

## L'actualité RSE en Europe pour le secteur postal



**POST EUROPE**  
VOTRE LIEN AVEC L'EXPERTISE POSTALE

## L'avenir de l'Union Européenne passe par la relance de l'Europe sociale

La Commission européenne a présenté, le 26 avril dernier, une série d'initiatives visant à réinjecter du social dans le projet européen afin de réconcilier le citoyen avec l'UE.

### Un projet de « Socle européen de droits sociaux »...

La Commission a d'abord lancé une réflexion sur l'avenir du projet social européen, comme composante essentielle dans le cadre d'une réflexion plus large sur l'avenir de l'Europe. Face au Brexit et à la montée des campagnes électorales eurosceptiques, l'Exécutif européen s'interroge sur le besoin de plus ou de moins d'intégration en matière sociale. Dans ce contexte, il a présenté son projet de « Socle européen des droits sociaux » censé rééquilibrer le social et l'économique, notamment dans la zone euro.

Ce socle réaffirme 20 principes portant sur trois thèmes - égalité des chances et accès au marché du travail, conditions de travail équitables et protection et inclusion sociales - servant de « boussole » aux institutions communautaires et aux gouvernements nationaux afin qu'ils poursuivent aussi des objectifs d'équité du marché du travail. Il ne s'agit donc pas d'un instrument contraignant en tant que tel. Mais s'il est endossé par les Parlement et Conseil européens, il ancrera la volonté politique de remettre le social au cœur de l'agenda européen et, à terme, permettra d'examiner, au-delà des seuls résultats économiques et budgétaires, les performances sociales des Etats.

### Et quelques mesures concrètes

La Commission a également adopté une proposition de directive sur le congé parental dont la nouveauté majeure est l'introduction du principe d'indemnisation obligatoire de ce congé situé au minimum au même niveau que l'indemnisation maladie. Le texte prévoit également un congé de paternité de dix jours à la naissance de l'enfant et le droit à cinq jours par an pour s'occuper de proches gravement malades ou en situation de dépendance, également indemnisés au moins au même niveau que le congé de maladie. Dans le contexte de la digitalisation croissante de l'économie, la Commission a également lancé un débat sur les droits minimaux des travailleurs non-standards.

### Les trois dimensions du socle européen des droits sociaux



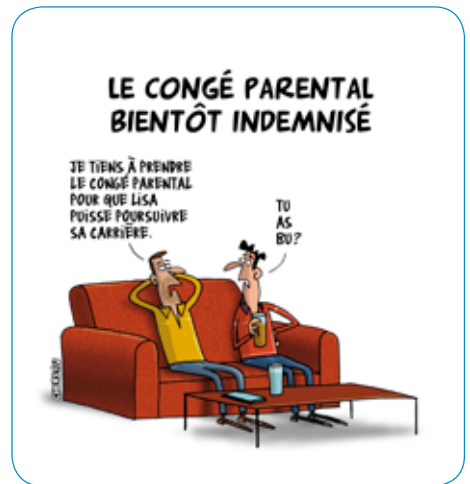
Égalité des chances et accès au marché du travail



Conditions de travail équitables



Protection et inclusion sociales



## Sommaire

- **L'Europe & vous** **2**
  - Décisions de la CJUE sur le fait religieux en entreprise
  - Télétravail et travail nomade, rapport de l'OIT et Eurofound
  - Télécoms : déclaration conjointe sur le travail mobile
- **Postes d'Europe** **3**
  - La Poste prépare les facteurs à l'évolution de leur métier
  - Pays-Bas : harmonisation des conditions sociales sectorielles
  - Réduction des émissions de CO<sub>2</sub>, PostEurop et l'UPU coopèrent
  - Le bien-être au travail quel que soit l'âge
- **Actualité des États membres** **4**
  - Loi belge pour un « travail faisable et maniable »
  - Devoir de vigilance pour les multinationales françaises
  - Prime à l'embauche pour les travailleurs locaux autrichiens



## L'Europe & vous



### Décisions de la CJUE<sup>1</sup> sur le fait religieux en entreprise

Dans deux arrêts rendus le 14 mars, les juges européens ont reconnu qu'un employeur pouvait interdire le port du voile islamique sur le lieu de travail dès lors que cette interdiction s'inscrivait dans le cadre d'une politique de neutralité au sein de l'entreprise. En revanche, l'exigence d'un client de ne plus voir ses services assurés par une travailleuse portant un voile ne saurait justifier l'interdiction du port de ce signe religieux.

