

L'actualité RSE en Europe pour le secteur postal



POST EUROPE
VOTRE LIEN AVEC L'EXPERTISE POSTALE

L'Union européenne face aux nouvelles réalités du travail



Comment adapter le droit du travail aux nouvelles réalités sociales et économiques ? C'est la question qui se pose tant sur le plan européen que national.

Revoir l'acquis social communautaire pour saisir le nouveau monde du travail

Les directives européennes élaborées entre les années 70 et 90 répondaient à des enjeux du monde du travail bien différents de ceux d'aujourd'hui. Pour la Commissaire européenne pour l'emploi, les affaires sociales, les compétences et la mobilité des travailleurs, Marianne Thyssen, « les relations de travail liées aux nouveaux modèles professionnels floutent le concept traditionnel d'employeur et d'emploi ». Elle s'interroge donc aujourd'hui sur les moyens « de réaffirmer les droits essentiels des individus sur le marché du travail, quel que soit leur statut » (i.e. salarié ou travailleur autonome). La Commissaire a choisi de lancer une initiative sur la directive qui touche le plus à la définition de la relation de travail. La directive 91/533, dite « déclaration écrite », sur l'information des travailleurs et les éléments essentiels de leur relation de travail fait ainsi l'objet d'un processus d'évaluation (cf. page 2) pour vérifier son adéquation au monde du travail moderne. En filigrane, la Commissaire a lancé une réflexion sur la notion de travailleur, qui figure dans tous les textes européens du droit du travail mais qui renvoie à des réalités nationales diverses vu qu'aucun de ces textes n'en donne une définition communautaire.

Les États aussi se mettent en mouvement

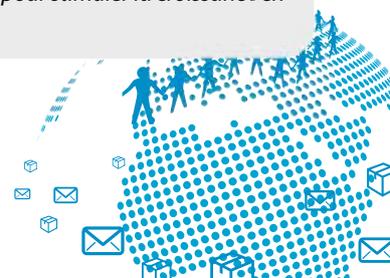
Sur le plan national également, ces mutations profondes conduisent les gouvernements à faire évoluer leur droit du travail. Ainsi des réformes sont déjà à l'œuvre pour assurer des droits essentiels aux travailleurs autonomes. En Italie, un projet de loi instaure un nouveau statut pour le travail autonome afin qu'il puisse bénéficier « d'un système de droits et de protection sociale moderne » (cf. page 4).

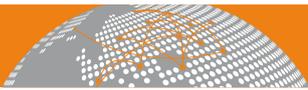
D'autre part, la régulation nationale vise aussi à introduire une flexibilité plus importante avec des assouplissements du temps de travail ou encore une augmentation comme en Finlande (cf. page 4). La réforme de la réglementation envisagée en Lituanie prévoit également une flexibilité plus importante et une diversité de contrats de travail en contrepartie de garanties, notamment en termes de salaires (cf. page 4).



Sommaire

- **L'Europe & vous** 2
 - Harmoniser la notion de travailleur en Europe
 - Révision de la législation sur le détachement des travailleurs
 - Positions communes des partenaires sociaux européens sur le dialogue social
- **Postes d'Europe** 3
 - PostNord Denmark, des accords pour réduire le coût du travail
 - Données sociales du rapport sur l'application de la directive postale
 - Un accord pour limiter le nombre de licenciements chez Posti
- **Actualité des États membres** 4
 - Lituanie : une réforme de la réglementation du travail envisagée
 - Le gouvernement italien introduit le « travail agile »
 - Un accord pour stimuler la croissance en Finlande





L'Europe & vous



Harmoniser la notion de travailleur en Europe

La Commission européenne a lancé en janvier dernier un processus d'évaluation de la directive relative à l'obligation de l'employeur d'informer le travailleur des conditions applicables au contrat ou à la relation de travail. Dans ce cadre, elle réfléchit à une harmonisation de la notion de travailleur pour intégrer les nouvelles formes d'emploi.

La directive 91/533, dite « déclaration écrite », impose aux employeurs de communiquer, par écrit, aux travailleurs salariés, les éléments essentiels de la relation de travail, afin de prévenir toute atteinte aux droits de ces derniers. Pour réaliser son évaluation, la Commission a lancé une consultation publique qui s'est clôturée en avril. Elle a sollicité l'avis des parties prenantes sur l'efficacité de cette directive, notamment « au regard des changements fondamentaux qui se sont produits sur le marché du travail se caractérisant désormais

par une diversité plus grande des relations de travail ».

