

DIRECTION GÉNÉRALE DES POLITIQUES INTERNES
DÉPARTEMENT THÉMATIQUE A
POLITIQUES ÉCONOMIQUES ET SCIENTIFIQUES



Affaires économiques et monétaires	
Emploi et affaires sociales	
Environnement, santé publique et sécurité alimentaire	
Industrie, recherche et énergie	
Marché intérieur et protection des consommateurs	

**Les répercussions des arrêts de la
CJEU dans les affaires Viking, Laval,
Rüffert et Luxembourg sur la
pratique de la Convention collective
et l'efficacité de l'action sociale**



DIRECTION GÉNÉRALE DES POLITIQUES INTERNES
DÉPARTEMENT THÉMATIQUE A: POLITIQUES ÉCONOMIQUES ET
SCIENTIFIQUES

EMPLOI ET AFFAIRES SOCIALES

LES RÉPERCUSSIONS DES ARRÊTS DE LA CJE DANS LES AFFAIRES VIKING, LAVAL, RÜFFERT ET LUXEMBOURG SUR LA PRATIQUE DE LA CONVENTION COLLECTIVE ET L'EFFICACITÉ DE L'ACTION SOCIALE

ÉTUDE

Résumé

La présente note d'information propose une brève vue d'ensemble des répercussions des affaires Laval, Rüffert, Commission contre Luxembourg et Viking sur la pratique de la convention collective et l'efficacité de l'action sociale dans l'Union européenne, afin de dresser un état des lieux le plus complet possible des conséquences de ces arrêts importants sur la dimension sociale du marché intérieur.

Ce document a été rédigé à la demande de la commission de l'emploi et des affaires sociales du Parlement européen.

AUTEUR

Professeur Jonas Malmberg
Faculté de droit
Université d'Uppsala
Tél.: + 46 18 471 76 48
Courriel: jonas.malmberg@jur.uu.se

ADMINISTRATEUR RESPONSABLE

Laurence Smajda
Département thématique – Politiques économiques et scientifiques
Parlement européen
B-1047 Bruxelles
Courriel: Poldep-Economy-Science@europarl.europa.eu

VERSIONS LINGUISTIQUES

Original: EN, Traductions: DE et FR

À PROPOS DE L'ÉDITEUR

Pour contacter le département thématique ou pour vous abonner à son bulletin d'information mensuel, contactez: Poldep-Economy-Science@europarl.europa.eu

Manuscrit achevé en mai 2010.
Bruxelles, © Parlement européen, 2010.

Le présent document est disponible sur l'internet à l'adresse suivante:
<http://www.europarl.europa.eu/activities/committees/studies.do?language=FR>

CLAUSE DE NON-RESPONSABILITÉ

Les opinions exprimées dans ce document sont celles de l'auteur et ne reflètent pas nécessairement la position officielle du Parlement européen.

Reproduction et traduction autorisées, sauf à des fins commerciales, moyennant mention de la source, information préalable de l'éditeur et transmission d'un exemplaire à celui-ci.

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	4
1. LA SITUATION AVANT LE QUATUOR LAVAL	5
1.1 Avant la directive concernant le détachement des travailleurs	5
1.2 La directive concernant le détachement des travailleurs	5
1.3 La directive concernant les services	6
2. LE QUATUOR LAVAL	7
2.1 L'affaire Viking	7
2.2 L'affaire Laval	7
2.3 L'affaire Rüffert	8
2.4 Commission contre Luxembourg	8
2.5 Synthèse du quatuor Laval	8
3. RÉACTIONS NATIONALES	10
3.1 Introduction	10
3.2 Danemark	10
3.3 Suède	11
4. DÉVELOPPEMENTS DANS LE DROIT INTERNATIONAL ET EUROPÉEN	13
4.1 La Cour européenne des droits de l'homme	13
4.2 La commission d'experts de l'OIT	14
4.3 Le traité de Lisbonne	15
5. PERSPECTIVES EUROPÉENNES	16
6. IMPLICATIONS DU QUATUOR LAVAL	18
6.1 Introduction	18
6.2 Un nouvel équilibre pour la concurrence et le niveau de protection des travailleurs détachés	18
6.3 Une meilleure transparence	19
6.4 Exécution	19
6.5 Convention collective nationale	20
6.6 Le droit à l'action collective	20
RÉFÉRENCES	22

INTRODUCTION

Quelles conditions salariales et de travail doivent être appliquées aux travailleurs qui, dans le cadre de la fourniture transnationale de services, sont détachés sur le territoire d'un autre État membre pour y travailler à titre temporaire? La relation de travail des travailleurs détachés devrait-elle être soumise aux lois du pays d'accueil ou à celles du pays d'origine? Les conditions d'emploi devraient-elles être en partie réglementées par les deux lois nationales? Comment concilier le droit de mener une action collective dans le marché unique et les libertés économiques?

En 2007 et 2008, ces questions ont été abordées dans une série d'affaires devant la Cour de l'UE¹; l'affaire Laval², l'affaire Rüffert³, l'affaire Commission contre Luxembourg⁴ et l'affaire Viking.⁵ Ces quatre affaires - rassemblées sous la dénomination «quatuor Laval» - ont donné lieu à un débat politique et judiciaire intense. L'objectif de la présente note d'information est de proposer une brève vue d'ensemble des répercussions du quatuor Laval sur la pratique de la convention collective et l'efficacité de l'action sociale.

¹ Depuis le traité de Lisbonne, la Cour de justice européenne a été renommée Cour de justice de l'Union européenne ou Cour de l'UE.

² Affaire C-341/05, *Laval un Partneri* [2007], REC I-11767

³ Affaire C-346/06, *Rüffert* [2008], REC I-1989

⁴ Affaire C-319/06, *Commission contre Luxembourg* [2008], REC I-4323;

⁵ Affaire C-438/05, *La fédération internationale des ouvriers du transport et le syndicat des marins finlandais* [2007], REC I-10779

1. LA SITUATION AVANT LE QUATUOR LAVAL

1.1 Avant la directive concernant le détachement des travailleurs

La question principale abordée par la directive concernant le détachement des travailleurs⁶ est de savoir quelles conditions d'emploi s'appliqueront aux travailleurs détachés à titre temporaire d'un État membre dans un autre. Même avant l'adoption de la directive en 1996, il était évident, d'après la jurisprudence, que les États membres pouvaient, s'ils en décidaient ainsi, étendre leurs lois nationales sur le travail aux travailleurs détachés.⁷ Étendre la législation nationale sur le travail pourrait restreindre la liberté de circulation des services (article 56 TFUE, ex 49 CE), ce qui pourrait se justifier par ce que l'on appelle la formule Gebhard⁸: une restriction de la libre circulation des services ne peut être acceptée que si elle se justifie par des raisons supérieures d'intérêt public et si elle est proportionnelle (à savoir, la mesure convient pour garantir la réalisation de l'objectif poursuivi et ne doit pas aller au-delà de ce qui est nécessaire pour le réaliser).

