Le CE européen peut, par un vote à la majorité, déléguer une partie de sa mission au comité restreint. Tout comme le CE européen, le comité restreint ne se réunit qu'une fois par an.

Une absence de compétence sur les transferts de production

L'accord résout une problématique courante que connaissent les groupes qui transfèrent régulièrement des productions d'un site à l'autre, afin d'éviter que de tels mouvements soient considérés comme des projets transnationaux relevant de la compétence du CE européen. Aussi, les signataires déclarent que les transferts de vo-

lumes de production entre les sites, qui sont fréquents dans le groupe Ardo, n'entrent pas dans les compétences du CE européen, de son comité restreint ou de toute autre instance européenne et que ce sujet ne sera pas discuté au niveau européen, sauf s'il s'inscrit dans le cadre d'une consultation du CE européen au titre des circonstances exceptionnelles.

Une clause d'adaptation en cas d'acquisition

Le texte prévoit une clause d'adaptation qui précise que, si Ardo rachète un groupe qui a déjà un CE européen, les établissements de ce groupe entreront immédiatement dans le champ de compétence du CE européen d'Ardo et celui du groupe acquis sera maintenu jusqu'à la prochaine réunion plénière du CE européen d'Ardo. De même, si Ardo est racheté par un groupe qui possède déjà un CE européen, les établissements d'Ardo entreront immédiatement dans le périmètre de l'accord de CE européen de l'acheteur. Cette clause d'adaptation précise également que si le Royaume-Uni n'est plus membre de l'UE ou de l'Espace économique européen et que la directive 2009/38 n'est plus applicable aux salariés du Royaume-Uni, le groupe permettra aux salariés britanniques de continuer à être couverts par l'accord de CE européen et de béné-

ficier des droits établis par l'accord. Par ailleurs, le texte prévoit qu'une réunion extraordinaire du CE européen peut être convoquée lorsque des circonstances exceptionnelles affectent directement 50 salariés dans au moins deux États membres, avec un impact sur au moins 25 salariés dans chacun des deux États membres concernés. Dans ce cas, le comité restreint, éventuellement élargi à des représentants des pays affectés, se réunit avec la direction. Les documents soumis à consultation sont traduits dans un nombre déterminé de langues (allemand, anglais, espagnol, français et néerlandais).

Une contestation du caractère confidentiel d'une information

La clause de confidentialité prévoit que la direction s'engage à ne pas se soustraire à l'obligation de fournir des informations complètes et pertinentes pour des raisons de confidentialité. Le comité peut, à la majorité simple, contester le caractère confidentiel d'une information et demander à la direction de reconsidérer sa position. Les discussions se déroulant alors entre la direction et le comité restreint. Enfin, le CE européen peut se faire assister par un représentant de l'Effat lors de l'ensemble des réunions du comité. Ce dernier peut aussi recourir à des experts de son choix. ■

// Agenda du 16 mai au 28 juin 2019

16 MAI

PARIS

France Stratégie organise une présentation des conclusions du rapport sur « l'intelligence artificielle et le futur du travail », réalisée par Michel Servoz, conseiller spécial du président de la Commission européenne, Jean-Claude Juncker.

DU 21 AU 24 MAI

VIENNE

14^e Congrès de la Confédération européenne des syndicats.

DU 27 AU 31 MAI

VENISE

La Société internationale de droit du travail et de la sécurité sociale organise son 6^e Séminaire

international sur le droit international et comparé du travail : « L'avenir du travail : le droit du travail et la réglementation du marché du travail dans l'ère digitale ».

DU 4 AU 7 JUIN

DUBLIN

10^e Congrès de la Fédération syndicale européenne des services publics.

6 ET 7 JUIN

BORDEAUX

Colloque international organisé par le Comptrasec et intitulé : « Traite des êtres humains : de la diversité des pratiques à la qualification juridique ».

