

CONVENTIONS COLLECTIVES / SENTENCES ARBITRALES ET DROIT COMMUNAUTAIRE



E.Jahan emjahan@airfrance.fr - septembre 2008

INSTITUTIONS EUROPÉENNES : QUELQUES RAPPELS POUR MIEUX COMPRENDRE LE DROIT EUROPÉEN



LES TROIS SOURCES DU DROIT DE L'UNION EUROPÉENNE

LES DEUX TRAITÉS FONDAMENTAUX POUR LES INSTITUTIONS POLITIQUES EUROPÉENNES

PREMIERE
SOURCE

LE TRAITÉ DE L'UNION EUROPÉENNE (TUE)

Signé à Maastricht, le traité sur l'Union européenne est entré en vigueur le 1er novembre 1993. La «Communauté économique européenne» devient la «Communauté européenne». Le traité de Maastricht (TUE) crée une nouvelle structure de nature politique et économique composée de trois «piliers»: l'Union européenne(UE).

Il donne un cadre institutionnel au Conseil européen ainsi qu'à la procédure de coopération renforcée. La « coopération renforcée » permet une coopération plus étroite entre les pays de l'Union qui souhaitent poursuivre l'approfondissement de la construction européenne, dans le respect du cadre institutionnel unique de l'Union.

LE TRAITÉ DE LA COMMUNAUTÉ EUROPÉENNE (TCE)

Les autres institutions et règles communautaires relèvent du traité instituant la Communauté européenne ou traité de Rome (modifié par le traité de Maastricht).

AVEC LES AUTRES TRAITÉS, ILS CONSTITUENT LE DROIT PRIMAIRE

SECONDE SOURCE

LES INSTRUMENTS JURIDIQUES DE LA COMMISSION EUROPÉENNE



Le règlement : obligatoire dans tous ses éléments, il est directement applicable dans tout Etat membre ;



La directive : liant l'Etat membre quant aux résultats à atteindre, elle nécessite une transposition dans le cadre juridique national et laisse une marge de manœuvre quant à la forme et aux moyens de la mise en oeuvre ;



La décision : obligatoire dans tous ses éléments, elle lie les destinataires qu'elle désigne expressément ;



La recommandation et l'avis : non obligatoires, ils détiennent un caractère déclaratoire.

