

# Lutte contre l'évasion fiscale et autres pratiques

Résolution (P9\_TA(2021)0416) du 7 octobre 2021



## La résolution en bref

L'Union Européenne a une **compétence limitée en matière fiscale** même si l'évasion fiscale et les autres pratiques fiscales dommageables dépassent bien souvent les frontières nationales, à l'image des paradis fiscaux en dehors et au sein de l'UE. **La fiscalité directe est une compétence exclusive des Etats membres de l'UE** et la fiscalité indirecte une compétence partagée avec l'UE. L'adoption d'une législation fiscale au niveau de l'UE demande l'unanimité des 27 gouvernements nationaux au sein du Conseil et le Parlement européen joue un rôle marginal. **La principale contribution du Parlement européen sur la fiscalité au niveau de l'UE lors de la législature 2019-2020 consiste en cette résolution** appelant à renforcer la législation de l'UE pour lutter plus efficacement contre l'évasion fiscale et les autres pratiques fiscales dommageables également soutenues par des Etats membres de l'UE ou des pays tiers, tel que révélé par **les enquêtes LuxLeaks, Panama Papers, Paradise Papers ou encore OpenLux**. Parmi les pistes, outre certaines initiatives législatives de l'UE bloquées depuis plusieurs années comme une **harmonisation de l'impôt des sociétés au niveau de l'UE**, le Parlement européen appelle à **réformer le Code de conduite dans le domaine de la fiscalité des entreprises**, à renforcer les sanctions de l'UE contre les paradis fiscaux ou encore à **revoir la coordination des Etats membres et des institutions de l'UE** pour mettre un terme en pratique à l'évasion fiscale et aux pratiques fiscales dommageables dans le monde.

## Evaluation de la résolution par FO



**Feuille de route pour les années à venir**

**Source de déblocage au Conseil**

**Fiscalité des entreprises dans le viseur**

**Avancer au niveau de l'UE dans le respect des compétences nationales**



**Pas de valeur juridique contraignante**

**Règle de l'unanimité au Conseil**

**Aucune avancée institutionnelle de l'UE**



**Victoire syndicale** : cette résolution a permis de remettre en avant l'impact de l'évasion fiscale et des pratiques fiscales dommageables sur les finances publiques et les citoyens en général dans un contexte de retour de l'austérité – plusieurs initiatives législatives de l'UE restent à concrétiser à la prochaine législature pour compenser l'impact de la réforme de la gouvernance économique de l'UE

# Fonds social pour le climat

## Règlement (UE) 2023/955



### La règlement de l'UE en bref

Ce règlement vise à mettre en place, à l'horizon 2026, un **Fonds social pour le climat** afin de **compenser l'impact de l'extension du système d'échange de quotas d'émission de l'UE (SEQE) au transport et à la construction** sur les ménages les plus vulnérables et sur les petites et moyennes entreprises. **C'est l'une des rares mesures sociales inscrites dans le Pacte vert pour l'Europe** et l'ajustement à l'objectif de réduction de 55% des émissions de gaz à effet de serre à l'horizon 2030. Ce nouveau Fonds sera **financé par les nouvelles ressources du système SEQE** et devraient soutenir les Etats membres dans la **réduction de la fiscalité énergétique**, dans les **rénovations de bâtiments**, dans le **passage de transports privés à des transports publics** ou encore à développer le marché de voitures d'occasion. C'est près de **65 milliards d'euros à destination des Etats membres pour la période 2026-2032**. Il s'articulera avec le Fonds européen de transition juste et le Fonds social européen + pour soutenir les travailleurs impactés par le Pacte vert pour l'Europe.

### Evaluation du règlement de l'UE par FO



**Enveloppe additionnelle en soutien**  
**Lutte contre la pauvreté énergétique**  
**Lutte contre la précarité de mobilité**  
**Focus sur les transports publics**



**Montant insuffisant si mal articulé**  
**Pas d'implication des syndicats**  
**Risque de détournement**



**Victoire syndicale** : cette avancée inédite dans le cadre du Pacte vert pour l'Europe permettra de débloquer des ressources budgétaires additionnelles en soutien à la lutte contre la pauvreté énergétique affectant un nombre croissant de travailleurs en France – la priorité est d'assurer l'implication des interlocuteurs sociaux pour éviter un détournement de l'enveloppe par les entreprises

# Gouvernance économique de l'UE

Règlements (UE) 2024/XXXX (en attente de publication)



