

Compte rendu succinct

Réunion des directeurs généraux des relations de travail

23 novembre 2018
Crowne Plaza
Bucarest (Roumanie)

1. INTRODUCTION ET ADOPTION DE L'ORDRE DU JOUR

M. Adam POKORNY (président, chef de l'unité «Conditions de travail», DG EMPL) ouvre la réunion et souhaite la bienvenue à tous les participants. Il transmet les excuses de Stefan Olsson, qui n'a pas pu se rendre à Bucarest.

Le projet d'ordre du jour est adopté.

Le président et les participants souhaitent également une heureuse retraite à Susanne PIFFL-PAVELEC, de la délégation autrichienne.

2. COMPTE RENDU DE LA REUNION DES DIRECTEURS GENERAUX DU 18 MAI 2018 A VIENNE (AUTRICHE)

Le compte rendu succinct est adopté sans modification.

3. PRESENTATION DES PRIORITES DE LA PRESIDENCE ROUMAINE DANS LE DOMAINE DES AFFAIRES SOCIALES

M. Adrian Marius RÎNDUNICĂ (secrétaire d'État chargé de la coordination du dialogue social et de la législation du travail, Roumanie) et Mme Angelica SABIESCU (conseillère, dialogue social, ministère du travail et de la justice sociale, Roumanie) débutent leur présentation en insistant sur la priorité majeure de la future présidence roumaine, à savoir «la cohésion, une valeur européenne commune». Ce slogan rappelle le principe d'unité des États membres et souligne l'importance de la politique de cohésion, de même que son rôle clé dans la réalisation de l'objectif de réduction des disparités économiques, sociales et territoriales parmi les États membres, les régions et les citoyens de l'Union européenne.

En ce qui concerne l'emploi et les affaires sociales, les deux orateurs exposent les trois thèmes prioritaires autour desquels s'articulera une série d'initiatives de la Commission:

- Promouvoir le principe de mobilité de la main-d'œuvre comme facteur de croissance et de compétitivité au sein du marché intérieur

Il s'agit d'une priorité essentielle, pour laquelle la présidence roumaine s'efforcera d'améliorer l'accès des travailleurs mobiles aux droits que leur confère le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne.

- Prévenir les risques et promouvoir des conditions de travail plus sûres et plus saines

La présidence roumaine a consacré la réunion plénière du Comité des hauts responsables de l'inspection du travail (CHRIT) à la sensibilisation précoce de la jeunesse à la santé et à la sécurité au travail.

- Garantir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes sur le marché du travail et réduire l'écart salarial entre ces catégories

La présidence roumaine entend mettre l'accent sur les mesures qui réduisent l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes et luttent contre la pauvreté. L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée sera mis en avant.

4. POINT GENERAL DE LA COMMISSION SUR LE SOCLE EUROPEEN DES DROITS SOCIAUX ET LES INITIATIVES DE SUIVI

M. Adam POKORNY et Mme Marie LAGARRIGUE (chef adjoint de l'unité «Conditions de travail», DG EMPL) présentent l'état d'avancement des différentes initiatives prises par la Commission pour mettre en œuvre les principes et les droits reconnus par le socle européen des droits sociaux.

S'agissant de l'initiative relative à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, M. POKORNY indique que des progrès substantiels ont été réalisés, depuis la précédente réunion des directeurs généraux des relations de travail (Vienne, le 18 mai 2018), dans la négociation de la directive sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et aidants. Suite à l'adoption d'une orientation générale, à savoir un mandat de négociation, par le Conseil EPSCO en juin 2018, les trilogues entre la Commission, le Conseil et le Parlement européen ont débuté en septembre, l'objectif pour leur conclusion étant la fin de 2018. Le Parlement privilégie des dispositions plus généreuses que le Conseil, notamment en ce qui concerne les niveaux de rémunération pendant les différents types de congés.

Pour ce qui est de la révision de la directive relative à la déclaration écrite, la Commission a proposé, en décembre 2017, une directive relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles, qui abrogerait la directive actuelle. La future directive fixera de nouveaux droits pour tous les travailleurs, notamment en ce qui concerne la protection insuffisante des travailleurs occupant des emplois précaires. Le Conseil EPSCO a arrêté son orientation générale en juin 2018 et le Parlement européen a adopté son mandat de négociation le 15 novembre 2018 à une large majorité¹. Les trilogues ont ensuite commencé et se poursuivront sous la présidence roumaine, l'objectif étant de les conclure en février 2019.

