

- > **Comment recruter** dans une entreprise de tendance sans discriminer?
- > **Une proposition de directive** sur les conversions, fusions et scissions transfrontalières
- > **La Commission européenne** livre son analyse des systèmes nationaux de retraite
- > **Le sort des droits acquis** dans un régime de retraite en cas d'insolvabilité
- > **La Cour de cassation** met fin à la double affiliation des frontaliers
- > **Orpéa**: réunion du groupe spécial de négociation chargé de négocier la création d'un CE européen

## PROJET

# La Commission se décide à protéger les lanceurs d'alerte

**À retenir**

En bout de mandature, la Commission juge utile et nécessaire de présenter un texte pour protéger les lanceurs d'alerte.

La Commission a présenté une proposition de directive qui contraint les employeurs à mettre en place une procédure interne.

Le texte comprend des dispositions en matière de droit du travail pour protéger les lanceurs d'alerte.

**P**ressée d'agir par la société civile et le Parlement européen, la Commission européenne a présenté, le 23 avril dernier, une proposition de directive afin de renforcer la protection des lanceurs d'alerte à travers l'UE. Le texte n'est pour l'heure disponible qu'en anglais.

**Un champ d'application limité aux compétences de l'UE**

Pour rester dans le cadre de sa compétence à légiférer en la matière, la Commission présente une proposition de directive qui prévoit une protection en cas de lancement d'une alerte portant sur une violation de la législation de l'UE. Il s'agit d'un champ assez large qui couvre les marchés publics, les services financiers, le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme, la sécurité des produits, la sécurité des transports, la protection de l'environnement, la sûreté nucléaire, la sécurité des denrées alimentaires et aliments pour animaux, la santé et le bien-être des animaux, la santé publique, la protection des consommateurs, le respect de la vie privée, la protection des données et la sécurité des réseaux et systèmes d'information. Il englobe également les atteintes aux règles de l'UE en matière de concurrence, les violations et abus de la réglementation applicable à la fiscalité des entreprises et les préjudices portés aux

intérêts financiers de l'UE. En dehors de ce champ, la Commission encourage les États membres « à aller au-delà de cette norme minimale et à mettre en place des cadres globaux de protection des lanceurs d'alerte fondés sur les mêmes principes ».

**Une nouvelle obligation pour les employeurs**

Selon la Commission, toutes les entreprises de plus de 50 salariés ou dont le chiffre d'affaires annuel est supérieur à 10 millions d'euros seront tenues d'instaurer une procédure interne pour traiter les signalements des lanceurs d'alerte. Il en va de même pour les administrations nationales ou régionales et les municipalités de villes de plus de 10 000 habitants. Les mécanismes de protection à mettre en œuvre devront comprendre, notamment, des canaux de communication clairs, à l'intérieur et à l'extérieur de l'organisation, garantissant la confidentialité, et un système de signalement à trois échelons comprenant : les canaux de signalement internes ou, en cas de défaillance de ces derniers, le recours à une autorité nationale compétente, ou encore, en cas de défaillance de ces deux premiers échelons, le signalement au grand public ou aux médias. Enfin, la proposition ajoute des obligations de retour d'information pour les autorités et les entreprises, les-

quelles devront réagir aux signalements et en assurer le suivi dans un délai de trois mois dans le cas d'un signalement par les canaux de communication internes.

**Une protection des lanceurs d'alerte**

Le texte prévoit des mesures de prévention des représailles et une protection effective : toute forme de représailles est interdite et doit faire l'objet de sanctions. Si le lanceur d'alerte subit des mesures de représailles, il doit avoir accès à des conseils gratuits et à des voies de recours appropriées. La charge de la preuve sera inversée en pareil cas, la personne ou l'organisation impliquée devant établir qu'elle n'a pas subi de représailles à l'encontre du lanceur d'alerte. Les lanceurs d'alerte seront également protégés dans les procédures judiciaires, en particulier par une exonération de la responsabilité liée à la divulgation des informations concernées.

Si de nombreux acteurs jugent la proposition de directive ambitieuse, la Confédération européenne des syndicats plaide pour l'extension du texte au droit du travail : « Un employé pourrait dénoncer une maltraitance animale ou une atteinte à l'environnement mais pas un préjudice subi par des travailleurs », dénonce Esther Lynch, secrétaire confédérale de la CES. ■

# Comment recruter dans une entreprise de tendance sans discriminer ?

## À retenir

**Une différence de traitement fondée sur la religion ou les convictions d'une personne peut ne pas être considérée comme une discrimination si elle émane d'une organisation dont l'éthique est fondée sur la religion ou les convictions.**

**Cependant, une juridiction nationale est fondée à vérifier si la différence de traitement est justifiée et proportionnelle à l'objectif recherché.**

**En France, l'arrêt de la Cour de justice peut servir de guide d'interprétation en expliquant aux juges comment opérer la balance des intérêts entre les entreprises de tendance, d'un côté, et les salariés, de l'autre.**

Une église peut-elle diffuser une offre d'emploi précisant, parmi les conditions, l'appartenance à sa confession ? Posée par la Cour fédérale du travail allemande, la question vaut aussi bien pour les « entreprises religieuses » que pour les entreprises qui défendent des convictions – politiques, syndicales, philosophiques –, regroupées sous l'appellation d'« entreprises de tendance ». Un arrêt de la Cour de justice (*v. LSE n° 447, p. 3*) intéresse au premier chef le droit français.