## Les règlements de l'UE en bref

Ces règlements changent le cadre de la gouvernance économique de l'UE, c'est-à-dire la coordination des politiques économiques, budgétaires et sociales entre Etats membres de l'UE, mis en pause pendant la pandémie du COVID-19. **Ils renforcent l'effectivité des règles préexistantes**, invoquées par les gouvernements nationaux pour imposer des réformes structurelles, avec des **garanties additionnelles sur le déficit et la dette publics** augurant le retour d'une austérité encore plus dure. Ces règlements changent le rythme annuel européen de la gouvernance économique de l'UE en rythme pluriannuel national à travers des **plans budgétaires structurels à moyen terme** avec des trajectoires budgétaires nationales sur 4 ans, extensibles jusqu'à 7 ans en échange de réformes structurelles visant à ramener les comptes publics sous les critères de Maastricht. **Un nouvel arsenal de sanctions** est également prévu par ces règlements. Cependant, des **circonstances exceptionnelles au niveau national** peuvent être invoquées pour mettre en pause l'application de la gouvernance économique de l'UE. **Les « investissements sociaux »** ont également été préservés même s'ils restent encore à être définis.

## Evaluation des règlements de l'UE par FO



Trajectoires budgétaires nationales

Responsabilisation de l'Etat

Clause échappatoire nationale et de l'UE

Protection des investissements sociaux



Critères de Maastricht renforcés

Chantage aux réformes structurelles

Consolidation budgétaire rapide

Sanctions effectives et renforcées



**Défaite syndicale** : priorité de mettre en échec dans la pratique la gouvernance économique de l'UE en s'appuyant sur **(i)** le cadre pour « les investissements sociaux » ; **(ii)** le nouveau mécanisme de convergence sociale de l'UE ; **(iii)** le Socle Européen des Droits Sociaux ; et **(iv)** les objectifs de développement durables des Nations-Unies

# Travailleurs de plateforme

Directive (UE) 2024/XXXX (en attente de publication)



## La directive de l'UE en bref

Cette directive est l'une des dernières initiatives législatives de l'UE dans le champ social – elle intervient après plusieurs **décisions de justice nationales à travers l'Europe** visant à requalifier en général le statut de travailleurs de plateformes en travailleur salarié. Estimé à plus de 28 millions en 2022, **le nombre de travailleurs de plateformes devrait atteindre a minima 43 millions à travers l'UE d'ici 2025**. Cette directive vise notamment à **encadrer la gestion algorithmique des travailleurs par les plateformes de travail**. Elle prévoit également des **règles pour lutter contre le faux travail indépendant** en créant une **présomption de salariat pour les travailleurs de plateforme, bloquant la création d'un troisième statut intermédiaire** entre les travailleurs salariés et les travailleurs indépendants. Cette présomption de salariat est finalement limitée en octroyant aux Etats membres une **large marge de manœuvre lors de la transposition de la directive au niveau national**. Elle ne correspond donc pas à une présomption générale de salariat qui aurait permis de renverser la logique existante : les plateformes auraient alors eu à prouver la réalité du travail indépendants de leurs travailleurs. Des efforts additionnels pour **renforcer la protection sociale des travailleurs de plateforme** sont également poussés à travers la mise en œuvre de la **recommandation de l'UE sur l'accès à la protection sociale pour tous depuis 2019**.

## Evaluation de la directive de l'UE par FO



**Possibilité de mise en place d'une présomption de salariat**

**Suppression des critères déclenchant la présomption**

**Réglementation de la gestion algorithmique**



**Pas de présomption générale de salariat**

**Pas de mesures d'accompagnement pour les travailleurs**



**Victoire syndicale** : cette directive est l'une des victoires les plus importantes de cette année 2024 et consacre les victoires juridiques obtenues par les syndicats dans les juridictions nationales ces dernières années malgré une large opposition des grandes plateformes de travail appuyées par la France jusqu'à la dernière minute – sa transposition au niveau national pourrait être source d'avancées majeures pour les travailleurs de plateformes en matière de conditions de travail et d'emploi

# Salaires minimums en Europe

Directive (UE) 2022/2041



## La directive de l'UE en bref

Cette directive définit des prescriptions minimales pour garantir des salaires minimums dits adéquats « dans l'objectif de contribuer à la convergence sociale vers le haut et de réduire les inégalités salariales » à travers l'Union Européenne. **Elle ne vise pas à instaurer un seul même salaire minimum pour chaque travailleur mais à garantir que chaque travailleur soit couvert par un salaire minimum légal ou conventionnel**, en fonction de la tradition sociale de chaque pays, qui atteigne *a minima* 60% du salaire médian brut et 50% du salaire moyen brut du pays. Quatre critères nationaux sont indiqués pour tester l'adéquation du salaire minimum : **(i)** Le pouvoir d'achat des salaires minimums légaux, compte tenu du coût de la vie **(ii)** Le niveau général et la répartition des salaires **(iii)** Le taux de croissance des salaires **(iv)** Les niveaux et évolutions de la productivité nationale à long terme. Parmi les mesures phares, **les Etats membres doivent présenter un plan d'action pour renforcer la négociation collective afin d'atteindre un taux de couverture d'au moins 80% s'ils sont en-dessous**. Cette directive vise également à défendre la négociation collective en matière salariale, à protéger contre les pratiques antisyndicales et à encadrer plus strictement les variations et retenues sur le salaire minimum. Elle prévoit également la participation des interlocuteurs sociaux à la fixation et à l'actualisation des salaires minimums légaux.

