

Compte rendu succinct

Réunion des directeurs généraux des relations de travail

24 mai 2019

Crowne Plaza Hesperia
Helsinki, Finlande

1. INTRODUCTION ET ADOPTION DE L'ORDRE DU JOUR

M. Stefan OLSSON (président, directeur de la direction «Emploi», DG EMPL.B) ouvre la réunion et souhaite la bienvenue à tous les participants.

Le projet d'ordre du jour est adopté.

2. COMPTE RENDU DE LA REUNION DES DIRECTEURS GENERAUX DU 23 NOVEMBRE 2016 A BUCAREST (ROUMANIE)

Le compte rendu succinct est approuvé sans modification.

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

M^{me} Tarja KROGER (conseillère au gouvernement, ministère des affaires économiques et du travail, Finlande) commence sa présentation sur la présidence finlandaise à venir dans le domaine des affaires sociales en insistant sur la nécessité de l'articuler pleinement avec les résultats obtenus à l'issue de la présidence roumaine. Elle attire aussi l'attention sur le fait que la Finlande est en train de changer de gouvernement et qu'il serait également opportun de tenir compte des résultats des élections européennes et de la phase de transition institutionnelle qui s'ensuit. Cette phase comporte notamment la période d'auditions des nouveaux commissaires (entre septembre et octobre 2019) et la définition des priorités pour le nouveau mandat.

Les priorités générales de la présidence devraient porter sur la croissance et la sécurité en tant que thématiques complémentaires, tout en prenant en compte un éventail d'enjeux horizontaux [le Brexit, l'Union économique et monétaire, les migrations, l'État de droit, le cadre financier pluriannuel (CFP) et la stratégie «Une planète propre pour tous»]. Dans le domaine des affaires sociales, une attention particulière devrait être accordée aux compétences et à l'avènement d'une société inclusive.

La Finlande continuera avant tout le travail sur les *questions législatives en suspens*:

- règlement sur le Fonds européen d'ajustement à la mondialisation, en lien avec le paquet CFP,
- règlement sur la coordination des systèmes de sécurité sociale,
- directive relative à l'égalité hommes-femmes dans les conseils d'administration des sociétés,

- directive relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de religion ou de convictions, de handicap, d'âge ou d'orientation sexuelle.

En outre, les priorités de la présidence finlandaise dans le domaine des affaires sociales porteront sur:

- *la présence d'une main-d'œuvre qualifiée*, avec une conférence prévue les 2 et 3 juillet sur les compétences et l'organisation intelligente du travail à l'ère du numérique (qui se déroulera avant la réunion informelle du groupe «Compétitivité et croissance» des 4 et 5 juillet à Helsinki), suivie de la Semaine des compétences professionnelles du 1^{er} au 18 octobre,
- *la promotion de l'emploi pour les personnes dites difficiles à employer/la garantie de faire un plein usage de la main-d'œuvre*, avec des discussions prévues au sein du Comité de l'emploi le 17 septembre à Helsinki et les conclusions du Conseil qui seront présentées en décembre à l'occasion du Conseil «Emploi, politique sociale, santé et consommateurs» (Conseil EPSCO),
- *l'avenir du travail/la promotion d'un travail décent (centenaire de l'Organisation internationale du travail)*, avec les conclusions du Conseil qui seront présentées en octobre lors du Conseil EPSCO,
- *la mobilité et le marché intérieur équitables*,
- *le document de réflexion de la Commission relatif au recours à la majorité qualifiée pour prendre des décisions dans le domaine social*, qui fera éventuellement l'objet d'un examen.

Les priorités devraient aussi intégrer les conclusions du Conseil sur l'économie du bien-être ainsi que celles sur l'égalité des genres au sein de l'Union européenne.

Les réunions du Conseil EPSCO sont prévues aux dates suivantes: 8 juillet à Bruxelles (recommandations par pays et orientations sur l'emploi); 24 octobre à Luxembourg; 10 décembre à Bruxelles. Cette réunion sera précédée d'un dîner informel prévu le 9 décembre qui réunira les ministres EPSCO, le nouveau commissaire pour l'emploi, le nouveau président de la commission EMPL du Parlement européen, la direction générale de l'organisation internationale du travail (OIT), la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound) ainsi que les représentants des partenaires sociaux européens, en vue de discuter des futures priorités de l'Union en matière de politiques sociales et d'emploi pour 2019-2024.

Il convient de noter aussi que le sommet social tripartite de Bruxelles aura lieu le 16 octobre.

Autres réunions:

- 9 et 10 juillet: Forum de haut niveau sur l'économie des seniors
- 2 et 3 septembre: Groupe de haut niveau sur l'intégration des politiques d'égalité entre les hommes et les femmes
- 18 et 19 septembre: Conférence de haut niveau sur l'économie du bien-être
- 19 et 20 septembre: Réunion du comité de la protection sociale organisée sous l'égide de la présidence
- 30 septembre et 1^{er} octobre: L'Europe pour l'égalité entre les femmes et les hommes? Faire le point et passer à l'action

- 16 et 17 octobre: EFP pour tous – Compétences pour la vie
- 17 et 18 octobre: Comité des hauts responsables de l'inspection du travail
- 14 et 15 novembre: Réunion du réseau Missoc (Système d'information mutuelle sur la protection sociale)
- 27 et 28 novembre: Feuille de route relative aux substances cancérigènes
- 3 au 5 décembre: Comité du Fonds social européen (FSE) et groupe de travail technique
- 12 et 13 décembre: 12^e réunion du réseau européen des services publics de l'emploi

Pour obtenir de plus amples informations, veuillez consulter les pages web de la présidence: <https://eu2019.fi/fr/accueil>.