Dans la première affaire, en Belgique, une salariée avait été licenciée suite à son refus d'ôter son foulard en dépit du règlement de l'entreprise. Dans sa décision, la CJUE reconnaît que l'interdiction de porter un foulard islamique ne constitue pas une discrimination directe fondée sur la religion ou sur les convictions religieuses lorsqu'elle découle d'une règle interne interdisant le port visible de tout signe politique,

philosophique ou religieux sur le lieu de travail. Cette politique vise indifféremment toute manifestation de telles convictions et traite de manière identique tous les travailleurs de l'entreprise, en leur imposant, de manière générale et indifférenciée, une neutralité vestimentaire.

La seconde affaire, en France, concernait une salariée licenciée au motif qu'elle refusait de retirer le voile chez un client qui avait exprimé son souhait de ne plus voir une femme voilée dans son entreprise. Pour la CJUE, si une différence de traitement peut être justifiée par une exigence professionnelle essentielle et déterminante, cela ne couvre pas des considérations subjectives, telle que la volonté de l'employeur de tenir compte des souhaits particuliers du client.

<sup>1</sup> Cour de Justice de l'Union Européenne



### Télétravail et travail nomade, rapport de l'OIT<sup>2</sup> et Eurofound<sup>3</sup>

Le rapport « Travailler en tout temps, en tout lieu : les effets sur le monde du travail », publié le 15 février, montre l'impact du télétravail et du travail nomade numérique sur la durée du travail.

L'étude résume l'ambivalence de ces formes de travail. Vécues par les travailleurs comme un facteur d'autonomisation et de meilleure conciliation entre vie privée et professionnelle, elles sont toutefois plus poreuses à des pratiques de longues heures de travail. La part des employés qui travaillent de longues heures – définies comme telles lorsqu'elles dépassent 48 heures par semaine – est plus élevée chez les télétravailleurs que les autres employés. Des différences importantes existent toutefois selon le sexe, les femmes, plus souvent à temps partiel, semblent mieux bénéficier des facilités de conciliation vie professionnelle / vie familiale,

souligne l'étude. Si d'après les rapports nationaux, les travailleurs employés sous cette forme sont majoritairement satisfaits du compromis trouvé, une partie toutefois se plaint d'une intensification de leur travail et de leur stress. C'est pour ces travailleurs notamment que les deux organisations préconisent le recours partiel ou occasionnel à ces formes d'activité pour maintenir le lien avec la communauté de travail, ainsi qu'une limitation du télétravail informel et supplémentaire (achever son travail à la maison) et du travail « très mobile » qui sont les situations qui exposent le plus aux longues heures de travail et aux risques pour la santé.

<sup>2</sup> Organisation Internationale du Travail

<sup>3</sup> Fondation Européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail



### Télécoms : déclaration conjointe sur le travail mobile

L'organisation des employeurs des télécommunications ETNO et la fédération syndicale UNI Europa ont signé une déclaration conjointe qui définit le travail mobile et propose des recommandations.

Cette déclaration conjointe signée le 2 février fournit aux négociateurs nationaux, dans les branches ou les entreprises, une définition du travail mobile et des recommandations sur les points à traiter lorsqu'ils décident de développer ce type d'organisation du travail. Le travail mobile concerne les employés qui effectuent une partie de leur activité pendant les heures de travail dans des lieux qu'ils choisissent, distincts du bureau / site et qui s'appuient essentiellement sur l'utilisation d'outils numériques : ordinateur, Internet, courriel et réseaux sociaux. Il doit reposer sur le volontariat et être réversible.

Ces travailleurs ont les mêmes droits que les autres et ne doivent pas subir de discrimination. Un cadre précis doit définir les limites en termes de plages horaires et garantir la conciliation entre les temps de vie ainsi que le droit à la déconnexion. Des aménagements aux horaires habituels peuvent être rendus possibles, dans le cadre de la négociation, mais la durée du travail doit être respectée. Le temps de travail doit être documenté et la charge de travail peut être évaluée en complément de la mesure du temps de travail. Une partie du travail doit être exécutée dans les locaux de l'entreprise pour maintenir le lien avec l'entreprise, le contact social et l'accès aux informations.





## Postes d'Europe



### La Poste prépare les facteurs à l'évolution de leur métier

La Poste a conclu, le 7 février, un accord sur l'amélioration des conditions de travail et l'évolution du métier de facteur dans le cadre de son plan «Ambition 2020» qui vise «la conquête de nouveaux marchés de services de proximité». À cet horizon, les factrices et les facteurs consacreront plus de la moitié de leur temps de travail à d'autres activités que la distribution du courrier traditionnel, tels que la livraison de petits paquets internationaux, mais aussi des prestations de services de proximité et visites à domicile. L'accord vise à anticiper et accompagner ces changements.

