

Compte rendu succinct

Réunion des directeurs généraux des relations de travail

29 novembre 2019

HOTEL INTERNATIONAL

Miramarska 24, 10000 Zagreb, Croatie

1. INTRODUCTION ET ADOPTION DE L'ORDRE DU JOUR

M. Adam POKORNY (président, chef de l'unité EMPL B2) ouvre la réunion et souhaite la bienvenue à tous les participants. Il transmet les excuses de M. Stefan OLSSON (directeur pour l'emploi, EMPL B) qui ne peut pas être présent et présider la réunion en raison d'autres engagements.

Le projet d'ordre du jour est adopté.

2. COMPTE RENDU DE LA RÉUNION DES DIRECTEURS GÉNÉRAUX DU 24 MAI À HELSINKI (FINLANDE)

Le compte rendu succinct est approuvé sans modification.

3. PRÉSENTATION DES PRIORITÉS DE LA PRÉSIDENTE CROATE DANS LE DOMAINE DES AFFAIRES SOCIALES

M. Dražen OPALIĆ (ministre assistant, direction pour le travail et la sécurité au travail, ministère du travail et des retraites de la Croatie) présente les priorités de la prochaine présidence croate, en insistant particulièrement sur le domaine des affaires sociales (un contexte marqué par une nouvelle Commission, un nouveau Parlement et le Brexit). L'approche générale de la présidence consiste à promouvoir «Une Europe forte dans un monde de défis», à savoir: «Une Europe qui se développe, une Europe qui unit, une Europe qui protège, une Europe qui rayonne». Parmi les défis à relever figurent la quatrième révolution industrielle et le changement climatique. Les activités du Conseil EPSCO devraient inclure la préparation de conclusions sur les compétences et le bien-être au travail, tout en traitant des questions telles que les défis démographiques et l'avenir de la politique sociale, la promotion de l'égalité et la non-discrimination, ainsi que la santé durable dans l'Union européenne. En ce qui concerne les compétences, l'accent sera mis sur l'apprentissage tout au long de la vie et le renforcement des compétences/la reconversion professionnelle (par exemple, l'habileté numérique) en vue de développer une approche globale à l'égard du développement des compétences pour la compétitivité et l'innovation. L'amélioration du bien-être au travail contribuera à l'accroissement de la productivité, et l'impact de la santé mentale et physique est tout aussi important. Pour ce qui est des défis démographiques, une conférence est prévue en avril, notamment pour tirer parti de l'apprentissage mutuel et des échanges de bonnes pratiques et pour discuter de sujets spécifiques, par exemple la qualité de vie des enfants. En ce qui concerne l'égalité sur le marché du travail et l'égalité entre les hommes et les femmes, la présidence souhaite poursuivre le travail de promotion de la participation des femmes et identifier les obstacles l'empêchant de relever ces défis plus efficacement (par exemple, insuffisance des services de garde).

L'intervenant mentionne les événements suivants:

- la conférence sur l'«Accès égal des femmes au marché du travail» (30/31 janvier, à Zagreb);
- la conférence sur les «Défis démographiques et possibilités de développement et de progrès de l'Union européenne» (6/7 avril, à Zagreb);
- la conférence sur les «Compétences: la base d'une compétitivité et d'une employabilité accrues» (12/13 mai, à Dubrovnik);
- la conférence sur l'«Approche intégrée pour la protection des enfants à risque» (4/5 juin, à Zagreb).

Le calendrier complet des réunions est disponible à l'adresse suivante: <https://eu2020.hr/Home/GlobalSearchResults?showAll=False&showEvents=True&categoryOnly=True&groupId=8&title=Meetings&ar=32&or=&mn=&kw>

En ce qui concerne la réunion informelle de l'EPSCO, le représentant de l'Allemagne s'enquiert du thème envisagé, mais M. OPALIĆ répond qu'aucune décision n'a encore été prise à cet égard.

4. POINT GÉNÉRAL PAR LA COMMISSION DE LA SITUATION CONCERNANT LE SOCLE DES DROITS SOCIAUX ET LES PRIORITÉS DE LA NOUVELLE COMMISSION

M. Adam POKORNY (président, chef de l'unité EMPL B2) introduit ce point en donnant quelques indications concernant les priorités de la nouvelle Commission dans le domaine des affaires sociales, notamment en ce qui concerne sa priorité «Une économie au service des personnes». Nicolas Schmit sera le prochain commissaire à l'emploi et aux droits sociaux. Les priorités évolueront tout en respectant l'engagement général de poursuivre le développement du socle européen des droits sociaux. La priorité immédiate sera de lancer une initiative relative au salaire minimum, tout en respectant pleinement les compétences des États membres et l'autonomie des partenaires sociaux. Un plan d'action sur le socle doit être élaboré et l'ensemble de la Commission sera mobilisée pour mettre en œuvre le pacte vert pour l'Europe. Cette Commission est déterminée à maintenir un dialogue social fort, par exemple par des consultations sur de nouvelles initiatives et le soutien financier continu au renforcement des capacités. M. Adam Pokorny évoque également le processus de réexamen qui suit désormais la communication de 2016 intitulée «Le droit de l'UE: une meilleure application pour de meilleurs résultats» et qui devrait porter ses fruits sous la nouvelle Commission. Pour finir, il fait référence au travail entrepris pour soutenir la transposition des directives récemment adoptées (par exemple, la directive sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, la directive sur des conditions de travail transparentes et prévisibles), notamment dans le cadre des réunions des groupes d'experts des États membres. Les instruments existants (par exemple, la directive sur le temps de travail, la directive sur les comités d'entreprise européens) ont également été examinés par les groupes d'experts pendant l'automne.

