



## Lettre Sociale Europe N°12 Décembre 2020

### La feuille de route des partenaires sociaux européens pour reconstruire le secteur de l'hôtellerie - restauration - tourisme

Le 27 novembre 2020, l'HOTREC (Association européenne des hôtels, restaurants et cafés) et l'EFFAT (Fédération des syndicats en Europe de l'alimentation, de l'agriculture et du Tourisme) ont présenté une **déclaration commune** sur les mesures nécessaires à la reconstruction du secteur hôtelier et de la restauration. :

- Allègement des loyers, compensation du chiffre d'affaire et assouplissement des impôts et des cotisations sociales
- Subventions salariales et garantie du maintien dans l'emploi (Horaires de travail, régime de soutien des revenus)
- Harmonisation des restrictions des voyages entre les Etats membres qui rendent de nouveau possible les voyages dans des conditions sanitaires optimales.

Les partenaires sociaux EFFAT-HOTREC exigent que l'hôtellerie-tourisme soit incluse comme une priorité des plans nationaux de relance et s'engagent à coopérer et à soutenir les actions entreprises par l'Union Européenne et les Etats membres pour atteindre ces objectifs.

Le communiqué de l'HOTREC et de l'EFFAT : <https://effat.org/fr/in-the-spotlight/roadmap-to-rebuild-the-hospitality-sector-joint-statement-effat-hotrec/>

### Comment trouver un emploi à l'étranger pendant la crise sanitaire ?

**EURES** (Agence européenne des services publics de l'emploi) conseille les demandeurs d'emplois qui souhaitent trouver du travail dans un autre pays de l'Union Européenne dans une période de pandémie du Covid-19 avec des restrictions aux déplacements et le recours au télétravail.

Si la crise sanitaire a d'importantes répercussions sur le marché du travail en Europe, des offres d'emploi existent dans l'industrie du numérique (technologies de l'information,

commerce électronique), les sciences, la santé et les soins, les services aux publics et même le tourisme fortement touché par cette pandémie recherche des travailleurs saisonniers.

Si les salariés souhaitent occuper un poste stable à long terme, les contrats de courte durée peuvent être des portes d'entrée vers des fonctions plus pérennes. Des informations sur les possibilités de voyages sont visibles sur « Re-open EU ».

Les compétences non techniques et polyvalentes telles la créativité, l'aptitude à la communication et à la résolution de problèmes sont recherchées par les employeurs et dans cette période d'incertitude la flexibilité, les capacités d'adaptation et la volonté d'apprendre ainsi que des compétences numériques pour travailler à distance sont nécessaires.

*EURES Portal* : [empl-eures-noreply@nomail.ec.europa.eu](mailto:empl-eures-noreply@nomail.ec.europa.eu)

## **Le travail à distance en Europe et l'équilibre travail et vie personnelle**

Depuis plus de 20 ans, les progrès des Technologies de l'Information et de la Communication (TIC) sont un des principaux moteurs du changement dans la vie professionnelle. Ce développement du numérique dans le travail a permis des pratiques plus flexibles comme la capacité à travailler n'importe où et à tout moment qui peut conduire à une plus grande intensification du travail sans limite de durée, à la concurrence entre travailleurs et au travail à la demande.

Le télétravail et le travail mobile avec des outils numériques peuvent améliorer l'équilibre travail -vie personnelle des employés mais ils ont aussi des inconvénients comme les limites existantes entre les heures de travail et les périodes de repos prévues dans la directive européenne sur le temps de travail (2003/88/CE). Quelques pays européens ont prévu l'enregistrement du temps de travail pour les emplois à distance et seules la Belgique, l'Italie, la France et l'Espagne ont une législation sur le droit à la déconnexion. Ces nouvelles formes de travail concernent au moins 30% de la population active en Europe pendant la crise du Covid-19.

Les réglementations nationales relatives à l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée y compris pour les télétravailleurs varient en termes de contenu et de couverture sociale. Une initiative européenne doit être prise pour protéger la vie privée et la santé des travailleurs et garantir une concurrence plus loyale.

<https://www.eurofound.europa.eu/fr/publications/report/2020/regulations-to-address-work-life-balance->

## Renforcement de la démocratie au travail !

La participation des salariés aux décisions de l'entreprise revient dans l'agenda social européen à la suite de la pétition de la Confédération Européenne des Syndicats « **More Democracy at Work is a must !** » qui revendique la révision de la directive sur les Comités d'Entreprises Européens et une plus grande concertation sur l'information, la consultation et la participation des travailleurs aux Conseils d'Administration.

La Commission Emploi et affaires sociales du Parlement Européen ont voté à une large majorité la demande d'objectifs contraignants dans le domaine social et d'une nouvelle directive cadre sur l'information et la consultation des travailleurs y compris pour les chaînes de sous-traitance et les franchisés.

IR Notes 153 – 2 décembre 2020 : [www.irshare.eu](http://www.irshare.eu)

## Halte aux discriminations envers les personnes Lesbiennes, Gays, Bisexuelles, Transgenres, Intersexuées et Queer (LGBTIQ)

En novembre 2020 la Commission Européenne a présenté une stratégie de l'UE en faveur de l'égalité avec les personnes LGBTIQ dont un état des lieux de l'application de la directive 2000/78 en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail qui vise à « **lutter contre la discrimination fondée sur la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle** » et la libre circulation des personnes dans l'Union (directive 2004/38 du 29 avril 2004) soit respectée et s'applique aux partenaires-conjoints du même sexe.

La lutte contre les inégalités dans l'Union Européenne est une responsabilité partagée qui nécessite l'implication et les efforts de tous. La Commission Européenne encourage la création de **chartes de la diversité** négociées dans les entreprises dans le cadre de la plateforme européenne des chartes de la diversité.

Le 4 décembre 2020, Christian JUYAUX