13 JUIN

DUBLIN

La Fondation européenne pour

l'amélioration des conditions de vie et de travail organise un séminaire en ligne pour présenter sa recherche sur le nombre croissant de travailleurs mobiles utilisant les technologies de l'information et de la communication.

13 ET 14 JUIN

BRUXELLES

Conseil des ministres

européens chargés de l'Emploi et de la Politique sociale.

28 JUIN

BRUXELLES

Conférence de la Fédération européenne du nettoyage industriel sur l'avenir du secteur avec notamment des tables rondes sur l'innovation sociale, la digitalisation et l'économie circulaire.

Korian crée le premier CE européen du secteur des services de soins aux personnes âgées

À retenir

Moins d'un an après la mise en place de son groupe spécial de négociation, le groupe Korian signe un accord relatif à la création d'un CE européen.

Cette instance doit couvrir les quelque 52 000 salariés permanents du groupe en Europe.

L'accord satisfait largement aux exigences de la directive 2009/38 et comporte des dispositions pertinentes, notamment sur la transnationalité ou la gestion des informations confidentielles.

La direction de Korian (v. encadré) a signé, le 29 avril dernier, un accord créant un CE européen, une première en Europe dans le secteur des services de soins aux personnes âgées et fragiles (v. réactions p. 8). Le groupe spécial de négociation, réuni pour la première fois en juin 2018 (v. *LSE* n° 453, p. 8), était composé de représentants des salariés allemands, belges, italiens et français. Il a été soutenu par la Fédération syndicale européenne des services publics (FSESP) à l'initiative d'une démarche visant à doter les grands groupes européens de ce secteur, dont le concurrent français Orpea, d'un CE européen.

Une définition étendue des questions transnationales

L'accord précise que le CE européen « est informé et consulté, dans la mesure du possible, en amont de la procédure nationale » sur des projets transnationaux. Ces derniers sont définis de façon large. Comme la directive, l'accord précise que « sont considérées comme transnationales les questions qui concernent Korian dans son ensemble ou au moins deux entreprises du groupe situées dans deux États membres différents ». L'accord reprend aussi à son compte un considérant de la directive incluant les questions qui, indépendamment du nombre de pays concernés, « revêtent de l'importance pour les travailleurs européens, s'agissant de l'ampleur de leur impact potentiel, ou qui impliquent des transferts d'activité entre États membres ». Les signataires vont plus loin en ajoutant :
 ▶ Les décisions prises par la direction centrale qui, indépendamment du nombre d'États membres concernés, auraient un impact sur les travailleurs européens.
 ▶ Les décisions prises dans un État membre qui, après retour d'expérience, pourraient pour tout ou partie être dupliquées dans les autres États membres du groupe.
 Le contenu de l'accord témoigne du fait que le comité n'a pas vocation à faire de la figuration.

En effet, « compte tenu de l'étendue des thèmes ayant vocation à être abordés en réunion et du travail indispensable pour appréhender au mieux chaque problématique », le CE européen prolonge « son action dans le cadre de groupes de travail ».

Un recours à des groupes de travail et aux experts

Ces groupes de travail doivent « faciliter et approfondir les travaux de l'instance ». Le comité peut ainsi s'appuyer, d'une part, sur deux groupes de travail permanents, l'un dédié au domaine social (emploi, formation, mobilité, égalité professionnelle, diversité, etc.) et l'autre aux questions de santé, de sécurité, de prévention des risques professionnels et de qualité de vie au travail. D'autre part, le comité peut créer un groupe de travail ad hoc pour traiter d'un thème précis. Le comité peut aussi compter sur l'assistance d'experts de son choix, dans le cadre d'un budget annuel défini par la direction, et d'un représentant permanent de la FSESP. Par ailleurs, la direction prend en charge les frais afférents au bon fonctionnement du comité, veille à ce qu'il puisse assurer pleinement ses missions et lui attribue un budget annuel (non précisé). L'accord alloue des crédits d'heures annuels : 60 heures pour chaque membre, 120 heures pour chacun des cinq

membres du bureau et 160 heures pour le secrétaire.