1.2 La directive concernant le détachement des travailleurs

Le changement principal amené par la directive concernant le détachement des travailleurs, par rapport à la jurisprudence précédente sur l'article 56 TFUE, était que la directive prévoyait que les pays d'accueil n'ont pas seulement l'autorisation mais l'obligation de garantir que les travailleurs détachés disposent d'un «noyau de règles impératives de protection minimale» dans le pays d'accueil. Ce fameux «noyau dur» est défini dans des règles

(a) établies par des statuts ou - pour le secteur de la construction - par des conventions collectives déclarées d'application générale et

(b) concernent certaines modalités (santé et sécurité, durée de travail maximum, salaire minimum, etc.).

Une question cruciale liée à la directive concernant le détachement des travailleurs a été de savoir si celle-ci impliquait davantage qu'une obligation pour les États membres de protéger les travailleurs détachés. La directive limitait-elle également la possibilité pour un État membre d'étendre d'autres volets du droit du travail national aux travailleurs détachés? La directive concernant le détachement des travailleurs ne proposait-elle qu'un *plancher* de protection que les États d'accueil doivent étendre aux travailleurs détachés? Ou fixait-elle également un *plafond* de conditions d'emploi que les États d'accueil sont autorisés à étendre aux travailleurs détachés? La même question peut être formulée d'une autre manière qui consiste à se demander si la directive concernant le détachement des travailleurs doit principalement être considérée comme une directive sur une législation du travail minimale (destinée à protéger la main d'œuvre de l'État d'accueil ou les travailleurs détachés) ou s'il s'agit d'une directive sur la liberté de circulation des services, qui facilite l'activité des prestataires de services transfrontaliers, en limitant les pouvoirs de régulation de l'État d'accueil eu égard aux travailleurs détachés.

⁶ Directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services.

⁷ Affaire C-113/89, *Rush Portuguesa* [1990], REC I-1417.

⁸ Voir, entre autres, Affaire C-55/94, *Gebhard* [1995], REC I-4165.

De bons arguments juridiques pourraient être - et ont été - avancés pour interpréter la directive aussi bien comme une directive portant davantage sur la libre circulation maximale que sur une loi du travail minimale, et réciproquement. La question de la manière dont la directive doit être comprise est à présent amplement réglée grâce au quatuor Laval.

Du point de vue de la gouvernance, il convient toutefois de signaler que le débat institutionnel qui a mené à l'élaboration de la directive indique clairement que celle-ci - au moins pour beaucoup - représentait davantage la création d'une directive sur une loi minimale sur le travail que de mesures de coordination exhaustives que l'État d'accueil était autorisé à prendre concernant les travailleurs détachés. Néanmoins, la directive concernant le détachement des travailleurs a été adoptée sur la base de la compétence européenne dans le domaine de la libre circulation des services (à présent les articles 53 et 62 TFUE). La raison qui a déterminé le choix de la base juridique était à l'époque de combler le manque de compétence de l'UE (Royaume-Uni inclus) dans le domaine social. En se servant de la compétence de la libre circulation des services, la directive a pu être adoptée par un vote à la majorité qualifiée, au lieu d'exiger un accord unanime au Conseil. Cette dernière possibilité n'était pas envisageable car le Royaume-Uni et le Portugal s'opposaient à la directive.

Au moment où la directive a été adoptée, le choix de la base juridique a été critiqué. L'argument était que la directive concernant le détachement des travailleurs n'était pas destinée à simplifier la libre circulation des services. Il s'agissait plutôt d'une directive sur le droit du travail, qui aurait exigé l'unanimité. La question était de savoir si la légalité de la directive serait contestée par le Royaume-Uni devant la Cour de l'UE.⁹

1.3 La directive concernant les services

La question du caractère de plancher ou de plafond de la directive concernant le détachement des travailleurs a refait surface lors de l'élaboration de la directive relative aux services.¹⁰ Selon le premier jet de la directive relative aux services rédigé par la Commission (la proposition Bolkestein), le principe du pays d'origine aurait dû être appliqué, à l'exception des questions couvertes par la directive concernant le détachement des travailleurs.¹¹ Cette dernière aurait alors établi la limite de la compétence des États membres concernant les travailleurs détachés.

La proposition a été critiquée à cet égard, entre autres, et ce volet de la proposition a été supprimé au cours du processus démocratique qui a mené à la directive finale. On pourrait plutôt dire que l'esprit de la directive finale concernant les services est qu'elle ne devrait pas affecter les relations entre les partenaires sociaux, en ce compris le droit de négocier et de conclure des conventions collectives, et le droit de faire grève et de mener des actions syndicales (cf. article premier, paragraphe 7).¹² Le législateur européen a démontré de cette manière qu'il n'avait pas l'intention que la directive concernant le détachement des travailleurs soit une «directive sur la libre circulation des services» maximum mais plutôt une «directive sur une loi du travail minimale».

⁹ Pour une discussion autour de ces arguments, voir Biagi (1996), Biagi (1999) et Davies (1997).

¹⁰ Directive 2006/123/CE relative aux services dans le marché intérieur, J.O. 2006, L 376/36.

¹¹ Proposition COM(2004)2 final, article 17, point 5.

¹² Voir encore Barnard (2008).

2. LE QUATUOR LAVAL

2.1 L'affaire Viking

L'affaire Viking concernait une action collective liée au repavillonnement d'un navire de la Finlande à l'Estonie. La Cour de l'UE a jugé qu'une telle action collective n'était pas exclue du champ d'application de l'article 49 TFUE (ex 43 CE) sur le droit d'établissement. La cour a également établi que l'article 49 TFUE permet d'attribuer à une entreprise privée des droits opposables à un syndicat. Enfin, la cour a indiqué qu'une action collective, comme celle dont il était question dans le cadre du litige, constitue une restriction du droit d'établissement. En principe, la restriction peut se justifier par une raison impérieuse d'intérêt public, comme la protection des travailleurs, vu qu'elle est proportionnelle (selon la formule Gebhard). Il revenait au tribunal national de décider si la restriction était justifiée.

Après le jugement de la Cour de l'UE, les parties en litige sont parvenues à un accord, et l'affaire a été retirée du tribunal national.