4. POINT GENERAL PAR LA COMMISSION DE LA SITUATION CONCERNANT LE SOCLE DES DROITS SOCIAUX ET LES INITIATIVES DE SUIVI

M. Stefan OLSSON (directeur de la direction «Emploi», DG EMPL) introduit ce point en rappelant aux participants quelques évolutions importantes. Il mentionne en premier lieu la contribution de la Commission européenne à la réunion informelle des dirigeants de l'UE-27 à Sibiu (Roumanie) le 9 mai 2019 et en particulier l'invitation adressée aux dirigeants d'élargir la portée du vote à la majorité qualifiée. Les ministres chargés de l'emploi et des affaires sociales engageront leur première discussion concernant la clause «passerelle» (passage de l'unanimité au vote à la majorité qualifiée) à l'occasion de la réunion du Conseil EPSCO prévue en juin. En second lieu, il évoque l'audience en cours dans l'affaire EPSU [objection juridique portée par la fédération syndicale européenne des services publics (EPSU selon l'acronyme anglais) contre la décision par laquelle la Commission a refusé de présenter l'accord conclu par les administrations des gouvernements centraux sous la forme d'une proposition législative]. Enfin, il fait mention de la réunion plénière du comité consultatif pour la sécurité et la santé sur le lieu de travail (CCSS) qui aura lieu les 3 et 4 juin à Bilbao. À cette occasion sera célébré le 25^e anniversaire de l'Agence pour la sécurité et la santé au travail, avec un ordre du jour axé sur les projets d'avis concernant le cadre stratégique de l'Union européenne, les stratégies nationales et le programme de travail du CCSS d'une part, et les agents chimiques sur le lieu de travail (acrylonitrile, composés du nickel et benzène) d'autre part.

M. Reinholdt (juriste, unité «Conditions de travail», DG EMPL) présente la nouvelle directive sur des conditions de travail transparentes et prévisibles, qui s'inscrit dans le droit fil de la proclamation du socle européen des droits sociaux. Cette directive instaurera de nouveaux droits pour tous les travailleurs, notamment en ce qui concerne la protection insuffisante des travailleurs occupant des emplois plus précaires, tout en limitant les charges qui pèsent sur les employeurs et en maintenant la capacité d'adaptation du marché du travail.

Tous les travailleurs de l'Union disposeront des droits suivants: recevoir à l'avance et par écrit des informations plus détaillées sur les aspects essentiels du travail; être soumis à des périodes d'essai limitées lorsqu'ils commencent un travail; rechercher un emploi supplémentaire, grâce à une interdiction des clauses d'exclusivité et à une limitation des clauses d'incompatibilité; savoir dans un délai raisonnable quand le travail aura lieu, lorsque les horaires de travail sont très variables, comme dans le cas du travail à la

demande; être protégés par la législation contre les pratiques frauduleuses dans le cas des contrats «zéro heure»; recevoir une réponse écrite à une demande de transfert vers un autre poste plus sûr et recevoir gratuitement pendant leur temps de travail les formations obligatoires que l'employeur est tenu de fournir.

La directive a un large champ d'application personnel. Elle vise à garantir que ces droits couvrent tous les travailleurs et toutes les formes de travail, y compris les plus souples et les plus atypiques, ainsi que les nouvelles formes de travail tels les contrats «zéro heure», le travail occasionnel, le travail domestique, le travail basé sur des chèques ou le travail via une plateforme. Elle sera adoptée à l'occasion du Conseil EPSO de juin et sa publication au journal officiel de l'Union européenne est attendue en juillet 2019. Par conséquent, les nouveaux droits entreront en vigueur pour les travailleurs au sein de l'Union à partir de juillet 2022.

M. Adam Pokorny (chef de l'unité «Conditions de travail», DG EMPL) souligne que cette directive vise à couvrir de nouvelles formes de travail et qu'elle est conçue pour répondre aux évolutions à venir. Il fait référence à des concepts tels que le travail à la demande et la prédictibilité, qui ne sont pas l'apanage d'une forme de travail en particulier. En vue de contribuer au processus de transposition, la Commission mettra sur pied après la période estivale un groupe d'États membres experts, avec le concours des partenaires sociaux. M. Pokorny met en exergue le fait que la Commission a joint une déclaration au procès-verbal du Conseil dans laquelle elle s'engageait à accorder une attention particulière à la mise en œuvre par les États membres de l'article 14 concernant les conventions collectives et de l'article 1^{er} concernant le champ d'application.

