

Point 4 à l'ordre du jour :

**Les cas de la cour européenne de justice :
Les conséquences pour les syndicats en Europe**

12 UNI-Europa / 4
UNI-Europa-Comité exécutif
Bruxelles, le 24 novembre 2008

Impact des affaires jugées par la CEJ sur les syndicats européens ?

L'affaire Viking Line : action collective contre la liberté d'établissement

Les faits :

- Une compagnie finlandaise cherche à se relocaliser en Estonie dans le but de réduire les salaires à payer aux membres d'équipage.
- Politique de pavillons de complaisance de la Fédération internationale du transport (ITF) : le syndicat des marins estoniens adopte cette politique et refuse de négocier de nouvelles conditions.
- La menace d'actions collectives par le syndicat des marins finlandais met la pression sur Viking Line pour que la compagnie accepte d'entamer des négociations collectives au sujet de la relocalisation envisagée.

Quels sont les arguments de la Cour ?

- Le recours à des actions collectives est un droit fondamental et fait partie des principes généraux du droit communautaire ;
- Toutefois, l'exercice de ce droit peut constituer un obstacle aux libertés économiques et doit donc être justifié par une « raison impérieuse d'intérêt général ».
- La protection des travailleurs contre le dumping social peut être une raison impérieuse ;
- Mais l'action doit être appropriée et « proportionnelle » (c'est-à-dire ne pas aller au-delà de ce qui est nécessaire pour atteindre l'objectif fixé) ;
- Il incombe à la juridiction nationale de vérifier l'aspect proportionnel de l'action envisagée ou entreprise ;
- Les libertés économiques ont un « effet direct horizontal », ce qui signifie que toute entreprise peut les invoquer devant une cour nationale contre un syndicat qui entreprend une action collective.

L'affaire Laval : action collective contre la liberté de fournir des services (travailleurs détachés)

Les faits :

- Une entreprise lettone détache 35 travailleurs sur un site de construction suédois.
- Une action collective est entreprise pour forcer l'employeur à signer une convention collective avec un syndicat suédois pour assurer un salaire égal et des conditions de travail égales pour tous.
- Un syndicat letton avait signé une convention collective avec l'entreprise qui était également applicable aux travailleurs détachés travaillant à l'étranger.

Quels sont les arguments de la Cour ?

- L'action poursuit un objectif légitime, notamment la protection des travailleurs contre le dumping social ;
- Toutefois, l'action n'est pas justifiée parce que la procédure suédoise de fixation des salaires n'est pas conforme à la directive sur le détachement de travailleurs et ne présente pas suffisamment de transparence et de sécurité juridique ;
- Les syndicats ne peuvent recourir à des actions collectives que pour forcer une entreprise d'un autre État membre à conclure une convention collective sur les matières visées par la directive sur le détachement de travailleurs ;
- Les syndicats ne peuvent demander des conditions plus favorables que les règles nationales obligatoires pour une protection minimum.
- La « Lex Britannia » suédoise (qui ne reconnaît pas les conventions collectives étrangères sur le territoire suédois) ne traite pas les conventions collectives nationales et étrangères sur pied d'égalité et en cela, elle viole le traité CE.

L'affaire Rüffert : marchés publics et travailleurs détachés

Les faits :

- Un contrat de marché public portant sur la construction d'une prison dans le Land de Basse Saxe est adjugé à une entreprise allemande.
- Le contrat prévoit le respect par l'entrepreneur principal et pas les sous-contractants des conventions collectives locales en vigueur dans ce secteur.
- Or, le sous-contractant polonais ne paie aux travailleurs détachés que 46% du salaire minimum.
- Le contrat est annulé et l'autorité de Basse Saxe réclame à l'entrepreneur principal des dommages et intérêts pour violation de contrat.

Quels sont les arguments de la Cour ?