2.2 L'affaire Laval

Laval était une société lettone qui détachait des travailleurs de Lettonie pour qu'ils travaillent pour des entreprises de construction en Suède. Laval a fait l'objet d'actions collectives de la part des syndicats suédois. Les objectifs des actions collectives étaient de forcer Laval à entamer des négociations avec le syndicat sur les taux de salaire des travailleurs détachés. En outre, l'objectif était de signer une convention collective dont les termes établissaient, (a) concernant certaines des matières couvertes par le noyau dur de la directive, des conditions plus favorables que celles résultant des dispositions législatives nationales adéquates de protection minimale et (b) d'autres modalités relatives à des matières qui ne faisaient pas partie du noyau dur. Autrement dit, la demande du syndicat comprenait des dispositions qui étaient aussi bien «à côté» qu'«au-dessus» du noyau dur selon la directive concernant le détachement des travailleurs.

La Cour de l'UE a soutenu que l'article 56 TFUE et l'article 3 de la directive concernant le détachement des travailleurs interdisaient à un syndicat de tenter, au moyen d'une action collective comme celle dont il est question, de contraindre un prestataire de services établi dans un autre État membre à entamer des négociations sur les taux de salaire et à signer une convention collective dont les modalités étaient aussi bien «à côté» qu'«au-dessus» du noyau dur. En outre, la cour a estimé que l'action collective n'était pas justifiée car les demandes n'étaient pas transparentes. Les demandes doivent être suffisamment précises et réalisables afin de ne pas rendre impossible ou extrêmement difficile dans la pratique pour un tel employeur de déterminer les obligations qu'il devait respecter.¹³

Dans son jugement final, le tribunal du travail suédois a condamné les syndicats responsables au paiement de dommages-intérêts punitifs (voir ci-dessous).

¹³ La Cour de l'UE a également estimé qu'un volet de la législation suédoise - *lex Britannia* - n'était pas conforme aux articles 56-57 TFUE (ex articles 49 CE et 50 CE).

2.3 L'affaire Rüffert

Une société allemande avait remporté un appel d'offres du *Land* allemand de la Basse-Saxe portant sur des travaux de construction dans une prison. Selon la loi sur les marchés publics de Basse-Saxe, le contractant doit payer au minimum la rémunération prévue dans la convention collective à l'endroit où ces services sont prestés. Une clause analogue a été intégrée au contrat avec la société allemande. La société a sous-traité les travaux à un prestataire de services polonais et les travailleurs polonais ont reçu des salaires plus bas que ceux prescrits dans la convention collective appropriée.

Étant donné que la société allemande n'a pas respecté le contrat à cet égard, la Basse-Saxe l'a annulé et a imposé des sanctions financières à la société.

La Cour de l'UE a estimé que la demande de payer des salaires en fonction des conventions collectives en la matière était contraire à la directive concernant le détachement des travailleurs, au titre de l'article 56 TFUE. Selon la cour, les salaires n'ont pas été fixés en fonction d'une des procédures prévues dans la directive concernant le détachement des travailleurs. La convention collective mentionnée dans la loi sur les marchés publics de Basse-Saxe n'était pas d'application générale (au sens de l'article 3, paragraphe 1, de la directive). En outre, la méthode utilisée en Basse-Saxe n'a pas pu, pour plusieurs raisons, être considérée comme une application de la méthode prévue à l'article 3, paragraphe 8, de la directive. L'une des raisons était que l'article 3, paragraphe 8, ne peut être invoqué qu'en l'absence d'un système de déclaration d'application générale des conventions collectives, ce qui n'est pas le cas en République fédérale d'Allemagne.

2.4 Commission contre Luxembourg

Dans l'affaire C-319/06, la Commission a jugé que le Luxembourg n'avait pas, à plusieurs égards, appliqué correctement la directive concernant le détachement des travailleurs. L'interprétation par la cour de l'article 3, paragraphe 10, de la directive revêt un intérêt particulier. Cet article reconnaît que les États membres peuvent étendre les conditions d'emploi à des matières autres que celles du noyau dur quand il s'agit de *dispositions d'ordre public*. L'exception des dispositions d'ordre public constitue, selon la Cour, une dérogation par rapport au principe fondamental de la liberté de prester des services, qui doit être interprétée de manière stricte et dont le champ d'application ne peut être déterminé unilatéralement par les États membres.

2.5 Synthèse du quatuor Laval

Le quatuor Laval a clarifié à de nombreux égards l'interprétation des articles 43 et 56 TFUE et la directive concernant le détachement des travailleurs.

Les actions collectives peuvent constituer une restriction des libertés économiques

La Cour de l'UE a clarifié de plusieurs manières la relation entre les actions collectives et la liberté de circulation des services et le droit d'établissement. Selon la Cour de l'UE, les actions collectives entamées par un syndicat contre une entreprise privée, afin de contraindre cette entreprise à s'associer à une convention collective, ne sont pas exclues, en principe, des articles 49 et 56 TFUE. En outre, les actions collectives peuvent - du moins dans des situations transfrontalières comme celle de Laval et de Viking - être considérées comme une restriction de la liberté des services et du droit d'établissement. Les restrictions peuvent se justifier selon la formule Gebhard.

Les affaires Viking et Laval concernaient plusieurs types d'actions collectives, et les jugements impliquent que la protection du droit à différents types d'actions collectives n'est pas uniforme mais dépend de la nature et de l'objectif de l'action en question.

L'action collective est un droit fondamental

La Cour de l'UE a reconnu le droit de mener une action collective, y compris le droit de grève, comme un droit fondamental qui fait partie intégrante des principes généraux de la loi de l'Union, dont la Cour garantit le respect. La Cour ne donne pas d'orientation plus précise sur la signification du caractère fondamental du droit à l'action collective. La Cour semble tenir à souligner qu'il y a des limites à l'exercice de ce droit, tant au niveau national qu'au niveau européen. Il ressort de l'affaire *Laval* que la libre circulation des services peut imposer des restrictions importantes du droit à l'action collective, à tout le moins si les actions menées par un syndicat n'ont pas pour objectif direct de régler les conditions d'emploi de ses propres membres.

La directive concernant le détachement des travailleurs comme plafond

La Cour de l'UE interprète pratiquement la directive concernant le détachement des travailleurs comme une coordination exhaustive des mesures nationales destinées à protéger les travailleurs détachés. L'interprétation de la Cour s'approche donc beaucoup d'une compréhension de la directive concernant le détachement des travailleurs comme plafond: à savoir, une description presque exhaustive de la compétence des États membres vis-à-vis des travailleurs détachés.

