

DANS L'UNION EUROPÉENNE, POUR LE MÊME TRAVAIL, LES FEMMES GAGNENT 14% DE MOINS QUE LES HOMMES

Le droit à l'égalité de rémunération pour un même travail ou un travail de même valeur entre travailleuses et travailleur est un principe fondateur de l'Union européenne depuis le traité de Rome de 1957. Une directive de 2006 relative à l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail exige déjà des employeurs qu'ils garantissent l'égalité des rémunérations entre hommes et femmes pour un même travail ou un travail de même valeur. Elle a été complétée en 2014 par une recommandation de la Commission sur la transparence salariale. Malgré ce cadre juridique, le principe de l'égalité des rémunérations n'est pas pleinement mis en œuvre et appliqué. Selon les dernières données d'Eurostat, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'UE reste de 14,1 %.

Le manque de transparence salariale est un des principaux obstacles à l'application de ce droit en créant une zone grise favorisant la perpétuation des partis pris sexistes dans la fixation des salaires. Pour tenter de réduire cette inégalité la Commissaire européenne en charge de l'Égalité Mme Helena DALLI propose des mesures en matière de transparence salariale pour garantir l'égalité des rémunérations pour un même travail en donnant aux travailleurs et aux travailleuses l'accès aux informations nécessaires sur les rémunérations et la possibilité aux représentants des travailleurs d'agir en justice. Les entreprises de plus de 250 salariés seront tenues de faire un rapport sur les écarts de rémunération entre travailleuses et travailleurs.

Pour les personnes handicapées, la Commissaire européenne en charge de l'Égalité a présenté « **Une carte d'accessibilité commune pour les personnes porteuses de handicap** » qui leur permettra de voyager plus librement en Europe.

Euronews du 9/3/2021

AMELIORATION DES DROITS DES LIVREURS DE NOURRITURE A VELO OU A MOTOS EMPLOYES PAR DES PLATEFORMES EN ESPAGNE

A la suite à l'accord du 10 mars 2021 entre les syndicats (CCOO et UGT) et les employeurs des livreurs de nourriture employés par des plateformes (Deliveroo, UberEats, etc...), le ministère espagnol du travail a annoncé l'introduction d'une législation sur « **la présomption de salariat** » qui contribuera à sécurité des livreurs de repas à vélo ou à moto.

L'accord vise à améliorer les conditions des livreurs qui ont été soumis à des bas salaires, de longues heures de travail, sans respect du droit du travail. Si le projet de Loi est approuvé par le Parlement espagnol, ils obtiendront le statut de personnel permanent plutôt que de travailleur indépendant. Cela fait suite à un arrêt rendu par le Cour suprême espagnole statuant qu'un livreur à vélo devait être traité comme un membre du personnel.

Les organisations syndicales espagnoles de la Confédération syndicale des commissions de travailleurs (CC OO) et de la Confédération générale des travailleurs (UGT) ont salué la

reconnaissance des droits sociaux et de la protection sociale pour les livreurs à vélo ou à moto et plaident pour que ces nouvelles règles soient étendues à tous les travailleurs des plateformes numériques.

Dans les autres pays en Europe, les livreurs de services rétribués à la livraison par des entreprises effectuant cette tâche grâce à un algorithme gérant les conditions d'emploi par une plateforme numérique sont considérés comme auto-entrepreneurs en Italie et en France. En Belgique une Loi de 2017 instaure un impôt de 10% sur les revenus tirés du travail avec les plateformes collaboratives, mais n'offre aucun statut, ni couverture sociale aux livreurs.

Source La Voix des travailleurs N°19 de Mars 2021 de la Confédération Européenne des Syndicats

QUELLE PROTECTION SOCIALE EN EUROPE DES TRAVAILLEURS ATYPIQUES ET INDEPENDANTS PENDANT LA PANDEMIE DE COVID-19

Les décisions prises de confinement par les Etats membres pour lutter contre la Covid-19 a eu un fort impact de récession économique avec la baisse de l'emploi la plus forte depuis 1995. Pourtant en 2020, le chômage a diminué modérément en Europe du fait de la protection sociale importante, bien que différenciée selon les pays, mais pour les travailleurs atypiques, précaires ou indépendants (tous ceux qui ne sont pas sous contrat de travail indéterminé) quelles sont les mesures prises pour qu'ils bénéficient des allocations chômage, des indemnités maladie et du congé parental avec la fermeture des garderies d'enfants et des écoles durant la pandémie ?