M. Max UEBE (chef de l'unité EMPL B1) présente ensuite l'état d'avancement des travaux de la Commission en ce qui concerne «l'examen des moyens d'améliorer les conditions de travail dans l'économie des plateformes», qui est l'un des engagements de la présidente de la nouvelle Commission, et qui relève tant du mandat du vice-président exécutif Vestager que de celui du commissaire Schmit. La réflexion sur le thème plus large de l'avenir du travail et des nouvelles formes de travail a progressé ces dernières années (par exemple, grâce au rapport conjoint avec l'OCDE, au groupe interservices dédié au sein de la Commission et aux travaux du groupe de haut niveau sur l'incidence de la transformation numérique sur les marchés du travail européens). Max UEBE indique une série de faits généraux et de chiffres afin d'introduire le thème spécifique du travail de plateforme, par exemple 24 millions de

personnes, pour la plupart des travailleurs indépendants, sont concernées par le travail de plateforme dans l'Union et environ un tiers du travail de plateforme revêt un caractère transfrontalier. Il souligne cependant les difficultés à obtenir des données fiables et comparables sur le travail de plateforme, ce qui représente un premier défi pour les décideurs politiques. Les autres défis recensés pour les travailleurs de plateforme sont les suivants: les incertitudes entourant le statut d'emploi; les conditions de travail (le statut de travailleur permettant d'accéder aux droits du travail et à la protection sociale); les revenus (par exemple, principalement par mission et non par heure, sans aucun pouvoir de négociation); le temps de travail (le temps de travail n'est pas intégralement rémunéré); l'accès limité aux droits collectifs et aux négociations collectives (en tant que travailleurs indépendants); la prestation transfrontalière de services liés au travail de plateforme, etc. Un autre nouveau défi spécifique concerne le recours à la gestion algorithmique dans le travail de plateforme (appelée «boîte noire») qui pose de nouveaux défis potentiels en termes, entre autres, de non-discrimination ou de transparence et de traçabilité des données/informations. Pour conclure, l'intervenant souligne la complexité particulière du thème en question – lequel nécessite de développer une approche pluridisciplinaire à travers les domaines d'action (par exemple, fiscalité, concurrence) – en tenant compte des réponses (réglementaires ou non) élaborées au sein de l'UE et au-delà (par exemple, États-Unis, Suisse). Les questions liées au champ d'application personnel, les définitions du «travail de plateforme», la dimension mondiale ou les approches sectorielles et l'intervention des partenaires sociaux méritent une attention particulière. Il est nécessaire de recueillir davantage d'éléments et d'entamer des discussions avec les parties prenantes – ainsi que d'examiner plus avant l'incidence du droit de l'UE existant (par exemple, le RGPD, le dernier règlement sur les relations entre les plateformes et les entreprises). Plusieurs événements seront organisés en 2020 pour traiter ce thème (par exemple, la conférence annuelle sur le droit du travail, le 27 mars; la conférence de haut niveau, le 22 septembre).

Le représentant de la Belgique souhaite en savoir plus sur les développements en Suisse. Max UEBE mentionne les évolutions dans le canton de Genève (par exemple, la requalification en «travailleurs» et l'interdiction correspondante frappant les activités d'UBER). Le représentant de la Lettonie s'interroge sur la protection sociale et la fiscalité en matière de travail de plateforme, notamment sur les nouveaux défis posés par la prestation transfrontalière de services. Il soulève la question de l'enregistrement des plateformes (en tant qu'«employeurs») pour éviter cette tendance à la «démutualisation». Max UEBE répond qu'une approche globale est nécessaire et met en avant l'idée d'une «fenêtre numérique unique» proposée par le groupe de haut niveau sur l'incidence de la transformation numérique sur les marchés du travail de l'UE, et la possibilité d'obtenir des déclarations automatiques de la part des plateformes. La Commission a lancé une étude sur ces idées particulières – en tenant également compte des expériences de certains États membres dans ces domaines (par exemple, France, Estonie, Danemark).

M^{me} Anna VERNET (DG COMP, cheffe de l'unité A.4 «Réseau européen de la concurrence et actions privées») prend ensuite la parole pour faire une présentation sur «le droit de la concurrence et la négociation collective des travailleurs indépendants vulnérables». Elle commence par présenter les caractéristiques fondamentales du droit de la concurrence de l'UE, à savoir qu'il vise à interdire la fixation de prix entre des entreprises concurrentes de manière à prévenir les effets nocifs à l'égard des consommateurs. Les ententes entre des concurrents fixant des tarifs violent l'article 101 TFUE et donnent souvent lieu à des amendes. Dans l'Union, une dérogation à cette interdiction a été établie par la Cour de justice pour les accords collectifs entre employeurs et travailleurs (affaire C-67/96, Albany). Toutefois, les travailleurs indépendants (travailleurs à leur compte, prestataires de services, «autoentrepreneurs») relèvent du champ d'application des règles antitrust énoncées à l'article 101 TFUE – puisqu'ils relèvent de la notion d'«entreprise». La Cour a néanmoins reconnu dans un arrêt historique (affaire C-413/13, FNV Kunsten) que les «faux indépendants» (c'est-à-

dire les personnes se trouvant dans une situation comparable à celle des travailleurs salariés) devraient également être exemptés des règles antitrust. Au vu de ce contexte, la question posée concerne la situation de certains prestataires de services indépendants qui se trouvent dans une position vulnérable, qui ont des conditions de travail proches de celles des travailleurs, mais qui ne bénéficient pas des protections associées au statut de «travailleur»: est-il justifié que ces travailleurs indépendants bénéficient d'une négociation collective? Il reste difficile d'établir une distinction entre ces travailleurs indépendants et ceux qui devraient toujours relever de l'article 101 TFUE. Des critères tels que les notions de «dépendance économique» ou de «subordination», le nombre de clients ou de salariés, ainsi que le niveau des salaires pourraient-ils être utiles? L'examen de cette question est l'une des priorités de la Commission (comme indiqué par le vice-président exécutif M. Vestager). Certains États membres prennent ensuite la parole; le représentant des Pays-Bas s'interroge sur la possibilité d'élaborer des orientations fondées sur la jurisprudence de l'affaire FNV. Le représentant de l'Irlande attire également l'attention sur l'actualité de la question en Irlande à la suite de l'affaire «ICTU» devant le Conseil de l'Europe [voir le comité européen des droits sociaux (CEDS), réclamation collective n° 123/2016, ICTU contre Irlande]. Le représentant de l'Estonie souligne enfin les tensions entre le droit du travail et le droit de la concurrence.