Par diversité, l'exécutif européen entend notamment le télétravail, le travail intérimaire, les contrats zéro heure, le partage de personnel ou d'emploi, le travail basé sur des bons (voucher en Italie, « recibo verde » au Portugal), le management de transition, le travail nomade ou encore le travail collaboratif. Or la directive n'impose aux États de mettre en œuvre l'obligation d'information écrite que pour ceux qu'ils qualifient eux-mêmes de travailleurs salariés, ce qui varie d'un pays à un autre. La Commission s'interroge donc sur la pertinence d'étendre cette exigence aux nouvelles formes de travail pour tous les États. Ce sera un premier pas vers l'harmonisation de la définition de travailleur, qui est aujourd'hui laissée aux législations nationales ce qui crée des distorsions importantes en termes de garanties sociales entre les différents États membres.



Révision de la législation sur le détachement des travailleurs

L'exécutif européen a présenté, le 8 mars, une « révision ciblée » des règles de 1996 sur le détachement des travailleurs. Le texte contient principalement des mesures visant à réduire la différence entre les salaires perçus par les travailleurs locaux et les travailleurs détachés. Pour cette révision de la directive de 1996, le président de la Commission européenne, Jean-Claude Juncker, avait promis d'introduire l'idée d'un « salaire égal pour un travail égal ». Sans citer textuellement ce principe, le projet établit que toutes les règles du pays d'accueil relatives à la structure salariale doivent également être appliquées au travailleur détaché, alors que la directive se contentait d'imposer le respect des salaires minimaux. Par ailleurs, le texte corrige d'autres lacunes de cette directive, comme l'absence d'une période maximale de détachement ou de référence aux travailleurs intérimaires. La proposition prévoit

donc qu'un détachement ne puisse durer plus de 24 mois. Elle pose en outre le principe selon lequel l'égalité de traitement doit systématiquement s'appliquer aux travailleurs intérimaires détachés (ce qui est seulement optionnel au niveau national actuellement). Enfin, elle permet aux États d'adopter des législations obligeant les entreprises à soustraire aux seuls prestataires qui respectent les accords collectifs sectoriels.

Les débats sur ce projet s'annoncent très difficiles car une grande partie des États membres y sont farouchement opposés. En effet, à l'été 2015, plusieurs pays d'Europe centrale et orientale avaient saisi la Commission, estimant qu'une révision de la législation de 1996 était prématurée, dans la mesure où, un an plus tôt, une directive visant à améliorer le contrôle des situations de détachement avait déjà été adoptée.



Positions communes des partenaires sociaux européens sur le dialogue social

Les partenaires sociaux européens sont bien décidés à travailler de concert pour accroître leur influence. Ainsi, au sommet social tripartite de mars dernier, les partenaires sociaux, avec du côté syndical la Confédération Européenne des Syndicats (CES), et du côté patronal BusinessEurope, le Centre Européen des Entreprises et du Patronat (CEEP) et l'Union Européenne de l'Artisanat et des Petites et Moyennes Entreprises (UEAPME), sont arrivés avec des positions communes sur les sujets du moment. Cet événement, organisé la veille de chaque sommet européen, a pour vocation de permettre un échange de points de vue entre les partenaires sociaux européens avant la rencontre des chefs d'État et de gouvernement.

À cette occasion, un bilan a été fait sur les progrès réalisés dans le cadre de l'engagement pris par la Commission européenne de travailler à ce que les partenaires sociaux, à tous les niveaux, soient associés en amont et en aval des réformes. Les organisations syndicales et patronales ont présenté une déclaration conjointe appelant à remettre le dialogue social et la concertation avec les partenaires sociaux au cœur du fonctionnement des institutions européennes. Elle rappelle également le rôle de la Commission dans la création d'un cadre propice au développement de la culture de dialogue social et demande aux États membres d'en faire de même au niveau national. Les autres « communiqués communs » portent sur l'intégration des réfugiés, la politique industrielle et la digitalisation.





Postes d'Europe



PostNord Denmark, des accords pour réduire le coût du travail

Suite à la persistance de résultats négatifs dus à la chute drastique du volume de courrier, l'opérateur postal danois a conclu des accords pour adapter ses conventions collectives afin de renforcer sa compétitivité vis-à-vis de ses concurrents. L'économie escomptée est estimée à plus de 21 millions d'euros.