- **PRESTATION D'ASSURANCE CHOMAGE ET REGIMES D'INDEMNISATION DU CHOMAGE ET MESURES D'ACCOMPAGNEMENT AD HOC POUR LES INDEPENDANTS ET LES CATEGORIES SPECIFIQUES DE TRAVAILLEURS ATYPIQUES**

La plupart des États membres ont en effet apporté des modifications provisoires aux règles régissant leurs régimes d'indemnisation du chômage, pour en faire bénéficier temporairement les travailleurs atypiques. Pourtant, à quelques exceptions près, il n'y a eu aucun cas de travailleurs atypiques ou indépendants étant inclus dans des régimes auxquels ils n'ont généralement pas accès.

Des formes de soutien au revenu pour les travailleurs indépendants et autres catégories de travailleurs ont été mises en place qui, autrement, seraient laissés dans une situation financière désastreuse en raison de la pandémie. Ces avantages pourraient être décrits comme aide sociale payée par les budgets des États. La mise en œuvre urgente de ces régimes temporaires d'assistance sociale met en évidence les lacunes dans l'accès à la protection sociale.

Les prestations de chômage font partie des régimes de protection sociale les moins accessibles pour les travailleurs indépendants. Dans treize États membres, ceux-ci n'ont pas d'accès formel, dans six d'entre eux, ils peuvent adhérer volontairement et dans sept seulement s'est inclus obligatoirement.

- **INDEMNITES DE MALADIE ET PRESTATIONS MALADIE, LES REPONSES DES ETATS MEMBRES**

Tous les États membres de l'UE disposent de régimes assurant une protection contre le risque de maladie sous forme d'indemnités de maladie, seuls les salariés peuvent recevoir des indemnités de maladie et les travailleurs indépendants n'ont accès qu'aux prestations de maladie. Tous les deux les indemnités de maladie et les prestations de maladie varient considérablement d'un État membre à l'autre, en fonction des conditions d'éligibilité, la durée et le taux de remplacement.

Des différences importantes apparaissent également entre les différentes catégories de travailleurs indépendants dont certains sont moins protégés du risque de maladie que les salariés. Les différences de degré de protection contre le risque de maladie peuvent également être parmi les salariés, avec une distinction établie entre des travailleurs dans des formes d'emploi standard et des travailleurs « atypiques » tels que les emplois à temps partiel et les saisonniers, en raison des critères d'éligibilité les excluant de ces régimes. Ainsi, même dans les pays dans lequel ils ont un accès formel, les travailleurs atypiques et les travailleurs indépendants peuvent être exclus de la couverture effective parce qu'ils ne sont peut-être pas en mesure de critères d'admissibilité, ou ils peuvent recevoir des prestations considérablement inférieures parce qu'ils paient des cotisations sociales moins élevées.

Au cours de la première vague de la pandémie, tous les États membres ont mis en œuvre les mesures affectant le versement d'indemnités de maladie. Dans la plupart des cas, ces changements visaient à garantir l'octroi de prestations pour les circonstances liées à Covid-19 (maladie, quarantaine, auto-isolément), alors que dans quelques cas, ils s'appliquaient à la maladie en général. Toutes les mesures identifiées sont de nature temporaire, c'est-à-dire qu'ils sont conçus pour s'appliquer pendant la crise du Covid-19, et certains d'entre eux ont déjà été abandonnés après la première vague de contagion.

- **DISPOSITION SPECIALE POUR LES CONGES PARENTAL**

Afin d'arrêter la propagation du Covid-19, la plupart des pays de l'UE ont imposé la fermeture de l'accueil de la petite enfance ainsi que les écoles, touchant des millions de familles. Ces mesures variaient en termes de période de fermeture d'un pays à l'autre. Où la fermeture était obligatoire, elle était parfois totale, mais le plus souvent des arrangements étaient faits pour les enfants des travailleurs des services essentiels. De plus la garde des enfants par les grands parents a été découragée en raison du taux de mortalité plus élevé lié à Covid pour les personnes âgées. Compte tenu des mesures de distanciation sociale, le partage de la garde avec voisins et amis a également été limité dans la plupart des pays. La plupart des familles ont n'ont donc pas d'autre choix que de s'occuper eux-mêmes de leurs enfants. Par conséquent, les parents ont été soumis à une forte pression pour combiner leur vie professionnelle et leur vie de famille.