## 1 Une appartenance religieuse à déclarer

En 2012, l'Evangelisches Werk a publié une offre d'emploi pour établir un rapport. L'offre précisait que le ou la candidat(e) devait appartenir « à une église protestante ou à une église membre de la communauté de travail des églises chrétiennes en Allemagne » et indiquer sa confession dans son CV. Une candidate, sans confession, a postulé puis est restée en lice après une première sélection. Mais elle n'a pas été invitée à un entretien. Le candidat retenu avait indiqué être « un chrétien socialisé au sein de l'église protestante régionale de Berlin ». Estimant que sa candidature avait été rejetée pour motifs religieux, elle a introduit un recours. C'est dans ce contexte que la Cour fédérale du travail a posé plusieurs questions à la Cour de justice de l'UE sur l'interprétation de l'article 4, paragraphe 2, de la directive 2000/78 qui encadre le principe de non-discrimination pour les entreprises de tendance. Ce texte permet aux États membres de maintenir dans leur législation « des dispositions en vertu desquelles, dans le cas des activités professionnelles d'églises et d'autres organisations publiques ou privées dont l'éthique est fondée sur la religion ou les convictions, une différence de traitement fondée sur la religion ou les convictions d'une personne ne constitue pas une discrimination lorsque,

par la nature de ces activités ou par le contexte dans lequel elles sont exercées, la religion ou les convictions constituent une exigence professionnelle essentielle, légitime et justifiée eu égard à l'éthique de l'organisation ».

## 2 Une recherche d'un juste équilibre

L'église peut-elle définir les emplois couverts par l'article 4, paragraphe 2 ? Une organisation dont l'éthique est fondée sur la religion ou les convictions, qui entend procéder à un recrutement, peut-elle déterminer elle-même les activités dans le cadre desquelles la religion constitue une exigence professionnelle essentielle ? À cette question, la Cour de justice apporte une réponse négative.

En effet, le contrôle du respect des critères de l'article 4, paragraphe 2, « s'il incombait [...] non pas à une autorité indépendante, telle une juridiction nationale, mais à l'église ou à l'organisation qui entend procéder à une différence de traitement fondée sur la religion ou les convictions, serait privé de toute portée ». À cet égard, la directive oblige les États à prévoir des procédures, notamment judiciaires, visant à faire respecter les obligations de celle-ci, exigence renforcée par l'article 47 de la Charte des droits fondamentaux qui confère aux justiciables le droit à une protection juridictionnelle effective. Cette limite raisonnable s'inscrit dans la démarche de la Cour de justice qui propose une interprétation équilibrée de l'article 4, paragraphe 2, qui a « pour objectif d'assurer un juste équilibre entre, d'une part, le droit à l'autonomie des églises et des autres organisations dont l'éthique est fondée sur la religion ou les convictions et, d'autre part, le droit des travailleurs à ne pas faire l'objet, notamment lors de leur recrutement, d'une discrimination fondée sur la religion ou les convictions ». Dans le cadre d'une mise en balance de droits concurrents, il convient donc de

vérifier, dans chaque cas, si eu égard à l'éthique de l'église ou de l'organisation en cause, la religion ou les convictions constituent, au regard de la nature de l'activité concernée ou du contexte dans lequel elle est exercée, une exigence professionnelle essentielle, légitime et justifiée, au sens de l'article 4, paragraphe 2, de la directive.

## 3 Un contrôle de l'exigence professionnelle

La licéité d'une différence de traitement fondée sur la religion ou les convictions est subordonnée à l'existence objectivement vérifiable d'un lien direct entre l'exigence professionnelle imposée par l'employeur et l'activité concernée. Un tel lien peut découler soit de la nature de cette activité, par exemple lorsque celle-ci implique de participer à la détermination de l'éthique de l'église ou de l'organisation en cause ou de collaborer à sa mission de proclamation, soit des conditions dans lesquelles ladite activité doit être exercée, telles que la nécessité d'assurer une représentation crédible de l'église ou de l'organisation à l'extérieur de celle-ci.

S'il n'incombe pas aux juridictions nationales de se prononcer sur l'éthique en tant que telle défendue par l'institution, il leur appartient néanmoins de déterminer, au cas par cas, si, au regard de cette éthique, les trois critères de l'article 4, paragraphe 2, sont remplis : l'exigence professionnelle doit être « essentielle, légitime et justifiée » au regard de l'éthique de l'église ou de l'organisation. Le principe de proportionnalité, en tant que principe général du droit de l'Union, innerve le contrôle :

- ▶ Le caractère « essentiel » signifie que l'appartenance à la religion ou l'adhésion aux convictions doit apparaître nécessaire en raison de l'importance de l'activité professionnelle en cause pour l'affirmation de cette éthique ou l'exercice par cette église ou cette organisation de son droit à l'autonomie.
- ▶ Le caractère « légitime » renvoie

à l'exigence, portant sur l'appartenance à la religion ou l'adhésion aux convictions, de ne pas servir à poursuivre un but étranger à cette éthique ou à l'exercice par cette église ou cette organisation de son droit à l'autonomie.

► Le caractère « justifié » implique non seulement que le contrôle du respect des critères de l'article 4, paragraphe 2, puisse être effectué par une juridiction nationale, mais également que l'église ou l'organisation ayant émis cette exigence a l'obligation de démontrer, à la lumière des circonstances factuelles du cas d'espèce, que le risque allégué d'atteinte à son éthique ou à son droit à l'autonomie est probable et sérieux, de sorte que l'instauration d'une telle exigence s'avère effectivement nécessaire.

#### 4 Une analyse juridique courageuse

La méthode rigoureuse proposée par la Cour de justice exprime sa volonté de maintenir une ligne ferme autour de la directive 2000/78 et de limiter la portée de l'exception de l'article 4, paragraphe 2, dans un contexte où les autorités allemandes avaient beaucoup insisté (aux fins d'obtenir une grande souplesse dans l'application de cette disposition) sur la jurisprudence constitutionnelle de ce pays ainsi que sur l'article 17 TFUE selon lequel « l'Union respecte et ne préjuge pas du statut dont bénéficient, en vertu du droit national, les églises et les associations ou communautés religieuses dans les États membres » et respecte également « le statut dont bénéficient, en vertu du droit national, les organisations philosophiques et non confessionnelles ». Pour la Cour, cet article se contente d'exprimer la neutralité de l'Union à l'égard de l'organisation par les États de leurs rapports avec les églises et les organisations religieuses ; il n'est pas de nature à faire échapper à un contrôle juridictionnel effectif le respect des critères énoncés à l'article 4, paragraphe 2.