La direction s'engage à procéder à 3 000 recrutements en CDI en 2017. Outre ces embauches, l'accord permettra 31 000 promotions pour les facteurs et 2 000 pour les encadrants. Il prévoit également le renforcement des moyens de remplacement permanents pour assurer la qualité de service

aux clients et de bonnes organisations de travail pour les postiers. À cette fin, une nouvelle fonction de facteurs polyvalents et une autre de facteurs services sont créées.

Concernant l'environnement de travail, sont actés l'adaptation des moyens de locomotion aux spécificités des tournées afin d'améliorer les conditions de travail ainsi qu'un investissement de six millions d'euros sur des opérations de rénovation des locaux professionnels des facteurs et de leurs encadrants. À cela s'ajoute un investissement de neuf millions sur des actions favorisant la qualité de vie au travail.

En outre, l'accord prévoit la création d'une école du métier de facteur pour accompagner la prise de poste et les étapes clés de la vie professionnelle, et redéfinit le parcours d'accueil, d'intégration et de formation des facteurs.



### Le bien-être au travail quel que soit l'âge

L'Agence Européenne pour la Sécurité et la Santé au Travail a à nouveau choisi PostEurop en tant que partenaire officiel de sa campagne «Le bien-être au travail quel que soit l'âge» en lien avec le projet Erasmus+, INNOV'AGE. Ce projet, mené dans le cadre du groupe de travail Formation du Cercle RSE de PostEurop, a pour objectif l'élaboration d'un prototype de formation destiné à faciliter la gestion du défi de l'intergénérationnel au sein du secteur. L'Agence et PostEurop ont identifié cette thématique essentielle compte tenu des pyramides des âges en Europe et de l'allongement des carrières pour développer le partage de bonnes pratiques.

L'Agence a par ailleurs créé un outil «E-guide» pour apporter des informations sur la gestion des âges, l'évaluation des risques, la promotion de la santé au travail à destination des employeurs, des professionnels des RH et de l'ensemble des employés. Ce guide est disponible en 31 langues sur le site de la campagne – healthy-workplaces.eu.

En tant que partenaire officiel, l'équipe de PostEurop a eu l'opportunité de rencontrer Marianne Thyssen, Commissaire Emploi et Affaires Sociales, le 22 mars dernier à Bruxelles.



### Pays-Bas : harmonisation des conditions sociales sectorielles

Les autorités néerlandaises luttent contre le phénomène des indépendants payés à la tâche dans la livraison postale. Un amendement à la loi postale de 2015 prévoyait ainsi qu'au moins 80% du personnel postal devait avoir un contrat de travail avec l'opérateur qui lui donne du courrier à livrer, à partir de janvier 2017. Or le pourcentage de personnel sous contrat de travail chez Sandd, le principal concurrent de PostNL, était encore de 50% au 1<sup>er</sup> janvier 2017. De ce fait, une nouvelle loi vient garantir à ceux qui n'ont pas un tel contrat de travail, le versement du salaire minimum à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2017. Une disposition similaire concernant le personnel rémunéré à la tâche a été votée en janvier 2017 et entrera en vigueur en juillet prochain.



### Réduction des émissions de CO<sub>2</sub>, PostEurop et l'UPU coopèrent

Face au défi majeur que représente la protection de l'environnement, le secteur postal est depuis longtemps proactif et engagé. La diminution de ses émissions de CO<sub>2</sub> est un enjeu prioritaire via la mise en place de nombreuses initiatives concrètes – flotte de véhicules alternatifs, panneaux solaires, éco-

conduite – mais aussi des démarches innovantes en matière notamment d'économie circulaire. Dans ce contexte, PostEurop collabore avec l'ensemble des acteurs du secteur impliqués dans le développement durable. C'est dans ce sens qu'un accord de coopération sur le partage des informations et la mise

à disposition d'un outil de mesure des émissions de CO<sub>2</sub> – OSCAR.post – a été signé le 27 mars dernier avec l'UPU – Union Postale Universelle – afin d'offrir de nouvelles opportunités aux membres de PostEurop pour gérer toujours plus efficacement leur impact environnemental.