Mme LAGARRIGUE fait le point sur l'état d'avancement de la proposition de recommandation du Conseil de mars 2018 relative à l'accès des travailleurs salariés et non salariés à la protection sociale, qui a été présentée en détail lors de la réunion de Vienne. Son objectif est d'aider les personnes occupant des formes atypiques d'emploi ou exerçant une activité non salariée, qui ne sont pas suffisamment couvertes par les régimes de sécurité sociale. La recommandation encouragerait notamment les États membres à prévoir la couverture obligatoire de ces travailleurs par les régimes de sécurité sociale et à faciliter le transfert des prestations de sécurité sociale entre les emplois et les périodes d'emploi/de chômage. Les discussions au Conseil ont considérablement progressé ces derniers mois, sur la base d'un texte de compromis de la présidence

¹ 398 voix pour et 208 voix contre.

autrichienne. Un accord devrait en principe être conclu d'ici la fin de 2018 et l'adoption définitive intervenir en 2019, après le vote de plusieurs parlements nationaux sur le texte.

La proposition de règlement établissant une Autorité européenne du travail (AET) a été présentée en détail lors de la précédente réunion des directeurs généraux des relations de travail. Elle fait suite à l'engagement pris par le président Juncker dans son discours sur l'état de l'Union en septembre 2017. Ses objectifs généraux sont de faciliter l'accès à l'information sur les droits et obligations des travailleurs et les services de mobilité de la main-d'œuvre; de renforcer la coopération entre les autorités nationales dans le domaine de l'application transfrontalière du droit de l'Union, notamment en facilitant les inspections conjointes; et d'assurer une médiation entre les autorités nationales ou en cas de perturbation du marché du travail. Les discussions sur la proposition relative à l'AET progressent de manière satisfaisante au sein du Conseil; une orientation générale pourrait être adoptée lors du Conseil EPSCO de décembre 2018. Les questions en suspens concernent les inspections conjointes, la médiation et le futur rôle d'EURES. La Commission a mis en place un groupe consultatif pour l'AET regroupant des partenaires sociaux de l'UE, qui apportera une expertise supplémentaire.

Dans le domaine du temps de travail, les initiatives de la Commission liées au socle européen des droits sociaux incluent notamment la communication interprétative de mai 2017 relative à la directive sur le temps de travail (2003/88/CE), qui fournit des orientations juridiques.

Mme LAGARRIGUE explique ensuite que le train de mesures «droit des sociétés» présenté par la Commission en avril 2018 a suscité des réactions globalement positives de la part des États membres ainsi que d'autres parties prenantes. Des progrès significatifs ont été accomplis dans la négociation des deux propositions de directive au cours des derniers mois, l'objectif étant de parvenir à un accord avant les élections du Parlement européen de mai 2019.

En ce qui concerne l'alerte éthique, la Commission a proposé, en avril 2018, une directive sur la protection des personnes dénonçant les infractions au droit de l'Union. La proposition, dotée d'un vaste champ d'application personnel et matériel, vise à garantir un niveau élevé de protection des lanceurs d'alerte qui signalent des infractions au droit de l'Union, en particulier en prévoyant la mise en place de canaux de signalement clairs et l'interdiction de toutes les formes de représailles à l'encontre des lanceurs d'alerte. Le vote en plénière du Parlement européen est prévu pour le 12 décembre 2018. La présidence autrichienne a pour objectif d'arrêter une orientation générale d'ici la fin de 2018.

M. POKORNY indique ensuite qu'un accord a été conclu sous la présidence autrichienne sur 5 des 13 dossiers législatifs liés au socle européen des droits sociaux, à savoir:

- l'acte législatif européen sur l'accessibilité;
- la révision de la directive 2004/37/CE concernant la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des agents cancérigènes ou mutagènes;
- la révision des règlements fondateurs des trois agences de l'UE, Eurofound, Cedefop et EU-OSHA (Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail).

S'agissant de la mise en œuvre du socle européen des droits sociaux, M. POKORNY explique que, si dans les années qui ont suivi la crise de 2008, le Semestre européen s'est fortement concentré sur les questions socio-économiques, ses analyses comme ses recommandations reflètent et promeuvent les principes inscrits dans le socle européen des droits sociaux en évaluant, surveillant et comparant les progrès accomplis dans leur

mise en œuvre. Le suivi des progrès s'appuie sur le tableau de bord social publié en mars 2018.