La Cour de justice insiste aussi, comme elle l'avait fait dans l'arrêt *Mangold*, sur l'exigence d'une interprétation conforme qui inclut l'obligation, pour les juridictions nationales, de modifier, le cas échéant, une jurisprudence établie si celle-ci repose sur une interprétation du droit national incompati-

ble avec les objectifs d'une directive. L'interdiction de toute discrimination fondée sur la religion ou les convictions revêt un caractère impératif en tant que principe général de droit de l'UE.

Consacrée à l'article 21, paragraphe 1, de la Charte, cette interdiction se suffit à elle-même pour conférer aux particuliers un droit invocable dans un litige qui les oppose dans un domaine couvert par le droit de l'Union.

De tout cela il ressort que si la Cour de justice se détache des faits du litige en ne prenant pas directement position sur l'offre d'emploi litigieuse, il paraît difficile d'imaginer que le juge allemand ne la qualifie pas de discriminatoire. ■

Jean-Philippe Lhernould,  
université de Poitiers.

► CJUE, 27 avril 2018, aff. C-414/16, *Egenberger*.

#### IMPACT EN FRANCE

La France n'ayant pas fait usage de l'option de l'article 4, paragraphe 2, de la directive 2000/78, elle ne prévoit pas de dispositions qui permettraient plus aisément aux entreprises de tendance de procéder à des différences de traitement sur le fondement de la religion ou des convictions. Reste cependant applicable l'article 4, paragraphe 1, de la directive (transposé par l'article L. 1133-1 du Code du travail), selon lequel il n'est pas fait « obstacle aux différences de traitement lorsqu'elles répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée ». Or il n'y a pas de raison d'écarter les entreprises de tendance du régime de l'article L. 1133-1 sous la réserve que, pour son application, il doit intégrer la nature de ces entreprises. De ce point de vue, l'arrêt *Egenberger*, même s'il porte sur

l'article 4, paragraphe 2, est un guide d'interprétation. Il explique aux juges comment opérer la balance des intérêts entre les entreprises de tendance, d'un côté, et les salariés, de l'autre. Il sera aisé aux juridictions saisies d'interpréter l'article L. 1133-1 à la lumière de la jurisprudence communautaire. Cet arrêt confirme par ailleurs un constat déjà fait. L'affaire *Baby Loup* (*Cass., ass. plén., 25 juin 2014, n° 13-28.369*), relative à une crèche défendant les vertus laïques, aurait dû être appréhendée sous le regard du principe de non-discrimination. Ainsi, si les entreprises de tendance ne bénéficient pas d'une immunité qu'elles réclament parfois, elles doivent faire l'objet d'un contrôle moins rigoureux pour l'application de la réglementation sur les discriminations, que ce soit au titre du paragraphe 1 de l'article 4, ou de son paragraphe 2. Concrètement, il n'est pas possible pour une entreprise de

tendance, par le seul fait qu'elle relève de cette catégorie (dont les contours restent à préciser), de pouvoir systématiquement distinguer les candidats au recrutement ou les salariés en raison de la religion. Cependant, ce critère de différenciation sera dans certains cas licite. Ce qui vaut pour le recrutement vaut sans nul doute pour l'exécution du contrat de travail (obligation de loyauté) et pour sa rupture. De plus, la dernière phrase de l'article 4, paragraphe 2, précise que la directive est « sans préjudice du droit des églises et des autres organisations publiques ou privées [...], de requérir des personnes travaillant pour elles une attitude de bonne foi et de loyauté envers l'éthique de l'organisation ». Il serait alors possible de croiser, sous l'influence de la CEDH, la question de savoir si une église peut licencier un salarié au motif qu'il est divorcé – ou qu'il a conclu un mariage homosexuel.

# Une proposition de directive sur les conversions, fusions et scissions transfrontalières

## À retenir

La Commission européenne a présenté un texte pour faciliter la fusion, la scission ou le déplacement des entreprises au sein du marché unique.

Il s'agit d'une proposition de directive qui contient aussi des dispositions pour préserver les droits relatifs à l'information-consultation et à la participation des travailleurs.

La Commission européenne a présenté, le 25 avril dernier, une proposition de directive sur le droit des sociétés pour faciliter la fusion, la scission ou le déplacement des entreprises au sein du marché unique. « La proposition instaure des procédures claires pour les sociétés, explique Frans Timmermans, premier vice-président de la Commission, assorties de solides garde-fous pour protéger les droits des travailleurs et, pour la première fois, pour empêcher les montages artificiels dans un but d'évasion fiscale ou d'autres pratiques peu scrupuleuses. »

## Une série de limites pour lutter contre les pratiques abusives

La proposition de directive définit des procédures communes à l'échelle de l'UE afin de permettre aux entreprises de se déplacer d'un pays de l'UE vers un autre, de fusionner ou de se scinder en deux nouvelles entités ou plus dans un contexte transfrontalier. Ces nouvelles règles en matière de transformations et de scissions transfrontalières « comprendront aussi des mesures spécifiques destinées à aider les autorités nationales à lutter contre les pratiques abusives, précise la Commission. Les transferts de ce type seront assortis de garde-fous efficaces contre les montages abusifs destinés à contourner la législation fis-

cale, à affaiblir les droits des travailleurs ou à porter atteinte aux intérêts des créanciers et des actionnaires minoritaires. Si un tel montage devait être avéré, l'opération serait interrompue par l'autorité nationale de l'État membre de départ avant même que le transfert puisse avoir lieu ».