5. DERNIERS DÉVELOPPEMENTS EN MATIÈRE D'ANALYSE ET DE COLLECTE D'ÉLÉMENTS SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES TRAVAILLEURS DE PLATEFORME

Platform work: Maximising the potential while safeguarding standards? (Le travail de plateforme: exploiter pleinement le potentiel tout en préservant les normes?), note d'orientation

M^{me} Irene MANDL (cheffe de l'unité de recherche «Emploi», Eurofound) présente la note d'orientation d'Eurofound intitulée «*Platform work: Maximising the potential while safeguarding standards?*» M^{me} MANDL insiste sur l'importance d'une définition claire du problème afin de clarifier ce dont il est ici question, à savoir comment définir l'*économie de plateforme* et le *travail de plateforme*? En même temps, il convient de garder à l'esprit que nous faisons face à une cible mouvante et que les définitions sont susceptibles d'évoluer. Eurofound surveille ce secteur depuis 2013 et a recensé dix types communs de travail de plateforme, en concentrant ses travaux sur cinq d'entre eux, à savoir le travail «sur site déterminé par la plateforme», «du clic en ligne», «sur site initié par le travailleur», «sur site déterminé par le client» et «sur la base d'un concours en ligne».

M^{me} MANDL souligne que le travail de plateforme associe à la fois des éléments positifs et négatifs. D'un côté, il peut favoriser le développement de compétences entrepreneuriales, fournir un accès facile au marché du travail et légaliser le travail non déclaré, mais, d'un autre côté, il peut conduire à une ségrégation sur le marché du travail, à un statut ambigu sur le marché du travail et à des problèmes liés à la protection sociale. De même, le travail de plateforme présente également des avantages et des inconvénients en matière de conditions de travail. Même s'il peut apporter au travailleur un degré élevé de flexibilité et des niveaux de rémunération décents, il comporte aussi des risques liés au manque d'autonomie, aux limitations découlant de la notation des clients, au temps de travail non rémunéré et aux responsabilités peu claires en matière de santé et de protections sociales. Il pose également des difficultés en termes de négociations collectives et de représentation, principalement liées aux incertitudes quant à la possibilité juridique pour les travailleurs de plateforme de se syndiquer, à leur capacité de se mobiliser et à leurs besoins et intérêts variables à faire entendre une voix collective. Pour ce qui est des réponses politiques, M^{me} MANDL estime qu'il est difficile de trouver

une solution qui convienne à tous, et privilégie plutôt des approches ciblées et sur mesure. En ce qui concerne la collecte de données et les algorithmes, M^{me} MANDL insiste sur l'importance de la transparence, de l'équité, de l'accès aux voies de recours et de la portabilité.

Travailleurs de plateforme en Europe, éléments issus de l'enquête COLLEEM, deuxième vague

M. Simone ROSINI (DG EMPL, unité A.4 «Analyse thématique») présente l'enquête COLLEEM, un projet du Centre commun de recherche qui vise à mieux comprendre le travail sur les plateformes numériques. COLLEEM II a été menée durant l'automne 2018 dans 16 pays et a obtenu des réponses de près de 40 000 personnes. Elle vise à être représentative de l'ensemble des utilisateurs de l'internet âgés de 16 à 74 ans dans les pays sélectionnés. Une liste disponible sur le marché d'utilisateurs de l'internet dans les pays sélectionnés a été utilisée comme base d'échantillonnage. Le questionnaire était axé sur l'identification et la classification des travailleurs de plateforme et sur la collecte de données concernant leurs conditions de travail. Selon COLLEEM II, le travailleur de plateforme européen typique est jeune (âge moyen de 34,7 ans), de sexe masculin (65 %), il possède un diplôme universitaire (49 à 58 %) et a des obligations familiales (plus de 50 % ont des enfants). La proportion de personnes nées à l'étranger est environ deux fois plus importante (14,4 %) que sur le marché du travail en général. Le travail effectué est souvent répétitif; 40 % des travailleurs de plateforme accomplissent une seule tâche. 60 % des personnes dont le travail de plateforme est l'activité principale se décrivent comme des salariés. Une nouvelle enquête, COLLEEM III, devrait être menée dans un nombre limité de pays en 2021, selon une méthode différente fondée sur l'échantillonnage aléatoire, qui améliorera la qualité de l'enquête mais en augmentera le coût.

Étude visant à rassembler des éléments sur les conditions de travail des travailleurs de plateformes (constatations préliminaires)

M. Willem Pieter DE GROEN (CEPS) présente les conclusions préliminaires de l'étude du CEPS visant à rassembler des éléments sur les conditions de travail des travailleurs de plateforme. L'objectif de l'étude est de recenser les défis que présente le travail de plateforme pour les pays, de déterminer comment les pays et l'UE y ont répondu et de repérer les lacunes restantes dans les réponses. La typologie utilisée dans l'étude fait la distinction entre les travailleurs de plateforme sur site et en ligne ainsi qu'entre les travailleurs de plateforme hautement et peu qualifiés. Un modèle Travail, emploi et relations sociales (Work, Employment and Social Relations: WES) corrigé a été utilisé comme cadre pour structurer l'inventaire des défis. Ce modèle comporte trois dimensions: le travail, l'emploi et les relations sociales, auxquelles s'ajoute la catégorie «autres indicateurs». Dans la *dimension du travail*, la répartition du travail, la surveillance, la direction, l'évaluation de la performance et l'environnement physique sont considérés comme des défis très importants. Dans la *dimension de l'emploi*, le statut d'emploi, la détermination de l'employeur et le contrat sont considérés comme des défis très importants. Dans la *dimension des relations sociales*, la représentation est considérée comme très importante. S'agissant des réponses et des outils nationaux pour faire face aux défis que présente le travail de plateforme, la France a adopté une législation ciblant spécifiquement les droits du travail et sociaux des travailleurs de plateforme. Bien que certaines réponses législatives indirectes et la législation sectorielle aient été mises en œuvre dans certains pays, la jurisprudence nationale se concentre largement sur le statut d'emploi. En ce qui concerne les réponses ascendantes au niveau national, huit accords collectifs officiels ont été conclus jusqu'à présent, les travailleurs de plateforme ont organisé des grèves et des manifestations et les plateformes ont elles-mêmes pris des

