

FIDERE 5/5

5 minutes, 5 infos spécial Europe

21 mai 2024



RESOUDRE LES PROBLEMES DE PENURIES DE MAIN-D'ŒUVRE DANS L'UNION. La Commission européenne a présenté le 20 mars dernier un plan d'action visant à **remédier aux pénuries de main-d'œuvre et de compétences au sein de l'Union européenne** ([ici](#)). Pour pallier cette pénurie affectant au total **42 professions**, la Commission veut notamment **financer de nouveaux projets** conformément à l'objectif « **zéro chômage de longue durée** ». Les Etats membres sont en outre invités à réviser les **programmes d'enseignement** et de **formation** afin de mieux répondre aux besoins du marché du travail, à poursuivre les **réformes fiscales** sur les **deuxièmes salaires et bas revenus** ainsi que sur les **prestations sociales**.

L'INFO

[En savoir plus](#)

LA STAT

REPARTITION DES SALARIES AYANT LES DUREES HEBDOMADAIRES LES PLUS LONGUES. D'après une étude publiée par Eurostat ([ici](#)), **7,1 % des salariés européens ont travaillé, en moyenne, plus de 49 heures par semaine en 2023**. Un chiffre en recul de **0,4 point** sur un an. La **France** se hisse sur la **troisième place** du podium avec **10,1 % de salariés** travaillant plus de 49 heures par semaine. Le pays se place ainsi juste derrière la **Grèce** (11,6 %) et **Chypre** (10,4 %). **L'Allemagne** affiche quant à elle un taux moyen de 6 %. Enfin, les **taux les plus bas** sont enregistrés en **Bulgarie** (0,4 %), en **Lituanie** (1,1%) et en **Bulgarie** (1,8 %).



[En savoir plus](#)



PRECISIONS DE LA CJUE SUR LA CONSULTATION DES IRP EN CAS DE RESTRUCTURATION. Suite à un renvoi préjudiciel, la CJUE s'est prononcée sur l'interprétation de la **directive européenne 98/59/CE du 20 juillet 1998**, laquelle prévoit une **obligation de consultation** « *en temps utile* » des représentants du personnel en cas de **projet de licenciement collectif pour motif économique** ([ici](#)). La Cour précise que cette obligation naît dès l'instant où **l'employeur envisage ou projette une réduction des effectifs** susceptible de dépasser les seuils établis par la directive et non lorsque celui-ci acquiert la **certitude** de devoir procéder à un tel projet.

L'ARRÊT

[En savoir plus](#)

LE TEXTE

LA DIRECTIVE SUR LE DEVOIR DE VIGILANCE EST ADOPTEE. Le Parlement européen a adopté la directive sur le devoir de vigilance des entreprises ([ici](#)). Applicable aux entreprises européennes employant au moins 1000 salariés et réalisant un certain chiffre d'affaires et aux entreprises non européennes réalisant un tel chiffre dans l'UE, ce texte leur imposera, au plus tôt dès 2027, de **stopper ou atténuer leur impact négatif sur les droits humains et l'environnement**, qu'il s'agisse de l'approvisionnement, la production ou la distribution. Sont notamment visés l'esclavage, le travail des enfants ou encore la pollution et l'érosion de la biodiversité. Elles devront **se conformer à l'Accord de Paris** sur le climat. Sont prévues des amendes jusqu'à 5% du chiffre d'affaires.



[En savoir plus](#)



LE COMITE D'ENTREPRISE EUROPEEN

Focus sur une instance qui pourrait faire prochainement l'objet d'une réforme ([ici](#)).

LA TO DO LIST

Champ d'application	Entreprise ou groupe employant au moins 1000 salariés dans l'UE ou l'EEE et comportant au moins un établissement ou une entreprise employant au moins 150 salariés dans au moins deux de ces Etats .
Initiative	Lorsque les effectifs requis sont atteints en moyenne sur l'ensemble des deux années précédentes, l'initiative est prise par le chef d'entreprise ou l'un des chefs d'entreprise du groupe ou, à défaut, à la demande écrite de 100 salariés ou de leurs représentants relevant d'au moins deux Etats.
Une négociation	Un groupe spécial de négociation doit être constitué. Il se compose de représentants de l'ensemble des salariés. Sa composition est régie par la loi. Par accord avec l'employeur, le GSN détermine la création d'un CEE (composition, attributions, moyens...) ou la mise en œuvre d'une procédure d'information-consultation sur les questions transnationales.
Absence d'accord	A défaut d'accord, un CEE est institué en application d'un régime subsidiaire légal .
Attributions	En l'absence d'accord, le CEE se réunit au moins une fois par an pour recevoir des informations ainsi qu'un rapport portant sur plusieurs thèmes (situation et évolution probable de l'emploi, investissements, transferts de production, licenciements collectifs...). Il est informé en cas de circonstances exceptionnelles ou des décisions affectant considérablement les intérêts des salariés et peut demander à être consulté . L'accord instituant le CEE peut déterminer s'il est consulté avant ou après les IRP nationales.
Moyens	120 heures de délégation par an pour les membres du bureau. Prise en charge des dépenses de fonctionnement et des frais d'expertise éventuels.