## Une préservation des formes de participation des travailleurs

Pour la Commission, ces nouvelles règles « complètent les initiatives récentes visant à renforcer les règles relatives aux travailleurs détachés et la lutte contre l'évasion et la fraude fiscales, ainsi que la proposition de la Commission portant sur une autorité européenne du travail ». Outre une nouvelle exigence fixée aux États membres de garantir une procédure de création de société entièrement en ligne (qui existe actuellement dans 17 États), la proposition de directive comporte un volet relatif à l'information, la consultation et la participation des travailleurs. Comme pour la directive 2001/86 sur l'implication des travailleurs qui avait accompagné le règlement sur le statut de la société européenne, le texte comporte des dispositions visant à éviter que les transformations des sociétés aboutissent à éluder les législations nationales sur la participation de salariés. C'est l'objectif de l'article 86 I de la proposition qui traite de la participa-

tion des salariés dans l'entreprise procédant à une conversion, lorsque la protection des droits de participation est mise en péril par l'opération. En principe, l'entreprise devra suivre les règles respectives de l'État membre de destination, sauf si la législation nationale de cet État ne prévoit pas le même niveau de participation des salariés dans les organes de direction ou de surveillance de la société. En fonction d'un certain seuil de salariés couverts par un tel mécanisme, l'entreprise devra engager des négociations avec les salariés pour déterminer leur participation. Les négociations seront obligatoires et devront aboutir soit à un accord sur l'implication des travailleurs, soit, en cas d'absence d'accord dans les six mois, à l'application des règles standards de participation des travailleurs telles qu'énoncées dans l'annexe de la directive 2001/86.

## Un nécessaire renforcement du dispositif

Pendant, pour la Confédération européenne des syndicats, ces dispositions « doivent être sérieusement revues pour assurer que les travailleurs soient à même d'anticiper et d'influencer les décisions de la direction. Il faut qu'il soit clairement établi que les droits de participation existants ne peuvent être dilués, que ce soit aujourd'hui ou à l'avenir ». ■

## // Agenda du 16 mai au 2 juillet 2018

### 16 MAI

#### NOISY-LE-GRAND

Séminaire international de l'Ires sur le thème de la place des femmes dans le syndicalisme au Royaume-Uni, à l'occasion de la sortie du livre *Syndiquées. Défendre les intérêts des femmes au travail*, de Cécile Guillaume (université de Roehampton à Londres).

### 24 MAI

#### COLOGNE

L'Agence européenne de sécurité aérienne (EASA) organise un atelier sur les limitations des temps de vol (FTL) et la gestion des risques de fatigue. L'atelier sera consacré aux exigences en matière de FTL et de repos pour les opérateurs de transport aérien commercial.

### DU 6 AU 8 JUIN

#### BORDEAUX

11<sup>e</sup> Congrès international sur le harcèlement au travail: Bullying 2018 – Mieux comprendre le harcèlement au travail dans un monde en mutation, organisé par le Comptresec.

### 18 ET 19 JUIN

#### PARIS

Colloque « Revisiter les

solidarités en Europe », organisé par le professeur Alain Supiot, Collège de France.

### 19 JUIN

#### PARIS

La Dares et le BIT organisent une conférence internationale sur le thème « polarisation(s) » sur les marchés du travail.

### 21 ET 22 JUIN

#### LUXEMBOURG

Conseil Emploi et politique sociale.

### DU 27 AU 29 JUIN

#### BRUXELLES

Conférence annuelle de la Confédération européenne des syndicats et de l'Institut syndical européen intitulée « The world(s) of work in transition » qui vise

à analyser l'impact sur l'emploi des différentes transitions (écologique, énergétique, démographique...).

### 2 JUILLET

#### BORDEAUX

Université d'été pluridisciplinaire et internationale sur le thème « travail et innovations technologiques ».

# La Commission européenne livre son analyse des systèmes nationaux de retraite

## À retenir

**La Commission européenne a présenté son rapport 2018 sur les régimes de retraite des États membres.**

**Le rapport relève que le système français « est particulièrement difficile à interpréter étant donné le large éventail de règles, et sa complexité ».**

**Pour la Commission, les États membres devraient accomplir « des efforts supplémentaires [...] afin d'assurer l'adéquation et la pérennité des pensions actuelles et futures ».**

La Commission européenne a présenté, le 30 avril dernier, le rapport 2018 sur l'adéquation des retraites qui analyse la façon dont les pensions actuelles et futures « contribueront à prévenir la pauvreté des personnes âgées et à maintenir le revenu des hommes et des femmes pendant toute la durée de leur retraite », souligne la Commission. Ce rapport est composé de deux volumes, en anglais, l'un avec des études comparatives sur le niveau de vie des retraités ou leur exposition au risque de pauvreté. L'autre comporte une monographie des 28 systèmes de retraite des États membres. Pour chaque pays, le rapport propose une courte synthèse nationale, un résumé des dernières réformes, une analyse de l'adéquation du système national aux défis à venir et une conclusion.

## Un système français difficile à interpréter

Pour la France, le rapport estime qu'« il ne fait aucun doute que le système de retraite devra s'adapter aux changements actuels de la société et du marché du travail ». Il souligne que « le système est particulièrement difficile à interpréter étant donné le large éventail de règles, et sa complexité », ce qui, notamment, rend difficile « la transition de l'emploi salarié au travail indépendant ». « De plus, ajoute le rapport, les disparités dans les droits à pension et l'effort contributif sont difficiles à concilier avec la notion de solidarité nationale qui en constitue néanmoins le fondement. » La Commission européenne constate que l'opinion publique est « pessimiste » concernant la viabilité du système de retraite, « bien que le principe de la répartition ne soit généralement pas remis en question ». Pour la Commission, « il serait utile de promouvoir un meilleur équilibre entre les régimes légaux de pension, qui devraient couvrir non seulement les pensions de base, mais aussi les pensions versées aux conjoints survivants ». « Ce rapport, souligne la

Commission européenne, démontre que les États membres accordent de plus en plus d'attention, dans le cadre de leurs réformes, à la pérennité et à l'adéquation des retraites, mais que des mesures supplémentaires seront nécessaires à l'avenir. »