mesures pour améliorer la situation. 21 instruments de l'UE ont été sélectionnés en vue d'une analyse approfondie. Le CEEP observe qu'au niveau de l'UE, l'accent est mis davantage sur les travailleurs salariés que sur les travailleurs indépendants, bien que le règlement P2B et le RGPD ciblent également ces derniers. Le CEEP conclut que différents défis restent à relever dans les divers types de travail de plateforme et que les travailleurs de plateforme en ligne, en particulier, n'ont reçu que peu d'attention. De nombreux défis sont communs au travail atypique ou à toutes formes de travail. Le statut d'emploi représente un défi majeur pour aborder les questions relatives aux conditions de travail et à la protection sociale des travailleurs de plateforme.

La Croatie demande quels pays participeront à COLLEEM III et sollicite l'avis des participants concernant l'affirmation selon laquelle les chauffeurs Uber perdent leur emploi s'ils sont notés en dessous de 4,5.

L'Estonie demande si des initiatives d'assurance sociale ont été lancées par les plateformes.

L'Italie souligne que souvent, les travailleurs de plateforme ne souhaitent pas être représentés par des syndicats. Elle s'enquiert également de la mesure dans laquelle des algorithmes peuvent être utilisés en ce qui concerne les conditions de travail. L'Italie ajoute que certaines plateformes proposent une assurance accident ou une autre assurance sociale, ce qui pourrait avoir une incidence sur les relations et la concurrence entre les plateformes.

M. ROSINI répond qu'il n'a pas encore été décidé quels pays participeront à COLLEEM III. L'assurance a jusqu'ici été exclue du champ d'application de COLLEEM, mais son inclusion dans COLLEEM III pourrait être envisagée.

M^{me} MANDL souligne l'importance de la notation. Elle a souvent une incidence considérable sur la situation des travailleurs de plateforme. Une seule mauvaise note peut avoir des conséquences disproportionnées et il n'est guère possible d'agir lorsque les notes ne sont pas fiables. Les clients doivent être plus conscients de l'importance de la notation. Un «médiateur» serait une bonne idée pour traiter ces questions. S'agissant des assurances, M^{me} MANDL invite les syndicats et les compagnies d'assurance à collaborer pour trouver des solutions adéquates.

M. DE GROEN souligne que le fonctionnement des algorithmes échappe même parfois aux plateformes. La notation des clients pourrait également créer des barrières à l'entrée pour les travailleurs de plateforme (absence de commentaires).

6. EXPOSÉS ET COMMUNICATION D'INFORMATIONS PAR LES DÉLÉGATIONS SUR L'ÉVOLUTION RÉCENTE DU DROIT DU TRAVAIL ET DES RELATIONS DU TRAVAIL DANS LES ÉTATS MEMBRES

M. DE CAMILLIS (directeur général des relations professionnelles et de travail, ministère du travail et de la politique sociale, Italie) présente le décret n° 101/2019 qui introduit de nouvelles dispositions relatives à la protection sociale des travailleurs indépendants des plateformes de livraison en zone urbaine. La réforme vise à garantir à ces travailleurs les mêmes conditions de travail que celles des travailleurs ayant un contrat à durée indéterminée. La plateforme doit fournir un contrat de travail écrit contenant toutes les informations nécessaires sur les conditions de travail, la santé et la sécurité. En cas de violation, le travailleur a le droit de recevoir une indemnité spécifique. Les partenaires sociaux peuvent définir, dans le cadre d'une négociation collective (au niveau national ou de l'entreprise), les méthodes permettant de fixer les salaires en tenant compte du modèle des activités de livraison et des conditions de travail de la plateforme. En outre, les travailleurs concernés par cette initiative doivent recevoir un salaire minimum basé sur le montant fixé lors des négociations collectives et adopté pour des

secteurs similaires au niveau national. Les négociations collectives doivent également prévoir une rémunération supplémentaire d'au moins 10 % dans les cas suivants: travail de nuit; travail le dimanche et les jours fériés; et travail dans des conditions météorologiques défavorables. En l'absence de négociations collectives, cette rémunération supplémentaire est déterminée au moyen d'un décret adopté par le ministre du travail. La plateforme ne peut pas exclure le travailleur ou diminuer ses possibilités de travail en raison de la non-acceptation de propositions de livraison. La plateforme doit garantir la protection des données personnelles conformément à la législation nationale et européenne. Les travailleurs bénéficient de la législation nationale en matière de sécurité et de santé sur le lieu de travail, ainsi que de la protection sociale en cas d'accidents du travail. La réforme garantit l'accès des travailleurs indépendants des plateformes de livraison à un «paquet» de protection sociale comprenant: une indemnité journalière en cas de maladie, une indemnité journalière en cas de séjour à l'hôpital, et un congé de maternité et parental. Le décret réduit également la période minimale de cotisation sociale nécessaire pour accéder au «paquet» de trois mois à un mois. Il institue, au sein du ministère du travail, un observatoire national, avec la participation des partenaires sociaux et d'autres institutions nationales, pour assurer le suivi et l'évaluation de cette nouvelle législation.