## Evaluation de la directive de l'UE par FO



- Notion de salaire minimum vital
- Défense de la négociation collective
- Lutte contre le dumping social
- Clause de non-régression sociale
- Respect des traditions nationales



- Pas de plan d'action pour la France (>80%)
- Critère national sur la productivité
- Ambiguïté sur les variations et retenues



**Victoire syndicale** : opportunité pour **(i)** supprimer le groupe d'experts au profit d'une implication des organisations syndicales dans la fixation/actualisation du SMIC ; **(ii)** renforcer la négociation collective sur les minimas conventionnels de branche et **(iii)** revenir sur les exonérations avec plus de conditionnalités sociales

# Egalité salariale femmes/hommes

Directive (UE) 2023/970



## La directive de l'UE en bref

Cette directive vise à renforcer l'application du **principe de l'égalité des rémunérations pour un travail égal ou de valeur égale** afin de lutter plus efficacement contre les inégalités salariales persistantes entre les femmes et les hommes à travers l'UE. Elle vise également à **remédier à la sous-valorisation des métiers à prédominance féminine**, un facteur également clé dans la persistance des inégalités salariales. Elle mène également à la reconnaissance juridique au niveau de l'UE de la **discrimination intersectionnelle**, déjà opérée en droit français. Cette directive vient essentiellement **corriger les nombreuses lacunes en termes de méthodologie ou de substance de l'Index Egalité** en France et remet la négociation collective au centre de l'action pour parvenir à l'égalité de rémunération. Cette directive consacre également **le principe de transparence des rémunérations**, y compris avant l'embauche, là où certains pays consacrent encore aujourd'hui le principe d'opacité, permettant aux entreprises de mettre les salariés en concurrence les uns contre les autres et à invisibiliser davantage les inégalités salariales existantes au sein d'une entreprise. Une des principales avancées est la mise en place d'un **comparateur hypothétique** afin de mieux reconnaître le travail de valeur égale, un frein jusqu'alors pour obtenir des avancées salariales dans de nombreuses entreprises.

## Evaluation de la directive de l'UE par FO



**Outil utile pour l'égalité salariale F/H**  
**Rôle de la négociation collective**  
**Index Egalité largement dépassé**  
**Effet dissuasif réel pour les sanctions**



**Champ d'application encore limité**  
**Transposition hâtive par la France**  
**Effectivité limitée face à l'austérité**



**Victoire syndicale** : cette directive est une opportunité pour revenir en profondeur sur l'Index Egalité en France, faire avancer la négociation collective en matière salariale et instituer un organisme paritaire pour remédier aux inégalités de rémunération – le processus de transposition est déjà lancé en France mais le résultat est encore incertain à ce stade.

# Interdiction d'importations de produits issus du travail forcé

Règlement (UE) 2024/XXXX (en attente de publication)



## Le règlement de l'UE en bref

Le travail forcé continue de toucher plus de 28 millions de travailleurs à travers le monde et reste sanctionné par l'une des conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), la C29 de l'OIT adoptée en 1930. Ce règlement vise à **renforcer les pouvoirs des autorités douanières nationales des Etats membres** de l'UE et à **renforcer la coopération entre elles au niveau de l'UE** pour bloquer aux frontières de l'UE tout produit soupçonné d'avoir été fabriqué avec du travail forcé. Ce règlement définit également une **série de critères et de facteurs de risque permettant de faciliter la détection des produits issus du travail forcé imposé par des Etats**. Ce règlement définit également de **nouvelles sanctions contre les fabricants des produits issus du travail forcé** et permet la mise en vente des produits concernés, s'ils n'ont pas été donnés, recyclés ou détruits, seulement quand l'entreprise concernée éradique le travail forcé de ses chaînes d'approvisionnement. Il prévoit également des **mesures de soutien aux victimes** du travail forcé. Ce règlement s'inscrit dans **un ensemble de nouvelles législations et réglementations au niveau de l'UE visant à responsabiliser les chaînes de valeurs mondiales**.