**OSCAR.POST**  
Online Solution for Carbon Analysis and Reporting

«Post My MOOC», la nouvelle formation en ligne sur le commerce électronique et les nouveaux services de proximité.

Pour découvrir ce MOOC, veuillez suivre le lien suivant :

<http://www.postsocialdialog.eu/MOOC>



## Actualité des États membres



### Loi belge pour un « travail faisable et maniable »

C'est sous ce slogan que le gouvernement belge a présenté sa réforme du droit du travail adoptée définitivement le 22 février. L'annualisation du temps de travail est au cœur de cette réforme. En effet, la loi porte la période de référence pour le calcul de la durée moyenne du travail d'un trimestre à un an. L'employeur aura la possibilité de faire varier les horaires de travail en fonction de l'activité et des besoins de l'entreprise dans la limite de deux heures par rapport à l'horaire journalier normal dès lors que sur l'année, la durée du travail hebdomadaire moyen ne dépasse pas 38 heures. De plus, la loi introduit la notion d'heures supplémentaires basées sur une demande des salariés et sur un régime plus souple sans clause de recours ni de repos compensateur.

La loi introduit également un cadre légal spécifique pour le télétravail pour permettre au travailleur confronté à une situation difficile ou à un imprévu le droit de demander à son employeur de faire du télétravail de son domicile ou d'un autre lieu. L'employeur peut ne pas accorder le télétravail en motivant par écrit sa décision. L'employé doit effectuer son travail dans le cadre de la durée du travail applicable dans l'entreprise. Il n'est donc pas tenu de respecter strictement les horaires collectifs de travail et peut travailler en décalé. Une convention collective ou le règlement de travail peuvent encadrer ce télétravail.



### Devoir de vigilance pour les multinationales françaises

La loi adoptée le 22 février impose aux grandes entreprises françaises de prévenir les violations des droits humains et de l'environnement dans leurs filiales à l'étranger, mais aussi dans la chaîne de sous-traitance et de fournisseurs. Si les obligations de prévenir les atteintes aux droits de l'homme ont été adoptées dans plusieurs pays, il s'agit de la première législation qui ouvre la voie à des actions judiciaires pour réparer un dommage survenu à l'étranger si le donneur d'ordre ne s'est pas doté d'un plan de vigilance approprié ou s'il ne l'a pas mis en œuvre.

Ce plan doit viser à prévenir les atteintes graves envers les droits humains et les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes ainsi que l'environnement résultant de l'activité de filiales à l'étranger mais

aussi dans la chaîne d'approvisionnement. Il a vocation à être élaboré en association avec les parties prenantes de la société et doit intégrer une cartographie des risques, des procédures d'évaluation régulière de la situation des filiales, des sous-traitants ou fournisseurs au regard de cette cartographie. Par ailleurs, des actions adaptées d'atténuation des risques ou de prévention des atteintes graves et un mécanisme d'alerte et de recueil des signalements relatifs à l'existence ou à la réalisation des risques doivent être prévus. Le plan de vigilance et le compte rendu de sa mise en œuvre effective sont rendus publics et inclus dans le rapport de gestion annuel, sous peine d'astreinte. Le non-respect par l'entreprise de cette obligation d'établissement d'un plan de vigilance peut déclencher sa responsabilité civile en cas de survenance d'un dommage.



### Prime à l'embauche pour les travailleurs locaux autrichiens

Le gouvernement autrichien souhaite introduire une prime à l'embauche pour les travailleurs locaux. Celle-ci est destinée à lutter contre la hausse du chômage, actuellement à 10,6% selon la norme nationale (5,7% selon la norme européenne). La différence entre ces chiffres s'explique par le fait que le ministère autrichien du travail compte parmi les chômeurs, les personnes en

formation ou sous-employées. La mesure prévoit que pour toute embauche d'un travailleur résidant en Autriche, le gouvernement prendra en charge 50% de la part patronale des cotisations sociales liée à cet emploi, et ce pour une durée maximale de trois ans. Pour cela, le gouvernement fédéral a décidé d'investir deux milliards d'euros pour un objectif de 160 000 emplois créés.

## AGENDA

- 1<sup>er</sup> juin 2017 : Conseil d'administration de PostEurop, Bruxelles
- 21 - 23 juin 2017 : Atelier « La RSE appliquée aux 'petits pays' comme levier d'innovation », Monaco
- 28 juin 2017 : Réunion du Comité européen de Dialogue Social postal, Bruxelles
- Septembre 2017 : Séminaire régional du projet du CDS Postal sur le dialogue social et la digitalisation, Prague

