



FORCE OUVRIERE – Secteur
Europe/international
141, avenue du Maine – 75680 PARIS
Cedex 14
Téléphone : 01 40 52 83 30 –
Télécopie : 01 40 52 83 34
Email : andree.thomas@force-ouvriere.fr

La lettre électronique @ctualités Europe international N°31 – 7 décembre 2015

Sommaire

- Stages politiques migratoires, promotion 2015
- Paquets ferroviaires européens : la libéralisation à grande vitesse
- Conseils nationaux de la compétitivité : la fixation des salaires doit rester du seul ressort de la négociation collective !
- Mobilité européenne des travailleurs : la liberté (de circulation) indissociable de l'égalité (de traitement)
- Petits pas vers la justice fiscale dans l'Union européenne
- CJUE – Affaire C-266/14 : quand le temps de trajet devient du temps de travail
- « BREXIT » : « sortir la tête haute » en affaiblissant l'UE et les droits sociaux ?
- Irlande : la négociation collective renforcée

Stage Politiques Migratoires Promotion 2015

Pour sa 4ème édition, le stage « Politiques Migratoires : Aspects Nationaux et Européens » organisé par le secteur Immigration-Europe-International s'est tenu à L'Institut des Sciences Sociales et du Travail de Bourg la Reine du 23 au 27 Novembre 2015 en présence de 12 camarades de différentes Fédération et Unions départementales ainsi qu'un camarade du Burkina Faso et avec nos camarades de la FETAPE (Fédération des Travailleurs Africains en France et en Europe).

Ce stage co-animé par le secteur Confédéral et l'Université Paris 1 a fait le point sur cette thématique au cœur des débats nationaux et européens.

Il a été l'occasion de délimiter et clarifier les enjeux de cette question notamment d'un point de vue syndical en déconstruisant de nombreux pré-supposés et en donnant à nos camarades les moyens et les outils pour répondre et aider nos adhérents et militants dans les structures sur ces questions et de porter également nos axes de revendications.

Les aspects économiques, juridiques, historiques et sociologiques de cette thématique ont été abordés dans leurs aspects nationaux et européens durant une semaine avec différents experts et intervenants. Une journée délocalisée a également permis aux stagiaires de se rendre à la Cité Nationale de l'Immigration à Paris.

Le prochain stage 2016 se tiendra du 28 novembre au 2 décembre 2016 nous vous invitons dès à présent à y participer.

Paquets ferroviaires européens : la libéralisation à grande vitesse

Les négociations autour du 4ème paquet ferroviaire se poursuivent, presque 20 ans après le lancement du Livre Blanc « Une stratégie pour revitaliser les chemins de fer communautaires », en 1996. Cet

ensemble de textes législatifs vise à ouvrir le transport ferroviaire à la concurrence dans l'ensemble du marché européen. Les paquets n°1 et 2 (en 2001 puis en 2006-2007) avaient libéralisé les services internationaux de fret.



Loin d'avoir favorisé le report modal de la route vers le rail, cette libéralisation du transport ferroviaire de marchandises s'est soldée, en France notamment, par des suppressions d'emplois massives au sein de ce secteur à la SNCF - avec comme corollaire immédiat l'augmentation du nombre de camions sur les routes... Le 3e paquet ferroviaire sur les services commerciaux internationaux de voyageurs de 2007, concrétisé en 2010, autorisait également le cabotage dans le service international, c'est-à-dire la possibilité de prendre et déposer, dans certaines conditions, des voyageurs dans deux gares d'un même Etat membre.

Aujourd'hui le 4ème paquet ferroviaire est le point d'orgue annoncé à cette libéralisation. Lancé en janvier 2013 par la Commission Européenne, il repose sur deux piliers :

Le premier pilier traite des questions techniques (sécurité et interopérabilité ferroviaire). Après des mois de discussions, courant 2015, le Parlement Européen et le Conseil des Ministres des Transports de l'Union Européenne ont adopté un compromis, qui devrait accentuer le rôle et les prérogatives de l'Agence Ferroviaire Européenne et favoriser l'accès aux réseaux européens pour les entreprises ferroviaires.