En réponse aux questions posées par la Belgique, le Luxembourg, EUROFOUND et EMPL, M. DE CAMILLIS précise que les partenaires sociaux traditionnels, les travailleurs de plateforme et les plateformes participent aux négociations collectives; qu'aucun nouveau type de contrat de travail n'a été établi; que l'accord entre les livreurs indépendants et les plateformes doit effectivement être conclu par écrit; que les mêmes prestations reconnues par les systèmes nationaux de santé et de sécurité sociale aux travailleurs parasubordonnés s'appliquent aux travailleurs des plateformes de livraison; que l'institut national de la santé finance le coût de ces prestations; et que l'on ne dispose pas encore de chiffres indiquant combien de travailleurs bénéficieront du décret n° 101/2019.

M^{me} CASTEX-CHAUVE (cheffe de la mission «Études, Europe et International», ministère du travail, France) présente le projet de loi adopté par le Parlement national une semaine avant, la «loi LOM» («loi d'orientation des mobilités»), qui modifie le cadre législatif français pour les travailleurs de plateforme («loi El Khomri», 2016). La loi LOM vise: à améliorer les droits sociaux et les conditions de travail des travailleurs de plateforme dans le secteur de la mobilité; à améliorer leur droit à l'apprentissage tout au long de la vie; et à renforcer la sécurité juridique pour les parties prenantes. Elle introduit des chartes de responsabilité sociale spécifiques aux plateformes de mobilité (services de transport et de livraison au moyen de véhicules, motorisés ou non). De telles chartes seront établies sur une base volontaire par la plateforme et nécessiteront la consultation des travailleurs de plateforme et l'approbation de l'administration française. Les chartes auront une valeur juridique contraignante et seront jointes en annexe au contrat commercial des travailleurs de plateforme. La charte ne peut pas servir de base pour démontrer un lien de subordination juridique entre la plateforme et ses travailleurs. Toutefois, la sécurité juridique procurée par la charte ne fait pas naître une présomption irréfutable du statut de travailleur indépendant: cette question sera toujours tranchée par les tribunaux. M^{me} CASTEX-CHAUVE présente également les priorités nationales concernant le contrôle du travail non déclaré dans ce secteur pour la période 2019-2021. Des contrôles ciblés, par secteur d'«activité» des plateformes, effectués par les services d'inspection sont notamment prévus en ce qui concerne: les plateformes proposant une formation pour obtenir un permis de conduire, qui mettent en relation des candidats éligibles et des instructeurs indépendants; les plateformes de livraison de repas; les

plateformes servant d'intermédiaires dans le transport de marchandises; et les plateformes de services (soins personnels, déménagement, travaux de construction, etc.).

En réponse aux questions posées par EMPL, M^{me} Vernet (DG Concurrence) et la Lettonie, le représentant de la France précise que la définition de «revenu décent» fait l'objet d'une réflexion et que cette notion sera définie par un futur décret; que les grandes plateformes de mobilité ont manifesté leur intérêt pour la création de chartes; que les questions transfrontalières seront traitées par le service spécifique de l'inspection du travail dédié au travail de plateforme, qui est en mesure de localiser les plateformes à l'aide du registre national du commerce; et que, bien que les dispositions relatives à la négociation collective soient renforcées dans la loi LOM, la négociation collective n'est pas obligatoire, mais volontaire.

M^{me} RIBEIRO (direction générale pour l'emploi et les relations du travail, ministère du travail, de la solidarité et de la sécurité sociale, Portugal) présente les changements récemment apportés aux relations du travail et au droit social portugais à la suite de l'accord tripartite de 2018 portant sur un ensemble de mesures politiques visant à lutter contre la précarité, à réduire la segmentation du marché du travail et à promouvoir la négociation collective. Par la résolution n° 72/2018, le conseil des ministres a approuvé un programme d'action pour lutter contre la précarité et promouvoir la négociation collective. En outre, la loi n° 93/2019, en vigueur depuis le 1^{er} octobre 2019, a modifié le code du travail et sa réglementation, ainsi que le code des régimes contributifs du système de prévoyance de la sécurité sociale. La loi n° 93/2019 vise, d'une part, à améliorer les conditions d'emploi et, d'autre part, à renforcer la négociation collective. La qualité de l'emploi est notamment améliorée par: l'introduction de limites plus strictes concernant le cadre juridique des contrats temporaires (contrats à durée déterminée et de travail intérimaire); l'introduction d'incitations plus fortes à l'embauche en contrat à durée indéterminée; les mesures de dissuasion contre le travail informel ou sous-déclaré dans les activités saisonnières; l'apport d'une meilleure protection aux travailleurs intérimaires; la création d'une nouvelle contribution applicable aux employeurs ayant un chiffre d'affaires excessif en raison du recours disproportionné aux contrats à durée déterminée (classement au niveau sectoriel). Cette nouvelle loi renforce la négociation collective: en instaurant des limites plus strictes concernant l'individualisation excessive des relations du travail, notamment dans le cadre des aménagements du temps de travail; en empêchant l'expiration des accords collectifs et en introduisant des mesures visant à prévenir l'émergence de vides juridiques lorsqu'ils expirent; en renforçant le principe du «traitement le plus favorable» tout en laissant un large éventail de questions ouvert à la négociation entre les travailleurs et les employeurs; et en disposant que la résiliation unilatérale des accords collectifs devrait être étayée par des facteurs objectifs et communiquée à l'administration du travail.