ILS CONSTITUENT LE DROIT DÉRIVÉ DES TRAITÉS

TROISIEME SOURCE

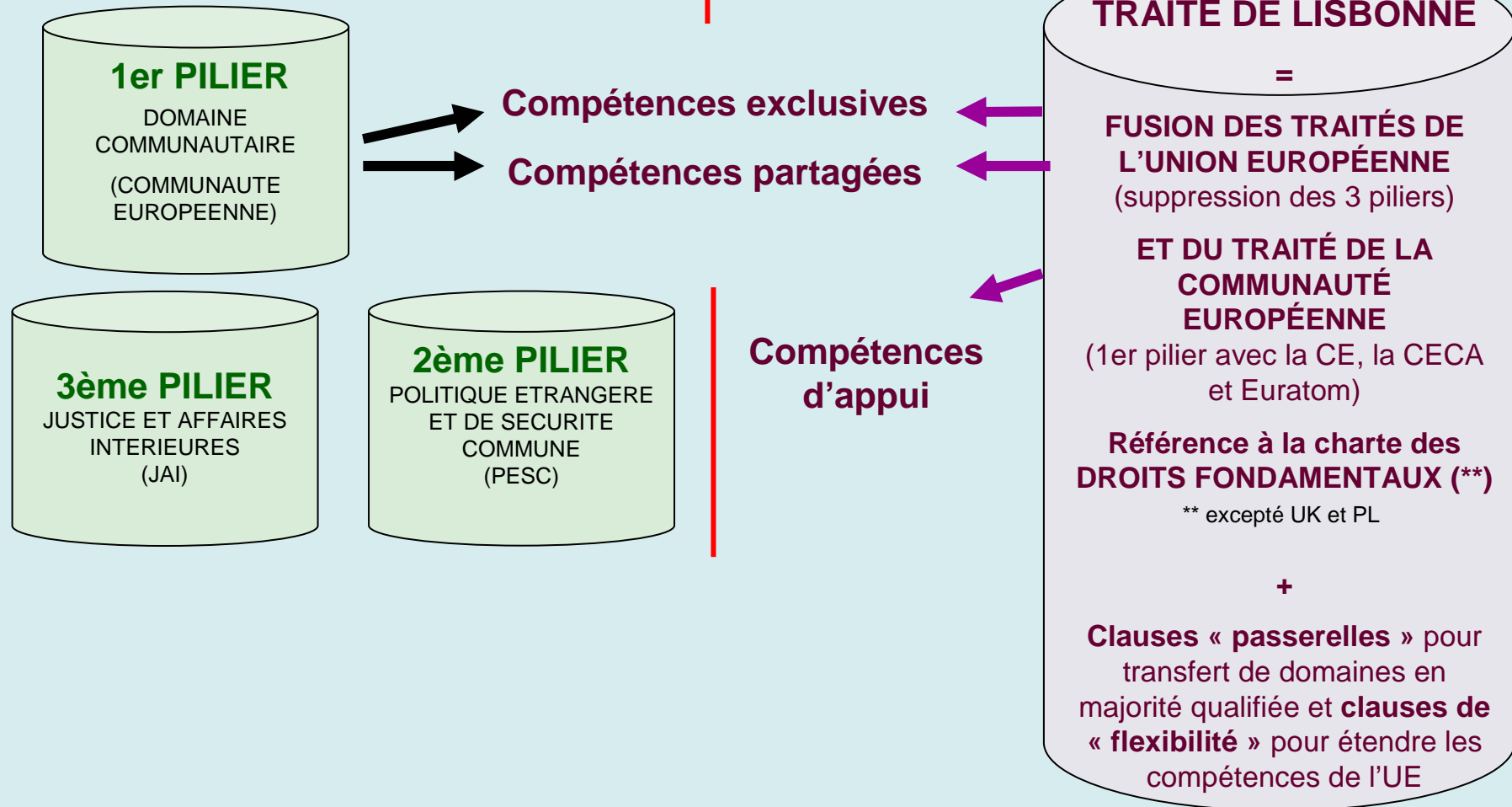
LES AUTRES INSTRUMENTS JURIDIQUES DE L'UNION EUROPÉENNE

La **jurisprudence** de la Cour de Justice, le **droit international** et les **principes généraux** du droit