Le second pilier (volet « gouvernance ») politique, doit encore être adopté. C'est a priori l'étape la plus sensible tant les intérêts particuliers de chaque Etat sont divergents. Le 8 octobre 2015, un compromis a cependant été accepté en Conseil des Ministres des Transports européens.

Concrètement, à compter de 2020, les lignes commerciales nationales (essentiellement les lignes TGV en France) pourront être ouvertes à la concurrence. En dépit de quelques garde-fous (concernant le cadre social national; la préservation de l'exploitation en service public de lignes nationales), dans cinq ans des entreprises concurrentes à la SNCF pourront faire circuler leurs propres trains sur les lignes à grande vitesse. Quid alors des trajets qui exigent de prendre plusieurs trains et/ou plusieurs réseaux à grande vitesse? Et quid des tarifs préférentiels comme les abonnements, dont bénéficient bon nombre d'utilisateurs? La politique du « moindre coût » pratiquée par la SNCF aux dépens des cheminots – en se plaçant sur le terrain du transport multimodal et lowcost, en fermant les points de vente et en dématérialisant les titres de transport – nous offre un premier aperçu de ce que ce 4ème paquet pourrait produire en France.

Quant aux trains régionaux (TER) et aux Trains d'Équilibre du Territoire (TET) le compromis adopté le 8 octobre prévoit un choix à partir de 2026. Soit un appel d'offre classique, soit la possibilité pour les autorités organisatrices d'attribuer directement les contrats, dans ce cas le donneur d'ordre devra apporter la preuve que l'attribution directe débouche sur une amélioration du service rendu... Dans les deux cas, le service public ferroviaire quotidien sera tributaire des exigences des autorités organisatrices, et les entreprises ferroviaires rentreront dans une compétition impitoyable pour acquérir ou conserver de nouveaux contrats.

Nous sommes loin des satisfecit gouvernementaux ou de certains syndicats, se félicitant d'un compromis équilibré et préservant le transport

ferroviaire hexagonal. Peu importe le calendrier envisagé, à plus ou moins long terme, c'est bel et bien l'ouverture totale à la concurrence du monde ferroviaire qui se profile. Contre les intérêts des salariés des entreprises ferroviaires comme de leurs utilisateurs.

Le compromis adopté le 8 octobre va maintenant faire l'objet d'échanges entre le Conseil et le Parlement européen pour déboucher sur un accord final. Contrairement à ce que prétendent celles et ceux qui voient dans le pilier politique du 4ème paquet ferroviaire, tel qu'il a fait l'objet d'un consensus entre les ministres des transports européens, la garantie d'une concurrence équitable, la fédération FO des cheminots y voit plutôt la destruction programmée du service public ferroviaire au niveau du continent et surtout en France.

Conseils nationaux de la compétitivité : la fixation des salaires doit rester du seul ressort de la négociation collective !

La Commission européenne a publié le 21 octobre une recommandation pour le renforcement de l'Union économique et monétaire, dans laquelle elle prône la création de « conseils nationaux de la compétitivité » au sein de la zone euro. Ces conseils contribueraient à la prévention des déséquilibres macro-économiques, en formulant notamment des avis et informations sur les niveaux des salaires dans les autres pays concurrents, de manière à doper la compétitivité européenne. La proposition s'aligne peu ou prou sur celle des « Autorités de la compétitivité » qui avait été avancée cet été dans le cadre du rapport des 5 présidents (voir lettre électorale n°29), déjà dénoncée par FO et la CES en raison des risques qu'elle ferait peser sur la liberté de négociation collective et sur les salaires.

Pour FO, il n'est pas acceptable que des organes indépendants donnent leur avis sur les négociations salariales, qui ressortent des compétences et du

rôle des partenaires sociaux dans le cadre d'une négociation collective autonome.

S'ils sont mis en place, ces conseils représentent donc une menace grave pour l'exercice du droit syndical. Même limités à un rôle d'information, ils viendraient percuter le droit de négocier et de conclure librement des conventions collectives.