M. FLIER (directeur général adjoint, ministère des affaires sociales et de l'emploi, Pays-Bas) informe les directeurs généraux des relations de travail des derniers développements dans la politique du marché du travail néerlandais. Bien que le marché du travail néerlandais affiche globalement de bonnes performances (taux d'emploi élevé et faible taux de chômage), des mesures politiques étaient nécessaires en raison du nombre croissant d'emplois flexibles et de travailleurs indépendants, ainsi que de la diminution régulière des contrats à durée indéterminée. La réponse politique du gouvernement néerlandais vise: à réduire la différence entre salariés et travailleurs indépendants; à rendre les contrats à durée indéterminée plus attractifs pour les employeurs; à réduire l'attrait du travail flexible pour les employeurs; et à renforcer la position juridique du travail flexible. Les mesures politiques visant à réduire la différence entre salariés et travailleurs indépendants sont les suivantes: a) réduction des exonérations fiscales pour

les travailleurs indépendants (déjà instaurée); b) nouvelle réduction prévue des exonérations fiscales pour les travailleurs indépendants, tout en diminuant la charge fiscale de tous les travailleurs; c) introduction d'une assurance invalidité obligatoire pour les travailleurs indépendants; d) renforcement de la possibilité pour les travailleurs indépendants de participer aux régimes de retraite professionnelle; et e) introduction du financement public de l'apprentissage tout au long de la vie pour les salariés comme pour les travailleurs indépendants. Les mesures déjà en place pour augmenter l'attrait des contrats à durée indéterminée sont les suivantes: a) allègement des contraintes réglementaires pour les employeurs; b) réduction des cotisations de sécurité sociale; c) changements dans la protection des travailleurs; d) réduction des indemnités de rupture de contrat obligatoires. Les mesures visant à réduire l'attrait du travail flexible sont les suivantes: a) augmentation des cotisations de sécurité sociale; b) introduction d'indemnités de rupture de contrat obligatoires pour les contrats temporaires; c) évaluation des relations du travail triangulaires, y compris le travail de plateforme; et d) évaluation des agences de travail intérimaire. Pour finir, les mesures politiques renforçant la position juridique du travail flexible sont les suivantes: a) renforcement de la position des travailleurs pour les contrats «zéro heure» ou sur demande; b) augmentation de 50 % du nombre d'inspecteurs du travail; c) répression accrue du faux travail indépendant en renforçant l'administration fiscale; d) transparence accrue des facteurs permettant de déterminer sur le plan juridique si les travailleurs sont salariés ou travailleurs indépendants.

En réponse à une question posée par l'Allemagne, M. FLIER explique que, conformément à la législation nationale, un contrat de travail ne peut être résilié par l'employeur que si ce dernier y est autorisé par les services de l'emploi ou la juridiction nationale. La législation précédente prévoyait seulement un motif juridique pour résilier un contrat. La nouvelle législation prévoit des motifs supplémentaires.

7. PRÉSENTATION PAR LA COMMISSION DES ACTIVITÉS DE L'UE DANS LES DOMAINES DU DIALOGUE SOCIAL (INTERPROFESSIONNEL ET SECTORIEL) ET DU DROIT DU TRAVAIL (Y COMPRIS LES DÉCISIONS RÉCENTES DE LA COUR DE JUSTICE DE L'UNION EUROPÉENNE)

À titre préliminaire, M. POKORNY indique que la présentation sera écourtée en raison de contraintes de temps. Il invite les participants à se référer à la présentation PowerPoint de la Commission, telle que figurant, en ce qui concerne l'évolution de la jurisprudence pertinente, en annexe du présent compte rendu.

M^{me} LAGARRIGUE (cheffe adjointe de l'unité B.2 «Conditions de travail») mentionne la publication sur le site internet de la Commission du rapport annuel de 2019 sur l'«Évolution de l'emploi et de la situation sociale en Europe», qui porte principalement sur le rôle spécifique des partenaires sociaux et l'établissement d'un lien entre dialogue social et durabilité. En ce qui concerne le dialogue social interprofessionnel, un sommet social tripartite s'est tenu en octobre 2019 sur le thème général «Faire progresser les dimensions sociales et économiques pour une Europe compétitive, équitable et durable: le rôle des partenaires sociaux et du dialogue social». Les partenaires sociaux ont signé un programme de travail commun en février 2019 et ont tenu une conférence conjointe sur la politique industrielle en octobre. Ils négocient actuellement un accord autonome sur la numérisation.

Pour ce qui est du dialogue social sectoriel, les négociations ont débuté en octobre en vue d'un accord autonome pour promouvoir l'emploi des femmes dans le secteur ferroviaire. S'agissant de l'accord sur la santé et la sécurité dans le secteur de la coiffure, la

Commission continue de soutenir les partenaires sociaux dans sa mise en œuvre autonome.

M. POKORNY rappelle que, début 2018, la Commission a décidé qu'il n'était pas approprié de présenter au Conseil l'accord des partenaires sociaux sur l'information et la consultation au sein des administrations des gouvernements centraux en vue de son adoption, comme ils l'avaient demandé. Les partenaires sociaux (EPSU) ont contesté ce refus devant le Tribunal en faisant valoir que l'article 155 TFUE ne donne pas à la Commission le pouvoir discrétionnaire de refuser de présenter un accord au Conseil et que les motifs de la décision de la Commission étaient manifestement mal fondés. Dans son arrêt du 24 octobre 2019, le Tribunal a rejeté les deux moyens de recours, en confirmant que le droit d'initiative de la Commission ne peut pas être restreint et en déclarant que la lettre notifiant la décision de la Commission, bien que brève, n'était pas manifestement mal fondée. L'arrêt précise également que les directives fondées sur les accords des partenaires sociaux ne sont pas formellement des «actes législatifs», dans la mesure où elles ne sont pas adoptées à l'issue de la procédure législative normale, mais qu'elles sont pleinement valides au regard du droit de l'UE. L'EPSU peut maintenant former un pourvoi contre l'arrêt.

S'agissant du semestre européen, les recommandations par pays ont été adoptées avant l'été. Le dialogue social et le rôle des partenaires sociaux ont été abordés dans pratiquement tous les rapports par pays, et des recommandations par pays sur le dialogue social ont été adressées à la Hongrie, la Pologne et la Roumanie. Il est brièvement fait mention de la réunion du groupe d'experts sur les comités d'entreprise européens qui s'est tenue le 8 octobre 2019.