M^{me} VOLPE (chargée de mission, unité «Conditions de travail», DG EMPL) présente la nouvelle directive sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et aidants, qui s'inscrit aussi dans le socle européen des droits sociaux et porte sur les difficultés que les parents et les aidants qui travaillent éprouvent pour trouver un équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Cette initiative prend en compte les évolutions que la société a connues au cours de la dernière décennie, pour permettre aux parents et aux personnes ayant des responsabilités familiales de mieux concilier leur travail et leur vie familiale et promouvoir un meilleur partage des responsabilités familiales entre les hommes et les femmes. Elle vise à moderniser l'actuel cadre juridique européen en ce qui concerne les congés pour raisons familiales et les formules de travail assouplies. Elle prévoit l'introduction d'un droit au congé de paternité (les pères et seconds parents équivalents auront droit à au moins dix jours ouvrables de congé de paternité pendant la période autour de la naissance de l'enfant, à un niveau de rémunération au moins équivalent à celui de la prestation de maladie), ainsi que le renforcement du droit existant à un congé parental d'une durée de quatre mois (en faisant passer à deux mois sur quatre la durée de congé parental qui ne peut pas être transférée d'un parent à l'autre, à un niveau de rémunération fixé par les États membres). Les parents seront aussi en droit de demander un régime de congé parental flexible (par exemple, à temps partiel ou par périodes alternées). De plus, elle prévoit l'introduction d'un congé d'aidant pour les travailleurs qui apportent des soins personnels ou une aide personnelle à un membre de la famille ou à une personne qui vit dans le même ménage (les travailleurs aidants auront droit à 5 jours de congé par an) ainsi que l'extension de l'actuel droit à des formules souples de travail (horaires de travail réduits et souples, et flexibilité quant au lieu de travail) pour l'ensemble des travailleurs dont les enfants sont âgés de moins de 8 ans, et l'ensemble des aidants. La directive devrait être adoptée en juin lors du Conseil EPSCO.

M^{me} Salla SAASTAMOINEN (directrice de la direction «Justice civile et commerciale», DG JUST) souligne que la directive sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée revêt une importance majeure dans le programme en faveur de l'égalité. En sus, la Commission offre un appui financier à la politique en faveur de l'égalité.

Les Pays-Bas mettent en avant les défis que pose l'application de cette directive, et soulignent qu'il n'existe pas à l'heure actuelle de congé parental rémunéré dans leur pays. Ils s'expriment en faveur de la création d'un groupe d'experts.

M^{me} Salla SAASTAMOINEN (directrice de la direction «Justice civile et commerciale», DG JUST) prend bonne note de l'intervention des Pays-Bas et confirme qu'elle portera cette information aux collègues chargés de cette directive.

M. PANCALDI (juriste, unité «Libre circulation des travailleurs, EURES», DG EMPL) rappelle que l'Autorité européenne du travail participe de la réalisation du socle européen des droits sociaux et qu'elle a été pour la première fois évoquée par le Président Juncker lors de son discours sur l'État de l'Union de 2017. Étant donné que plus de 17 millions d'Européens vivent et travaillent dans un autre État membre de l'Union, l'Autorité européenne du travail aidera les citoyens, les entreprises et les administrations nationales à tirer le meilleur parti des perspectives qu'offre la libre circulation et constituera un instrument décisif pour garantir une mobilité équitable de la main-d'œuvre. Parmi les champs d'activité de l'Agence figure la libre circulation des travailleurs; le portail européen sur la mobilité de l'emploi (EURES); le détachement des travailleurs; la coordination de la sécurité sociale; le travail non déclaré et le transport international de marchandises par route. L'Autorité européenne du travail a pour mission de: faciliter l'accès des particuliers et des employeurs aux informations relatives à leurs droits et à leurs obligations, d'une part, et aux services liés à la mobilité transfrontière de la main-d'œuvre, d'autre part; permettre la coopération et l'échange d'informations entre les autorités nationales; assurer une médiation en cas de différends entre des États membres au sujet de l'application de la législation de l'Union en matière de mobilité de la main-d'œuvre.

Le 13 juin 2019, le Conseil devrait adopter le règlement sur l'Autorité européenne du travail et décider du siège de la nouvelle Autorité. Quatre candidatures ont été déposées: Bratislava, Nicosie, Riga et Sofia. Pendant cette phase initiale, la Commission accueillera l'Autorité dans ses locaux à Bruxelles, jusqu'à ce que le siège définitif soit fin prêt. L'établissement de l'Autorité est prévu le 31 juillet et ses activités débiteront mi-octobre avec la première réunion de son conseil d'administration et la présentation de son programme de travail. L'Autorité devrait atteindre sa pleine capacité opérationnelle d'ici 2024 et compter approximativement 140 employés, dont certains seront détachés par les États membres et agiront en qualité d'officiers de liaison nationaux.