M. POKORNY fournit par ailleurs des informations sur les points suivants:

- Le recours possible à des clauses «passerelles» dans le domaine de la politique sociale: dans son discours sur l'état de l'Union de septembre 2017, le président Juncker a appelé à l'utilisation de ces clauses, qui permettent au Conseil de passer unanimement, dans certains domaines, de l'unanimité au vote à la majorité qualifiée. Une disposition générale du TUE² (article 48, paragraphe 7) octroie cette possibilité après autorisation du Conseil européen, avec l'approbation du Parlement européen et des parlements nationaux. De même, conformément à l'article 153, paragraphe 2, du TFUE³, le Conseil, statuant sur proposition de la Commission et après consultation du Parlement européen, peut décider de rendre la procédure législative ordinaire applicable au paragraphe 1, points d) (protection des travailleurs en cas de résiliation de leur contrat de travail), f) (représentation et défense collective des intérêts des travailleurs et des employeurs, y compris la cogestion), et g) (conditions d'emploi des ressortissants des pays tiers se trouvant en séjour régulier sur le territoire de l'Union). La Commission rendra compte avant le sommet de Sibiu du 9 mai 2019, probablement sous la forme d'une communication, de la possibilité d'utiliser la clause passerelle, notamment dans le domaine de la politique sociale.
- Le Brexit et les droits des travailleurs: un projet d'accord de retrait énonçant les conditions dans lesquelles le Royaume-Uni quittera l'Union européenne a été présenté le 22 novembre 2018, après la publication, la semaine précédente, d'un projet de déclaration politique sur les relations futures entre l'Union européenne et le Royaume-Uni. Le projet d'accord de retrait est examiné par les deux parties. M. POKORNY explique que le projet d'accord de retrait traite des droits des travailleurs dans les domaines suivants:
 - le chapitre 2 (Droits des travailleurs salariés et non salariés) à l'article 24 (Droits des travailleurs salariés), qui reconnaît notamment le droit à la non-discrimination en raison de la nationalité et à l'égalité de traitement dans les conditions de travail et d'emploi, ainsi que les droits collectifs;
 - l'annexe 4, troisième partie (Normes sociales et de travail), à l'article 4 (Non-régression des normes sociales et de travail), selon lequel *«l'Union et le Royaume-Uni veillent à ce que le niveau de protection (...) ne soit pas réduit à un niveau inférieur à celui établi par les normes communes applicables dans l'Union et au Royaume-Uni à la fin de la période de transition dans le domaine de la protection sociale et du travail et en ce qui concerne les droits fondamentaux au travail, la santé et la sécurité au travail, les conditions de travail équitables et les normes en matière d'emploi, les droits d'information et de consultation au niveau de l'entreprise, et les restructurations»*.

Après la présentation, la délégation allemande remercie la Commission pour son engagement en faveur de la mise en œuvre des principes du socle européen des droits sociaux ainsi que la présidence autrichienne pour ses travaux et propositions de compromis concernant l'AET et l'accès à la protection sociale. L'Allemagne fait part de son intention de promouvoir, lors de sa présidence au second semestre de 2020, la mise en œuvre des principes du socle européen des droits sociaux qui n'ont pas encore donné lieu à des propositions de la Commission.

² Traité sur l'Union européenne.

³ Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne.

5. TRAVAIL DE PLATEFORME: INCIDENCE SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET D'EMPLOI

Mme Irene MANDL (chef de l'unité de recherche Emploi, Eurofound) rappelle, dans une introduction, qu'Eurofound a commencé à travailler sur les nouvelles formes d'emploi dans le cadre d'une première étude publiée en 2016. À l'époque, le travail de plateforme (qualifié d'emploi participatif) figurait au nombre des types d'activités recensés. En septembre 2018, Eurofound a publié une étude spécifique sur la question (voir ici) en partenariat avec la présidence autrichienne:

<https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2018/employment-and-working-conditions-of-selected-types-of-platform-work>

La notion de «travail de plateforme» est complexe, dans la mesure où pas moins de neuf connotations différentes ont été recensées dans les 18 États membres étudiés. Aux fins de l'étude, le «travail de plateforme» présente les caractéristiques suivantes:

- Travail rémunéré
- Trois parties concernées
- Ventilation sous la forme de missions
- Services à la demande

Le volume estimatif de ce type de travail n'a pas été clairement déterminé. Il est susceptible de varier assez fortement d'une étude à l'autre en raison des différentes méthodologies utilisées. Pour autant, on peut affirmer qu'il s'agit d'un phénomène de grande ampleur (comparé par ex. à la part qui lui revient aux États-Unis). À supposer que le concept se développe, on peut espérer voir la part du travail de plateforme croître au sein des États membres.

Cinq critères ont été retenus dans l'étude en question afin d'établir une typologie plus nuancée: l'étendue des missions, le niveau de compétences requis, le format de la prestation de service (sur site ou en ligne), la forme de la mise en relation (qui prend la décision?), le sélectionneur (celui qui décide qui exécute la mission). Il en a résulté quelque 120 combinaisons potentielles, dont dix se sont révélées prédominantes car elles ont déjà atteint une masse critique dans l'UE et couvrent une vaste majorité de travailleurs et de plateformes. Aux fins de l'étude, trois types d'activités ont été sélectionnés:

- le travail ordinaire sur site, régi par la plateforme (type 1);
- le travail sur site moyennement qualifié, initié par le travailleur (type 2);
- le travail en ligne spécialisé, par voie de concours (type 3).