M^{me} Adela BARRERO FLOREZ (juriste, unité B.2 «Conditions de travail») présente une vue d'ensemble de la jurisprudence récente dans le domaine du droit du travail (à l'exception du temps de travail). La présentation PowerPoint de la Commission fait référence à 16 affaires, dont certaines concernent le travail à durée déterminée. M^{me} BARRERO FLOREZ consacre sa présentation principalement à une demande de décision préjudicielle actuellement pendante devant la Cour de justice (*C-681/18, KG*), une des trois affaires seulement concernant la directive relative au travail intérimaire (2008/104/CE). Dans le cas d'un travailleur intérimaire ayant effectué un certain nombre de missions successives auprès d'une entreprise utilisatrice pendant deux ans et huit mois, la juridiction de renvoi s'est enquis de la compatibilité avec la directive de la législation italienne, qui ne prévoit pas de limites aux missions successives du même travailleur auprès de la même entreprise utilisatrice, ni le caractère temporaire de l'exigence de production comme condition du recours au travail intérimaire. D'une part, la directive contient un certain nombre de références au caractère temporaire des missions, mais, d'autre part, les limites temporelles sont des restrictions qui doivent être justifiées en vertu de la directive.

M. Bertrand MULLER-SCHLEIDEN (juriste, unité B.2 «Conditions de travail») présente la jurisprudence récente et à venir de la Cour de justice dans le domaine du temps de travail. Depuis mai 2019, la Cour a rendu un arrêt dans les affaires jointes C-609/17 et C-610/17, TSN (le 19 novembre 2019). Cet arrêt confirme que si les règles nationales prévoient plus de quatre semaines de congés annuels payés, l'exclusion du report pour cause de maladie des jours excédant ces quatre semaines ne viole pas la directive sur le temps de travail (2003/88/CE). En outre, le droit à des congés excédant quatre semaines va au-delà du champ d'application du droit de l'UE et ne relève pas du champ d'application de la charte des droits fondamentaux de l'UE.

M. MULLER-SCHLEIDEN attire l'attention sur les neuf affaires suivantes qui sont pendantes devant la Cour de justice:

- *C-588/18, FETICO*, sur la coïncidence des congés spéciaux avec le repos hebdomadaire ou le congé annuel; les conclusions de l'avocat général seront présentées le 12 décembre 2019;
- *C-762/18, Varhoven kasatsionen sad na Republika Bulgaria, et C-37/19, Iccrea Banca*, sur le droit à un congé annuel payé pour la période comprise entre la date du licenciement abusif d'un travailleur et la date de sa réintégration dans l'emploi; les audiences dans ces affaires similaires auront lieu le 11 décembre 2019;
- *C-107/19, Dopravní podnik hl. m. Prahy*, sur la question de savoir si les pauses doivent être considérées comme du temps de travail lorsqu'un travailleur doit être à disposition de l'employeur dans un délai de deux minutes;
- *C-211/19, Készenléti Rendőrség*, sur l'applicabilité de la directive à une «police d'intervention rapide»;
- *C-344/19, Radiotelevizija Slovenija*, sur la question de savoir si la période d'astreinte doit être considérée comme du temps de travail lorsqu'un travailleur doit se rendre sur son lieu de travail dans un délai d'une heure;
- *C-580/19, Stadt Offenbach am Main*, sur la question de savoir si les temps de garde doivent être considérés comme du temps de travail lorsqu'un travailleur (un sapeur-pompier) a l'obligation d'atteindre les limites de sa ville d'affectation dans un délai de 20 minutes;
- *C-585/19, Academia de Studii Economice din București*, sur la question de savoir si les dispositions de la directive relatives à la période de repos journalier minimale et à la durée maximale hebdomadaire moyenne de travail s'appliquent à chaque contrat pris séparément ou à tous les contrats de travail conclus par un travailleur avec le même employeur ou différents employeurs; la Cour n'a pas encore statué sur cette question;
- *C-742/19, Ministrstvo za obrambo*, sur la question de savoir si la directive s'applique également aux militaires qui effectuent des gardes dans les casernes en temps de paix.

Pour finir, M. Muller-Schleiden rend compte de la réunion du sous-groupe des directeurs généraux des relations de travail sur le temps de travail du 21 octobre 2019, qui a porté sur la jurisprudence récente et à venir, le contrôle et l'enregistrement du temps de travail (C-55/18, CCOO), les périodes de référence pour la limite de temps de travail de 48 heures par semaine (C-254/18, SCSJ), les obligations des employeurs et des travailleurs à la lumière des affaires C-684/16, Max-Planck, et C-619/16, Kreuziger, et lors de laquelle Eurofound a fait une présentation concernant ses récents travaux de recherche sur le temps de travail. Bien qu'une étude sur la réunion soit actuellement menée, M. Pokorny indique que la pertinence et les thèmes possibles d'une future réunion du sous-groupe sur le temps de travail seront examinés lors de la prochaine réunion des directeurs généraux des relations de travail à Berlin.

8. INVITATION DE LA DÉLÉGATION ALLEMANDE À LA PROCHAINE RÉUNION À BERLIN

La délégation allemande invite les membres du groupe des directeurs généraux des relations de travail à la prochaine réunion des directeurs généraux des relations de travail qui aura lieu à Berlin le 29 mai 2020.

9. DIVERS

sans objet

Droit du travail: évolutions pertinentes de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne (pour les affaires concernant la directive sur le temps de travail, veuillez consulter le compte rendu ci-dessus, p. 10 et 11)

Travail à durée déterminée (directive 1999/70/CE)

- *Affaire C-72/18 – Ustariz Aróstegui* (arrêt du 20 juin 2019): l'arrêt porte sur la non-discrimination des fonctionnaires à durée déterminée en ce qui concerne l'accès à un complément de rémunération pour «l'avancement et la progression dans un régime d'évolution professionnelle». La Cour a conclu que la directive sur le travail à durée déterminée s'oppose à une réglementation nationale qui exclut les fonctionnaires à durée déterminée du bénéfice d'un complément de rémunération particulier, au motif que ce complément constitue une rémunération de l'avancement et de la progression dans un régime d'évolution professionnelle qui est réservée uniquement aux agents considérés comme des «fonctionnaires engagés à durée indéterminée», car cela implique un traitement plus défavorable des fonctionnaires intérimaires qui n'est pas justifié par des raisons objectives.
- *Affaire C-367/18 – Aragón Carrasco* (ordonnance du 12 juin 2019): l'ordonnance porte sur la non-discrimination des fonctionnaires à durée déterminée en ce qui concerne l'accès à un complément de rémunération pour «l'avancement et la progression dans un régime d'évolution professionnelle». La décision est conforme à la jurisprudence précédente et établit que les deux types de cessation de la relation de travail (licenciement fondé sur des raisons objectives et résiliation du contrat de travail à durée déterminée) ne sont pas comparables et que, par conséquent, il n'est pas injustifié d'accorder des niveaux d'indemnisation différents ou de n'accorder aucune indemnisation.