Cependant, il convient de noter que la directive n'harmonise pas le contenu matériel de ces règles obligatoires de protection minimale. Ce contenu peut en conséquence être librement défini par les États membres, dans le respect du traité et des principes généraux du droit de l'Union.

Par ailleurs, l'État membre peut également étendre les conditions d'emploi à des matières autres que le noyau de règles obligatoires quand il s'agit de *dispositions d'ordre public* (article 3, paragraphe 10). Le concept de dispositions d'ordre public est interprété au sens strict (Commission contre Luxembourg). Cette possibilité n'est pas accordée aux syndicats car ils ne sont pas des organismes régis par le droit public (Laval, p. 84).

3. RÉACTIONS NATIONALES

3.1 Introduction

L'interprétation de la directive concernant le détachement des travailleurs comme une directive sur une libre circulation maximale des services aura potentiellement des conséquences importantes, en particulier pour des États membres comme le Danemark et la Suède, dont les régimes de relations industrielles sont basés sur le *modèle de convention collective autonome*. Dans ce modèle, il relève globalement de la responsabilité exclusive des syndicats de conserver des taux assez élevés et flexibles de salaires et de conditions d'emploi pour toutes les catégories différentes d'employés. Les syndicats préservent les taux de salaires en tentant de contraindre - en dernier recours par une (menace d'une) action collective - les employeurs qui ne font partie d'aucune organisation d'employeurs (et qui ne sont donc pas liés en tant que membres par une convention collective) à conclure des «conventions accessoires», c'est-à-dire des conventions collectives qui stipulent que l'employeur s'engage à appliquer la convention collective qui couvre la branche d'activité en question.

Tant au Danemark qu'en Suède, on a jugé nécessaire, immédiatement après les affaires Laval et Viking, de réviser la législation afin de se conformer à la nouvelle jurisprudence, tout en continuant de préserver le modèle de convention collective autonome.

Dans d'autres États membres, il n'y a pas eu de grand débat au sujet du quatuor Laval. Toutefois, il semble que le débat n'ait pas amené de législation nouvelle ou modifiée dans les lois sur le détachement des travailleurs ou les lois sur les actions collectives.¹⁴

C'est par exemple le cas en Belgique, Finlande, Italie, Pologne et au Royaume-Uni. En Allemagne, l'affaire Ruffert a donné lieu à quelques modifications des lois sur les marchés publics des *Länder* qui, comme la Basse-Saxe, possédaient une obligation de respecter les conventions collectives. Cependant, aucun amendement de la loi allemande sur le détachement des travailleurs n'a été adopté en conséquence du quatuor Laval.

Dans certains États membres, des litiges industriels sont survenus concernant des situations transfrontalières. À titre d'exemple, le tribunal du travail finlandais a rendu en 2009 un jugement dans une affaire relative au personnel de cabine détaché en Finlande pour parcourir l'itinéraire Helsinki-Phuket-Helsinki. Au Royaume-Uni, un conflit a opposé le syndicat des pilotes aériens BALPA et British Airways au sujet de l'établissement prévu d'une filiale dans un autre État de l'UE (voir ci-dessous).

À la Lindsey Oil Refinery, les travailleurs ont organisé une action collective non autorisée, dans le but de mettre un terme à l'activité d'un groupe de travailleurs détachés, afin que les travailleurs britanniques puissent avoir l'opportunité d'effectuer le même travail.¹⁵

3.2 Danemark

Au Danemark, des amendements à la loi sur le détachement des travailleurs ont déjà été adoptés avant fin 2008. Ces amendements prévoient clairement que les syndicats danois peuvent recourir à des actions collectives contre les prestataires de services étrangers afin de conclure des conventions collectives qui réglementent le salaire (mais pas d'autres conditions d'emploi) des travailleurs détachés. La possibilité de recourir à une action collective est limitée de quatre façons.

¹⁴ Pour ce qui suit, voir Blücker et Warneck (2010).

¹⁵ Voir encore Barnard (2009).

1. Les salaires doivent être équivalents au salaire que les employeurs danois sont tenus de payer pour la réalisation d'un travail similaire.
2. Le salaire sera réglementé par une convention collective qui (a) est acceptée par les partenaires sociaux les plus représentatifs au Danemark et (b) est acceptée sur tout le territoire danois.
3. Le prestataire de services étranger sera informé des dispositions des conventions collectives.
4. Les demandes qui figurent dans les conventions doivent être suffisamment claires, et mentionner le salaire qui doit être payé.

Dans une certaine mesure, le Danemark a activement employé la possibilité d'interpréter les aspects flous de l'acquis communautaire afin de ne pas interférer avec le modèle du marché du travail danois.

Tout d'abord, le Danemark a réinterprété l'article 3, paragraphe 8, de la directive. Selon cette disposition, un État membre qui ne possède aucun système de déclaration d'application générale des conventions collectives peut prendre pour base «les conventions collectives qui sont conclues par les organisations des partenaires sociaux les plus représentatives au plan national et qui sont appliquées sur l'ensemble du territoire national». Il semble évident que les rédacteurs de la directive avaient en tête un modèle selon lequel l'État membre décide d'utiliser une convention collective spécifique qui sera appliquée aux travailleurs détachés. Au lieu de cela, la loi danoise informe le prestataire de services étranger qu'il pourrait satisfaire à une demande de conclure certains types de conventions collectives en matière de salaires.

Cette interprétation semble conforme à l'opinion de la Cour de l'UE selon laquelle l'objectif de la directive n'est pas d'harmoniser les systèmes d'établissement de conditions d'emploi dans les États membres. Les États membres sont au contraire libres de choisir un système qui n'est pas expressément mentionné dans ceux prévus par la directive (Laval, p. 68).

Ensuite, l'interprétation danoise du concept de salaire minimum semble assez extensive. Comme cela a déjà été mentionné, le droit de mener une action collective peut - selon la nouvelle loi danoise - être uniquement exercé dans le but de conclure des conventions collectives en matière de salaires. Le concept de taux de salaire minimaux peut, au sens de la directive, être défini par la loi ou l'usage national de l'État d'accueil (article 3, paragraphe 1). Le Danemark a utilisé la possibilité de définir ce qui constitue le salaire au niveau national. Selon les travaux préparatoires, il devrait être possible de «convertir» le coût imposé à un employeur en fonction de la convention collective (par exemple, concernant les vacances et les congés) en une somme d'argent fixe. Dans le cas contraire, font valoir certains, il n'y aurait pas d'équité entre le salaire pour le travailleur détaché et ce qu'un employeur danois doit payer en vertu de la convention collective.