M^{me} RIONDINO (assistante «Politiques» de la direction «Emploi», DG EMPL) présente les modifications de la directive sur les agents cancérigènes et mutagènes (DCM). Elle rappelle que le principe 10 du socle européen des droits sociaux dispose que les travailleurs ont droit à un niveau élevé de protection de leur santé et de leur sécurité au travail. Elle met l'accent sur le fait que le cancer est la principale cause de mortalité liée au travail, en ce qu'il est responsable au sein de l'Union de 53 % des décès liés au travail et de la plus grande part d'années de vies perdues ou d'années vécues avec un handicap en raison du travail. Une réduction de l'exposition aux agents cancérigènes et mutagènes sur le lieu du travail contribuerait à la prévention du cancer et d'autres affections non cancéreuses causées par ces substances dangereuses. Une telle réduction permettrait

d'accroître tant la durée que la qualité de vie des travailleurs européens, de stimuler la productivité et de garantir des conditions de concurrence équitables pour les entreprises. Dans une communication de 2017 relative à la modernisation de l'OSH, la Commission considère que l'intensification de la lutte contre les cancers d'origine professionnelle, au moyen de propositions législatives accompagnées de davantage d'orientations et d'une campagne de sensibilisation, constitue une priorité majeure. Dans le cadre de son mandat actuel, la Commission a proposé d'apporter trois modifications à la DCM. Ils concernent 26 substances chimiques cancérigènes présentes sur le lieu de travail, ils visent à améliorer la protection de 40 millions de travailleurs et pourraient sauver plus de 100 000 vies au cours des 50 prochaines années. Si la deuxième modification de la DCM a été adoptée par le Conseil en janvier 2019, la troisième devrait quant à elle être adoptée lors du Conseil EPSCO de juin. En outre, la Commission étudie actuellement la possibilité d'imposer des valeurs limites à la présence de certaines substances chimiques et cancérigènes, à savoir l'acrylonitrile, le benzène et le nickel.

M. Stefan OLSSON (directeur de la direction «Emploi», DG EMPL) souligne que le Parlement européen souhaiterait que davantage de substances soient incluses dans la DCM. Les partenaires sociaux font aussi pression sur la Commission pour que cette dernière mette à jour la liste actuelle de substances. Toutefois, l'interaction entre la DCM et REACH s'avère difficile du fait de l'absence de démarcation nette entre ces deux instruments.

L'Allemagne félicite la Commission pour le travail effectué au cours de l'actuelle mandature et espère que le prochain collège de commissaires intensifiera la lutte contre les cancers d'origine professionnelle.

5. PAQUET «DROIT DES SOCIÉTÉS»

M^{me} Salla SAASTAMOINEN (directrice de la direction «Justice civile et commerciale», DG JUST) présente le paquet «Droit des sociétés», qui se compose de deux directives relatives à l'utilisation d'outils et de processus numériques en droit des sociétés d'une part, et aux opérations transfrontalières des sociétés d'autre part. Les négociations fructueuses récemment menées entre le Conseil et le Parlement ont abouti à l'établissement de nouvelles règles en matière de numérisation, de transformations et de scissions, et ont porté modification des règles sur les fusions transfrontalières. Ces règles et modifications sont en cours de finalisation. Les dispositions relatives aux opérations transfrontalières visent à rendre possible de telles opérations grâce à l'instauration de procédures harmonisées en matière de scissions et de transformations transfrontalières, et ainsi à inscrire la liberté d'établissement dans les faits. La jurisprudence est ainsi clarifiée, dans un souci de transparence.

En ce qui concerne les droits spécifiques à l'information et à la consultation des travailleurs, elle met en exergue quelques éléments clés. Le droit des travailleurs à l'information et à la consultation doit être respecté et un échéancier spécifique existe en ce sens (au moins tant que le projet de transformation transfrontalière ou le rapport n'ont pas été arrêtés, selon celle des deux éventualités qui intervient en premier). De plus, les travailleurs sont en droit de recevoir une réponse motivée.

En ce qui concerne les droits de participation des travailleurs, une fois que le seuil des quatre cinquièmes a été franchi, les travailleurs sont en droit de participer à l'ensemble des opérations (scissions, fusions et transformations) au titre du cadre juridique national. Les droits de participation en vigueur doivent ensuite être protégés pendant un délai de

quatre ans au sein de la nouvelle entité dans le pays de destination, et des négociations sur la question doivent avoir lieu au sein de cette nouvelle entité. Cela permet ainsi d'éviter que les sociétés se déplacent juste avant d'atteindre le seuil, dans l'intention de contourner les droits de participation dans le pays de départ.

Des questions sont posées par les Pays-Bas et l'Autriche, en réponse desquelles M^{me} Saastamoinen indique que la situation des sociétés-écrans ou boîte aux lettres constituent un point de discussion majeur. Il revient aux États membres de définir quelles sociétés et quels types d'activités ils acceptent. Des mesures anti-fraude, y compris une liste d'indicateurs, sont effectivement incluses afin d'apprécier l'authenticité des opérations. En pratique, le pays de départ passe en revue une série de paramètres pour contrer toute activité frauduleuse ou criminelle. Ensuite, le pays d'arrivée procède à son tour à des vérifications au regard de sa propre législation. Les syndicats ont appelé de leurs vœux l'harmonisation des critères d'établissement. Toutefois, une évaluation juridique de la part de la Commission a révélé qu'une telle harmonisation était impossible et que les États membres n'y seraient pas unanimement favorables, partant, les négociateurs ont décidé d'opter pour un contrôle anti-fraude.