En outre, en assujettissant la procédure de fixation des salaires aux exigences de la « compétitivité », la proposition de la Commission répond également d'une logique libérale, uniquement centrée sur le coût du travail, en oubliant volontairement les autres facteurs de la compétitivité en Europe. En réaffirmant la primauté de la dimension économique sur la cohésion sociale, ces conseils risquent inévitablement de brider le progrès social, de favoriser l'augmentation des inégalités.

La situation économique désastreuse de l'Europe suppose de penser une autre compétitivité : appui à l'innovation, à des produits et services de qualité, à la recherche et au développement. Les salaires ne peuvent pas être une variable d'ajustement économique, un moyen de substitution à une véritable politique d'investissement.

Pour FO, ces conseils, informatifs, consultatifs, dotés d'une capacité normative ou non, n'ont pas leur place dans une Europe du progrès et de la justice sociale, que demandent les travailleurs européens.

Mobilité européenne des travailleurs : la liberté (de circulation) indissociable de l'égalité (de traitement)

La commission européenne devrait présenter début décembre un ensemble de mesures relatives à la mobilité des travailleurs en Europe. Ce « paquet » mobilité pourrait inclure une révision du règlement 883/2004 sur la coordination des systèmes de sécurité sociale entre Etats membres et une nouvelle révision de la directive détachement. Centrales, ces deux révisions devraient affecter les

allocations chômage, les allocations familiales, les soins de santé de longue durée, et dans le cadre du détachement, la définition même du salaire minimum...

Consultée de manière informelle en amont, la CES a pu faire part de ses positions mais aussi ses inquiétudes. En effet, les propositions de la Commission réaffirment le principe de liberté de circulation mais sans toujours envisager l'égalité de traitement qui doit nécessairement l'accompagner. A l'occasion de son dernier comité exécutif, la CES a demandé à la Commission de clarifier ses intentions à l'égard de ce paquet mobilité et soulevé plusieurs points sur lesquels il conviendra d'être vigilants une fois les mesures publiées.

- La nécessité de garantir le principe de l'égalité de traitement dans le pays hôte qui est un élément indispensable ;
- La protection contre les discriminations et inégalités de traitement à l'égard des travailleurs mobiles en général ; la CES est d'avis que le droit aux prestations de chômage devrait être garanti pour les travailleurs mobiles et que les périodes d'admissibilité puissent être totalisées dans les différents Etats Membres ;
- Travailler sur la question du statut des frontaliers qui reste non résolue. La CES voudrait s'atteler à leur accès aux prestations sociales ;
- Rester vigilant dans un climat politique prompt à dénoncer de supposés « abus » aux prestations sociales – malheureusement corroboré par des décisions récentes de la CJUE (ex. Affaire DANO en 2014, voir Lettre électronique n°24).
- Trouver des solutions efficaces contre le dumping social étant donné que le contournement des règles en matière de sécurité sociale fait partie des abus du détachement.

Pour la CES, les futures mesures devront renforcer le droit à la libre circulation, éliminer les obstacles qui en entravent l'exercice tout en mettant en œuvre l'égalité de traitement complète à tous les niveaux. Seule la combinaison de l'égalité de traitement et de la liberté de circulation pourra permettre de lutter efficacement contre le dumping social et les abus.

Petits pas vers la justice fiscale dans l'Union européenne

« L'optimisation fiscale » coûte à l'économie mondiale, selon l'OCDE, entre 100 et 240 milliards de dollars d'impôts sur les sociétés par an. Les différents taux d'imposition sur les dividendes, royalties, intérêts créditeurs et charges permettent aux entreprises de facilement déplacer leur exposition et d'ainsi éviter le paiement d'impôts.



Ces pratiques gangrènent les Etats européens eux-mêmes. En novembre 2014, le scandale Luxleaks éclatait, mettant en lumière les pratiques luxembourgeoises en matière de « tax rulings », ces accords investisseurs-Etats pour la réduction de leurs impôts dans le pays – et éclaboussant de fait le président de la Commission européenne, le luxembourgeois Jean-Claude Juncker, à l'époque des faits Premier ministre et ministre des finances du Grand-Duché.