Vue les difficultés économiques entraînées par la baisse du volume du courrier, le groupe avait la possibilité de dénoncer 27 des 34 accords collectifs locaux. C'est pour éviter une détérioration encore plus grave des conditions de travail que les syndicats HK Post & Kommunikation (personnel administratif) et 3F Post (postiers, transporteurs, etc.) ont signé, en décembre dernier, des accords revenant sur certains acquis. En contrepartie, l'entreprise s'engage à ne pas procéder à des externalisations d'ici à 2020, sauf en cas de nécessité et le cas échéant moyennant une compensation pour les salariés concernés pouvant aller jusqu'à

60 000 couronnes (8 038 euros).

Par exemple, l'accord conclu avec HK Post & Kommunikation supprime la pause repas rémunérée (de 20-29 minutes), excepté pour les salariés qui doivent être disponibles pendant ce laps de temps et ne peuvent pas quitter leur lieu de travail. L'indemnité spécifique pour les congés payés baisse de 1,5% à 1% pour les employés et de 2% à 1% pour les cadres. D'autre part, les jours libres dans le cadre du maintien au travail des seniors sont réduits de six à cinq jours pour les travailleurs âgés de 57 à 59 ans, et de 20 à 15 pour ceux de 60 ans.

L'accord prévoit par ailleurs des compensations telles que l'octroi de dix jours libres supplémentaires en 2016. Enfin, il établit un fonds pour le développement des compétences du personnel tant pour les travailleurs actuels que pour ceux qui seront licenciés à cause de la chute du volume de travail.



Un accord pour limiter le nombre de licenciements chez Posti

Le 16 mars, l'opérateur postal finlandais Posti, a annoncé être parvenu à un accord avec les syndicats pour les salariés de la distribution de courrier, de la vente, du service client et du personnel administratif, qui a permis de réduire le plan de licenciement initialement envisagé.

La négociation a débouché sur un renforcement du programme de soutien à la reconversion et à la requalification des travailleurs «Uusi polku» (Nouvelle trajectoire), et à la mise en place d'un programme de départ à la retraite et de départs volontaires. Finalement, 679 emplois ont pu être sauvegardés au lieu des 860 licenciements envisagés initialement, dont 198 ont été convertis en temps partiel.



Données sociales du rapport sur l'application de la directive postale

Le rapport de la Commission européenne, publié en novembre 2015, concernant l'application de la directive sur les services postaux fournit des informations permettant d'apprécier les premiers effets de l'ouverture totale du marché dans les domaines économique, social, technologique et sur la qualité de service. L'inclusion de considérations sociales dans ce rapport montre une prise en compte accrue des évolutions sociales dans le secteur par la Commission européenne, notamment grâce aux travaux du Comité du dialogue social européen pour le secteur postal. Ainsi le rapport relève que la diminution du volume de lettres, en liaison avec la modernisation et

l'automatisation croissante, a eu une incidence sur les niveaux de l'emploi. Selon les chiffres de l'Union Postale Universelle, l'effectif total des prestataires du service universel a diminué d'environ 250 000 personnes entre 2008 et 2013. L'emploi chez ces prestataires aurait reculé de 4,4% en moyenne dans les 28 États membres entre 2012 et 2013. Ces derniers demeurent toutefois des employeurs de poids, puisqu'y travaillaient, en 2013, 1,2 million de personnes.

Concernant la gestion de la réduction des effectifs, le rapport relève également que « dans de nombreux cas, la modernisation a été gérée de manière socialement responsable, conjointement

avec les syndicats, et qu'un recours aux départs à la retraite anticipée et aux départs volontaires a permis de limiter le nombre de licenciements ». La Commission « constate cependant une augmentation importante du nombre de travailleurs à temps partiel dans certains États membres ainsi qu'une tendance générale à l'utilisation de contrats de travail plus flexibles ». De manière globale, cette analyse confirme que même si la modernisation ne s'est pas faite sans adaptations, le secteur postal n'a pas connu jusqu'à présent de transformation sociale radicale.