6. DIRECTIVE SUR LA PROTECTION DES PERSONNES DENONÇANT LES INFRACTIONS AU DROIT DE L'UNION («DIRECTIVE SUR LA PROTECTION DES LANCEURS D'ALERTE»)

M^{me} Salla SAASTAMOINEN (directrice de la direction «Justice civile et commerciale», DG JUST) présente la directive sur la protection des lanceurs d'alerte, sur laquelle les co-législateurs sont parvenus à un accord lors du trilogue du 11 mars 2019. La directive porte sur les infractions ou les utilisations frauduleuses de la législation de l'Union dans des domaines spécifiques, ainsi que sur les infractions contrevenant aux intérêts financiers de l'Union, en lien avec les règles de concurrence de l'Union ou les règles relatives à l'impôt sur les sociétés. Une protection est accordée aux personnes qui ont obtenu des informations sur des infractions dans un contexte professionnel, tant dans le secteur privé que public, par exemple des travailleurs, des prestataires de services, des bénévoles ou stagiaires et des candidats à un emploi.

Le nouveau texte prévoira de nouvelles obligations visant à: i) établir, dans le secteur privé comme public, des canaux de signalement internes et externes qui garantissent la confidentialité; ii) garantir l'accès sans frais à des informations et des conseils en ce qui concerne les procédures de signalement et de protection ainsi que les recours disponibles; iii) permettre à ceux qui reçoivent les signalements d'assurer un suivi diligent et de fournir un retour d'information au lanceur d'alerte dans un délai raisonnable (n'excédant pas trois mois pour un signalement interne et six mois pour un signalement externe); iv) interdire et sanctionner les représailles; v) prévoir des recours appropriés en cas de représailles, y compris un renversement de la charge de la preuve et des mesures provisoires.

En sus, M^{me} SAASTAMOINEN présente l'importance du rôle joué par les partenaires sociaux dans la directive. En réponse aux questions posées, elle précise aussi que la Commission apportera son concours aux États membres pour la mise en œuvre de cette directive, au moyen de lignes directrices et de groupes d'experts.

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

Présentation de la nouvelle législation sur le contrôle du temps de travail en Espagne

M^{me} RODRIGUEZ ALBA (Ministère du travail, des migrations et de la sécurité sociale, Espagne) présente la nouvelle disposition juridique visant à enregistrer le temps de travail (Décret-loi royal n° 8/2019 modifiant le Statut des travailleurs en y ajoutant l'article 34, paragraphe 9, «*de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo*») et explique qu'auparavant, la législation espagnole disposait que seul le travail effectué dans le cadre de contrats de travail spéciaux devait être enregistré. Le ministère était d'avis qu'un enregistrement des journées et des heures de travail effectif s'imposait, compte tenu des nombreuses heures supplémentaires impayées, des répercussions sur les retraites et du droit au repos, entre autres. Or, la Cour suprême espagnole a rejeté cette argumentation.

Malgré cette décision, le ministère est resté convaincu que des dispositions juridiques devaient être mises en œuvre, et une réforme est entrée en vigueur le 12 mai 2019. En vertu de cette nouvelle législation, toutes les journées de travail effectif doivent être enregistrées, y compris les heures de début et de fin de la journée de travail.

La taille des entreprises est prise en considération, en ce sens que les entreprises peuvent décider des modalités de contrôle, tant que l'objectif est atteint. Enfin, la délégation espagnole indique que la nouvelle législation est vecteur d'équilibre, de souplesse et de transparence, et garantit par conséquent le respect des droits de travailleurs.

Après la présentation, le Portugal propose que la question du contrôle du temps de travail fasse l'objet d'une réflexion approfondie et évoque aussi la notion de «droit à la déconnexion».

Présentation: réforme des contrats à durée déterminée en Italie

M. DE CAMILLIS (directeur général pour les relations professionnelles et industrielles, ministère du travail et de la politique sociale, Italie) présente la réforme nationale des contrats à durée déterminée (décret-loi n° 87/2018 sur les nouvelles dispositions régissant les contrats de travail à durée déterminée) et indique que l'objectif est de diminuer le recours excessif aux contrats à durée déterminée consécutifs et à atteindre un meilleur équilibre entre flexibilité et sécurité de l'emploi. Il explique que la réforme a pour but de fixer un nombre maximal de contrats à durée déterminée et de réduire la possibilité de prolonger ces contrats.

En vertu de la nouvelle réforme, la durée normale d'un contrat à durée déterminée est de 12 mois et peut être portée à 24 mois si certains critères sont remplis. De plus, les partenaires sociaux peuvent s'accorder sur une période plus longue. Les travailleurs et les employeurs peuvent également signer un contrat supplémentaire d'une durée maximale de 12 mois, dans le cadre du bureau local de l'inspection du travail. Les contrats peuvent être renouvelés quatre fois, contre cinq fois auparavant. La durée totale et maximale comprend, pour le même travailleur, le travail fourni par une agence de travail intérimaire.