L'étude a dressé un certain nombre de comparaisons entre les trois catégories concernant une série de caractéristiques essentielles, avec des résultats très divers, notamment sur les points suivants:

- *flexibilité*: caractéristique très présente dans le type 3, moins dans le type 2 et beaucoup moins dans le type 1;
- *revenus*: moins problématiques que ce que l'on pense généralement, imprévisibles pour certains (type 3), faibles mais plus prévisibles pour le type 1;
- *intensité de travail/qualité du temps de travail*: généralement non satisfaisantes, travail requérant potentiellement de longues heures de travail, horaires non compatibles avec une vie sociale;

- *santé et sécurité*: travail physiquement exigeant pour le type 2, idem pour les missions en ligne (ergonomie), le stress est particulièrement pointé du doigt;
- *conditions d'embauche*: statut incertain, avec des répercussions sur les conditions de travail. En pratique, c'est la plateforme (l'acteur le plus puissant) qui décide des conditions d'emploi. La grande majorité des plateformes privilégient le statut de travailleur indépendant (seul un petit nombre d'entre elles traitent leurs prestataires de services comme des salariés). Cette classification est contestée dans le cadre de nombreuses procédures judiciaires intentées devant les juridictions nationales, avec des résultats hétérogènes, les contextes et les pratiques juridictionnelles variant d'un pays à l'autre;
- *accès au marché du travail, employabilité et transitions*: peu d'obstacles en termes d'accès mais des perspectives globalement limitées;
- *représentation*: encore peu structurée mais émergente, intérêt moindre pour les types 2 et 3.

Sur la base de cette analyse, Eurofound a dégagé une série d'indicateurs politiques, parmi lesquels:

- le besoin de clarifier le statut professionnel des travailleurs de plateforme;
- la nécessité de prendre en compte la notion d'hétérogénéité dans l'élaboration des politiques relatives au travail de plateforme;
- le fait que la plupart des questions requérant l'attention des décideurs politiques relèvent du type 1 alors que le type 3 est susceptible de faire face à une autre série de défis (protection sociale, fiscalité, etc.).

L'étude a également passé en revue les réponses politiques qui émergent actuellement dans certains États membres.

Compte tenu du dynamisme qui caractérise ce domaine, Eurofound a mis au point un outil spécifique, à savoir un *référentiel de données* sur l'économie de plateforme, afin de suivre l'évolution de la situation. Des centaines de publications et d'initiatives ont d'ores et déjà été collectées.

Plusieurs délégations formulent des questions et des observations:

Le Luxembourg s'interroge sur ce qui semble être une caractéristique récurrente: la prédominance d'une population masculine dans l'économie de plateforme.

L'Espagne souligne l'influence décisive qu'exerce la détermination du statut sur les conditions de travail, tout en insistant sur la nécessité de revoir la méthode classique d'approche de la classification.

La représentante du Royaume-Uni informe les membres de la publication imminente d'un document d'orientation du gouvernement britannique, consécutif au rapport Taylor, qui traitera de ce sujet en particulier. À l'instar du Luxembourg, elle s'interroge sur la prédominance des travailleurs masculins: ce phénomène se manifeste-t-il de manière homogène à travers toute l'Union européenne?

L'Autriche aborde la question des notations et la manière dont elle influence dans une large mesure les activités des travailleurs. Les travailleurs ont-ils la possibilité de réagir ou de corriger ces notations?

Concernant le déséquilibre entre les sexes relevé par le Luxembourg et le Royaume-Uni, Irene Mandl précise qu'il n'existe pas d'explication claire en raison du manque de données probantes et des critiques dont font l'objet les méthodes appliquées. On observe

certaines ségrégations professionnelles, avec des métiers dominés par les hommes (chauffeur de taxi) et d'autres dominés par les femmes (agent d'entretien). Il existe également des différences entre les personnes pour lesquelles le travail de plateforme constitue l'activité principale (essentiellement des hommes) et celles pour lesquelles il s'agit d'une activité accessoire (la proportion de femmes grim pant dans ce cas-ci).

La question des notations pose effectivement problème. Les possibilités de modification sont la plupart du temps limitées. L'algorithme peut également intervenir mais, dans ce cas, tous les facteurs risquent de ne pas être correctement pris en compte.

Irene Mandl conclut en prônant une approche globale de ce phénomène afin de mesurer toute sa complexité (conditions de travail, mais aussi fiscalité, droit des affaires, concurrence, protection des consommateurs, etc.).

6. PRESENTATION DU PROJET CONJOINT CE-OCDE SUR «LES REPONSES POLITIQUES AUX NOUVELLES FORMES DE TRAVAIL»

Istvan VANYOLOS (chargé de mission, unité B.1 «Stratégie de l'emploi») décrit en premier lieu la genèse du projet conjoint OCDE-Commission (toujours en cours au mois de novembre, un rapport devant être publié au début de l'année 2019). Ce projet, qui s'inscrit dans la continuité du socle européen des droits sociaux, vise à mieux comprendre les mécanismes de conception et de mise en œuvre des réponses politiques aux nouvelles formes de travail à l'échelle nationale. Il devrait permettre de détecter les lacunes éventuelles, de partager les bonnes pratiques, de proposer des orientations politiques et d'évaluer la pertinence des actions futures de l'UE. Les nouvelles formes de travail posent en effet toute une série de défis (conditions de travail, protection sociale, etc.). Le projet porte sur les «formes de travail atypiques», même si certaines d'entre elles tendent à se banaliser. L'intervenant se réfère également au projet intitulé «enquête COLLEEM», consacré à la question spécifique du travail de plateforme et dont les conclusions indiquent que ce dernier semble être le plus souvent une activité non salariée.