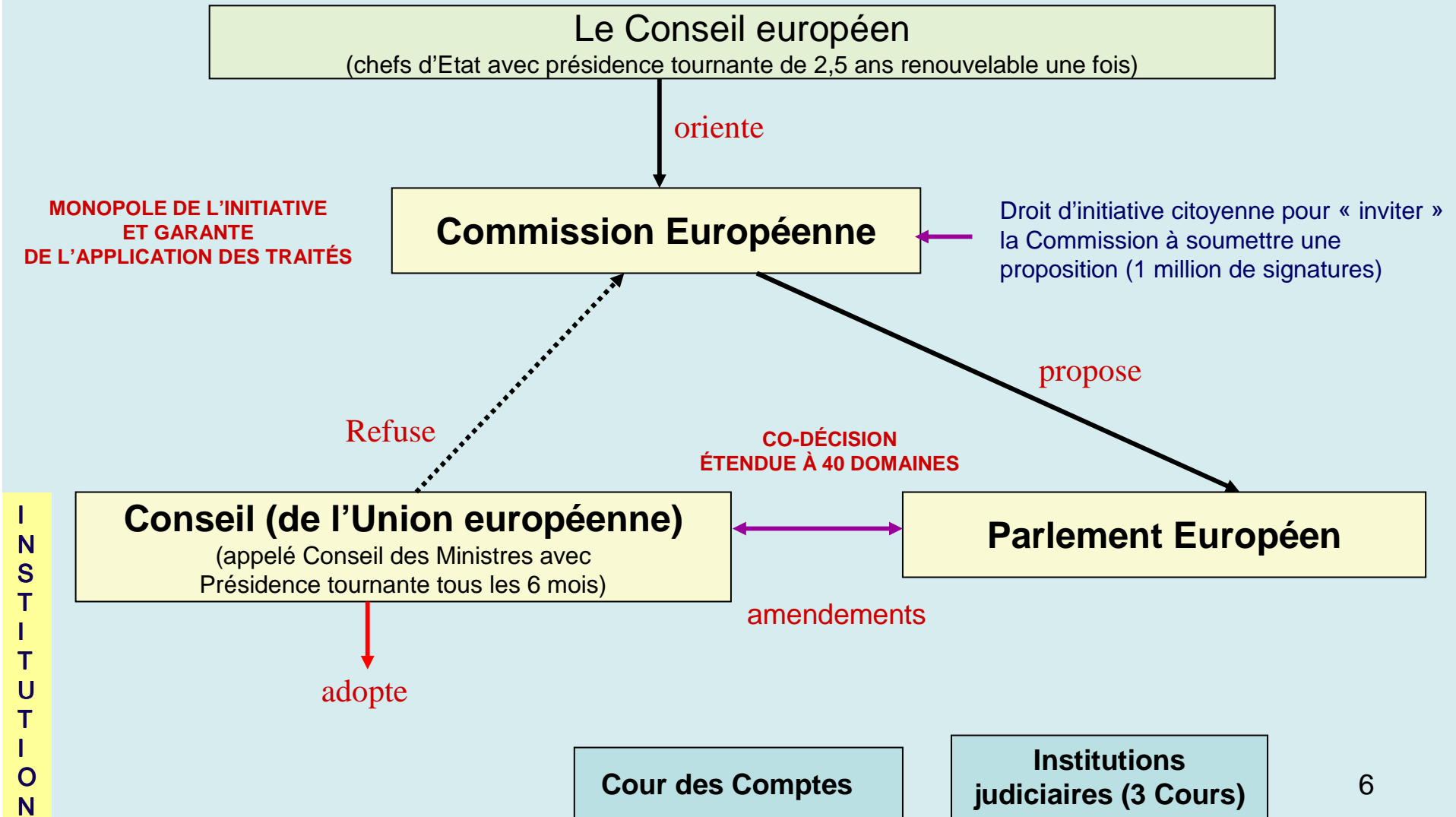
ILS CONSTITUENT LE DROIT SUBSIDIAIRE DES TRAITÉS

L'UNION EUROPÉENNE AVEC LE TRAITÉ DE NICE

L'UNION EUROPÉENNE AVEC LE PROJET DE TRAITÉ DE LISBONNE (*)



TRAITÉ DE LISBONNE : UNE NOUVELLE DONNE POUR LE « TRIANGLE » DE L'UNION EUROPÉENNE

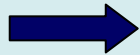


L'INSTITUTION DE JUSTICE DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES



3 JURIDICTIONS:

- **La Cour de Justice** qui s'assure que le droit communautaire est respecté dans l'interprétation et l'application des Traités de l'Union et de leur droit dérivé issu des Institutions européennes ;
- **Le Tribunal de Première Instance** pour les contestations introduits par les personnes physiques ou morales et dirigés contre les actes des institutions communautaires (dont elles sont les destinataires ou qui les concernent directement et individuellement) ou contre une abstention de statuer de ces institutions.
- **Le Tribunal de la fonction publique** pour les contentieux entre les Institutions européennes et leurs fonctionnaires ;



27 JUGES ET 8 AVOCATS GÉNÉRAUX pour la Cour de Justice et **27 JUGES** pour le Tribunal de Première Instance, désignés d'un commun accord par les gouvernements pour un mandat de 6 renouvelable et des Présidents nommés pour 3 ans renouvelables par ses pairs (7 juges pour le Tribunal de la fonction publique)



LES PRINCIPALES COMPÉTENCES DE LA COUR DE JUSTICE : DONNER DES INTERPRÉTATIONS DES TRAITÉS

Le renvoi préjudiciel (question « préjudicielle » toujours suivie d'un arrêt ou d'une ordonnance qui a force de droit) : il permet de préciser un point d'interprétation du droit communautaire sur demande d'une juridiction nationale, de la Commission européenne ou d'un Etat membre ;

Le recours en manquement : Il permet à la Cour de justice de contrôler le respect par les États membres des obligations qui leur incombent en vertu du droit communautaire.

