

Novembre 2008

Europe : des droits sociaux subordonnés à la liberté économique

Par ses récentes décisions, la Cour de justice de la communauté européenne (CJCE) affirme la primauté des libertés économiques garanties dans le traité de l'Union européenne sur les droits sociaux fondamentaux, notamment en matière de détachement transnational des salariés. Mais compte tenu des réactions de syndicats et de députés européens, le Parlement européen a voté, le 22 octobre dernier, une résolution affirmant que les droits sociaux ne sont pas hiérarchiquement subordonnés aux libertés économiques et sollicitant une révision des textes en ce sens. Explications...

La directive 96/71 du 16 décembre 1996 sur le détachement de travailleurs dans le cadre d'une prestation de service dans un autre pays de l'Union européenne fait suite à une longue jurisprudence de la CJCE introduite dans les années 80. La Cour cherchait à concilier libre prestation de services et protection des travailleurs détachés en examinant la compatibilité de législations nationales prévoyant des obligations sociales pour les salariés sur leur territoire.

Conscients de la nécessité de règles pour éviter toute mise en concurrence entre travailleurs nationaux et détachés et assurer une concurrence sociale loyale, les États européens ont adopté cette directive de 1996.

Celle-ci édicte que, quelle que soit la loi applicable à la relation de travail, les salariés détachés d'un pays à un autre de l'Union en vertu d'un contrat de prestation de services, sont soumis à un noyau dur de règles du droit du travail du pays où ils exécutent la prestation : durée maximale de travail, durée minimale de repos, durée minimale de congés payés, taux de salaire, santé-hygiène et sécurité, conditions de travail des femmes enceintes, règles de non-discrimination...

Ainsi, des travailleurs détachés en France pour exécuter une prestation de service (construction d'infrastructures, par exemple), même si leur contrat de travail est régi par un autre droit du travail, sont obligatoirement soumis à la durée maximale de 10 heures par jours et 48 heures par semaine, et doivent être payés au SMIC.

Ces règles « intangibles » s'appliquent lorsque leur origine est une loi ou une convention collective. Cependant, dans ce dernier cas, la convention collective doit avoir fait l'objet d'une extension qui la rend obligatoire au même titre qu'une loi. Dans notre exemple, si la convention applicable à l'activité de ces salariés prévoit une durée maximum de travail plus courte ou un taux de salaire minimum plus élevé que le SMIC et que cette convention collective a été étendue, elle devra être obligatoirement appliquée aux salariés détachés.

Un problème se pose lorsque tous les pays de l'UE ne disposent pas d'une telle procédure d'extension pour les accords collectifs. Les affaires Laval et Rüffert tranchées par la CJCE le 18 décembre 2007 et le 3 avril 2008 illustrent cette question.

L'affaire Laval

Une entreprise lettone, Laval, avait obtenu le chantier de rénovation d'une école dans une ville de Suède. Laval a détaché des travailleurs lettons et russes, embauchés et rémunérés selon les règles lettones. En Suède, les salaires sont fixés par des accords collectifs sans portée générale et auxquels les employeurs étrangers ne sont pas soumis. Le syndicat suédois du secteur a demandé à Laval d'ouvrir des négociations collectives sur les salaires de façon à aligner les conditions de rémunération

sur le droit suédois. Laval a refusé et le syndicat a organisé un blocus du chantier. Laval a assigné le syndicat devant le tribunal pour viol de l'article 49 du traité qui garantit la libre prestation de services.

Dans un arrêt du 18 décembre 2007, la CJCE a donné raison à Laval, jugeant que les articles 49 du traité et 3 de la directive 96/71 (égalité de traitement entre les entreprises étrangères et nationales) s'opposaient à ce qu'une organisation syndicale puisse contraindre, par une action collective prenant la forme d'un blocus, un prestataire de services établi dans un autre État membre à négocier avec elle un accord collectif plus favorable.