Actualité des États membres



Lituanie : une réforme de la réglementation du travail envisagée

Le Parlement lituanien est en train d'examiner une de ses réformes majeures depuis 2001. Le texte en discussion assouplit les contrats temporaires en permettant d'y recourir pendant deux ans pour un même poste, ou cinq ans pour occuper des postes différents. En outre, il introduit de nouveaux types de contrats de travail, tels que des contrats de projet, des contrats pour poste de travail partagé (plus d'un employé pour un même poste) et des contrats pour plusieurs employeurs. Certaines dispositions améliorent la situation des employés. La plus importante est l'obligation pour l'employeur d'examiner les demandes d'horaires de travail flexibles ou aménagés. Les femmes enceintes ou les parents de jeunes enfants auront le droit de travailler depuis leur domicile jusqu'à 20% de leur temps de travail. Les employés pourront travailler à temps partiel pendant un an au maximum après trois ans d'ancienneté auprès du même employeur. Leur demande devra être acceptée, le refus n'étant possible que pour des raisons liées à la production. En outre, le projet prévoit que le salaire minimum soit applicable pour le travail non qualifié uniquement et que le travail qualifié soit rémunéré au-dessus de ce seuil. Il introduit la notion de salaire plancher pour les travailleurs qualifiés. Par ailleurs, la loi permettra d'augmenter la semaine de travail de 48 à 60 heures, ce qui est présenté comme une mesure favorable pour les salaires des employés. D'autres dispositions viennent raccourcir le délai de préavis en cas de licenciement et baisser l'indemnité de licenciement.



Le gouvernement italien introduit le « travail agile »

Le Conseil des ministres italien a adopté, en janvier, un projet de loi instaurant un nouveau statut pour le travail autonome qui vise à mettre en place « un système de droits et de protection sociale moderne ». Il permettra aux travailleuses autonomes de continuer leur activité pendant les cinq mois de congé maternité légaux tout en bénéficiant de l'indemnité de maternité versée par la sécurité sociale. Par ailleurs, le projet introduit certaines obligations à la charge des commanditaires-clients qui se trouveraient dans une position dominante. Enfin, considérant que la formation est un droit essentiel, il permet aux travailleurs autonomes de déduire 100% de leurs frais de formation.

Le second volet de ce projet de loi introduit par ailleurs un cadre légal afin de développer

le « travail agile ». Cette forme d'activité salariale, expérimentée dans certaines grandes entreprises italiennes, leur permet de se départir des contraintes de lieu et de temps, le travail pouvant être réalisé de n'importe où et en dehors des horaires traditionnels de travail, dès lors que les limites du temps de travail sont respectées. Le projet prévoit que le recours à ce mode de travail devra faire l'objet d'un accord écrit, révoquant par l'une des parties avec au moins un mois de préavis. L'égalité de traitement est assurée aux travailleurs en question et l'employeur doit garantir par écrit le respect des normes en matière de protection des données, de santé et sécurité au travail. De son côté, le travailleur doit prendre en considération des mesures de prévention définies par l'employeur.



Un accord pour stimuler la croissance en Finlande

Les partenaires sociaux finlandais se sont mis d'accord, le 29 février, sur un certain nombre de mesures revenant sur certains acquis des salariés finlandais afin d'améliorer la croissance et lutter contre le chômage. L'accord, baptisé « contrat social » ou « pacte de compétitivité », est le résultat de difficiles négociations entre les partenaires sociaux et le gouvernement. Ce dernier avait menacé de passer par la voie législative pour imposer des mesures drastiques, telles qu'une réduction des congés, une baisse des salaires et une augmentation des cotisations sociales

en cas d'échec des discussions.

Finalement, l'accord imposera un gel des salaires jusqu'en 2017, accompagné d'une augmentation du temps de travail annuel de 24 heures, d'une diminution de 30% de la prime de vacances dans le secteur public d'une hausse de 1,2% des cotisations retraite et de 0,85% des cotisations pour l'assurance chômage pour les salariés en 2017 et 2018. En parallèle, les employeurs verront leurs cotisations sociales diminuer. Il s'agirait donc d'un transfert de cotisations des employeurs vers les salariés.

AGENDA

- **24-25 mai 2016** : Conférence finale du projet du Comité du Dialogue Social, Bucarest
- **1^{er} juin 2016** : Conseil d'Administration de PostEurop, Bruxelles
- **20 septembre 2016** : Plénière de PostEurop, Istanbul