## Evaluation du règlement de l'UE par FO



**Renforcement des douanes nationales**

**Sanctions et soutien aux victimes**

**Outil pratique contre le travail forcé**

**Coopération avec les syndicats**

**Rôle de l'AET et de l'OIT**



**Effectivité relative face à l'austérité**

**Marge de confidentialité**

**Actes délégués de la Commission**



**Victoire syndicale** : nouvel outil pour assurer le respect effectif de la C29 de l'OIT sur le travail forcé et pour responsabiliser davantage les chaînes de valeurs mondiales et mettre un terme à l'impunité de certaines multinationales – la priorité est d'assurer une articulation cohérente des nouveaux outils adoptés récemment au niveau de l'UE (*devoir de vigilance, politique commerciale de l'UE*) et d'équiper les militants pour s'en saisir



### La directive de l'UE en bref

Cette directive est la 5<sup>ème</sup> révision de la législation de l'UE protégeant les travailleurs contre l'exposition professionnelle aux substances cancérogènes, mutagènes et reprotoxiques. Elle concerne plus précisément le plomb et ses composés inorganiques et les diisocyanates avec de nouvelles valeurs limites d'exposition professionnelle (VLEP), en l'absence d'alternatives. Ces nouvelles VLEP viennent renforcer la protection existante en France en passant (i) de 0,1mg/m<sup>3</sup> à 0,006mg/m<sup>3</sup> (VLEP 8h) et de 0,2mg/m<sup>3</sup> à 0,012mg/m<sup>3</sup> (VLEP CT) pour le diisocyanates avec des valeurs intermédiaires jusqu'en 2028 et (ii) de 0,1mg/m<sup>3</sup> à 0,03mg/m<sup>3</sup> pour le plomb et ses composés inorganiques. Des mesures additionnelles concernant les valeurs limites biologiques et des mesures de surveillance médicale concernant le plomb sont prévues. Cette directive vise également à renforcer la protection contre l'exposition professionnelle à certains médicaments dangereux désormais classés comme agents cancérogènes et mutagènes. La directive rappelle également la nécessité de renforcer la protection effective des pompiers et personnel des services d'urgence à la lumière de la récente classification par l'OMS de l'exposition professionnelle des pompiers comme exposition cancérogène. Enfin, la directive prévoit l'ouverture d'une procédure au plus tard en avril 2026 visant à obtenir une évaluation scientifique des perturbateurs endocriniens pouvant avoir une incidence sur la SST en vue de les intégrer éventuellement dans le champ d'application de la directive.

### Evaluation de la directive de l'UE par FO



**Meilleure protection en France**

**Surveillance médicale pour le plomb**

**Intérêt pour différentes branches d'activités**

**Révision continue de la directive**



**Délai de transposition très étendu**

**Valeurs limites transitoires**



**Victoire syndicale** : nouvelles avancées pour les travailleurs en France exposés au plomb et au diisocyanates et victoire au sein du mouvement syndical européen pour des valeurs ambitieuses face à des compromissions croissantes avec le patronat – pression à maintenir sur la France au vu des retards répétés dans la transposition des directives de l'UE sur les substances cancérogènes, mutagènes et reprotoxiques

# Devoir de vigilance

Directive (UE) 2024/XXXX (en attente de publication)



## La directive de l'UE en bref

Cette directive s'applique à l'ensemble du Marché Unique et prend le relais des législations nationales successives des Etats membres à commencer par la loi française sur le devoir de vigilance en 2017, suivie d'une loi allemande quelques années plus tard. Cette directive permet de **mieux lutter contre les violations des droits de l'Homme dans les chaînes d'approvisionnement des entreprises établies dans l'Union européenne**. Elle consacre un rôle important pour les syndicats **dans les processus de vigilance, l'abaissement des seuils pour que la loi couvre deux fois plus d'entreprises qu'avec la loi française** ou encore **la création d'autorités administratives de suivi**. Elle fait cependant l'impasse sur des mesures nécessaires comme le renversement de la charge de la preuve ou l'inclusion du secteur financier pourtant initialement incluses. **Cette directive doit encore être transposée au niveau national et ne produira ses premiers effets qu'à partir de 2027.**

## Evaluation de la directive de l'UE par FO



**Reconnaissance du rôle des syndicats**

**Mise en place d'une autorité administrative de suivi**

**Mécanisme de responsabilité juridique**



**Champ d'application encore trop limité**

**Exclusion du secteur financier**



**Victoire syndicale** : le parcours de cette directive a fait l'objet de nombreux retournements de position au sein du Conseil. Cette législation est un nouveau levier puissant pour assurer le respect des droits de l'Homme et des libertés fondamentales. Elle s'inscrit dans la continuité des autres initiatives de l'UE pour la responsabilisation des entreprises multinationales et des chaînes de valeurs mondiales.