L'accord prévoit aussi une formation pour les titulaires et suppléants dans les six mois suivant la signature, et toute révision de l'accord, ainsi qu'une formation préparatoire pour les nouveaux membres du CE européen, avant la première réunion plénière ; une formation linguistique pour les membres et, enfin, une formation annuelle thématique.

Une clause sur la confidentialité des informations

À noter aussi une clause pertinente sur la gestion de la confidentialité qui prévoit que la direction « indiquera si une information doit être traitée comme confidentielle avant de la partager ». Si tel est le cas, elle doit préciser la raison, pour quel public l'information doit rester confidentielle et pour quelle durée. Le comité « peut, à la majorité simple de ses membres, contester le caractère confidentiel d'une information et demander à la direction centrale de reconsidérer sa position ». Enfin, l'accord améliore la protection des membres par rapport à la directive (ils sont informés, en amont, en cas de licenciement d'un des membres de l'instance,) et contient une clause de résolution des litiges pouvant amener les parties à recourir à la médiation. ■

UNE PRÉSENCE MARQUÉE EN ALLEMAGNE ET EN FRANCE

Le groupe Korian, spécialisé dans les services de soins et d'accompagnement aux seniors, gère le premier réseau européen de maisons de retraite médicalisées, de cliniques spécialisées, de résidences services, de soins et d'hospitalisation à domicile. Avec 52 000 emplois

permanents dans l'UE, il est présent dans six pays. Les effectifs les plus importants sont en France (20 519 salariés permanents) et en Allemagne (20 043 salariés, dont 4 340 apprentis). Le groupe compte aussi 9 127 salariés en Belgique et 2 112 en Italie. Viennent ensuite

l'Espagne (450 salariés) et les Pays-Bas (350 salariés) où Korian vient d'acquérir Stepping Stones, un opérateur privé spécialisé dans l'accompagnement haut de gamme de la maladie d'Alzheimer. Le groupe a réalisé un chiffre d'affaires de plus de 3,3 milliards d'euros en 2018.

➤ En bref

SÉCURITÉ SOCIALE

Lors de la dernière session du Parlement européen, les députés ont décidé (291 voix pour, 284 contre et 6 abstentions) qu'il fallait plus de temps pour réviser les règlements relatifs à la coordination des systèmes de sécurité sociale.

CHÔMAGE

Dans l'UE, le taux de chômage s'est établi à 6,4 % en mars 2019, en baisse par rapport au taux de 6,5 % de février 2019 et au taux de 7 % de mars 2018. « Cela est le taux le plus faible enregistré dans l'UE depuis le début de la série mensuelle sur le chômage en janvier 2000 », indique Eurostat. Parmi les États membres, les taux de chômage les plus faibles en mars 2019 ont été enregistrés en Tchéquie (1,9 %), en Allemagne (3,2 %) et aux Pays-Bas (3,3 %). Les taux de chômage les plus élevés ont quant à eux été relevés en Grèce (18,5 %), en Espagne (14 %), en Italie (10,2 %) et en France (8,8 %). Sur un an, le taux de chômage a baissé dans tous les États membres, à l'exception du Danemark (entre février 2018 et février 2019) et de

la Suède où il est resté stable. Les baisses les plus marquées ont été observées en Grèce (de 20,6 % à 18,5 %), en Estonie (de 6,7 % à 4,6 %) et à Chypre (de 9 % à 7 %).

CHÔMAGE RÉGIONAL

Le taux de chômage régional dans l'UE est compris entre 1,3 % et 35,1 % en 2018, avec en tête des régions où s'affiche le plein-emploi, la région de Prague, en Tchéquie, avec un taux de 1,3 %. Viennent ensuite la région Sud-ouest (1,5 %) en Tchéquie et la Moyenne-Franconie (1,8 %) en Allemagne, suivies par les deux autres districts allemands de Tübingen et du Haut-Palatinat ainsi que par la région de Cumbrie au Royaume-Uni (1,9 % chacune). La France place trois de ses régions dans les dix dernières des 280 régions. Il s'agit de Mayotte (35,1 %), La Réunion (24,3 %) et de la Guadeloupe (23,1 %).

