

# FIDERE 5/5

5 minutes, 5 infos  
Spécial Europe

11 janvier 2022



## VERS UN RENFORCEMENT DU CADRE EUROPEEN POUR LES DROITS DE PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS.

L'INFO

Le 16 décembre, le Parlement européen a adopté une **résolution sur la démocratie à l'œuvre** ([ici](#)) qui souligne l'importance de la participation des travailleurs pour qu'une gouvernance d'entreprise soit durable. Le texte demande à la Commission de mettre en œuvre les **accords collectifs européens**, relève des failles dans la législation sur la **société européenne** et appelle à ce que 90 % des entreprises soient couvertes par des négociations collectives d'ici 2030. Enfin, la Commission est appelée à prendre des dispositions pour qu'il soit tenu compte de l'avis du **comité d'entreprise européen** dans les décisions de l'entreprise et introduire un seuil minimal de représentation des travailleurs dans les **conseils d'administration**.

[En savoir plus](#)

## LA STAT

### LE SALAIRE MINIMUM A L'ECHELLE EUROPEENNE.



Une étude réalisée l'été dernier par Eurostat ([ici](#)) fait état de **grandes disparités** entre les Etats européens en matière de **rémunération minimale**

**mensuelle**. Cette dernière est ainsi de 332 € en Bulgarie, contre 2 202 € au Luxembourg. Si ces statistiques ne sont pas toujours pertinentes, car dans certains pays le salaire minimum est fixé par secteurs d'activité, l'étude constate que **près d'une vingtaine d'Etats européens ont un salaire minimal inférieur à 1 000€ / mois**. A ce titre, une négociation au niveau de l'Union Européenne va s'engager pour l'adoption **d'une directive relative au salaire minimum**. Il est d'ores et déjà acté qu'**un salaire minimum uniforme ne sera pas adopté**. En revanche, le projet prévoit d'imposer des **indicateurs** précis, tels que le salaire brut moyen ou médian ou le niveau de richesse de l'État, pour fixer le salaire minimum applicable. De même, une obligation de transparence sur ces critères pourrait être adoptée.

[En savoir plus](#)



### LES ASTREINTES DES GENDARMES NE SONT PAS DU TEMPS DE TRAVAIL.

L'ARRÊT

Dans un arrêt du 17 décembre 2021, le Conseil d'Etat a rejeté la requête d'un gendarme fondée sur la méconnaissance de la directive européenne limitant la durée du travail à 48 heures par semaine ([ici](#)). La Haute Juridiction a considéré que **les astreintes des gendarmes ne constituaient pas du temps de travail** car, d'une part, ils peuvent **rester chez eux et se consacrer à leur vie personnelle** et, d'autre part, ils ne sont **pas les premiers mobilisés en cas de besoin**, ceux en service étant prioritairement appelés.

[En savoir plus](#)

## L'ACCORD

### FAIBLE DYNAMISME DU DIALOGUE SOCIAL EUROPEEN.



Prévu dans de nombreux textes de droit primaire et très souvent mis en avant par les institutions européennes, le dialogue social est considéré comme un **principe fondamental** au sein de l'Union européenne. Pourtant, depuis près d'une décennie, **le dialogue social semble en déclin**, les partenaires sociaux européens étant, très souvent, dans **l'impossibilité de trouver un accord**. Le dernier accord cadre européen a ainsi été adopté, il y a plus d'un an et demi ([ici](#)). Par ailleurs, la Cour de justice de l'UE a jugé qu'**en l'absence d'engagement explicite et univoque de sa part, la Commission conservait son pouvoir d'appréciation dans la décision de proposer, ou non, au Conseil de l'UE de mettre en œuvre un accord adopté par des partenaires sociaux** ([ici](#)).

[En savoir plus](#)



### DETACHEMENT DU SALAIRE EN EUROPE ET REGIME DE SECURITE SOCIALE

## LA TO DO LIST

- **Principe** : le salarié détaché par son employeur situé dans un Etat membre pour effectuer un travail dans un autre Etat membre demeure affilié à la sécurité sociale de l'Etat d'origine, à condition que la durée prévisible de ce détachement n'excède pas 24 mois et que le salarié ne soit pas envoyé en remplacement d'une autre personne.
- **Conditions du détachement** :
  - 1° L'entreprise doit exercer « normalement » ses activités dans l'Etat d'origine ;
  - 2° Le maintien durant toute la durée du détachement d'une relation directe entre l'employeur et le salarié détaché ;
  - 3° La durée maximale prévisible doit être de 24 mois.
- **Délivrance d'un formulaire A1** : il atteste de la législation de sécurité sociale applicable à son détenteur et permet d'indiquer dans quel pays doivent être versées les cotisations sociales
- **Organisme délivrant le formulaire A1** : l'institution de sécurité sociale compétente dans l'Etat d'origine (en France, la CPAM du siège de l'entreprise)
- **Force probante du formulaire A1** : il lie les institutions de sécurité sociale des autres Etats membres tant qu'il n'est pas retiré ou déclaré invalide par l'institution compétente de l'Etat d'envoi