## Une augmentation des retraités occupant un emploi

À l'heure actuelle, le nombre d'Européens âgés exposés au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale a diminué de 1,9 million par rapport à il y a dix ans, tandis que le nombre de travailleurs âgés occupant un emploi a augmenté de 4,1 millions au cours des trois dernières années seulement. Malgré ces améliorations en ce qui concerne la situation des retraités en Europe, il ne saurait être question de relâcher les efforts. Selon le rapport, environ 18,2 % des personnes âgées d'au moins 65 ans dans l'UE – soit quelque 17,3 millions de personnes – demeurent aujourd'hui exposées au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale. Cette proportion est restée presque inchangée depuis 2013. En outre, des différences importantes subsistent entre les pays et entre les groupes démographiques. Par exemple, les pensions de retraite des femmes sont encore inférieures de 37 % à celles des hommes en raison de salaires plus faibles et de carrières raccourcies par l'exercice de responsabilités familiales. De même, les personnes exerçant un travail atypique ou une activité non salariée sont souvent confrontées à des conditions moins favorables d'accès aux droits à pension et d'accumulation de ceux-ci que les personnes occupant un emploi classique. Un rapport d'un à deux est constaté en matière de taux de remplacement. C'est le Luxembourg qui propose le taux de remplacement le plus généreux. Le rapport se fonde sur le ratio entre la pension moyenne perçue par les 65-74 ans et le revenu moyen de la tranche des 50-59 ans. Sur cette base, au Luxembourg, le taux de remplacement atteint 88 % du

revenu moyen des 50-59 ans contre moins de 40 % en Croatie (39 %) et en Irlande (35 %). La France occupe la troisième place (68 %), derrière l'Italie (69 %) et devant la Hongrie (67 %) et l'Espagne (66 %). Le risque de pauvreté et d'exclusion sociale chez les personnes âgées augmente également avec l'âge. Plus de la moitié des personnes âgées menacées de pauvreté ou d'exclusion sociale dans l'Union européenne ont 75 ans ou plus.

## Une série de recommandations aux États membres

Pour la Commission, « des efforts supplémentaires doivent être accomplis [...] afin d'assurer l'adéquation et la pérennité des pensions actuelles et futures ». Cela passe par un allongement de la vie active qui tienne compte de l'augmentation continue de l'espérance de vie. « Cela peut être réalisé, explique la Commission, en encourageant l'éducation et la formation tout au long de la vie, en offrant un environnement de travail sûr et sain, en adaptant l'âge de départ à la retraite, en récompensant les départs à la retraite différés et en décourageant les départs anticipés. » Les États devraient également prendre des mesures supplémentaires pour combler les écarts de pensions entre les femmes et les hommes en mettant en place des politiques d'égalité des chances pour les femmes et les hommes en âge de travailler qui visent, par exemple, à promouvoir l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée ainsi qu'une répartition égale des responsabilités familiales. Les politiques en matière de retraite devraient en particulier protéger de manière adéquate les interruptions de carrière motivées par des responsabilités familiales. Enfin, il importe également de continuer à étendre le champ d'application des régimes de retraite aux personnes exerçant un travail atypique ou une activité non salariée et de promouvoir l'épargne-retraite complémentaire. ■

## En bref

### CHÔMAGE

Plus de 80 % des régions que compte l'Union ont vu leur taux de chômage des personnes âgées de 15 à 74 ans diminuer en 2017 par rapport à 2016 et environ 60 % ont enregistré un recul d'au moins 0,5 point de pourcentage. Toutefois, les taux de chômage régionaux sont toujours marqués par de fortes disparités entre régions de l'UE. Les taux les plus faibles ont été enregistrés dans la région de Prague (1,7 %) en République tchèque et Trêve (2 %) en Allemagne, suivies par les régions tchèques de Bohême centrale et de Bohême du sud ainsi que par les régions allemandes de Basse-Bavière et de Moyenne-Franconie (2,1 % chacune).

### PLATEFORMES EN LIGNE

La Commission européenne a présenté, le 26 avril, des règles nouvelles qui s'adressent aux plateformes en ligne et qui offrent aux petites entreprises un filet de sécurité dans l'économie numérique. Selon la Confédération européenne des syndicats (CES), les mesures proposées ne répondent pas aux attentes parce que la réglementation des

pratiques déloyales se limite aux plateformes de commerce proposant des biens et des services. « Cette initiative devrait couvrir les personnes travaillant via ou sur les plateformes », estime Thiébaud Weber, secrétaire confédéral de la CES. Cette initiative de la Commission « exclut les plateformes dites collaboratives telles qu'Uber, Deliveroo ou Amazon Mechanical Turk », souligne Thiébaud Weber. « Or, poursuit-il, les travailleurs qui fournissent leur main-d'œuvre ou services via des plateformes font également face à des conditions d'utilisations injustes, à l'absence de toute voie de recours, à des algorithmes discriminants et sont dans l'incapacité de négocier un salaire et des conditions de travail décents. »

### SANTÉ ET SÉCURITÉ

L'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail a lancé sa campagne paneuropéenne en faveur de « Lieux de travail sains », consacrée pour 2018-2019 au thème « Maîtriser l'usage des substances dangereuses ».