L'objectif était de passer en revue les politiques nationales selon une approche globale, couvrant plusieurs dimensions et domaines d'action politique, afin de déterminer si certains États membres avaient développé des approches coordonnées pour traiter ces questions. Concrètement, l'enquête s'est axée sur une dizaine de sous-thèmes: la classification des travailleurs, l'accès à la protection sociale, la réglementation du recours aux nouvelles formes de travail, l'amélioration des conditions de travail, le renforcement de la voix des travailleurs, la prise en compte des incitations, l'approche des SPE, l'acquisition de compétences et l'apprentissage tout au long de la vie, la collecte et l'évaluation de données, la coordination des efforts politiques.

En novembre, tous les pays de l'OCDE y avaient contribué, à l'exception de Chypre. Le projet permet d'examiner les expériences nationales acquises au-delà des frontières de l'UE et d'en savoir plus sur les politiques conçues, par exemple, au Canada, en Nouvelle-Zélande et aux États-Unis.

L'une des conclusions du projet est qu'il est nécessaire de mieux comprendre l'ampleur des retombées des formes de travail atypiques sur les finances publiques. Car ces formes de travail ont notamment pour caractéristique de générer un volume de cotisations sociales moindre, creusant ainsi un trou dans les finances publiques. Il convient donc d'envisager des pistes pour combler ce manque à gagner, au-delà de la fiscalité relative au travail.

István VANYOLOS commente également les conclusions préliminaires du projet sur les points suivants:

Les pays achoppent souvent sur la question de savoir où tracer la ligne *entre emploi salarié et travail non salarié* et si les catégories intermédiaires sont une voie à suivre. Les premières discussions sur cette question tendent à indiquer que, même si certains pays se sont dotés de catégories tierces, il en résulte une plus grande complexité et une moindre efficacité dans la pratique. Certains pays ont adopté des approches plutôt élaborées pour lutter contre les erreurs de classification, par exemple via la fiscalité, l'application de la législation et la présomption de statut de salarié.

Des approches qui peuvent également engendrer des problèmes particuliers, comme celui de la *représentation et de la négociation des conventions collectives* pour certaines catégories de travailleurs indépendants, les tentatives pour y remédier variant d'un pays à l'autre (partenaires sociaux/législation, négociations sectorielles, etc.). La question, qui se rapporte concrètement au droit de la concurrence, a surgi dans le cas de l'Irlande en 2017, date à laquelle la loi irlandaise sur la concurrence a été modifiée en vue d'introduire des exemptions en faveur de certains travailleurs indépendants.

Autre difficulté rencontrée, *l'accès à une protection sociale adéquate*. Une récente proposition de recommandation de la Commission aborde ces questions. Il faut dire que les personnes assujetties à ces «nouvelles formes de travail», qu'il s'agisse d'indépendants dépendants ou de faux indépendants, ne bénéficient pas de la même protection que les salariés ordinaires.

Dans le cas du *travail de plateforme*, certaines initiatives ciblées pourraient être mises en avant afin de traiter le problème de la protection sociale, de la sécurité des revenus ou de la fiscalité qui touche cette catégorie de travailleurs (voir le cas de la France).

Pour ce qui est des *contrats temporaires*, on constate l'émergence de différentes approches: restrictions d'utilisation, plus grande souplesse des contrats à durée indéterminée, sanctions financières frappant les contrats temporaires, incitations à les convertir en contrats à durée indéterminée. Plus que des tremplins, ces contrats s'apparentent souvent à des pièges qui se referment sur le travailleur.

Au cours des discussions qui suivent la présentation, le représentant de Chypre précise qu'une réponse a bien été préparée et qu'elle devrait être envoyée sous peu.

Les Pays-Bas font état d'une étude nationale sur le travail de plateforme, dont certaines conclusions sont similaires. L'une d'entre elles concerne la faible ampleur du travail de plateforme à ce jour (344 000 personnes employées). De fait, le travail de plateforme offre de nouvelles perspectives d'emploi mais le rapport pointe également plusieurs problèmes, notamment dans l'application du droit du travail. La question de l'application des règles de la concurrence aux ententes est une nouvelle fois évoquée, avec en toile de fond l'initiative du professeur Martin Risak, qui a rédigé une étude spécifique sur le travail de plateforme et les approches réglementaires envisageables à l'échelle de l'UE (<http://library.fes.de/pdf-files/id/ipa/14055.pdf>).