Le recours en annulation : Par ce recours, le requérant demande l'annulation d'un acte d'une institution (règlement, directive, décision)

Le recours en carence, le pourvoi et le réexamen

DES PRINCIPES FONDAMENTAUX ÉTABLIS PAR JURISPRUDENCE DE LA COUR DE JUSTICE

- ➔ **La primauté du droit communautaire** sur les législations nationales.
- ➔ **L'exception d'ordre public constitue une dérogation** aux principes fondamentaux des libertés stipulées dans les Traités (libre circulation des travailleurs et égalité de traitement, libre prestation des services, etc.) devant être entendue strictement et *dont la portée ne saurait être déterminée unilatéralement par les États membres.*
- ➔ **Le respect de la dignité humaine** en tant que principe général du droit et la protection d'un tel droit fondamental constituent un intérêt légitime de nature à justifier, en principe, une restriction à la liberté de prestation de services.
- ➔ **Le principe de l'effet direct du droit communautaire** dans les États membres, permet aux citoyens européens d'invoquer directement des règles communautaires devant leurs juridictions nationales.
- ➔ **La responsabilité d'un État membre à l'égard des particuliers** pour les dommages qui leur auraient été causés par une violation du droit communautaire par cet État

DROIT DU TRAVAIL EN EUROPE : QUEL DROIT APPLICABLE ?

**LE RÈGLEMENT DE LA CONVENTION DE ROME I :
LE DROIT APPLICABLE EST NÉGOCIABLE À L'EXCEPTION DES
DISPOSITIONS D'ORDRE PUBLIC DU PAYS D'ACCUEIL** (novembre 2007)



Cour de Justice
des Communautés
européennes

LE CONTRAT DE TRAVAIL



Les parties peuvent choisir le droit applicable mais sans clause dans le contrat de travail, c'est le droit du travail du pays d'accueil qui s'applique

Article 8 : Contrats individuels de travail

1. Le contrat de travail individuel est régi par **la loi choisie par les parties** conformément à l'article 3 (citation "Le choix peut être exprès ou résulter de façon certaine des dispositions du contrat, du comportement des parties ou des circonstances de la cause"). Ce choix ne peut toutefois avoir pour résultat de priver le travailleur de la protection que lui assurent les dispositions auxquelles il ne peut être dérogé par contrat en vertu de la loi qui, à défaut de choix, aurait été applicable sur le fondement des paragraphes 2, 3 et 4.
2. **À défaut de choix exercé par les parties , le contrat de travail individuel est régi par la loi du pays dans lequel ou, à défaut, à partir duquel le travailleur, en exécution du contrat, accomplit habituellement son travail.** Le pays dans lequel le travail est habituellement accompli n'est pas réputé changer lorsque le travailleur accomplit son travail de façon temporaire dans un autre pays.

Article 9 > 3. Si la loi applicable ne peut être déterminée sur la base du paragraphe 2, le contrat est régi par la loi du pays dans lequel se trouve l'établissement qui a embauché le travailleur

4. S'il résulte de l'ensemble des circonstances que le contrat présente des liens plus étroits avec un autre pays que celui visé au paragraphe 2 ou 3, la loi de cet autre pays s'applique .

LOI DE POLICE ET ORDRE PUBLIC



La loi de police et l'exception d'ordre public doivent uniquement répondre à une sauvegarde cruciale des intérêts publics

Article 9 : Lois de police

1. Une loi de police est **une disposition impérative dont le respect est jugé crucial par un pays pour la sauvegarde de ses intérêts publics**, tels que son organisation politique, sociale ou économique, au point d'en exiger l'application à toute situation entrant dans son champ d'application, quelle que soit par ailleurs la loi applicable au contrat d'après le présent règlement.



La portée d'une exception d'ordre public ne peut être déterminée unilatéralement par les Etats membres (arrêt CJCE 31 janvier 2006 Commission / Espagne)

Article 9 > 2. Les dispositions du présent règlement ne pourront porter atteinte à l'application des lois de police du juge saisi.