## Jurisprudence

■ **Le sort des droits acquis dans un régime de retraite en cas d'insolvabilité :** l'avocat général de la Cour de justice a rendu ses conclusions dans une affaire britannique concernant la protection des droits acquis par des salariés auprès d'un régime de retraite mis en place par l'employeur, en cas d'insolvabilité de ce dernier. La question est de savoir ce qu'il advient, en cas d'insolvabilité, de ces droits qui relèvent du champ d'application de l'article 8 de la directive 2008/94 qui oblige les États membres à prévoir, en cas d'insolvabilité de l'employeur, des mesures pour protéger les intérêts des salariés en ce qui concerne leurs droits à des prestations de vieillesse. La Cour, dans les arrêts qu'elle a rendus dans les affaires *Robins et Hogan* (CJUE, 25 janvier 2007, aff. C-278, *Robins e.a. et aff. 398/11, Hogan*, LSE n° 329, p. 3), a déjà précisé que les salariés devaient pouvoir conserver, en cas d'insolvabilité de leur employeur, au moins 50 % de leurs droits à des prestations de vieillesse. La nouvelle affaire porte encore une fois sur la réglementation qui transpose la directive au Royaume-Uni, laquelle prévoit une limite maximale absolue pour les droits à indemnité auxquels les salariés peuvent prétendre en cas d'insolvabilité de leur employeur. Cette réglementation touche en particulier les salariés dont les droits au titre du régime complémentaire professionnel ont déjà atteint un montant relativement élevé. Dans l'affaire examinée, l'application de cette règle implique une diminution de plus de 67 % de des droits acquis par le salarié à une pension de vieillesse. L'avocat général propose à la Cour de répondre que l'article 8 de la directive : 1° implique que, sauf abus caractérisé, chaque salarié « peut prétendre à une indemnité correspondant à au moins 50 % de la valeur totale de ses droits acquis, ou de ses droits en cours d'acquisition, à des prestations de vieillesse dans l'hypothèse où son employeur devient insolvable » ; 2° contient une obligation des États membres qui est inconditionnelle et suffisamment précise du point de vue de son contenu, si bien qu'un particulier peut l'invoquer directement à l'encontre d'un organisme.

• CJUE, 26 avril 2018, aff. C-17/17, *Grenville Hampshire*

■ **Le régime du travail de nuit pour les salariés allaitantes :** l'avocat général de la Cour de justice a rendu ses conclusions dans une affaire espagnole, concernant une salariée allaitante qui exerçait une activité de gardiennage comprenant des périodes de travail posté couvrant parfois des horaires de nuit. L'une des questions posées par la juridiction espagnole est de savoir si l'article 7 de la directive 92/85 concernant

la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail, doit être interprété en ce sens que le travail de nuit que les travailleuses ne doivent pas être tenues d'accomplir recouvre non seulement le travail entièrement accompli en horaire de nuit, mais également le travail posté lorsque, comme dans cette affaire, certains de ces postes se déroulent en horaire de nuit. Pour l'avocat général, une travailleuse qui est dans cette situation est susceptible de relever du champ d'application de l'article 7, paragraphe 1, de la directive 92/85, « à condition qu'elle produise un certificat médical indiquant qu'il est nécessaire de prendre des mesures pour éviter un risque pour sa sécurité ou sa santé conformément à l'article 7, paragraphe 2, de cette directive ». La juridiction espagnole demandait aussi si, dans l'hypothèse où la travailleuse concernée conteste une décision refusant de l'autoriser à prendre une dispense de travail pour allaiter son enfant et le paiement d'une prestation afférente à cette période, la directive 2006/54 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement s'applique. Certaines dispositions de cette directive déplacent en effet l'incidence de la charge de la preuve vers l'employeur pour prouver qu'il n'existait pas de discrimination. Là aussi, l'avocat général suggère à la Cour de répondre positivement, en soulignant que le transfert de la charge de la preuve s'applique dès lors qu'une salariée allaitante exerçant de nuit démontre que son employeur n'a pas opéré une évaluation des risques conformément à l'article 4, paragraphe 1, de la directive 92/85. Par ailleurs, lorsqu'une telle travailleuse considère lésée car le principe de l'égalité de traitement ne lui a pas été appliqué, et démontre que son employeur n'a pas réalisé une évaluation des risques conforme, « ces circonstances créent une présomption de discrimination directe au sens de l'article 19, paragraphe 1, de la directive 2006/54 ».

• CJUE, 26 avril 2018, aff. C-41/17

## Dialogue social sectoriel

■ **Information et consultation dans les administrations centrales :** les partenaires sociaux européens siégeant au comité de dialogue social sectoriel européen des administrations centrales ont fait un point, le 27 mars dernier, sur le refus de la Commission européenne de présenter leur accord sectoriel sur l'information-consultation au Conseil, pour le faire appliquer par voie de directive. Ils ont débattu des « maigres justifications » de la Commission sans écarter un recours en justice.

## France

■ **La Cour de cassation met fin à la double affiliation des frontaliers :** la Cour de Cassation, dans un arrêt du 15 mars 2018, a donné raison aux travailleurs frontaliers qui demandaient leur radiation de la CPAM alors qu'ils étaient également affiliés à l'assurance maladie suisse. La ministre de la Santé, Agnès Buzyn, a annoncé qu'elle allait demander à l'assurance maladie de radier les frontaliers à la date de leur affiliation effective en Suisse, de leur restituer les cotisations indûment perçues et d'abandonner les mises en demeure. En effet, 9789 recours de frontaliers sont actuellement en instance aux tribunaux des affaires de sécurité sociale, dont 9708 à Mulhouse et 75 devant les cours d'appel, a précisé Agnès Buzyn. Dans son arrêt, la Cour de cassation conclut « que l'annexe II à l'accord entre la Confédération suisse, d'une part, et la Communauté européenne et ses États membres, d'autre part, sur la libre circulation des personnes, du 21 juin 1999, dans sa rédaction applicable au litige, rend applicable, entre les parties », l'article 11 du règlement 883/2004 du 29 avril 2004 sur la coordination des systèmes de sécurité sociale, « qui édicte les principes d'unicité d'affiliation et de rattachement du travailleur à la législation de l'État membre dans lequel il exerce son activité ; qu'il ressort de l'annexe XI audit règlement que la personne travaillant en Suisse peut, sur sa demande, y être exemptée de l'assurance obligatoire tant qu'elle réside en France et y bénéficie d'une couverture en cas de maladie ; qu'il résulte de ces dispositions que la personne résidant en France qui est affiliée à l'assurance maladie obligatoire en Suisse au titre de l'activité qu'elle exerce dans cet État, ne peut être affiliée au régime français de sécurité sociale ou, en tout cas, doit en être radiée dès qu'elle le demande, peu important l'antériorité de son affiliation au régime français ».