REVENU DES MÉNAGES

Dans l'UE, le revenu réel des ménages par habitant a augmenté de 0,3 % au quatrième trimestre 2018, après une hausse de 0,6 % au trimestre précédent.

Études et rapports

■ Évaluation de la lutte contre le chômage de longue durée :

la Commission européenne a publié un rapport d'évaluation de la recommandation du Conseil relative à l'intégration des chômeurs de longue durée sur le marché du travail. Le document précise les politiques mises en place par les États membres pour ces catégories de chômeurs et évalue l'influence de la recommandation qui est variable selon les pays. La valeur ajoutée de l'initiative européenne est très faible, voire nulle en Allemagne ou en Finlande, mais significative en Irlande ou en Italie. Le rapport relève qu'entre 2007 et 2013 le nombre de personnes au chômage depuis plus d'un an a doublé en Europe. À son point culminant, le chômage de longue durée a concerné environ 12 millions de personnes dans l'ensemble de l'UE. Pour faire face à ce phénomène, la Commission a fait adopter une recommandation du Conseil relative à l'intégration des chômeurs de longue durée sur le marché du travail, en 2016, pour encourager les mesures qui visent à accélérer le retour à l'emploi à court et moyen terme. Dans cette recommandation, le Conseil invite les membres à : 1° Encourager l'inscription des chômeurs de longue durée auprès des services de l'emploi. 2° Renforcer le soutien individualisé au moyen d'une évaluation détaillée des besoins et veiller à fournir un accord d'intégration professionnelle dans les 18 mois au plus tard. 3° Améliorer la continuité du soutien en coordonnant les services grâce à un point de contact unique. 4° Promouvoir et développer des partenariats entre les employeurs, les partenaires sociaux, les services de l'emploi et les services sociaux, les pouvoirs publics et les prestataires d'enseignement et de formation, et instaurer des services destinés aux employeurs. « L'évaluation montre que les États membres dans l'ensemble de l'UE ont mis en place des mesures conformes à la recommandation. Les changements stratégiques les plus considérables » ont eu lieu dans les pays « où l'accompagnement des chômeurs de longue durée était le moins développé, ce qui a conduit à une plus grande convergence des approches stratégiques dans l'ensemble de l'UE ». Pour renforcer la mise en œuvre, les États pourraient redoubler d'efforts, notamment dans les actions suivantes : 1° Renforcer les capacités des services de l'emploi et des services sociaux à atteindre les personnes inactives. 2° Associer la société civile, les acteurs locaux et les chômeurs eux-mêmes à la conception des mesures de sensibilisation. 3° Mettre davantage l'accent sur les approches préventives au moyen de systèmes d'alerte précoce, de la prévision des com-

pétences et de la mise en adéquation de celles-ci. 4° Renforcer les capacités des services publics de l'emploi à fournir un accompagnement individualisé et global à un stade précoce. 5° Veiller à ce que les mesures de la politique active du marché du travail proposées aux chômeurs de longue durée soient ciblées et adaptées à leurs besoins. 6° Accélérer la transition vers la mise en place du point de contact unique. 7° Renforcer le suivi après le recrutement proposé aux employeurs par les services publics de l'emploi et établir également des partenariats solides avec les organisations de la société civile et les partenaires sociaux. 8° Favoriser le développement d'entreprises sociales proposant des possibilités d'emploi et de formation. 9° Encourager les emplois assistés et les approches misant sur les emplois « sur mesure ».