3. Il pourra également être donné effet aux lois de police du pays dans lequel les obligations découlant du contrat doivent être ou ont été exécutées, dans la mesure où lesdites lois de police rendent l'exécution du contrat illégale. Pour décider si effet doit être donné à ces lois, il sera tenu compte de leur nature et de leur objet, ainsi que des conséquences qui découleraient de leur application ou de leur non-application. ¹¹

**UNE DIRECTIVE 96/71 CE “DÉTACHEMENT DES TRAVAILLEURS
DANS LE CADRE D’UNE PRESTATION DE SERVICES” QUI REMET
EN CAUSE LES CONVENTIONS COLLECTIVES**

7 MATIÈRES GARANTIES POUR LE SECTEUR DE LA CONSTRUCTION (*)

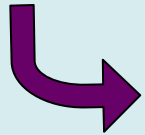
- a) **les périodes maximales de travail et les périodes minimales de repos;**
- b) **la durée minimale des congés annuels payés;**
- c) **les taux de salaire minimal**, y compris ceux majorés pour les heures supplémentaires; le présent point ne s'applique pas aux régimes complémentaires de retraite professionnels;
- d) **les conditions de mise à disposition des travailleurs**, notamment par des entreprises de travail intérimaire;
- e) **la sécurité, la santé et l'hygiène au travail;**
- f) les mesures protectrices applicables **aux conditions de travail et d'emploi des femmes** enceintes et des femmes venant d'accoucher, des enfants et des jeunes;
- g) **l'égalité de traitement entre hommes et femmes** ainsi que d'autres dispositions en matière de non-discrimination.

Aux fins de la présente directive, la notion de taux de salaire minimal visée au second tiret point c) est définie par la législation et/ou la pratique nationale(s) de l'État membre sur le territoire duquel le travailleur est détaché.

MAIS UN ÉTAT MEMBRE D'ACCUEIL PEUT AJOUTER UNE AUTRE MATIÈRE PAR LÉGISLATION OU CONVENTIONS COLLECTIVES D'APPLICATION GÉNÉRALE SI ELLE RELÈVE DE DISPOSITIONS D'ORDRE PUBLIC

LA DIRECTIVE « DÉTACHEMENT DES TRAVAILLEURS » NE FIXE PAS DE DURÉE MAXIMALE DU DÉTACHEMENT


UN ÉTAT MEMBRE D'ACCUEIL PEUT ÉTENDRE CES 7 MATIÈRES À D'AUTRES SECTEURS



MAIS PAR VOIE LÉGISLATIVE OU CONVENTIONNELLE RELEVANT D'ACCORDS D'APPLICATION GÉNÉRALE

« La présente directive ne fait pas obstacle à ce que les États membres, **dans le respect du traité**, imposent aux entreprises nationales et aux entreprises d'autres États, d'une façon égale des conditions de travail et d'emploi fixées dans des conventions collectives ou sentences arbitrales (...) »

« On entend par conventions collectives ou sentences arbitrales, déclarées d'application générale, les conventions collectives ou les sentences arbitrales qui doivent être respectées par toutes les entreprises appartenant au secteur ou à la profession concernés et relevant du champ d'application territoriale de celles-ci (...) »

 Cela implique un équilibre dans l'application des principes fondamentaux des Traités

Cette directive ne fait pas obstacle à l'application de conditions d'emploi et de travail plus favorables pour les travailleurs (art 3-7)

En France, une Convention Collective étendue est d'application générale si ses dispositions sont conformes avec la notion d' « ordre public communautaire »

ET IL FAUT UNE ÉGALITÉ DE TRAITEMENT ENTRE TOUTES LES ENTREPRISES DU MÊME SECTEUR

« Il y a égalité de traitement lorsque les entreprises nationales se trouvant dans une situation similaire sont soumises, au lieu d'activité ou dans le secteur concernés, aux mêmes obligations, en ce qui concerne les matières énumérées au paragraphe 1 premier alinéa, que les entreprises visées par les détachements **et** se voient imposer lesdites obligations avec les mêmes effets. »