L'affaire Ruffert

En Allemagne, le Land de Basse-Saxe a fait un appel d'offre de marchés publics comportant une clause sociale : l'entreprise retenue devait rémunérer ses salariés au niveau minimum de la convention collective territoriale du bâtiment, niveau supérieur à celui de la convention collective nationale fédérale d'application générale. L'entreprise allemande Ruffert a remporté le chantier. Elle a sous-traité la prestation de services à une entreprise polonaise qui, pour la réaliser, a détaché des salariés payés 50 % au-dessous du taux conventionnel territorial. Le Land de Basse-Saxe a rompu le contrat avec Ruffert au motif qu'elle n'avait pas respecté la clause sociale.

Sollicitée, la CJCE jugea, dans un arrêt du 3 avril 2008, que la clause sociale était incompatible avec la directive 96/71, le taux salarial n'étant pas d'application générale et que la restriction à la libre prestation de services n'était pas justifiée par l'objectif de protection des travailleurs.

L'affaire Viking (11 décembre 2007) et celle du Luxembourg (19 juin 2008).

Viking, exploitant finlandais d'un ferry assurant la liaison entre la Finlande et l'Estonie, voulait passer sous pavillon estonien et recruter un équipage soumis au droit du travail estonien. Le syndicat finlandais s'y est opposé et a saisi son organisation internationale d'affiliation pour empêcher toute négociation éventuelle avec un syndicat estonien et obliger Viking à garder son personnel sous droit finlandais. L'organisation internationale a interdit au syndicat estonien de négocier et a sommé Viking de signer une convention collective de droit finlandais même en cas de changement de pavillon.

Dans un arrêt du 11 décembre 2007, la CJCE a considéré que l'action collective menée par le syndicat et son organisation internationale visait à dissuader l'entreprise d'exercer sa liberté d'établissement et donc portait une restriction irrecevable à cette liberté !

L'Europe sociale s'éloigne

Une nouvelle étape a été franchie avec l'arrêt du 19 juin 2008 opposant la Commission à l'État du Luxembourg sur son « noyau dur » de règles sociales devant être appliquées en cas de détachement. La Commission reprochait au Luxembourg d'avoir une législation nationale d'ordre public en droit du travail trop extensive (pour ne pas dire « protectrice ») et donc allant plus loin que les règles de la directive sur le détachement.

La CJCE a donné raison à la Commission : l'obligation de toute entreprise de rendre accessible à l'inspection du travail avant le commencement des travaux, sur simple demande et dans un délai bref, les indications essentielles indispensable à un contrôle, l'obligation de garder au Luxembourg, auprès d'un mandataire ad hoc ces indications, l'indexation automatique du salaire sur le coût de la vie, l'exigence globale et générale du respect des conventions collectives... sont reconnus comme contraire à la directive 96/71 et l'article 49 du Traité !

Autrement dit, bien que d'ordre public au Luxembourg, ce qui signifie qu'aucune entreprise ne peut y déroger, cet ordre public national n'est pas compatible avec l'ordre public communautaire, plus économique que social !

La CJCE a ainsi montré qu'elle était plus attachée à la concrétisation du marché intérieur qu'à la réalisation d'un droit social communautaire.

Il est à déplorer que la Commission ne se soit pas émue de ces décisions, pas plus que les États membres, dont 24 sur 27 sont gouvernés par des majorités « libérales ». Il est vrai que, puisqu'une majorité des citoyens de l'UE se reconnaît dans une vision de société privilégiant l'individu sur les systèmes collectifs, il est difficile de demander ensuite à « Bruxelles » d'être social...

Pour la CFE-CGC, la poursuite de la mobilisation syndicale et les élections de juin 2009 des nouveaux députés européens représentent pour l'instant la seule chance de faire entendre la voix d'une nécessaire Europe sociale non (moins ?) subordonnée à l'Europe économique.

Laurence Matthys

matthys@cfecgc.fr