- La convention collective locale n'est pas déclarée comme étant généralement contraignante et ne couvre pas toutes les entreprises du secteur public ni du secteur privé ;
- La loi sur les marchés publics ne peut pas être considérée comme une méthode de fixation des salaires minimums au sens de la directive sur le détachement de travailleurs ;
- La directive sur le détachement de travailleurs est une directive maximaliste ; les autorités publiques ne peuvent aller au-delà de ce qui est permis aux termes de ladite directive.

Commission contre Luxembourg : dispositions d'ordre public et travailleurs détachés

Les faits :

- Art. 3.10 de la directive sur le détachement de travailleurs : Les États membres peuvent imposer d'autres conditions que les normes minimales énumérées dans la directive sur le détachement de travailleurs si elles constituent des dispositions d'ordre public.
- La Commission intente une action contre l'État du Luxembourg : la législation nationale va au-delà de ce que permet la directive sur le détachement de travailleurs.
- En particulier, le Luxembourg utilise une interprétation trop large de la notion de « disposition d'ordre public » (appliquant une partie de son droit du travail aux travailleurs détachés).

Quels sont les arguments de la Cour ?

- L'exception d'ordre public est une dérogation aux libertés économiques et doit être interprétée au sens strict ; le contenu ne peut être déterminé unilatéralement par l'État membre.
- Une disposition ne peut être considérée comme étant d'ordre public que si elle est cruciale pour la protection de l'ordre politique, social ou économique de l'État membre et qu'il est impératif, pour cela, qu'elle soit respectée par toute personne/entité présente sur le territoire du pays d'accueil (ce qui n'est pas le cas des dispositions du droit du travail du Luxembourg).

La CEJ et les syndicats

Des conventions collectives et des droits fondamentaux

- L'exercice d'un droit fondamental reconnu (le droit de conclure des négociations collectives et le droit d'entamer des actions collectives) est contrebalancé par les libertés économiques qui garantissent la libre circulation des capitaux, des marchandises et des services.
- C'est pourquoi les revendications et les actions qui se fondent sur ce droit fondamental doivent être justifiées et proportionnées.
- Les libertés économiques ont un « effet direct horizontal », c'est-à-dire que toute entreprise peut les invoquer devant une cour nationale contre un syndicat qui entreprend une action collective !

NOTRE OPINION : QU'EST-CE QUI EST FONDAMENTAL ? LES LIBERTES ECONOMIQUES OU LE DROIT DE CONCLURE DES NEGOCIATIONS COLLECTIVES ET D'ENTAMER DES ACTIONS COLLECTIVES ?

Des conditions de travail des travailleurs détachés

- Les actions visant à protéger les travailleurs contre une concurrence déloyale au niveau des salaires et des conditions de travail (« dumping social ») peuvent être justifiées. Mais la liste des normes minimales de la directive sur le détachement de travailleurs constitue aussi un maximum.
- Ces normes doivent être imposées par voie légale ou par le biais de conventions collectives généralement contraignantes et doivent être applicables à toutes les entreprises (publiques et privées).
- La loi sur les marchés publics ne peut pas être considérée comme une méthode de fixation des normes minimales au sens de la directive sur le détachement de travailleurs.
- Les États membres ont une marge de manœuvre limitée pour élargir leurs « dispositions d'ordre public » aux travailleurs détachés.

Stratégies syndicales engagées au niveau de l'UE

Exigences :

- Accorder la priorité aux droits fondamentaux plutôt qu'aux libertés économiques. Assortir les Traités d'un protocole de progrès social spécifiant clairement que la concurrence loyale ne doit pas être sacrifiée sur l'autel des libertés économiques qui, de leur côté, doivent toujours être justifiées à la lumière des droits fondamentaux !

- Revoir la directive sur le détachement de travailleurs ; veiller à sauvegarder le droit national du travail et les relations sociales au niveau de chaque État membre.
- Davantage de réglementation sociale d'une meilleure qualité au niveau européen.

Comblé le fossé entre l'Est et l'Ouest

- Coopération syndicale transfrontalière.
- Assurer information et soutien aux travailleurs détachés dans le pays d'accueil : syndicaliser !
- Défendre clairement les intérêts des travailleurs représentés par et dans les CEE : gagner la bataille des images.