DES JUGEMENTS IMPORTANTS QUI POSENT DES JALONS DU DROIT SOCIAL EUROPÉEN

LE CAS OMEGA : UN DROIT FONDAMENTAL PRIME SUR UNE LIBERTÉ DES TRAITÉS

<p>OMEGA (C-36/02) 12 février 2002 Descriptif</p>	<p>OMEGA est une entreprise allemande de jeux de simulation avec actes homicides dans un « laserdrome ». L'autorité de police de Bonn a, le 14 septembre 1994, pris un arrêté à l'encontre d'Omega lui interdisant «de permettre ou de tolérer dans son [...] établissement des jeux ayant pour objet de tirer sur des cibles humaines au moyen d'un rayon laser ». La société OMEGA est en justice.</p>
<p>Décision de la Cour le 14 octobre 2004</p>	<p>Des mesures restrictives de la libre prestation des services ne peuvent être justifiées que par des motifs liés à l'ordre public. Toutefois la nécessité et la proportionnalité des dispositions prises en la matière ne sont pas exclues au seul motif qu'un État membre a choisi un système de protection différent de celui adopté par un autre État.</p> <p>Cependant, le droit communautaire ne s'oppose pas à ce qu'une activité économique fasse l'objet d'une mesure nationale d'interdiction adoptée pour des motifs de protection de l'ordre public en raison du fait que cette activité porte atteinte à la dignité humaine.</p>

LE CAS VIKING :

- > LE DROIT DE MENER UNE ACTION COLLECTIVE EST UN DROIT FONDAMENTAL MAIS IL DOIT ETRE "PROPORTIONNÉ"
- > LA LIBERTÉ D'ÉTABLISSEMENT EST UN DROIT GARANTI PAR LE TRAITÉ CE ET OPPOSABLE À UN SYNDICAT

<p>VIKING (C-435/05) 23 novembre 2005 Descriptif</p>	<p>Viking Line est une société finlandaise propriétaire d'un ferry (liaison Finlande – Estonie) qu'elle a décidé d'immatriculer en Estonie avec un équipage estonien qui sera payé en référence à un accord collectif à négocier selon le droit du travail estonien. La Fédération Syndicale finlandaise a exigé une convention collective imposant le droit finlandais et la Fédération Internationale des Travailleurs du Transport (ITF / CES) a donné consigne de refuser toute autre négociation.</p>
<p>Décision de la Cour le 11 décembre 2007</p>	<p>Les droits de grève et de liberté d'établissement (art 43 du Traité CE) sont deux droits fondamentaux qu'il faut concilier. La liberté d'établissement est opposable aux syndicats et une action non proportionnée des travailleurs peut remettre en cause ce droit fondamental. Le refus de négocier une convention selon le droit estonien va à l'encontre de la liberté d'établissement. Toutefois, la liberté d'établissement peut être restreinte pour des raisons impérieuses d'intérêt général comme la protection des travailleurs mais cela doit être démontré. Pour la Cour, le refus de négocier sur les salaires n'est pas une raison impérieuse d'intérêt général.</p>

LE CAS LAVAL :

- > L'EXERCICE DU DROIT DE GRÈVE PEUT ÊTRE SOUMIS À DES RESTRICTIONS
- > PAS D'INTERDICTION SANS DISPOSITIONS LÉGISLATIVES OU CONVENTIONNELLES D'APPLICATION GÉNÉRALE

<p>LAVAL (C-341/05) 15 septembre 2005 Descriptif</p>	<p>LAVAL un Parneri est une société lettone qui a détaché des travailleurs à sa filiale en Suède pour la construction d'une école à Vaxholm. Elle a tenté sans succès de négocier avec un syndicat suédois, une convention collective pour les salaires des travailleurs détachés. Elle a alors signé un accord avec un syndicat letton. Le syndicat suédois Byggnads a ensuite lancé une action collective et bloqué le chantier. LAVAL a finalement déposé son bilan et demandé l'arbitrage de la CJCE.</p>
<p>Décision de la Cour le 18 décembre 2007</p>	<p>« si le droit de mener une action collective doit être reconnu en tant que droit fondamental (...), il n'en demeure pas moins que son exercice peut être soumis à certaines restrictions » (jugement). Il doit être concilié avec d'autres libertés communautaires (ex: la libre prestation des services). La lutte contre un éventuel dumping social s'arrête à la protection de règles minimales (édictees dans ce cas par la directive 96/71 CE). Le salaire minimum est garanti sous réserve de dispositions législatives ou conventionnelles d'application générale mais la Suède n'a pas de telles mesures et ne peut donc imposer des contraintes de salaires minimums à une entreprise de la Communauté.</p>