3.3 Suède

En Suède, le jugement Laval a donné lieu à deux processus différents. Le premier est un processus législatif de modification de la loi suédoise sur les actions collectives vis-à-vis des prestataires de services étrangers. Le deuxième processus est l'action en justice entre Laval et les syndicats devant le tribunal du travail. La question principale dans cette affaire était de savoir dans quelles conditions un syndicat serait tenu responsable des préjudices.

Lex Laval

Le processus de modification des statuts en Suède était plus controversé qu'au Danemark. Les amendements ont finalement été adoptés en mars 2010. Après les amendements, il est clairement indiqué dans la loi suédoise sur le détachement des travailleurs qu'un syndicat peut mener une action collective en vue de régler les conditions d'emploi des travailleurs détachés, sous réserve de trois conditions.

Premièrement, les conditions d'emploi que le syndicat demande doivent correspondre aux conditions prévues dans les conventions collectives nationales généralement appliquées dans le secteur en question. Cette disposition a pour base le même type d'interprétation de l'article 3, paragraphe 8, qui a été faite au Danemark.

Deuxièmement, la demande ne peut concerner que le salaire minimum ou d'autres conditions du noyau dur (au sens de la directive). Contrairement au Danemark, les conditions ne touchent pas uniquement les salaires mais couvrent également d'autres aspects du champ d'application du noyau dur. L'idée danoise de «convertir», par exemple, les frais de vacances en salaires, n'a pas été reprise en Suède.

Troisièmement, la convention collective n'est pas autorisée si les travailleurs détachés jouissent déjà au moins des mêmes conditions dans l'État d'origine. Cette disposition est liée à une «condition probante». Une action collective ne peut être menée si l'employeur prouve que les travailleurs détachés disposent de conditions dont la majeure partie est au moins aussi favorable que les conditions minimales de la convention collective.

L'affaire Laval au tribunal du travail suédois

Le tribunal du travail suédois a rendu son jugement définitif le 2 décembre 2009. Vu que la Cour de l'UE, dans sa décision préliminaire, avait estimé que les actions collectives étaient illégales selon la loi européenne, la seule question qu'il restait à trancher pour le tribunal du travail suédois était de savoir si les syndicats étaient tenus de payer des dommages-intérêts punitifs ou économiques à Laval en compensation des actions collectives illégales. Laval a demandé des dommages-intérêts pour des pertes économiques d'environ 140 000 euros et des dommages-intérêts punitifs (c'est-à-dire des dommages-intérêts pour des pertes non économiques) d'un montant pratiquement similaire.

Pour résumer, le tribunal du travail a estimé qu'un principe juridique général était établi en droit européen selon lequel des dommages-intérêts peuvent être accordés entre des parties privées en cas de violation d'une disposition du traité. Selon le tribunal du travail, une des conditions préalables à une telle responsabilité horizontale est que la spécificité de la règle européenne qui a été enfreinte ait un effet horizontal direct. En outre, la violation de cette règle doit être suffisamment grave et il doit y avoir un lien de causalité direct entre l'infraction et la perte ou le préjudice subis par les personnes. Comme Laval n'avait pas prouvé avoir subi un préjudice économique à hauteur du montant réclamé, les dommages-intérêts économiques ont été refusés. Laval a reçu des dommages-intérêts punitifs d'environ 50 000 euros. Trois des sept juges avaient une opinion différente.

Plusieurs aspects du jugement sont innovants et controversés. Se prévalant d'une procédure extraordinaire prévue par le code de procédure suédois, les syndicats ont introduit un recours devant la Cour suprême pour réclamer la réouverture du procès.

4. DÉVELOPPEMENTS DANS LE DROIT INTERNATIONAL ET EUROPÉEN

4.1 La Cour européenne des droits de l'homme

En 2008 et 2009, la Cour européenne des droits de l'homme a traité une série d'affaires concernant la manière dont les droits syndicaux sont protégés dans le cadre de la liberté d'association (article 11 de la Convention européenne des droits de l'homme).¹⁶

Dans l'ancienne jurisprudence, la Cour a considéré que l'article 11 préserve la liberté de protéger les intérêts professionnels des membres d'un syndicat par l'action collective du syndicat, mais elle a laissé à chaque État le libre choix des moyens à employer à cette fin. Les syndicats doivent être en mesure d'agir pour protéger les intérêts de leurs membres. Néanmoins, le droit à la convention collective ou à l'action collective n'a pas été jugé indispensable pour l'exercice efficace de la liberté syndicale. Celles-ci peuvent être une manière de permettre aux syndicats de protéger les intérêts de leurs membres. Mais les syndicats peuvent également, par d'autres moyens, être autorisés à chercher à persuader l'employeur d'écouter ce qu'ils ont à dire au nom de leurs membres.

Toutefois, dans le jugement de la Grande chambre dans l'affaire *Demir et Baykara*, la Cour souligne que l'interprétation de la Convention peut et doit prendre en considération des éléments du droit international autres que la Convention (comme les conventions de l'OIT), l'interprétation de ces éléments par des organes compétents et la pratique des États européens en fonction de leurs valeurs communes. Eu égard aux développements dans le droit du travail, tant international que national, et à la pratique des États contractants, la Cour a jugé que le droit de négocier une convention collectivement est en principe devenu l'un des éléments essentiels du «droit de fonder et de s'affilier à des syndicats pour la défense de ses intérêts» défini dans l'article 11. Ceci indique que les conventions collectives ne constituent pas uniquement l'une des méthodes à disposition des syndicats pour défendre les intérêts de leurs membres (comparer à *Viking*, p. 86).

Ceci indique également que le droit de grève représente un aspect important de la défense des intérêts des membres d'un syndicat (*Enerji Yapi-Yolsen*).

Une interférence dans la liberté d'association au sens de l'article 11 se justifierait si elle était «prévue par la loi», poursuivie par un ou plusieurs objectifs légitimes et «nécessaire» dans une société démocratique pour la réalisation de ces objectifs. Il convient de noter que la justification au sens de l'article 11 demande si l'interférence avec les droits syndicaux pourrait être justifiée. Dans les affaires *Laval* et *Viking*, la question est posée dans l'autre sens: la restriction des libertés économiques pourrait-elle être justifiée?

¹⁶ *Demir et Baykara c. Turquie*, requête n° 34503/97, 12 novembre 2008, *Enerji Yapi-Yolsen c. Turquie*, requête n° 68959/01, 21 avril 2009 et *Danilenkov et autres c. Russie*, requête n° 67336/01, 30 juin 2009.