7. EXPOSES ET COMMUNICATION D'INFORMATIONS PAR LES DELEGATIONS SUR L'EVOLUTION RECENTE DU DROIT DU TRAVAIL ET DES RELATIONS SOCIALES DANS LES ÉTATS MEMBRES

M. Martin FLIER (directeur général adjoint, ministère des affaires sociales et de l'emploi, Pays-Bas) présente les défis posés au marché national de l'emploi par les

nouvelles formes de relations de travail et les réponses politiques apportées par le gouvernement néerlandais. Il explique tout d'abord qu'en dépit du faible taux de chômage et du taux d'emploi élevé, les contrats à durée indéterminée sont en constante régression aux Pays-Bas depuis 2003. Ce déclin s'accompagne d'une progression régulière de l'emploi flexible et du travail non salarié. Selon le gouvernement, cette évolution est très probablement due au cadre institutionnel actuel. Les pouvoirs publics ont donc réagi en adoptant quatre mesures politiques visant notamment à modifier la politique fiscale, les régimes de sécurité sociale et de retraite professionnelle, le droit du travail et la protection de l'emploi, de même qu'à renforcer l'inspection du travail et les services fiscaux.

- Après la présentation, plusieurs délégations (FR, EST et IE) décrivent brièvement les problèmes similaires auxquels sont confrontés leurs marchés du travail nationaux. Elles posent des questions précises sur la réforme des contrats de travail salarié et la période d'augmentation du nombre d'inspecteurs. M. FLIER apporte les clarifications nécessaires.

Mme Sandra RIBEIRO (directrice générale de l'emploi et des relations sociales, Portugal) présente la genèse et le contenu d'un accord tripartite visant à lutter contre la précarité sur le marché du travail et à promouvoir la négociation collective. Cet accord, signé le 18 juin 2018 par le gouvernement portugais et la plupart des organisations patronales et syndicales, a pour objectif stratégique de réduire la segmentation du marché du travail, lutter contre la précarité, promouvoir la négociation collective et renforcer les moyens et les outils de réglementation du marché du travail. Il est l'aboutissement de vastes discussions tripartites entamées en 2016, qui englobaient également la conclusion de plusieurs autres accords portant notamment sur le relèvement progressif du salaire minimum, ainsi que la publication, en 2016, d'un livre vert sur les relations de travail au Portugal.

L'accord prévoit un certain nombre de mesures concrètes, notamment:

- l'allongement, de 90 à 180 jours, de la période d'essai en cas de première embauche et pour les chômeurs de longue durée;
- l'imposition de sanctions sous forme de cotisations sociales supplémentaires aux entreprises qui recourent à un nombre excessif de contrats temporaires;
- la limitation du nombre de renouvellements de contrats pour les travailleurs intérimaires;
- la réduction de 3 à 2 ans de la durée maximale des contrats à durée déterminée et la limitation des motifs justifiant le recours à ces contrats;
- l'allongement, de 15 à 35 jours, de la durée maximale des contrats de très courte durée relatifs au travail saisonnier dans des secteurs tels que l'agriculture et le tourisme, en vue de décourager le travail non déclaré;
- la promotion de la convention collective en lieu et place de l'accord individuel dans le domaine du temps de travail.

Mme RIBEIRO indique que suite à l'approbation de la résolution n° 72/2018 par le gouvernement portugais le 18 juin 2018, le Parlement examine le projet de loi concerné et votera bientôt sur les modifications juridiques proposées.

Mme Karin Söderberg (directrice de la division du droit du travail et de l'environnement du travail, ministère de l'emploi, Suède) présente la nouvelle loi sur la responsabilité du contractant en matière de créances salariales dans le secteur de la construction, qui traitera du problème des chaînes de sous-traitance (non-paiement des taxes et des cotisations de sécurité sociale et non-respect des règles en matière de santé et de sécurité). La nouvelle loi vise à renforcer les droits des travailleurs, à promouvoir une

concurrence loyale et à prévenir les pratiques de contournement dans les chaînes de sous-traitance. Respectueuse du rôle des partenaires sociaux, elle couvrira à la fois les travailleurs nationaux et les travailleurs détachés. Un travailleur qui ne perçoit pas son salaire pourra réclamer celui-ci à la société qui a engagé son employeur. À défaut, le contractant principal sera responsable. Si sa responsabilité est engagée, le contractant qui a versé le salaire de l'employé peut demander rétroactivement une indemnisation à l'employeur. La loi prévoit également le droit d'être informé de l'identité des acteurs impliqués dans la chaîne de contractants. Une vidéo présentant l'initiative est disponible à l'adresse suivante:

<https://www.government.se/press-releases/2018/04/government-bill-presented-contractor-liability-in-the-construction-industry/>