Dans toute l'Europe, vingt États membres ont mis en place des dispositions relatives au congé parental dans le cadre de Covid-19, ciblant les parents incapables de fournir des services de garde d'enfants car les deux sont employés (jours supplémentaires off, congé corona, congé spécial pour garde d'enfants, temps de garde, etc.) ces mesures ont pris différentes formes (congé, réduction du temps de travail, etc...).

En Autriche, un congé spécial a été établi pour une durée maximale de quatre semaines, pour les parents qui travaillent avec des enfants jusqu'à l'âge de 14 et les enfants handicapés.

En Belgique, les parents qui travaillent avec des enfants jusqu'à 12 ans peuvent demander de manière plus flexible une réduction du temps de travail (soit 20% ou 50% du temps plein) sous forme de congé parental, et recevoir une prestation forfaitaire pour compenser la perte de revenus.

En Bulgarie, les parents d'enfants jusqu'à 12 ans qui prennent un congé sans solde d'au moins 20 jours ouvrables pour la garde d'enfants à domicile ont droit à une allocation supplémentaire de garde d'enfant.

En Allemagne, les parents salariés qui ne peuvent pas travailler en raison de la fermeture de garderies, l'école, les garderies ou les établissements pour personnes handicapées, ont droit à dix semaines de remplacement du revenu ou 20 semaines pour les parents isolés.

En Italie, à la suite de la suspension des services éducatifs pour enfants et la fermeture des écoles, les parents qui travaillent avec des enfants de moins de 12 ans ont droit à 15 jours de congé parental.

En Lituanie, tous les parents avec enfants qui ont fréquenté des établissements de garde d'enfants, des établissements d'enseignement préscolaire et primaire ont droit à jusqu'à 60 jours d'indemnités de maladie pour s'occuper des enfants, lorsque les établissements d'enseignement sont fermés en raison de la quarantaine et que les parents ne peuvent pas continuer à travailler à distance.

En Pologne, les parents sont obligés de fournir des services de garde personnels à domicile pour les enfants de moins de huit ans ont droit à un congé parental supplémentaire de 28 jours en raison de l'épidémie de coronavirus. Le congé parental peut être partagé entre les parents.

En Espagne, la flexibilité est donnée aux salariés pour adapter ou réduire leurs heures de travail (jusqu'à 100%), avec une réduction de salaire équivalente, s'ils ont des responsabilités familiales liées à la pandémie.

Les dispositions spécifiques relatives au congé parental varient en fonction du statut des parents sur le marché du travail. Dans la plupart des cas, le nouveau les régimes ont une portée plus large et sont accessibles à d'autres groupes de travailleurs au-delà salariés, en particulier les indépendants et Il y a peu d'informations disponibles sur les travailleurs atypiques. Ces congés ont été payés sous la forme de soutien complémentaire du revenu. Dans tous les États membres lorsqu'un congé spécifique a été mis en place, les parents reçoivent un élément de paiement.

*Les questions soulevées dans cette étude sont également pertinentes par rapport au suivi et à l'évaluation de la recommandation du Conseil sur l'accès aux protection sociale des travailleurs et des indépendants qui a été adoptée le 8 novembre 2019 comme **une initiative clé du déploiement de la Socle européen des droits sociaux en novembre 2020**. Les États membres sont invités à mettre en œuvre les principes énoncés dans la présente recommandation et soumettre un plan fixant les mesures correspondantes à prendre au niveau national au plus tard le 15 mai 2021.*

Les travailleurs atypiques et les travailleurs indépendants dans l'UE : la protection sociale pendant la pandémie Covid-19 Rapport 2021 de European Social Observatory (OSE) Spasova S., D. Ghailani, Sabato S., S. Coster, Fronteddu B., Vanhercke B.

Le 29 mars 2021, Christian JUYAUX