• *Cass., civ., 2<sup>e</sup>, 15 mars 2018, n° 17-21991*

## Luxembourg

■ **Un projet de réforme de l'apprentissage :** le gouvernement a déposé, le 22 mars dernier, devant le Parlement, un projet de loi relatif à la formation professionnelle qui vise notamment à introduire dans le Code du travail les dispositions actuellement prévues en matière de contrat d'apprentissage et de contrat de stage de formation par la loi du 19 décembre 2008, ce qui permet entre autres d'en renforcer la sécurité juridique, les éventuels litiges étant à traiter par le tribunal du travail. Les nouvelles règles applicables seraient regroupées dans un chapitre unique intitulé « Le droit de

former, le contrat d'apprentissage et la convention de stage de formation », introduit dans le livre Ier du Code du travail. Concernant le contrat d'apprentissage, les principales nouvelles dispositions seraient les suivantes, souligne la *newsflash* du cabinet d'avocats Castegnaro : 1° une période d'essai obligatoire de trois mois non renouvelable, pendant laquelle le contrat pourrait être résilié unilatéralement. 2° Une durée du contrat d'apprentissage égale à la durée effective de l'apprentissage, avec une première prorogation automatiquement accordée si l'élève en a besoin pour terminer sa formation, une seconde prorogation ayant lieu avec l'accord des parties signataires du contrat. 3° Une suspension du contrat d'apprentissage en cas d'absence prolongée de l'apprenti pour maladie, maternité ou autre cause dûment motivée et acceptée par les chambres professionnelles compétentes, le contrat étant suspendu pendant toute la durée de l'absence et prolongé d'autant par la suite. 4° Une fin du contrat d'apprentissage étendue à quatre nouveaux cas : en cas de réorientation obligatoire de l'apprenti, si l'apprenti est écarté de la formation, en cas d'absence sans motif valable de l'apprenti pendant vingt jours ouvrables en continu dans l'organisme de formation, et en cas d'épuisement des droits de l'indemnité pécuniaire accordée à l'apprenti. 5° Une possible résiliation du contrat d'apprentissage sur initiative de l'organisme de formation, de l'apprenti ou des chambres professionnelles, après accord de ces dernières, est étendue à deux nouveaux cas : pour cause de rupture irrémédiable de la confiance de l'une des parties envers l'autre, et en cas de danger pour l'intégrité physique ou morale de l'une des parties au contrat. 6° Une procédure de médiation devant un conseiller à l'apprentissage en cas de demande de résiliation du contrat d'apprentissage demandée par une partie et refusée par l'autre. En cas d'échec de la médiation, le litige serait envoyé devant une commission des litiges. Si la conciliation n'aboutit pas, chaque partie pourrait saisir le tribunal du travail du litige en question.

## Suède

■ **Un projet de loi pour lutter contre les abus dans le secteur de la construction :** le gouvernement a déposé, le 3 avril dernier, un projet de loi devant le Parlement sur la responsabilisation des employeurs dans le secteur de la construction. Le texte autorise notamment les salariés qui travaillent sur un chantier de réclamer au donneur d'ordre de leur employeur le paiement de leur salaire si leur employeur, sous-traitant du donneur d'ordre, n'a pas versé des salaires dus.

## ► En bref

### ALLEMAGNE

Le conseil des ministres a adopté, le 25 avril, un projet d'ordonnance visant à relever le niveau des pensions. Ainsi, le montant des retraites devrait augmenter, au 1<sup>er</sup> juillet, de 3,22 % pour les Länder de l'Ouest et de 3,37 % pour ceux de l'Est. La valeur des retraites de l'Est passe ainsi de 95,7 % de celle de l'Ouest à 95,8 %. Le niveau des pensions deviendra progressivement identique d'ici 2024.

### DANEMARK

Les deux confédérations syndicales LO et FTF, ont décidé lors de leurs congrès respectifs, tenus le 13 avril, de fusionner et de former une nouvelle confédération. Avec cette décision, 1,5 million de salariés (sur une population active de 2,7 millions de personnes) seront unis, au 1<sup>er</sup> janvier 2019, « dans une organisation plus forte que jamais », se félicite LO.

### LUXEMBOURG

Le Conseil de gouvernement a approuvé, le 27 avril, un projet de loi qui vise à procéder à un réajustement du seuil des 52 semaines en matière de paiement de

l'indemnité pécuniaire et fixer cette limite à un total de 78 semaines pour une période de référence de 104 semaines, sans pour autant y associer de nouvelles conditions d'octroi. L'adaptation en question permettra de remédier à la problématique du maintien du contrat de travail en cas de maladie prolongée avec perspectives de réintégration sur l'ancien poste.

### RÉPUBLIQUE TCHÈQUE

Les syndicats tchèques et slovaques qui étaient réunis à l'occasion du 1<sup>er</sup> mai, veulent collaborer davantage et font un constat commun exprimé par Josef Stredula, le président de la Confédération tchéco-morave des syndicats, la plus grande centrale syndicale du pays, de la nécessité de relever les salaires. « Je ne suis pas satisfait quand des entreprises allemandes qui sont présentes chez nous appliquent un salaire minimum de 1680 euros alors que le nôtre est à 480 euros », a expliqué le syndicaliste. Les syndicats veulent obtenir des augmentations et des réductions du temps de travail.