LE CAS RUFFERT :

> UN CONTRAT PUBLIC NE PEUT ÊTRE SUBORDONNÉ PAR VOIE LÉGISLATIVE AUX SALAIRES D'UNE CONVENTION COLLECTIVE N'AYANT PAS D'APPLICATION GÉNÉRALE

> L'OBLIGATION DE PAYER DES SALAIRES CONFORMÉMENT A UNE CONVENTION COLLECTIVE N'EST PAS JUSTIFIÉE DANS CE CAS, PAR UN OBJECTIF DE PROTECTION DES TRAVAILLEURS

RUFFERT (C-346/06) 11 août 2006 Descriptif	La loi de Basse Saxe sur les marchés publics impose aux entreprises et à leurs sous-traitants qui exécutent le contrat, de verser aux travailleurs détachés la rémunération prévue dans la convention collective applicable sur le lieu des prestations. Une entreprise allemande a sous-traité ainsi à une entreprise polonaise un contrat public mais les salariés n'étaient pas payés conformément à la convention collective (-50%). Le Lander a demandé la résiliation du contrat.
Décision de la Cour le 3 avril 2008	La convention collective n'est pas d'application générale et la loi qui la rend contraignante ne concerne qu'une partie des entreprises (celles répondant à un marché public). Il y a donc discrimination et une entrave à la libre concurrence. La protection des travailleurs n'est pas remise en cause dès lors que les minima sont respectés.

LE CAS DU LUXEMBOURG :

> L'OBLIGATION LÉGALE D'INDEXER LES SALAIRES SUR LE COÛT DE LA VIE ET DES DISPOSITIONS ADMINISTRATIVES TROP CONTRAIGNANTES NE SONT PAS DES EXCEPTIONS D'ORDRE PUBLIC. ELLES SONT DES RESTRICTIONS À LA LIBRE CIRCULATION DES SERVICES

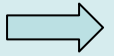
Luxembourg (C-319/06) 20 /07 2006 Descriptif	Le Luxembourg avait imposé par voie législative, aux entreprises des Etats membres de respecter certaines dispositions dont l'obligation d'indexer les salaires sur le coût de la vie. De plus, des demandes administratives contraignantes avaient été exigées.
Décision de la Cour le 19 juin 2008	« L'exception d'ordre public constitue une dérogation au principe fondamental de la libre prestation des services, devant être entendue strictement et dont la portée ne saurait être déterminée unilatéralement par les États membres » (jugement). L'indexation des salaires sur le coût de la vie ne figure pas dans la directive 9371CE et ne peut être assimilée à une disposition d'ordre public car elle n'entre pas dans la protection minimale nécessaire aux travailleurs. Les dispositions administratives exigées sont trop contraignantes et sont une entrave aux services.

UN SOCLE DE DROITS SOCIAUX ENCORE INSTABLE

FAIRE COHABITER PLUSIEURS PRINCIPES FONDAMENTAUX DES TRAITÉS ...



Le droit et la liberté de faire grève et d'entreprendre des actions collectives (le **Traité CE art 137** ne fait référence qu'à la « défense collective des intérêts des travailleurs », l'art 136 CE fait seulement référence à la Charte communautaire des droits sociaux des travailleurs de 1989 mais le projet de Traité de Lisbonne attribue un droit fondamental à la grève par référence à la Charte des droits fondamentaux lorsqu'il stipule dans son article 6 « l'Union reconnaît les droits, les libertés et les principes énoncés dans la Charte des droits fondamentaux (...) laquelle a la même valeur juridique que les traités », art 2 du Règlement n°2679/98 sur la libre circulation des marchandises, art 28 de la Charte des droits fondamentaux, art 1 de la directive sur les services 2006/123 CE, considérant 22 de la directive détachement des travailleurs 96/71 CE dans le cadre d'une prestation de services, les conventions internationales de l'OIT, 87 en 1948 et 98 en 1949)