4.2 La commission d'experts de l'OIT

Les affaires Laval et Viking ont été étudiées par la commission d'experts de l'OIT pour l'application des conventions et des recommandations.¹⁷

BALPA - un syndicat de pilotes de ligne - s'est plaint en 2009 auprès de la commission d'une violation par le Royaume-Uni de la convention n° 87 de 1948 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, BALPA avait décidé de faire grève à la suite d'une décision de son employeur, British Airways, d'établir une filiale dans un autre État de l'UE. La compagnie aérienne a décidé de demander une ordonnance d'injonction, basée sur le motif que cette grève serait illégale au regard du droit européen, tel qu'interprété dans les affaires Viking et Laval.

En outre, la compagnie aérienne a affirmé que, si la grève avait lieu, elle demanderait des dommages-intérêts estimés à 100 millions de livres sterling par jour. Dans ces circonstances, BALPA n'a pas organisé la grève, arguant du fait qu'il risquerait la faillite s'il devait payer les dommages-intérêts réclamés par la compagnie aérienne.

La commission a souligné que sa tâche n'est pas de juger de l'exactitude de la jurisprudence de la Cour de l'UE, mais bien d'examiner si les répercussions de ces décisions au niveau national sont telles qu'elles privent les travailleurs des droits de liberté syndicale prévus par la convention n° 87. Néanmoins, la commission a considéré que la doctrine qui sous-tend les jugements Laval et Viking aura très probablement, dans la pratique, des répercussions restrictives notables sur l'exercice du droit de grève, d'une manière qui est contraire à la convention.

Dans son ancienne jurisprudence, la commission a permis des restrictions du droit de grève. Toutefois, elle n'a jamais inclus dans les restrictions autorisées la nécessité d'évaluer la proportionnalité des intérêts en tenant compte d'une notion de droit d'établissement ou de liberté de fournir des services. Précédemment, la commission n'a fait que suggérer que, dans certains cas, des restrictions peuvent être envisagées afin d'éviter des dommages irréversibles ou hors de proportions à des tiers. Dans la décision BALPA, la commission a insisté sur le fait qu'il n'y avait aucune base pour réexaminer sa position à cet égard.

Selon la commission, la menace omniprésente d'action en dommages-intérêts qui pourrait mettre le syndicat en faillite, à présent possible à la suite des jugements Viking et Laval, crée une situation où les droits conférés par la convention ne peuvent pas être exercés.

Par ailleurs, la commission a avancé l'argument que les restrictions du droit de grève découlant du droit d'établissement et de la libre circulation des services entre États membres sont, dans le contexte actuel de mondialisation, susceptibles de devenir de plus en plus habituelles. Ce phénomène est particulièrement évident dans certains secteurs d'emploi, comme le secteur des compagnies aériennes. Pour les travailleurs de ce secteur, les restrictions du droit de grève découlant des libertés économiques peuvent avoir un effet dévastateur sur leur capacité à négocier valablement avec leurs employeurs.

¹⁷ Rapport de la commission d'experts pour l'application des conventions et des recommandations (2010), ilolx n° 062010GBR087

4.3 Le traité de Lisbonne

Le traité de Lisbonne est entré en vigueur le 1er décembre 2009. Certains disent que le traité établit un nouveau contexte juridique pour un autre équilibre entre le marché intérieur et la réglementation sociale nationale.¹⁸ Le traité de Lisbonne précise explicitement que l'Union œuvre pour une économie sociale de marché (article 3, paragraphe 3 TUE). En outre, la Charte européenne des droits fondamentaux a été rendue juridiquement contraignante par le du traité. Dans ce contexte, l'avocat général Villón a récemment déclaré que les conditions de travail qui constituent des conditions impérieuses d'intérêt public ne devront plus être interprétées de manière restrictive après l'entrée en vigueur du traité de Lisbonne.¹⁹ Reste à voir si cet argument sera accepté par la cour.

¹⁸ Voir par exemple Monti (2000).

¹⁹ Affaire C-515/08 *Santos Palhota*, opinion de l'avocat général Pedro Cruz Villón, 5.5.2010.

5. PERSPECTIVES EUROPÉENNES

L'année dernière, la Commission européenne a appliqué différentes stratégies afin d'améliorer l'efficacité de la directive concernant le détachement des travailleurs, en adoptant par exemple des mesures destinées à étendre la coopération entre les États membres dans le contexte du détachement des travailleurs.²⁰ La Commission européenne et la Présidence française ont invité les partenaires sociaux européens à développer ensemble une analyse des conséquences du quatuor Laval. Le rapport des partenaires sociaux, présenté le 19 mars 2010, indique une divergence considérable entre les parties.²¹

En outre, en 2009, le président Barroso a annoncé au Parlement européen de l'intention de la Commission de proposer un règlement visant à améliorer la manière dont la directive concernant le détachement des travailleurs est interprétée et mise en œuvre. Une initiative devait être présentée dans l'année qui vient. Toutefois, les précisions concernant l'orientation de cette initiative n'ont pas été rendues publiques.

Le rapport Monti sur une nouvelle stratégie pour le marché unique, présenté le 2 mai 2010²², indique une orientation possible de cet instrument. Le rapport fait état de deux initiatives législatives possibles. *Premièrement*, le rapport se demande si la directive concernant le détachement des travailleurs offre encore une base adéquate à la gestion du flux de plus en plus important de détachement temporaire et transfrontalier de travailleurs, tout en protégeant les droits de ces derniers. Le rapport suggère de prendre des mesures au niveau européen afin de dissiper les ambiguïtés qui affectent encore l'interprétation de la directive en facilitant l'accès à l'information, en renforçant la coopération entre les administrations nationales et en sanctionnant davantage les abus. Dans ce contexte, le rapport souligne l'importance d'intensifier la lutte contre les sociétés «boîte aux lettres» et de renforcer l'accès des travailleurs détachés aux recours légaux contre les abus de leurs droits subis dans le pays d'accueil.

Deuxièmement, le rapport s'inquiète du droit des travailleurs de mener une action collective au sein du marché unique et de son statut vis-à-vis des libertés économiques. Le rapport mentionne la possibilité que le traité de Lisbonne puisse fournir un élan juridique qui offrirait une base juridique à une réponse adéquate à la préoccupation quant au droit de mener une action collective (voir ci-dessus). Si ce n'est pas le cas, le champ d'action de mesures politiques ultérieures devrait être exploré. Selon le rapport, ces questions ne doivent pas être laissées à l'appréciation de la Cour de l'UE ou des tribunaux nationaux à l'occasion de futurs litiges éventuels.

Les forces politiques doivent au contraire s'engager à rechercher une solution, conforme à l'objectif d'une «économie sociale de marché» décrit dans le traité.