En outre, l'employeur doit verser des cotisations sociales supplémentaires et évolutives chaque fois qu'un contrat est renouvelé. Dans le cadre du régime de sanctions, un contrat à durée déterminé peut devenir un contrat à durée indéterminée si la relation de travail excède la durée légale, si un contrat d'une durée supérieure à 12 mois ne répond pas aux conditions préalables, ou si une relation de travail à durée déterminée excédant 12 jours ne répond pas à la condition exigeant que la nature déterminée du contrat soit stipulée dans son contenu.

Présentation: législation contre l'écart de rémunération entre hommes et femmes en France

M. Régis BAC (responsable du service des relations et des conditions de travail et du département des affaires générales, ministère du travail, France) explique que 70 ans après l'introduction du principe «*à travail égal, salaire égal*», il existe encore un écart de rémunération considérable entre les hommes et les femmes. L'écart salarial moyen s'élève à 24 %. Même lorsque les différences telles que le travail à temps partiel, le statut professionnel et le secteur d'activité sont compensées, un écart salarial injustifié de 9 % demeure. Face à ce constat, les autorités françaises ont décidé en 2018 de faire de la lutte contre les écarts de salaires injustifiés une priorité du gouvernement, et ont adopté une nouvelle législation en septembre 2018 (dans le cadre de la loi 2018-771 «*pour la liberté de choisir son avenir professionnel*»). La principale caractéristique de cette réforme consiste à passer d'une «obligation de moyens» à une «obligation de résultat». La législation a pour but de réduire les inégalités salariales dans un délai de trois ans et d'introduire des mesures telles que:

- une obligation incombant aux entreprises de mesurer et de publier en ligne leur écart de rémunération entre les hommes et les femmes,
- la mise en œuvre d'un référentiel en matière d'égalité salariale, muni de cinq indicateurs clés,
- la création de nouvelles dispositions contre les agissements sexistes et le harcèlement sexuel,
- le renforcement de l'efficacité de la législation au moyen d'un durcissement des sanctions.

De telles sanctions peuvent inclure l'imposition de pénalités financières dont le montant peut atteindre jusqu'à 1 % du coût salarial total d'une entreprise. M. BAC explique aussi que des mesures adaptées existent pour les entreprises de moins de cinquante salariés.

Il indique que la mise en œuvre du volet relatif à la transparence peut s'avérer difficile, étant donné que seule la moitié des entreprises ont publié leurs résultats dans les délais impartis. Une grande majorité de ces entreprises respectent le principe de salaire égal pour travail égal, mais des progrès sont encore attendus en ce qui concerne plusieurs indicateurs.

Présentation: Réforme de la loi sur le règlement des conflits du travail en Estonie

M^{me} Kreet KURVITS (conseillère, département du développement professionnel, ministère des affaires sociales, Estonie) présente la réforme sur le règlement des conflits du travail en Estonie, entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2018 (à savoir, la loi sur le règlement des conflits du travail, qui remplace la loi sur le règlement individuel des

conflits du travail). Elle explique que l'ancien système était en vigueur depuis 1996 et que la réforme avait pour objectif d'améliorer le système pour qu'il soit plus fiable et rapide. Dans le cadre du système estonien, les conflits du travail peuvent être portés devant un comité de résolutions des conflits professionnels ou un tribunal d'arrondissement. Le comité de résolutions des conflits professionnels présente des avantages, en ce qu'aucune redevance d'État n'est perçue et que les règles de procédure y sont plus simples que dans les procédures juridictionnelles. En 2018, les comités de résolutions des conflits professionnels ont reçu 2 716 requêtes, et 8 % des décisions ont fait l'objet de recours au tribunal. Environ 60 % des requêtes portaient sur les rémunérations, les congés payés et les indemnités.

Parmi les principaux changements figurent la suppression de la limite monétaire de 10 000 EUR nécessaire pour pouvoir porter l'affaire devant le comité de résolutions des conflits professionnels, et la possibilité de recourir à une procédure écrite. De plus, il est désormais possible de rendre exécutoire une résolution de conflits par décision de justice. Enfin, une procédure de conciliation a été introduite, dans le but d'aboutir à une solution mutuellement acceptable, sous la direction du président du comité.

Après la présentation, la Lettonie et l'Allemagne souhaitent connaître le nombre d'affaires et leur répartition entre les comités de résolution des conflits professionnels et les tribunaux, ainsi que les qualifications requises pour le président. M^{me} KURVITS explique que le nombre d'affaires s'élève environ à 80 et 20 respectivement, et que le président doit, entre autres, être titulaire d'un diplôme de droit. Elle ajoute qu'outre les affaires individuelles, les comités sont compétents pour connaître des affaires liées aux conventions collectives, mais ne le sont pas pour connaître des affaires relatives à une blessure ou un décès survenus dans le cadre du travail.