8. PRESENTATION PAR LA COMMISSION DES ACTIVITES DE L'UE DANS LES DOMAINES DU DIALOGUE SOCIAL (INTERPROFESSIONNEL ET SECTORIEL) ET DU DROIT DU TRAVAIL (Y COMPRIS LES RECENTS ARRETS DE LA COUR DE JUSTICE DE L'UNION EUROPEENNE)

Andrea GRGIĆ et Bertrand MULLER-SCHLEIDEN, Commission européenne, DG Emploi, affaires sociales et inclusion; juristes - unité B.2 «Conditions de travail», *rapport sur la réunion du sous-groupe «Temps de travail» du 22 octobre 2018,*

Bertrand MULLER-SCHLEIDEN (juriste, unité B.2 «Conditions de travail») fait le point sur les derniers développements concernant la directive 2003/88/CE relative au temps de travail (directive sur le temps de travail) depuis mai 2018. Il présente des arrêts récents de la Cour de justice de l'Union européenne. Dans l'affaire C-12/17, Dicu (4/10/2018), la Cour a jugé que les États membres sont autorisés à disposer que le temps passé par un travailleur en congé parental n'est pas considéré comme une période de travail effectif et ne doit donc pas être pris en compte dans la détermination des droits au congé annuel payé. Dans les affaires C-619/16, Kreuziger et C-684/16, Max-Planck-Gesellschaft (6/11/2018), la Cour a estimé qu'un travailleur qui n'avait pas demandé à pouvoir exercer son droit au congé annuel payé ne perdait pas automatiquement son droit à une indemnité financière au titre des congés annuels payés non pris en cas de cessation de la relation de travail. Le droit à une indemnité financière ne peut être perdu que si l'employeur est en mesure de prouver que le travailleur s'est volontairement abstenu de prendre son congé annuel payé après avoir eu la possibilité, notamment par la fourniture d'informations adéquates, de prendre ses jours de congé en temps utile. Dans les affaires C-569/16, Bauer et C-570/16, Willmeroth (affaires jointes, 6/11/2018), la Cour a jugé que le droit à une indemnité financière au titre des congés annuels payés non pris ne peut pas être perdu lorsque la cessation de la relation de travail découle du décès du travailleur; par conséquent, ce droit doit être transmissible aux héritiers du défunt. M. Muller-Schleiden souligne le fait que l'article 31, paragraphe 2, de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne a un effet horizontal direct puisque la Cour a jugé que la charte pouvait être directement invoquée dans un litige opposant des particuliers afin d'écarter l'application de la législation nationale qui empêche un travailleur de percevoir une indemnité financière au titre de congés annuels payés (C-684/16) ou le transfert, aux héritiers, du droit d'un travailleur décédé à une indemnité financière au titre de congés annuels payés non pris (C-570/16).

Andrea GRGIĆ (juriste, unité B.2 «Conditions de travail») présente le récent arrêt de la Cour dans l'affaire C-147/17, Sindicatul Familia Constanța e.a. (20/11/2018), dans lequel la Cour a jugé que l'activité d'assistant maternel consistant, dans le cadre d'une relation de travail avec une autorité publique, à accueillir et à intégrer un enfant dans son foyer et à veiller, de manière continue, au développement harmonieux et à l'éducation de cet

enfant ne relève pas du champ d'application de la directive 2003/88/CE. Selon la Cour, la caractéristique essentielle de l'activité d'assistant maternel distingue cette activité de celle des «parents remplaçants» en cause dans l'affaire ayant donné lieu à l'arrêt C-175/16, Hälvä e.a. Toutefois, la Cour a rappelé que l'article 2, paragraphe 2, second alinéa, de la directive 89/391 exige encore des autorités compétentes qu'elles assurent la sécurité et la santé des travailleurs «dans toute la mesure du possible».

Mme Grgic attire l'attention sur les affaires pendantes suivantes: C-385/17, Hein (rémunération versée au titre des congés payés annuels), C-55/18, CCOO (enregistrement du temps de travail), C-609 et 610/17, TTSN (report du congé payé annuel qui dépasse 4 semaines), C-254/18, SSI (période de référence glissante ou fixe) et C-588/18, FETICO (coïncidence entre le congé spécial et le repos hebdomadaire ou les congés annuels).

Elle passe en revue les activités de suivi menées par la Commission à la suite de la communication interprétative de 2017, et notamment la mise à jour du site internet consacré à la directive sur le temps de travail et la création d'une sous-page sur la communication interprétative et comprenant la jurisprudence récente. Pour finir, elle rend compte de la réunion du sous-groupe «Temps de travail» du 22 octobre 2018, qui a porté sur la jurisprudence récente et à venir, sur les notions de «temps de travail» et de «période de repos» à la lumière de l'arrêt rendu dans l'affaire C-518/15, Mazak, sur le temps de travail dans le contexte de la révolution numérique ainsi que sur l'enregistrement, le suivi et le contrôle du temps de travail. Elle indique qu'à en juger par l'enquête de satisfaction, les délégations plébiscitent globalement la réunion de sous-groupe. Elle annonce que la prochaine réunion sera organisée à l'automne 2019 et invite les délégations à envoyer leurs propositions de thèmes de discussion à la boîte fonctionnelle de l'unité «Conditions de travail» de la DG EMPL⁴.