Le rapport rejette aussi bien l'idée de modifier le traité à l'aide d'une clause dite de «de progrès social» que l'idée de réglementer le droit de grève au niveau européen. Le rapport recommande cependant une troisième stratégie. Il suggère une solution selon le modèle du règlement (CE) n° 2679/98 (dit «règlement Monti»). Le règlement introduirait une disposition garantissant que le détachement de travailleurs dans le contexte d'une prestation de services transfrontalière n'affecte pas le droit de mener une action collective, sans modifier la directive concernant le détachement des travailleurs.

²⁰ Recommandation de la Commission du 31 mars 2008 (2008/C 85/01).

²¹ Rapport sur le travail conjoint des partenaires sociaux européens sur les arrêts de la CJE dans les affaires Viking, Laval, Ruffert et Luxembourg. Voir http://www.etuc.org/IMG/pdf_ECJ_FR.pdf (15.5.2010).

²² http://ec.europa.eu/internal_market/strategy/docs/monti_report_final_10_05_2010_fr.pdf

Une telle disposition pourrait être complétée par un système auquel participeraient tant les États membres que la Commission, pour la résolution informelle de litiges relatifs à l'application de la directive concernant le détachement des travailleurs quand ces litiges risquent de causer des obstacles considérables au fonctionnement du marché unique.

6. IMPLICATIONS DU QUATUOR LAVAL

6.1 Introduction

Le quatuor Laval a des implications tant dans le domaine politique que sur le marché du travail. Les implications politiques concernent le soutien au projet d'intégration. Comme l'a souligné le rapport Monti, le quatuor Laval a ravivé le clivage entre les défenseurs d'une plus grande intégration du marché et ceux qui pensent que l'appel aux libertés économiques et à la suppression des barrières réglementaires cache en réalité une volonté de démantèlement des droits sociaux protégés au niveau national. «La résurgence de ce clivage pourrait avoir pour effet qu'une partie de l'opinion publique, des associations de travailleurs et des syndicats, devenue au fil du temps un des principaux défenseurs de l'intégration économique, se retourne contre le marché unique et l'UE.»²³

Les implications sur le marché du travail ont trait aux effets réels du jugement sur les marchés du travail nationaux et les relations industrielles nationales. Ces effets influenceront de toute évidence les implications politiques. La section suivante présentera brièvement quatre de ces implications du quatuor Laval.

6.2 Un nouvel équilibre pour la concurrence et le niveau de protection des travailleurs détachés

Dans la pratique, la nouveauté la plus importante apportée par le quatuor Laval est probablement l'interprétation de la directive concernant le détachement des travailleurs comme une coordination pratiquement exhaustive des mesures nationales de protection des travailleurs détachés. Par cette interprétation, la Cour de l'UE définit en fait la notion de concurrence déloyale. Il ne s'agit pas d'une situation de dumping social inacceptable tant que le noyau dur de l'État d'accueil est appliqué. Les autres différences de normes de travail entre l'État d'accueil et l'État d'origine ne sont pas considérées comme une concurrence déloyale, selon cette interprétation de la directive.

En conséquence, l'idée du traitement équitable des prestataires de services nationaux et étrangers, en matière de salaires et de conditions d'emploi, a été rejetée en faveur du *principe de protection minimale*. L'objectif de l'élaboration d'une définition aussi étroite de la concurrence déloyale consiste de toute évidence à encourager la libre circulation des services.

La compréhension de la notion de concurrence déloyale en tant que principe de protection minimale est très controversée. D'une part, beaucoup disent que le traitement différencié entre les travailleurs nationaux et les travailleurs détachés saperait sérieusement la possibilité de conserver de bonnes conditions de travail et de vie dans les États d'accueil, en tout cas dans certains secteurs et pour certaines catégories de travailleurs.

Par ailleurs, on pourrait dire que des différences considérables de conditions entre différents groupes de travailleurs qui réalisent des tâches similaires constituent une source probable de trouble social. D'autre part, certains disent que le principe de protection minimale encourage l'intégration économique des nouveaux États membres, en permettant l'utilisation de l'avantage comparatif des coûts salariaux moins élevés. On pourrait également dire que le risque de retombées négatives sur les marchés du travail de l'État d'accueil est exagéré et que les différences de salaires se réduiront au fil du temps, en conséquence de l'intégration économique.

²³ Monti (2009), p. 83.

Afin de remplacer le principe de protection minimale par un principe de traitement équitable des prestataires de services nationaux et étrangers en matière de conditions d'emploi, un amendement de la directive concernant le détachement des travailleurs serait nécessaire. Techniquement, un tel amendement ne serait pas forcément très compliqué. La directive concernant le détachement des travailleurs modifiée pourrait être adoptée dans le cadre de la compétence de politique sociale au travers de la procédure législative ordinaire (article 153 TFUE).

Cet amendement pourrait par exemple prévoir que l'État membre puisse étendre la loi du travail nationale tant à côté qu'au-dessus du noyau dur, si les mesures ont pour base un traitement équitable et que les obligations imposées au prestataire de service étranger sont suffisamment précises et réalisables.

Toutefois, on peut douter de la présence d'un soutien suffisant parmi les États membres en faveur de la modification de la directive concernant le détachement des travailleurs dans cette direction. Un tel amendement nécessiterait une majorité qualifiée au Conseil. Si une majorité qualifiée avait été obtenue en 1996 avec une UE à quinze en faveur d'une version «loi du travail minimale» de la directive concernant le détachement des travailleurs, ceci ne serait probablement pas possible actuellement avec une UE à 27.

6.3 Une meilleure transparence

La nouvelle jurisprudence, en particulier l'affaire Laval, a donné l'impulsion en faveur d'une meilleure transparence sur les conditions de salaires et d'emploi qu'un prestataire de service étranger doit appliquer dans le cas de travailleurs détachés. Les conditions d'emploi doivent être suffisamment précises et réalisables pour ne pas rendre impossible ou extrêmement difficile dans la pratique pour un tel employeur de déterminer les obligations qu'il doit respecter.

Lors de la modification des lois sur le détachement des travailleurs au Danemark et en Suède, un accent considérable a été mis sur l'amélioration de la transparence liée aux prestataires de services étrangers. Au Danemark, la loi prévoit explicitement que les dispositions de la convention collective doivent être suffisamment claires. En Suède, le rôle du bureau de liaison a été renforcé. Il est à présent demandé à ce bureau de fournir des informations sur la convention collective qu'un prestataire de services étranger pourrait être tenu d'appliquer pour satisfaire une demande.

Il s'agit probablement d'un domaine que l'on pourrait encore améliorer, par exemple par un dialogue entre la Commission et les États membres.