Au Parlement européen, une commission spéciale (TAXE) sur les rescrits fiscaux avait été créée en février, pour une durée de 6 mois. Elle a préparé des recommandations pour empêcher les multinationales de tirer profit de stratégies d'optimisation fiscale agressives et d'évasion fiscale. Elle recommande de s'en tenir au principe de payer les impôts là où sont réalisés les bénéfices.

Elle soutient également la publication par les entreprises de rapport par pays, comme les paradis fiscaux, sur leurs données financières, reprenant les bénéfices engrangés, les impôts versés et les subsides reçus de sorte à lutter contre les régimes fiscaux privilégiés. Les Etats membres aussi devraient jouer la carte de la transparence et communiquer les informations fiscales qui peuvent avoir un impact sur les autres pays. Malheureusement, le 26 novembre, les différents groupes au Parlement européen ont décidé de ne pas étendre le mandat de cette commission – et de lui substituer une commission spéciale sur les impôts, là aussi pour 6 mois et dont le mandat n'est pas encore fixé... Un pas avant, un pas en arrière.

Parallèlement, l'OCDE a présenté en octobre 2015 son plan de lutte contre l'optimisation fiscale des multinationales. Ce plan, non contraignant contient une série de préconisations pour lutter contre l'érosion de l'assiette fiscale des Etats (reporting pays par pays, affinement des règles applicables à la propriété intellectuelle...). Sur la question des « tax rulings », ils resteront secrets pour le public, mais diffusables entre administrations fiscales. Touffu, technique, le projet de l'OCDE constitue une avancée, mais là aussi, reste fondamentalement en deçà de ce qui serait attendu pour une véritable justice fiscale, européenne mais aussi internationale.

Pour mémoire, la CES a fait de la justice fiscale l'un des socles de son programme d'action pour 2015-2019. Elle soutient une taxe ambitieuse sur les transactions financières et appelle les Gouvernements engagés dans la procédure de coopération renforcée (lancée début 2013) à rapidement conclure un accord. Elle demande également la création d'une agence européenne d'enquêtes fiscales ; la mise en œuvre de l'initiative de l'OCDE et l'institution d'une assiette commune consolidée obligatoire pour l'impôt sur les sociétés, avec l'introduction d'un taux minimum d'au moins 25%.

CJUE – Affaire C-266/14 : quand le

temps de trajet devient du temps de travail

En droit de l'Union européenne, le temps de travail désigne toute période durant laquelle le travailleur est au travail, à la disposition de l'employeur et dans l'exercice de son activité ou de ses fonctions, conformément aux législations et/ou pratiques nationales. Autrement dit, tout ce qui n'est pas du temps de travail doit être qualifié de temps de repos.

Cette représentation binaire du temps de travail, à double tranchant pour la protection des salariés (ainsi des temps « intermédiaires » d'astreinte ou de garde) vient se heurter à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs itinérants, dans un litige porté devant la CJUE.



Dans l'affaire en cause, une société (Tyco) exerçait une activité d'installation et de maintenance de système de sécurité antivols. Au cours de l'année 2011, la société a fermé ses bureaux régionaux et rattaché tous ses employés au bureau central de Madrid. Concrètement, les salariés de l'entreprise se déplaçaient pour l'installation et la maintenance de ces dispositifs, dans la zone territoriale où ils étaient affectés ; mais ils n'avaient plus de lieu de travail fixe. Or, la « zone » potentielle de travail pouvait comprendre jusqu'à plusieurs provinces espagnoles. La distance entre le domicile des salariés et les lieux d'exécution des prestations de travail, pouvait excéder les 100 km et durer jusqu'à 3 heures. Un téléphone portable professionnel permettait aux salariés de communiquer à distance avec le bureau central.

Toutefois, l'entreprise ne comptabilisait pas le temps de déplacement domicile-client comme du temps de travail. Selon elle, il s'agissait de temps de repos, à ce titre non rémunéré et ne bénéficiant pas de contreparties. Seules les interventions étaient rémunérées. L'affaire, portée par le syndicat espagnol CC.OO. devant le Juge, est remontée jusqu'à la CJUE : le temps que les travailleurs consacrent à se déplacer en début et en fin de journée doit-il être considéré comme du temps de travail au sens de la directive ?