■ Progression du taux d'emploi dans l'UE :

en 2018, le taux d'emploi de la population âgée de 20 à 64 ans dans l'UE s'est établi à 73,2 %, en hausse par rapport à 2017 (72,2 %), selon Eurostat, à partir des résultats de 2018 de l'enquête européenne sur les forces de travail. L'objectif de la stratégie Europe 2020 est d'atteindre un taux d'emploi total des 20-64 ans d'au moins 75 % dans l'UE d'ici à 2020. Cette ambition a été traduite en projets nationaux pour refléter la situation et les possibilités de chaque État membre de contribuer à l'objectif commun. Par rapport à 2017, le taux d'emploi des 20-64 ans est en hausse dans tous les États membres en 2018 sans exception. Il a plus particulièrement augmenté à Chypre (+ 3,1 points), en Finlande (+ 2,1 points), en Lettonie, à Malte, au Portugal et en Slovaquie (+ 2 points chacun). Les taux d'emploi les plus élevés ont été enregistrés en Suède (82,6 %), en Tchéquie et en Allemagne (79,9 % chacune), aux Pays-Bas (79,2 %), au Royaume-Uni (78,7 %) et au Danemark (78,2 %). Parmi ces États membres, la Tchéquie, l'Allemagne, l'Estonie, la Lettonie, la Lituanie, le Portugal, la Slovaquie et la Suède ont déjà atteint ou dépassé en 2018 leur objectif national de 2020 sur cet indicateur, tout comme l'Irlande, la Croatie, Malte, la Pologne et la Slovaquie. La France n'arrive qu'en 22^e position avec 71,8 % (+ 0,8 point par rapport à 2017) et n'a aucune chance, à ce rythme de progression, d'atteindre son objectif national de 75 % en 2020. Le taux d'emploi le plus faible a été observé en Grèce (59,5 %), bien qu'il ait progressé au cours de l'année (+ 1,7 point), suivie de l'Italie (63 %, + 0,7 point), de la Croatie (65,2 %, + 1,6 point) et de l'Espagne (67 %, + 1,5 point). Si la France est à la traîne pour le taux d'emploi des hommes (75,7 %), celui des femmes (68,1 %) dépasse légèrement la moyenne de l'UE.

Belgique

■ **Une étude sur le burn-out au travail :** le ministère du Travail a publié une étude commandée à des chercheurs afin de mesurer la prévalence du burn-out et des personnes souffrant d'un mal-être au travail en Belgique ainsi que pour adapter l'outil de détection précoce du burn-out créé en 2013 afin d'aider les patients/les travailleurs, les médecins généralistes et les médecins du travail. L'étude, qui permet d'affiner l'outil de détection, ne permet pas de calculer la prévalence du burn-out et souligne une certaine stabilité du phénomène sur la période 2010-2018.

■ **Adoption de plusieurs conventions collectives :** le Conseil national du Travail, qui réunit les partenaires sociaux représentatifs, a adopté plusieurs conventions collectives de travail (CCT), le 23 avril dernier : 1° une nouvelle CCT n° 19/9 concernant la prise en charge financière de l'employeur du prix des transports en commun publics payé par les travailleurs. Cette convention porte à 70 % la prise en charge de l'employeur dans le prix des abonnements pour les transports en commun publics organisés par la compagnie ferroviaire nationale (SNCB) au 1^{er} juillet 2019 et à supprimer, à partir du 1^{er} juillet 2020, la limite minimale de 5 kilomètres calculés à partir de la halte de départ, en ce qui concerne sa prise en charge dans le prix de l'abonnement pour les transports en commun publics autres que les chemins de fer (tram, métro, bus). 2° Une CCT n° 129 qui a pour objet d'augmenter le quota maximum d'heures supplémentaires volontaires par année civile de 100 heures à 120 heures. Ceci ne porte pas préjudice à la possibilité offerte par la loi du 16 mars 1971 sur le travail d'augmenter, par année civile, le nombre maximum d'heures supplémentaires volontaires à 360 heures par une CTT rendue obligatoire. 3° Une série de conventions collectives concernant les régimes spécifiques de « chômage avec complément d'entreprise » (RCC) afin de renouveler ces dispositifs. Ainsi les trois régimes de préretraite qui ciblent des formes de pénibilité (construction, travail de nuit; métiers lourds et carrières longues...) font l'objet de CCT prévoyant, jusqu'au 30 juin 2021, le maintien de l'accès à ces RCC pour les travailleurs qui ont atteint l'âge minimal de 59 ans. Ces CCT permettent l'accès sous cette condition pour une période de deux ans et demi. Une convention collective sectorielle ou d'entreprise sera cependant dans certains cas nécessaire pour bénéficier de l'accès à ces RCC à l'âge de 59 ans. Concomitamment, les partenaires sociaux se sont engagés à porter à 60 ans l'âge d'accès à ces régimes de chômage avec complément d'entreprises