À venir:

- *Affaires jointes C-103/18, Sanchez Ruiz, et C-429/18, Fernandez Alvarez* (conclusions de l'avocate générale du 17 octobre 2019): porte sur la compatibilité avec la clause 5 de la législation et de la jurisprudence espagnoles en ce qui concerne les missions temporaires successives des agents employés dans des conditions régies par le droit administratif.
- *Affaire C-177/18, Baldonado Martín* (conclusions de l'avocat général du 17 octobre 2019): porte sur la non-discrimination des travailleurs à durée déterminée en ce qui concerne l'octroi d'une indemnité en raison de la résiliation de leur contrat de travail (clause 4).

Autres affaires à venir (audience pas encore tenue):

- *C-618/18 Di Girolamo*
 - *C-658/18 UX* (audience le 28 novembre 2019)
- Ces deux affaires concernent la discrimination éventuelle d'un type de juges dont le mandat est à durée déterminée en Italie («giudici de pace») par rapport à d'autres juges qui sont des fonctionnaires permanents.
- *C-710/18 Land Niedersachsen*: concerne la reconnaissance de précédentes périodes de service pertinentes sur le plan professionnel en Allemagne.
 - *C-282/19 Gilda*
 - *C-326/19 MIUR*

Ces deux affaires concernent l'existence de mesures visant à prévenir l'utilisation abusive de contrats à durée déterminée dans le secteur de l'enseignement public italien (clause 5).

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

- *Affaire C-274/18, Schuch-Ghannadan* (arrêt du 3 octobre 2019): concerne la clause 4 (non-discrimination) et le principe du prorata temporis. La Cour a conclu que la disposition nationale autorisant des périodes d'emploi à durée déterminée plus longues pour les travailleurs à temps partiel que pour les travailleurs à temps plein est moins favorable aux travailleurs à temps partiel, car elle réduit ou reporte la possibilité pour ces derniers d'accéder à un contrat à durée indéterminée. Le principe du prorata temporis a été jugé non applicable.

Travail intérimaire (directive 2008/104/CE)

À venir:

- *Affaire C-681/18, KG* (voir le compte rendu ci-dessus, p. 10)

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

À venir:

- *Affaire C-168/18, pensions-Sicherungs-Verein*: concerne l'applicabilité et l'interprétation de l'article 8 de la directive sur l'insolvabilité de l'employeur, dans le contexte des mesures que les États membres doivent prendre pour protéger les salariés des employeurs insolvable en ce qui concerne leurs droits acquis, ou leurs droits en cours d'acquisition, à des prestations de vieillesse (pour une question comparable, voir le récent arrêt dans l'affaire C-17/17, Hampshire).

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

- *Affaire C-194/18, Dodic* (arrêt du 8 mai 2019): concerne la notion de transfert d'une société de courtage en bourse à une autre, notamment des instruments financiers et des actifs des clients, auxquels il a été conseillé, sans aucune obligation, de choisir le cessionnaire en tant que nouveau prestataire de services. L'activité transférée était essentiellement fondée sur des actifs. La Cour confirme qu'un transfert d'instruments financiers et d'autres actifs des clients entre sociétés de courtage en bourse constitue un transfert, même si les clients de la première entreprise demeurent libres de ne pas confier la gestion de leurs titres en bourse à la seconde entreprise, dès lors que l'existence d'un transfert de clientèle est établie. La circonstance que la première entreprise collabore, en tant que société de courtage en bourse non indépendante, avec la seconde entreprise n'a, en principe, pas d'incidence.
- *Affaire C-509/17, Plessers* (arrêt du 16 mai 2019): concerne la notion de raisons économiques, techniques ou d'organisation impliquant des changements sur le plan de l'emploi qui permettent les licenciements en cas de transfert d'entreprise. La Cour a souligné qu'en l'espèce, la législation nationale prévoit, contrairement à la directive, que le cessionnaire justifie son choix par des raisons techniques, économiques et organisationnelles pour les travailleurs dont les contrats ont été transférés, par opposition à ceux qui ont été licenciés en premier lieu en raison du transfert. La Cour a conclu que la directive s'oppose à de telles situations dans

lesquelles le cessionnaire peut choisir les travailleurs qu'il souhaite reprendre s'il justifie son choix par des raisons techniques, économiques et organisationnelles.

- *Affaire C-664/17, Ellinika Nafpigeia* (arrêt du 13 juin 2019): concerne la notion de transfert d'une entité économique et l'incidence de la continuité existante et planifiée d'une activité économique particulière après le transfert. La Cour a conclu que la directive s'applique à une situation dans laquelle le cédant, le cessionnaire ou les deux envisagent non seulement la poursuite de l'activité transférée, mais également la future liquidation du cessionnaire lui-même, pour autant que l'opération ne soit pas réalisée dans le but de bénéficier frauduleusement ou abusivement des avantages prévus par la directive et que l'unité de production transférée ait accès à la production de tiers en vue de garantir son autonomie.

À venir:

- *Affaire C-344/18, ISS facility services* (audience le 8 mai 2019): concerne la portée du transfert des droits en cas de transfert simultané à plusieurs cessionnaires d'une activité reposant essentiellement sur la main-d'œuvre (services de nettoyage).