La libre circulation des marchandises (Traité CE titre I et art 28, 29 et 30, Règlement n° 2679/98 sur la libre circulation des marchandises, directive 70/50 CEE)



La libre circulation des travailleurs (Traité CE titre III ch1, art 15 de la Charte des droits fondamentaux, considérant 4 de la directive sur les services 2006/123 CE, directive détachement des travailleurs 96/71 CE dans le cadre d'une prestation de services). A noter que le **Traité CE art 39**, stipule que la libre circulation des travailleurs donne droit « de séjourner dans un des États membres afin d'y exercer un emploi conformément aux dispositions législatives, réglementaires et administratives régissant l'emploi des travailleurs nationaux » mais que cette base juridique (articles du Traité en référence avec un texte européen) n'a pas été retenue pour la directive détachement des travailleurs. C'est la base juridique de la libre circulation des services qui a été prise en référence dans sa rédaction.



La libre circulation des services (Traité CE titre III ch2 et 3, directive services 2006/123 CE, art 15 de la Charte des droits fondamentaux, directive détachement des travailleurs 96/71 CE dans le cadre d'une prestation de services)



La lutte contre les discriminations (Traité CE art 12, 13, 141, art 21 et 23 de la Charte des droits fondamentaux, directives 2000/43 CE et 2006/54 CE contre les discriminations H/F au travail, directive 2004/113 CE contre les discriminations H/F pour les biens et services, art 3-1 de la directive détachement des travailleurs 96/71 CE dans le cadre d'une prestation de services)

UNE APPLICATION DU PRINCIPE EUROPÉEN DE « PROPORTIONNALITÉ »

La proportionnalité : « L'action de la Communauté n'exède pas ce qui est nécessaire pour atteindre les objectifs du présent traité » (art 5 du Traité CE) est étendue à toute action d'un État Membre entrant dans le champ du droit du travail. Un État membre peut maintenir ou établir des mesures de protection plus strictes que celles figurant au Traité CE si elles sont compatibles avec le .. Traité CE (titre XI ch 1 dispositions sociales art 137 du Traité CE).

LES GARANTIES POUR LA LIBRE CIRCULATION DES SERVICES

- La Court a strictement appliqué et interprété la directive 96/71 CE sur la base juridique du Traité CE de la libre circulation des services et non pas celle de la libre circulation des travailleurs.
- Une incertitude juridique du droit du travail européen est levée pour le détachement des travailleurs et en conséquence pour la liberté de prestar des services : le respect des normes minimales légales assure une protection suffisante des travailleurs (ce qui ne s'oppose pas à de meilleures conditions ...)
- La liberté d'établissement est renforcée

LES RISQUES POTENTIELS

- ✓ Une limitation de la subsidiarité des Etats Membres dans le domaine des relations sociales
- ✓ Une discrimination *de facto* entre les travailleurs des différents Etats Membres qui travaillent dans un même secteur d'activité dans le pays d'accueil. La xénophobie pourraient être favorisée.
- ✓ Un dumping social dans un secteur, favorisé par une obligation de respecter les seules normes minimales garanties pour les 7 matières de la directive du détachement des travailleurs.
- ✓ Le droit ou la liberté de grève, évalué à la lumière du principe de proportionnalité, pourrait augmenter les affaires à la Cour de Justice européenne.
- ✓ Une exception d'ordre public évaluée par des instruments Communautaires pour le droit du travail mais par des juges nationaux n'ayant pas de compétences dans ce domaine européen.

CONCLUSIONS

ces arrêts de la Cour seront gravés dans le droit social européen ...

... mais de nouvelles jurisprudences devraient mieux définir les relations entre les principes fondamentaux des traités, en particulier sur la base de la Charte des droits fondamentaux citée dans le projet de traité de Lisbonne



MERCI DE VOTRE ATTENTION