à partir du 1^{er} juillet 2021. Afin de concrétiser cet engagement, le Conseil a conclu la convention collective de travail n° 143 portant à 60 ans l'âge d'accès au RCC spécifique « métiers lourds ». Suite à cette CCT, aucune convention collective de travail ne pourra plus prévoir d'âge inférieur à 60 ans pour ces trois régimes spécifiques, à partir du 1^{er} juillet 2021.

République tchèque

■ **Un recours aux travailleurs étrangers qui accroît les accidents du travail :** en 2018, 123 personnes sont décédées en raison d'un accident du travail, souligne *Radio Prague*, qui indique un retour aux chiffres des années 2010 et 2011. Depuis, la situation s'était constamment améliorée avec, en 2017, un nombre d'accidents du travail mortels passé en dessous de la barre de la centaine. Une hausse qui s'explique notamment par l'accroissement du nombre de travailleurs étrangers actifs sur le marché du travail tchèque. Selon les données disponibles pour 2018, 38 personnes qui ont perdu la vie étaient des étrangers, en particulier des ressortissants polonais, bulgares, roumains et serbes. En 2017, ils étaient au nombre de 18, en 2016, dix, et en 2015, seulement six. « Les accidents du travail mortels se produisent le plus souvent dans les secteurs des transports, du bâtiment, lors de la manipulation de charges, de travaux en hauteur ou de terrassement. Or ces secteurs sont justement ceux qui emploient le plus souvent de la main-d'œuvre étrangère », ajoute *Radio Prague*.

Slovaquie

■ **Un chèque vacances pour favoriser le tourisme national :** un amendement au Code du travail entré en vigueur au 1^{er} janvier, introduit une allocation intitulée « bon vacances » qui vise à soutenir le tourisme en Slovaquie. En effet, les salariés qui passent au moins deux nuits dans un établissement d'hébergement dans le pays, pourront percevoir une indemnité de la part de l'employeur permettant de couvrir notamment les frais d'hébergement et de restauration. L'obligation de verser cette allocation ne s'applique qu'aux employeurs de 50 salariés et plus, et au profit de leurs employés ayant au moins deux ans d'ancienneté. Le versement est facultatif pour les autres. Le montant de la prise en charge est fixé à 55 % des dépenses éligibles du salarié, avec un maximum de 275 euros par an. Pour le salarié, l'allocation ne sera pas considérée comme un revenu imposable et n'est pas soumise aux cotisations sociales. Pour l'employeur, l'allocation sera considérée comme une dépense déductible.

► En bref

BELGIQUE

La loi du 4 avril 2019 modifiant la loi du 4 décembre 2007 relative aux élections sociales, a été publiée au *Moniteur belge* (30.4). Cette loi détermine que les prochaines élections professionnelles auront lieu du 11 au 24 mai 2020. La loi règle également certains aspects du fonctionnement des conseils d'entreprise et des comités pour la prévention et la protection au travail. Les modifications introduites par cette loi concernant les élections portent, entre autres, sur la période de référence pour le calcul du seuil (tant pour les travailleurs fixes que pour les intérimaires), le droit de vote des intérimaires chez l'utilisateur et le vote électronique.