A cette question, la CJUE répond par l'affirmative. Dans cet arrêt du 10 septembre dernier, la Cour rappelle deux principes fondamentaux que pose la directive de 2003 sur le temps de travail. D'abord, l'objectif d'amélioration de la sécurité, de l'hygiène et de la santé des travailleurs ne saurait être subordonné à des considérations de caractère purement économique. Ensuite, les notions de temps de travail et de temps de repos sont exclusives l'une de l'autre (on sait la difficulté que posent à ce titre, et dans un autre domaine, les temps d'astreinte et de garde). Or, poursuit la Cour, les temps de trajet domicile-clients sont un instrument nécessaire à l'exécution de leurs prestations par les salariés ; et ces déplacements sont inhérents à la qualité de travailleur itinérant. Les salariés sont bien à la disposition de l'employeur pendant le déplacement, l'utilisation du téléphone en étant l'une des preuves. Durant ces temps de trajet, le salarié ne vaque donc pas librement à ses occupations : il s'agit bien de temps de travail.

En droit du travail français pourtant, l'article L 3121-4 du Code du travail dispose que le temps de déplacement professionnel entre le domicile et le lieu d'exécution du contrat de travail « n'est pas un temps de travail effectif ». Seuls bénéficient de « contreparties » les déplacements exceptionnels, qui supposent un temps de trajet supérieur au temps habituel. Mais dans le cas présent, il n'existait pas de lieu de travail habituel : les salariés de l'entreprise Tyco étaient davantage assimilables à

des « VRP », qui bénéficieraient en droit français d'un régime à part.

Au sens de la CJUE, le temps de trajet, lorsqu'il est inhérent à la qualité de travailleur itinérant, doit être considéré comme du temps de travail effectif, et à ce titre rémunéré ou du moins compensé. La décision n'a donc aucun impact sur ceux qui ont des temps de trajet domicile-travail, même longs, dès lors qu'ils sont fixes. Son arrêt ne doit pas laisser supposer que n'importe quel temps de trajet, téléphone portable en poche, serait considéré comme du temps de travail. Mais la décision de la CJUE a néanmoins le mérite de rappeler qu'il existe une limite juridique au pouvoir de l'employeur, que l'absence de frontières physiques (absence d'établissement), géographiques (numérisation, NTIC) au travail, ne permet pas d'abolir.

Dans le cas français, la jurisprudence pourrait évoluer, en protégeant davantage les salariés en déplacement professionnel, les travailleurs à domicile dans le secteur des soins aux personnes, les travailleurs mobiles en général.

« BREXIT » : « sortir la tête haute » en affaiblissant l'UE et les droits sociaux ?

Dans un courrier adressé au président du Conseil européen Donald TUSK le 10 novembre, le Premier Ministre Britannique David Cameron demande à l'Union européenne une série de réformes pour garantir le maintien de la Grande Bretagne dans l'UE. Il y présente les changements politiques qu'il estime nécessaires ; changements qui répondent d'une double logique d'exemption et d'ultralibéralisme économique.

Les propositions de réforme de la Grande-Bretagne se fondent sur le mot clé de « flexibilité ». Sur le plan de la gouvernance économique, partant du principe que l'UE s'est construite à « deux vitesses » avec en son sein une zone euro, la GB demande à ce que l'intégrité du Marché unique et les intérêts des Etats non membres de la zone euro soient garantis. Pour ce faire, la GB appelle à l'adoption de

principes juridiquement contraignants qui agiraient comme une « clause de sauvegarde » des intérêts de tous les Etats membres : la non-discrimination sur la base de la monnaie ; toute réforme de l'Eurozone, notamment la création d'une Union bancaire, devrait être volontaire pour les Etats hors zone euro ; l'assurance que les citoyens hors zone euro (donc les britanniques...) ne seront pas responsables financièrement pour des opérations de soutien de la zone euro.

Sur le plan de la compétitivité, la GB réaffirme son soutien à la logique d'allègement des coûts bureaucratiques et administratifs (le mot de « REFIT » n'est pas prononcé mais c'est bien de cela qu'il s'agit : « the burden from existing legislation is still too high »).