## En bref

### DELIVERY HERO

La start-up allemande de livraison de repas Delivery Hero a signé, le 16 avril, un accord sur l'implication des travailleurs à l'occasion de sa transformation en société européenne (SE). Les coordinateurs syndicaux de la fédération syndicale européenne EFFAT se félicitent du résultat avec la mise en place d'un comité d'entreprise de la SE et de la participation de salariés au conseil de surveillance de l'entreprise à hauteur de la moitié des sièges. Delivery Hero AG (qui couvre les marques Foodora, Lieferheld et pizza.de) s'était fait condamner quelques jours avant par le tribunal régional de Berlin à appliquer la loi sur la cogestion et intégrer une moitié de représentants des salariés au sein du conseil de surveillance.

### PSA-OPEL

Ce sera finalement le 4 mai que se rencontreront pour la première fois sous l'égide de la fédération syndicale européenne

IndustriAll Europe, à Bruxelles, les représentants des salariés de PSA et d'Opel.

### DENTSPLY SIRONA

L'entreprise américaine de matériel dentaire a mis en place un CE européen, par un accord signé le 23 février 2018, sous l'égide de la loi allemande. L'accord s'applique à l'Espace économique européen et au Royaume-Uni, si ce pays vient à quitter l'Union dans le cadre du Brexit. Le groupe compte environ 7 000 salariés dans l'UE, principalement en Allemagne (3 740), en Suède (997), en Italie (609) et en France (417). L'accord prévoit la désignation d'un représentant par pays ayant au moins 50 salariés et permet des regroupements de pays ayant moins de 50 salariés afin de pouvoir désigner un représentant commun. Un bureau de cinq membres se réunit physiquement deux fois par an et, si nécessaire, par conférence téléphonique, Skype... mais sans service d'interprétation. L'usage de l'anglais est la règle.

## CE européens

■ **Safran** : la direction du groupe aéronautique Safran et son CE européen ont signé un avenant pour actualiser l'accord relatif au CE européen par rapport à la directive 2009/38. Cet avenant prend en compte des revendications du comité « comme la liberté de circulation ou la protection des élus, souligne un communiqué du CE européen, néanmoins, il ne reprend pas les revendications majeures qui avaient été émises par les élus, en particulier la question de notion transnationale ». Par ailleurs, la première réunion plénière annuelle du CE européen, le 10 avril, a accueilli cinq représentants salariés du groupe Zodiac Aerospace, que Safran vient d'acquérir, en tant qu'observateurs, pour faciliter l'intégration de Zodiac Aerospace dans le groupe. Enfin, le CE européen a émis des réserves sur le refus de la direction d'assurer le maintien d'une délégation britannique après le Brexit.

■ **Orpéa** : le groupe spécial de négociation chargé de négocier la mise en place d'un CE européen avec la direction d'Orpéa s'est réuni pour la première fois, le 25 avril dernier, à Bischoffsheim, en présence de deux représentants de la Fédération syndicale européenne des services publics (FSESP) qui entend organiser les salariés au sein des grands groupes du secteur des soins aux personnes âgées (maison de retraite, clinique de soins) comme Orpéa ou son concurrent Korian (*voir ci-dessous*). Le GSN se réunira de nouveau après la trêve estivale pour préciser le champ d'application de l'accord et les sujets qu'il couvrira.

■ **Korian** : des représentants des salariés du groupe de soins aux personnes âgées Korian se sont réunis, le 11 avril dernier, à Bruxelles, à l'initiative de la Fédération syndicale européenne des services publics (FSESP) pour établir un réseau de syndicalistes couvrant l'Allemagne, la Belgique, la France et l'Italie. Les participants ont discuté des prochaines étapes suite à la demande d'établir un CE européen dans l'entreprise. Ils ont échangé leurs points de vue sur les conditions de travail dans les filiales du groupe Korian en Europe. « Cela a révélé que la société maintient les salaires bas et les effectifs au strict minimum tout en augmentant la concurrence entre les institutions parmi ses entreprises européennes, souligne la FSESP. Malgré le fait que Korian soit très rentable, des salaires insuffisants, des contrats à temps partiel et des condi-

tions de travail précaires sont monnaie courante ».

## Restructuration

■ **Air France** : la Commission européenne a proposé, le 23 avril dernier, de mobiliser, à la demande de la France, 9,8 millions d'euros provenant du Fonds européen d'ajustement à la mondialisation (FEM) pour aider de 1 858 salariés licenciés par Air France, à trouver un nouvel emploi. La plupart des licenciements ont eu lieu dans les régions en Ile-de-France et en région Provence-Alpes-Côte d'Azur. « Ces licenciements résultent d'une baisse de la part de marché de l'Union européenne dans le transport aérien international de passagers entre 2008 et 2015 », souligne la Commission qui précise que le FEM cofinancera des mesures qui aideront les salariés licenciés à retrouver un emploi en mettant à leur disposition des services actifs d'orientation, des formations ainsi que des allocations de recherche d'emploi et de mobilité.

## Responsabilité sociale

■ **Danone** : le Pdg de Danone, Emmanuel Faber, a annoncé, le 26 avril dernier, l'ouverture d'une concertation avec les partenaires sociaux du groupe pour créer une gouvernance participative fondée sur le principe : « une personne, une voix, une action ». Pour M. Faber, « il est temps pour chacun chez Danone de devenir co-actionnaire de l'entreprise ». À cet effet, le groupe va attribuer une action Danone à chacun des 100 000 salariés et mettre en place « un mécanisme d'intéressement fondé sur un multiplicateur du dividende annuel versé aux actionnaires ». « De plus, a-t-il ajouté, un dispositif mondial comparable à celui de notre fonds commun de placement d'entreprise permettant en France aux salariés d'acheter des actions à prix préférentiel sera graduellement mis en place ». Par ailleurs, d'ici la fin de l'année, chacun des 100 000 salariés sera invité à s'engager activement et à inventer l'avenir en contribuant à la construction de la feuille de route des Objectifs Danone 2030. Une plateforme interne doit pour ce faire mettre à disposition des salariés des modules de formation afin que les salariés puissent « s'informer, mieux comprendre et s'appropriier les enjeux, les défis et les opportunités liés » aux objectifs du groupe.