

- > **Entretien** avec **Isabelle Ferreras** : « sans investissement en travail, pas d'entreprise »
- > Précisions sur la période à prendre en compte pour caractériser un **licenciement collectif**
- > Pour une meilleure protection des **travailleurs transfrontaliers** et **saisonniers**
- > Le groupe **Total** transforme son CE européen en devenant une **société européenne**
- > La révision de la **directive « agents biologiques »** est définitivement adoptée
- > Le Danemark met en place un **congé** de six mois en cas de **deuil d'un enfant**
- > Le groupe **Sofidel** condamné à mettre en place un CE européen

DIALOGUE SOCIAL EUROPÉEN

Un accord-cadre européen livre un mode d'emploi pour aborder la numérisation

À retenir

Les partenaires sociaux européens ont conclu un accord-cadre autonome sur la numérisation.

L'accord propose une méthode aux partenaires sociaux, du privé comme du public, pour relever les défis et faire face aux risques liés à la numérisation.

L'instauration d'un droit à la déconnexion est renvoyée à la négociation aux niveaux national, sectoriel ou d'entreprise.

Les partenaires sociaux européens au niveau interprofessionnel – la Confédération européenne des syndicats et les organisations d'employeurs BusinessEurope, CEEP et SMEunited – ont signé, le 22 juin dernier, un accord-cadre autonome sur la numérisation, le cinquième du genre après ceux relatifs au télétravail (2002), le stress lié au travail (2004), le harcèlement et la violence au travail (2007) et les marchés du travail favorisant l'insertion (2017). Ils ont ainsi utilisé la possibilité offerte par l'article 154 du TFUE qui leur permet de conclure un accord et le mettre en œuvre eux-mêmes, conformément aux procédures et aux pratiques propres aux partenaires sociaux et aux États membres.

Un « processus circulaire dynamique »

L'accord envisage les aspects positifs de la numérisation, « tant pour les employeurs, les travailleurs que des demandeurs d'emploi », avant d'admettre que la transition vers ce monde meilleur « s'accompagne également de défis et de risques pour les travailleurs et les entreprises, car certaines tâches vont disparaître et beaucoup d'autres vont changer. » « Il faut donc anticiper le changement et fournir les compétences nécessaires aux travailleurs et aux entreprises pour réussir à l'ère numérique. » Voilà l'objet de l'ac-

cord-cadre, qui n'est pas un accord normatif distribuant des droits ou obligations, parsemé de clauses juridiques, mais plutôt un « processus de partenariat entre les employeurs et les travailleurs » pour « optimiser les avantages et à relever les défis de la numérisation dans le monde du travail. » L'accord repose sur « un processus circulaire dynamique commun, qui tient compte des différents rôles et responsabilités des différents acteurs et qui peut être adapté aux différentes situations nationales, sectorielles et/ou d'entreprise, aux systèmes de relations sociales, aux emplois et aux différentes technologies/outils numériques ».

Une démarche en cinq étapes, adaptables à tous les échelons

Le « processus de partenariat » se décompose en cinq étapes un peu à l'image des roues illustrant la méthode Kaizen :

► Explorer, sensibiliser et créer un climat de confiance – le tout paritairement – pour pouvoir discuter ouvertement des opportunités et des défis/risques de la numérisation, de leur impact sur le lieu de travail et des actions et solutions possibles.

► Établir une « cartographie conjointe/évaluation/analyse régulière » afin d'examiner pour chacun des domaines thématiques couverts par l'accord – compétences et sécurisation de l'emploi; modalités de connexion et de déconnexion; in-

telligence artificielle et maintien du contrôle par l'homme; respect de la dignité humaine et de la surveillance – les avantages, les opportunités, les défis et les risques.

► Dresser une « vue d'ensemble commune de la situation » et adopter « des stratégies pour la transformation numérique ».

► Adopter « des mesures/actions appropriées » sur la base du constat partagé.

► Effectuer conjointement une « surveillance régulière, un suivi, un apprentissage et une évaluation » de l'efficacité des actions et échanger sur la nécessité de poursuivre l'analyse, la sensibilisation, le soutien ou les actions.

Une discussion à engager sur la déconnexion

Tout au long de cette démarche, l'accord précise que « les représentants des travailleurs bénéficieront des facilités et des informations nécessaires pour s'engager efficacement dans les différentes étapes du processus. » Par ailleurs, l'accord invite les partenaires sociaux à traiter de la question de la connexion et de la déconnexion, sans instituer de « droit à la déconnexion ». Le mouvement syndical continuera donc à réclamer à la Commission européenne, qui a organisé mi-juin un séminaire sur ce thème avec Eurofound, la consécration de ce droit par voie législative. ■