Sur le plan de la souveraineté, la Grande Bretagne décide unilatéralement que l'obligation de travailler à un « Union de plus en plus serrée » ne s'appliquera plus à elle, et qu'elle souhaite le consacrer dans un texte communautaire contraignant et irréversible. Elle veut renforcer le poids des parlements nationaux par rapport au PE – les premiers pourraient ensemble bloquer une initiative législative au niveau de l'UE – et la mise en œuvre complète du principe de subsidiarité.

La politique migratoire occupe le centre de ce courrier. « Dépassée » par une population en constante progression, la GB ne pourrait plus assumer ces flux de migrants et l'UE devrait être capable d' « exercer un plus grand contrôle sur les arrivées dans l'UE », et ce pas seulement depuis l'extérieur, c'est-à-dire depuis les pays tiers. Très ferme sur les soit disant « abus » à la libre circulation, le pays demande des sanctions plus fortes contre les fraudeurs (empêchements de retour ; plus de moyens de déportation des criminels...).

Les propositions de Cameron mettent en lumière les limites d'une Union européenne fragmentée économiquement. Appliquées à la lettre, elles rendraient pratiquement impossible les projets

d'Union harmonisée par le haut, notamment en matière sociale, tant Cameron table sur le retour de la souveraineté dans tous les domaines.

Le Secrétaire général de la CES, Luca Visentini, a rappelé que *« Les syndicats européens appelleront leurs gouvernements et les institutions européennes à refuser d'ouvrir des négociations portant sur des changements qui remettraient en cause la libre circulation des travailleurs et le principe du salaire égal pour un travail de valeur égale »*. *« Les syndicats ne peuvent admettre la moindre discrimination à l'égard de travailleurs originaires d'autres États membres. »*. *« Nous ne pouvons accepter de modification des traités ou de changement législatif ou encore de clause d'exemption concernant ces droits fondamentaux. L'UE ne peut permettre à David Cameron de porter atteinte aux droits des travailleurs où que ce soit en Europe et nous agirons avec fermeté pour nous assurer qu'il n'y parviendra pas. »*.

En septembre 2015, les syndicats britanniques TUC avaient voté un texte lors de leur congrès annuel menaçant d'appeler à voter pour la sortie de l'UE si un éventuel accord avec l'UE conduisait à affaiblir les droits des travailleurs.

Irlande : la négociation collective renforcée

Renforcer le système de négociation collective : c'est ce qui fonde la réforme du droit du travail irlandais adoptée cet été par le Parlement du pays. Profondément libéral, le système irlandais de relations sociales repose en effet entièrement sur le volontariat. Les employeurs n'ayant pas d'obligation de reconnaître un syndicat, ni de négocier collectivement les conditions de travail, la couverture des salariés par un accord collectif est

l'une des plus faibles en Europe. (Entre 20 et 40% seulement des travailleurs sont couverts, selon les estimations données par EurWork). L'ex « Tigre celtique », frappé en 2008-2009 par une crise profonde qui a provoqué un chômage de masse et révélé d'importants déséquilibres sur le marché du travail, avait lui aussi subi une batterie de réformes du droit du travail, pourtant déjà très souple et peu protecteur.

Avec la nouvelle législation adoptée par le parlement irlandais en juillet dernier, les travailleurs et les syndicats d'entreprise pourront désormais faire valoir leurs revendications en matière de salaires ou de conditions de travail auprès de la Cour du travail. Celle-ci pourra statuer en faveur des travailleurs et imposer leurs demandes aux employeurs.

La nouvelle législation protège également davantage les travailleurs qui feront valoir leurs droits en matière de rémunération et de conditions de travail contre d'éventuelles menaces de renvoi de la part des employeurs.

Pour la présidente de la Confédération irlandaise ICTU, Patricia King, cette législation contient de nombreuses avancées pour l'exercice des droits des travailleurs et de leurs syndicats. Elle comble une partie des lacunes du droit syndical irlandais et le rapproche des normes internationales du travail.

Pour recevoir et faire suivre la lettre électronique

Pour suivre régulièrement dans cette lettre les actualités et analyses du secteur Europe/international, envoyez votre adresse-mail à andree.thomas@force-ouvriere.fr