LUXEMBOURG

Publication au *Mémorial A* n° 271 du 26 avril 2019, de la loi du 25 avril 2019 qui prévoit d'une part, l'augmentation du congé payé légal minimum de 25 à 26 jours par an et, d'autre part, la déclaration de la journée de l'Europe célébrée le 9 mai comme jour férié légal. La loi est entrée en vigueur rétroactivement au

1^{er} janvier 2019. À titre de rappel, souligne le cabinet d'avocats Castegnaro, les nouvelles dispositions ne peuvent « avoir comme conséquence une augmentation automatique des dispositions légales ou conventionnelles plus favorables applicable à la date de son entrée en vigueur ».

ALLEMAGNE

La grande confédération syndicale allemande DGB a réuni ses troupes, plus de 380 000 personnes, pour les manifestations du 1^{er} mai, afin de réclamer une Europe qui va dans le bon sens et tout de suite (*Europa: Jetzt aber richtig!*). De son côté, IG Metall, le puissant syndicat des métallurgistes, manifestait pour « une Europe sociale et une transition équitable ». En lançant un appel urgent pour que l'Europe de demain soit un continent favorable au travail dans l'industrie, le président d'IG BCE, le syndicat de la chimie et de l'énergie, Michael Vassiliadis, a appelé à une forte participation des salariés aux prochaines élections européennes.

➤ En bref

PERNOD RICARD

Le numéro deux mondial des vins et spiritueux, Pernod Ricard (18 900 salariés), a lancé, le 29 avril, son premier plan d'actionnariat salarié. Ce dernier concerne 18 pays soit 75 % des effectifs du groupe. Il permettra aux bénéficiaires d'acquiescer des actions à des conditions avantageuses dans le cadre du plan d'épargne groupe et d'un plan d'épargne groupe international.

ACCOR

Le réseau syndical mondial mis en place au sein du groupe Accor par la fédération syndicale internationale UITA s'est réuni, le 14 avril, à Casablanca (Maroc), avec des représentants syndicaux de treize pays. Le réseau, précise l'UITA, a formellement décidé d'intensifier les efforts pour que Accor s'engage à signer un accord de collaboration avec la fédération syndicale afin d'éliminer le harcèlement sexuel dans les hôtels de la marque Accor. La réticence de Accor contraste avec

l'engagement de la chaîne espagnole Meliá, qui a signé un accord avec l'UITA sur des mesures de lutte contre le harcèlement sexuel sur le lieu de travail en janvier 2019.

HYUNDAI - KIA

Les syndicats de Hyundai et Kia, lors d'une réunion, les 8 et 9 avril, à Prague, du réseau mondial mis en place par la fédération syndicale internationale IndustriAll Global Union, ont appelé leur direction à négocier un accord-cadre mondial.

TELEPERFORMANCE

La fédération syndicale UNI Global Union a publié un rapport du cabinet Syndex qui évalue le respect des droits fondamentaux à travers le monde par le groupe Teleperformance. (300 000 salariés), spécialisé dans la relation client. Le rapport estime que le groupe ne respecte pas les obligations liées à la loi française sur le devoir de vigilance des multinationales, compte tenu de son implantation dans des pays qui violent les droits sociaux fondamentaux.