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 DECISIONS RECENTES DE LA COUR DE JUSTICE DE L'UNION EUROPEENNE)

M^{me} Andrea GRGIĆ (juriste, unité B.2 «Conditions de travail») fait tout d'abord le point sur les derniers développements concernant la jurisprudence relative à la directive sur le temps de travail. Elle présente un arrêt récent de la Cour de justice de l'Union européenne. Dans l'affaire C-385/17, Hein (13/12/2018), la Cour a jugé que pendant son congé annuel minimum garanti par le droit de l'Union, un travailleur a droit à sa rémunération normale malgré des périodes antérieures de chômage partiel. Dans l'affaire C-254/18, SCSJ (11/04/2019), la Cour a jugé qu'aux fins du calcul de la durée hebdomadaire de travail, tant les périodes de références fixes et glissantes respectent l'objectif poursuivi par la directive. Toutefois, le recours aux périodes de références fixes doit s'accompagner de mécanismes permettant d'assurer que la durée moyenne maximale hebdomadaire de travail de 48 heures est respectée au cours de chaque période de six mois à cheval sur deux périodes de références fixes successives. Dans l'affaire C-55/18, CCOO, la Cour a jugé qu'afin d'assurer l'effet utile des droits conférés par la directive et par la Charte, les États membres doivent imposer aux employeurs l'obligation de mettre en place un système objectif, fiable et accessible permettant de mesurer la durée du temps de travail journalier effectué par chaque travailleur. Il incombe aux États membres de définir les modalités concrètes de mise en œuvre d'un tel système, en particulier la forme que celui-ci doit revêtir, en tenant compte, le cas échéant, des particularités propres à chaque secteur d'activité concerné, voire des spécificités de certaines entreprises, notamment leur taille. Ces systèmes devraient aussi prendre en considération la

possibilité de déroger aux limites de temps de travail lorsque leur durée n'est pas mesurée ou prédéterminée ou peut être déterminée par les travailleurs eux-mêmes.

M^{me} GRGIĆ attire l'attention sur les affaires pendantes suivantes: C-609/17 et 610/17 (affaires jointes), TSN (report du congé annuel qui dépasse quatre semaines), C-588/18, FETICO (coïncidence entre le repos hebdomadaire ou les congés annuels et différents types de congé spécial), C-762/18, QH et C-37/19, Iccrea Banca (régularisation des congés annuels payés pour la période comprise entre la date du licenciement et la date de réintégration dans l'emploi), C-107/19, XR (interprétation du temps de pause) et C-211/19, UO (application de la directive sur le temps de travail à la police d'intervention rapide).

M^{me} GRGIĆ aborde ensuite la prochaine réunion du sous-groupe des directeurs généraux des relations de travail prévue à l'automne 2019. Les thèmes suivants ont été proposés aux États membres:

- la jurisprudence récente et à venir au niveau de l'UE,
- le suivi et l'enregistrement du temps de travail (affaire CCOO),
- la charge de la preuve et les obligations qui incombent aux employeurs et à leurs travailleurs (affaires Max Planck et Kreuziger),
- les périodes de référence réglementées par la directive sur le temps de travail,
- la dérogation aux règles régissant le temps de pause dans le secteur des soins de santé lorsqu'il est nécessaire d'assurer la continuité du service (affaires Isère, Hälvä et Sindicatul Familia Constanta).

Les participants sont informés que peu après la réunion, ils seront invités à réfléchir à ces sujets en prévision de la réunion du sous-groupe, et à désigner une personne désireuse de présenter le fruit de sa réflexion ou la situation au niveau national.

L'Autriche indique que l'arrêt de la Cour dans l'affaire C-254/18, SCSJ, semble contradictoire, en ce qu'il autorise des périodes de référence fixes à condition que ces dernières soient également glissantes. Elle déplore aussi le manque de clarté du point 44 de l'arrêt, concernant l'autorisation de la période de référence de six mois ou plus si une convention collective a été conclue à cet effet. Enfin, il est difficile de savoir si l'arrêt rendu dans le cadre de cette affaire s'applique *mutatis mutandis* aux périodes de référence de quatre mois.

S'agissant de l'arrêt rendu dans le cadre de l'affaire C-55/18, CCOO, l'Allemagne affirme qu'il serait intéressant d'étudier la possibilité d'élargir d'une quelconque façon la portée de l'article 17, paragraphe 1, de la directive sur le temps de travail, de manière à inclure d'autres groupes de personnes dont il n'est pas explicitement fait mention dans cette disposition.

M. Adam POKORNY (chef de l'unité «Conditions de travail», DG EMPL) et M^{me} Marie LAGARRIGUE (cheffe d'unité adjointe, unité B.2 «Conditions de travail») font le point sur d'autres évolutions majeures, à savoir:

- le dernier rapport sur l'évolution de l'emploi et de la situation sociale en Europe (voir: https://europa.eu/rapid/press-release_IP-19-3412_fr.htm), et en particulier les volets consacrés au dialogue social et à sa contribution en faveur de la durabilité et de la transition écologique,
- l'état d'avancement des travaux en ce qui concerne le dialogue social interprofessionnel:

- le dernier sommet social tripartite a eu lieu le 20 mars 2019 et le thème principal était «*Pour une Europe plus forte, unie et tournée vers l'avenir*». Des débats spécifiques sur l'avenir de l'Europe se sont aussi déroulés le 6 mai en prévision du Sommet de Sibiu,
 - le 6^e programme de travail conjoint 2019-2021 a été signé le 6 février, et poursuit les priorités suivantes: la numérisation (négociation d'un accord autonome sur la numérisation à partir de juin et pendant une période de 9 mois), l'amélioration de la performance des marchés du travail et des systèmes nationaux (groupe de travail spécifique), les compétences (séminaire d'enquête et projet commun), les aspects psycho-sociaux et les risques au travail (séminaire d'enquête), le renforcement des capacités pour un dialogue social renforcé (sous-groupe du comité du dialogue social) et l'économie circulaire (projet commun),
 - la participation des partenaires sociaux au processus du Semestre, notamment dans le cadre des prochaines recommandations par pays appelées à être publiées le 5 juin,
- l'état d'avancement du dialogue social sectoriel, notamment les progrès concernant l'accord sur la santé et la sécurité dans le secteur des services personnels/de coiffure, et les discussions relatives à une mise en œuvre autonome, qui pourraient bénéficier de l'appui d'activités convenues d'un commun accord entre les partenaires sociaux et la Commission. S'agissant de l'accord sur l'information et la consultation des travailleurs au sein des administrations des gouvernements centraux, la FSESP a déposé une demande en annulation auprès de la Cour de justice de l'Union européenne (audience prévue le 23 mai), faisant suite à la décision de la Commission de ne pas proposer l'accord au Conseil,
- une mise à jour des évolutions observées dans le secteur de l'aviation, avec la présentation du rapport de la Commission intitulé «Stratégie de l'aviation pour l'Europe: maintenir et promouvoir des normes sociales élevées» datant du 1^{er} mars [[COM\(2019\)120 final](#)], dans lequel cette dernière s'engage en faveur d'une mobilité équitable des travailleurs au moyen d'une clarté juridique et d'une mise en œuvre effective. Dans la pratique, cette stratégie prévoit, entre autres, la création d'un groupe composé d'experts du domaine de l'aviation et du droit du travail (prochaine réunion prévue en automne),
- récentes jurisprudences dans le domaine du droit du travail:
- Travail à durée déterminée (Directive 1999/70/CE)*
- affaire C-494/17, Rossato (arrêt du 8 mai 2019); l'arrêt porte sur la transformation de la relation de travail mais aussi la réparation en cas de recours abusif et consécutif aux contrats de travail à durée déterminée. La jurisprudence se développe en ce sens,
 - affaire C-293/18, CCOO (ordonnance du 19 mars 2019); l'ordonnance confirme que la directive ne prévoit pas le versement d'une indemnité aux travailleurs lorsque leur contrat à durée déterminée atteint l'échéance convenue,
 - affaire C-44/18, Cobra Servicios Auxiliares (arrêt du 11 avril 2019); l'arrêt confirme que la directive ne prévoit pas que les travailleurs à durée

déterminée, dont les contrats prennent fin en raison de l'achèvement du contrat de prestation de service conclu entre un client et leur employeur, reçoivent la même indemnité que les travailleurs permanents, qui font en l'espèce l'objet d'une procédure de licenciement collectif.

À venir: affaire C-72/18, Ustariz Aróstegui (conclusions de l'avocate générale présentées le 12 mars 2019); affaires jointes C-103/18, Sanchez Ruiz et C-429/18, Fernandez Alvarez (audience le 15 mai 2019); Affaire C-177/18, Baldonado Martín (audience le 28 février 2019); affaire C-618/18, Di Girolamo.

Travail à temps partiel (directive 97/81/CE)

À venir: affaire C-274/18, Schuch-Ghannadan (audience le 7 mars 2019)

Insolvabilité de l'employeur (directive 2008/94/CE)

À venir: affaire C-168/18, pensions-Sicherungs-Verein, concernant l'article 8 de la directive, s'inscrivant dans la jurisprudence Hampshire de l'année dernière.

Transfert d'entreprises (directive 2001/23/CE)

— affaire C-194/18, Dodič (arrêt du 8 mai 2019); l'arrêt porte sur la notion de «transfert», avec confirmation en l'espèce d'un transfert spécifique d'actifs,

— affaire C-509/17, Plessers (arrêt du 16 mai 2019); l'arrêt porte sur l'interdiction de tout licenciement effectué sur la base d'un transfert, ne faisant toutefois pas obstacle à des licenciements pouvant intervenir pour des raisons économiques, techniques ou d'organisation. L'arrêt a confirmé l'interprétation restrictive faite par la Cour de la notion de «raisons économiques, techniques ou d'organisation».

À venir: affaire C-664/17, Ellinika Nafpigiea (conclusions de l'avocat général présentées le 7 février 2019); affaire C-344/18, ISS facility services (audience le 8 mai 2019).

9. INVITATION DE LA DELEGATION CROATE A LA PROCHAINE REUNION A ZAGREB

La délégation croate invite les membres du groupe des directeurs généraux des relations de travail à la prochaine réunion, qui aura lieu le 29 novembre à Zagreb.

10. DIVERS

M. Adam POKORNY (chef de l'unité B.2 «Conditions de travail») invite les participants à faire part de leurs suggestions en ce qui concerne l'ordre du jour de la prochaine réunion en Croatie.