Adam POKORNY (chef de l'unité B.2 «Conditions de travail») fait le point sur les principales évolutions en matière sociale dans le domaine de l'aviation entre 2015 et 2018: la stratégie de l'aviation pour l'Europe en 2015, le guide pratique sur le droit du travail applicable et les tribunaux compétents en 2016, qui compile la jurisprudence pertinente de la Cour de justice de l'Union européenne, la résolution du Parlement européen (16.2.2017) et la déclaration conjointe de 6 États membres sur un agenda social dans l'aviation (2.10.2018). Il rend compte du prochain rapport de la Commission, qui dresse un bilan de l'agenda social de l'UE dans le domaine de l'aviation. Ce rapport, appelé à être publié d'ici la fin de l'année 2018, s'accompagnera d'une étude sociale dans le secteur de l'aviation, qui analysera la question des entreprises intermédiaires, du travail indépendant, de la pratique du «pay to fly» (payer pour voler), du détachement des travailleurs, du droit du travail applicable et de l'emploi d'équipages aériens basés dans des pays tiers. Il fait également référence au règlement (CE) n° 1008/2008 relatif aux services aériens, qui doit être adopté au début de l'année 2019, et rappelle que l'article 8 du règlement Rome I protège les équipages aériens, quelle que soit la loi choisie par les parties, en leur accordant le bénéfice des dispositions impératives les plus favorables de la législation applicable sur leur «lieu de travail habituel». Il met en exergue l'interprétation de la notion de «lieu de travail habituel» donnée par la Cour dans les affaires jointes C-168/16 et C-169/16 aux fins de déterminer la juridiction compétente. La Cour a jugé que la «base d'affectation», telle qu'elle est définie dans les règles de sécurité aérienne, constitue un indice significatif pour déterminer le «lieu de travail habituel». La même interprétation s'applique au règlement Rome I. Il rappelle que les

⁴ empl-b2-unit@ec.europa.eu

États membres sont responsables au premier chef de l'application correcte du règlement tel qu'interprété par la Cour.

Il présente des arrêts récents de la Cour de justice de l'Union européenne dans des affaires concernant le travail à durée déterminée (directive 1999/70/CE, C-331/17, Sciotto – le secteur d'activité des fondations lyriques et symphoniques ne peut être exclu de la législation nationale sur l'utilisation abusive de contrats ou de relations de travail à durée déterminée successifs; l'indemnisation en cas de résiliation de certains types de contrats de travail à durée déterminée (C-677/16, Montero Mateos, C-574/16, Grupo Norte et C-619/17, De Diego Porras II) et le travail à temps partiel (directive 97/81/CE, C-432/17, O'Brien II).

Marie LAGARRIGUE (chef d'unité adjoint, unité B.2. «Conditions de travail») passe en revue les affaires les plus pertinentes de la Cour de justice de l'Union européenne concernant l'insolvabilité de l'employeur (directive 2008/94/CE, C-17/17, Grenville Hampshire – régimes complémentaires de prévoyance), les licenciements collectifs (directive 98/59/CE, C-61/17, Bichat – notion d'entreprise contrôlant l'employeur), les transferts d'entreprises (directive 2001/23/CE, affaires C-472/16, Colino Sigüenza – notion de transfert d'entreprises et interdiction des licenciements motivés par un transfert pour des raisons économiques, techniques ou d'organisation impliquant des changements sur le plan de l'emploi – et C-60/17, Somoza Hermo – la directive s'applique à une situation dans laquelle un donneur d'ordre a résilié le contrat de prestation de services de surveillance d'installations conclu avec une entreprise et a conclu, aux fins de l'exécution de cette prestation, un nouveau contrat avec une autre entreprise qui reprend, en vertu d'une convention collective, une partie essentielle, en termes de nombre et de compétences, des effectifs que la première entreprise affectait à l'exécution de ladite prestation, pour autant que l'opération s'accompagne du transfert d'une entité économique entre les deux entreprises concernées). Elle attire l'attention sur les prochains arrêts à venir concernant le transfert d'entreprises (C-509/17, Plessers, et C-644/17, Ellinika Nafpichiea).

9. INVITATION DE LA DELEGATION FINLANDAISE A LA PROCHAINE REUNION A HELSINKI

La délégation finlandaise invite les membres du groupe des directeurs généraux des relations de travail à la prochaine réunion, qui aura lieu le 24 mai à Helsinki.

10. DIVERS

Néant.