CE européens

■ **Nexans** : le CE européen de Nexans, lors d'une réunion extraordinaire, le 24 avril dernier, à Roissy-en-France, a donné un avis unanime défavorable sur le projet de réorganisation des activités de Nexans en Europe présenté par la direction en janvier dernier, qui aboutirait à 939 suppressions de postes en Europe. Un chiffre qui pourrait être plus élevé en cas de refus de certaines propositions de modifications de contrat. Le jour même, une journée d'action devant le siège de Nexans à La Défense était organisée par la fédération syndicale européenne IndustriAll pour dénoncer le projet et notamment celui de la fermeture de l'usine de Hanovre en Allemagne. Étaient présents le secrétaire général adjoint, Luis Colunga, le coordinateur de la fédération pour le CE européen de Nexans, des représentants des fédérations syndicales allemandes, belges, françaises (CFE-CGC, CFTD, CGT et FO) et suisses ainsi que des salariés de l'usine de Hanovre (dont trois sont venus à vélo depuis Hanovre), de Nexans France et les membres du CE européen de Nexans. Dans le cadre de cette journée d'action européenne, une délégation a été reçue par la direction. Si l'avis reconnaît la situation économique délicate du groupe et la nécessité de le redresser, il est en revanche plus critique à l'égard des « perpétuels changements imposés » depuis dix ans qui ne prennent pas assez en compte les aspects sociaux. Dans son avis, le CE européen attend de la direction qu'elle recrée « un lien de confiance avec les salariés et leurs représentants » pour « créer les conditions favorables à un avenir serein et pérenne » de Nexans en Europe, explique Bertrand Julian, secrétaire du CE européen, de Nexans. Le CE européen souhaite aussi la mise en place d'une procédure d'alerte animée par les représentants des salariés au niveau local afin de faire remonter au niveau du CE européen les éventuelles difficultés de mise en œuvre de la réorganisation permettant ainsi d'organiser des réunions avec la direction pour garantir des réponses et aboutir à un plan d'action.

■ **Korian** : lors de la séance de signature de l'accord sur le CE européen du groupe Korian, le 29 avril dernier (v. p. 5), Sophie Boissard, la directrice générale de Korian, a estimé que « la mise en place de cette instance est une étape importante dans la construction d'un groupe véritablement européen. Nous partageons tous la conviction

qu'un dialogue social ouvert et approfondi, au niveau du groupe et de chaque pays, est la clé d'un développement durable et créateur de valeur pour l'ensemble des parties prenantes ». Pour Jan Willem Goudriaan, secrétaire général de la Fédération syndicale européenne des services publics, dont l'organisation a coordonné la négociation sur la mise en place du CE européen, « cet accord établit une norme pour le secteur de la dépendance et de l'aide à la personne. Il est bienvenu que le groupe Korian fasse désormais figure de leader en la matière parmi les multinationales françaises et européennes. » Dans un entretien accordé à *Liaisons sociales Europe*, Rémi Boyer, le directeur des ressources humaines du groupe, a précisé les objectifs de l'instance : promouvoir le dialogue social à l'échelle de l'UE, favoriser le partage d'expérience entre les pays – « une demande très forte des représentants des salariés » et une amélioration de l'information des travailleurs au sein du groupe. À ses yeux le CE européen devrait s'emparer de deux grands thèmes, celui de la formation et des problématiques de recrutement et celui de la qualité de vie au travail. Après la phase de désignation des membres, et les élections professionnelles en France qui se dérouleront en novembre, la première réunion du CE européen devrait se tenir en décembre.

Syndicalisme

■ **Coca-Cola European Partners** : avec le soutien de la fédération syndicale européenne Effat, une manifestation a été organisée, le 29 avril, au siège de Coca-Cola European Partners. Les syndicalistes réclament la mise en place rapide d'un CE européen, mais « près de trois années se sont écoulées depuis le début des négociations » pour créer une telle instance, et « un accord semble loin d'être conclu ». Selon l'Effat, « la direction souhaite qu'un CE européen soit consulté uniquement 1° lorsque des décisions sont déjà prises ; 2° et dans des circonstances extraordinaires limitées ; 3° et lorsque l'impact de ces décisions atteint des seuils très élevés, 4° et qu'elles ont des conséquences négatives directes (pertes d'emplois) et surviennent en même temps dans plusieurs pays. De cette façon, le CE européen serait privé d'établir un dialogue constructif permanent avec la direction et d'être informé et consulté sur l'impact potentiel d'une question à un stade précoce. »