6.4 Exécution

La supervision et l'exécution des conditions d'emploi et de travail est une question cruciale. Comme indiqué plus haut, la directive concernant le détachement des travailleurs ne prévoit pas le traitement équitable des prestataires de services nationaux et étrangers, mais elle se base sur un principe de protection minimale. Étant donné que les travailleurs détachés ne seront pas entièrement intégrés dans les relations industrielles de l'État d'accueil, ils ne seront en pratique pas couverts par les mécanismes normaux de supervision et de contrôle des conditions de travail dans l'État d'accueil. Dans la pratique, ils ne seront pas non plus soumis à un contrôle strict par les mécanismes de contrôle dans l'État d'origine. De cette manière, il y a un risque de créer une zone libre de travail irrégulier et non déclaré où ni les lois du travail de l'État d'accueil ni celles de l'État d'origine ne sont appliquées dans la pratique.

Comme l'a souligné le rapport Monti, il est essentiel de renforcer l'accès des travailleurs détachés aux voies de recours lorsqu'ils sont lésés dans leurs droits dans le pays d'accueil.²⁴ Les États membres devront, selon la directive, prendre des mesures appropriées en cas de non-respect. Ils veilleront en particulier à ce que les travailleurs ou leurs représentants disposent de procédures adéquates aux fins de l'exécution des obligations (article 5). L'article indique que l'exécution n'est pas coordonnée par la directive, mais relève en premier lieu de la responsabilité de l'État membre.

Il est bien connu que l'application du droit du travail ne peut pas être confiée aux travailleurs eux-mêmes, mais qu'un socle institutionnel est nécessaire. Il convient également d'organiser un système d'exécution efficace proche du lieu de travail. Les États membres appliquent différents modèles d'exécution qui impliquent tant les pouvoirs publics que les représentants des travailleurs.²⁵

Dans les pays nordiques, la supervision des normes minimales de conditions de travail est efficace dans une large mesure, et elle est exercée par les syndicats ou les partenaires sociaux en coopération. Dans ce contexte, il faut souligner la nécessité d'utiliser les institutions nationales, comme les inspections du travail et les syndicats, lors de l'exécution de la protection minimale prévue par la directive.

6.5 Convention collective nationale

L'interprétation de l'article 3, paragraphe 8, adoptée pour les amendements des dispositions danoises et suédoises sur le détachement des travailleurs ajuste de manière raisonnable leur système national de relations industrielles sur la directive concernant le détachement des travailleurs. Le modèle de la convention collective autonome pourrait, pour l'essentiel, continuer à s'appliquer, bien que sur la base d'un niveau de protection minimale et non d'un traitement équitable.

Par ailleurs, vu que la directive n'a pas pour objectif d'harmoniser le contenu matériel du noyau dur, les États membres et, dans une certaine mesure les partenaires sociaux, peuvent *de facto* définir le niveau de protection conféré par le noyau dur, en adoptant des normes minimales. Cela encourage l'adoption de normes nationales minimales élevées, en particulier concernant les salaires. Il semble actuellement y avoir une tendance à augmenter le salaire minimum dans certains pays comme l'Allemagne et la Suède, afin de réduire le risque de dumping social. Ces tendances semblent aller à l'encontre de l'idée de la décentralisation et de la flexibilisation du contenu des conventions collectives qui ont prédominé dans les pays nordiques ces dernières décennies.

6.6 Le droit à l'action collective

La restriction du droit à l'action collective induite par les affaires Viking et Laval a considérablement limité la possibilité pour les syndicats de défendre les intérêts de leurs membres dans des situations transfrontalières. Combiner le fait de rendre la légalité des actions collectives dépendante d'un vague test de proportionnalité avec la menace d'une action en dommages-intérêts n'a pas d'effet préventif manifeste sur la possibilité d'exercer ce droit fondamental.

²⁴ Monti (2009), p. 84.

²⁵ Hepple & Veneziani (2009), chapitre 9.

La position adoptée par la Cour de l'UE semble poser problème, voire même directement s'opposer à celle adoptée par la Cour européenne des droits de l'homme et la commission d'experts de l'OIT.

Comme cela a déjà été mentionné plus haut, l'entrée en vigueur du traité de Lisbonne offre un nouveau contexte juridique au sein duquel l'équilibre entre les actions collectives correctes et les libertés économiques pourrait être reconsidéré.

On pourrait mentionner ici que la question de la responsabilité syndicale à l'égard d'une action collective contraire aux libertés économiques mise en évidence dans l'affaire BALPA et le jugement du tribunal du travail suédois dans l'affaire Laval, n'a pas été tranchée par la Cour de l'UE.

Dans le droit du travail national, d'autres méthodes que la réparation économique (complète) sont souvent utilisées pour contrer les actions collectives illégales. Les expériences nationales devraient être prises en considération lorsqu'on décide des recours contre des actions collectives illégales.

Le rapport Monti a souligné certains problèmes en cas d'adoption de la clause dite «de progrès social» et de réglementation du droit à l'action collective au niveau européen. La troisième stratégie proposée dans le rapport Monti pourrait offrir une solution pratique, bien qu'il faille garder à l'esprit que le problème ne s'applique pas uniquement dans le cadre de la libre circulation des services. Comme les affaires Viking et BALPA l'ont illustré, un conflit analogue pourrait également survenir dans le cadre du droit d'établissement.

En proposant un système de résolution informelle des litiges, le rapport Monti laisse percer une certaine méfiance à l'égard de la capacité de la Cour de l'UE de traiter ce type d'affaires. Une autre méthode de traitement de ce problème consisterait à mettre en place un tribunal spécialisé chargé de connaître en première instance de certaines catégories de recours (article 257 TFUE). Les tribunaux spécialisés dans les matières sociales et relatives au travail sont courants dans de nombreux États membres.

RÉFÉRENCES

Barnard, C., 2008, Employment Rights, Free Movement under the EC Treaty and the Services Directive. Dans M. Rönmar, *EU industrial relations v. national industrial relations: comparative and interdisciplinary perspectives*. Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International.

Barnard, C., 2009, «British Jobs for British Workers»: The Lindsey Oil Refinery Dispute and the Future of Local Labour Clauses in an Integrated EU Market. *Industrial Law Journal*, 245ff.

Biagi, M., 1996, Fortune smiles on the Italian EU Presidency: talking half-seriously about the posted workers and parental leave directives, *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, vol. 12, p. 97-109.

Biagi, M., 1997, The 'posted workers' EU directive: from social dumping to social protectionism. Dans R. Blanpain (ed.), *Labour Law and Industrial Relations in the European Union*, Bulletin of Comparative Labour Relations, 32. La Haye: Kluwer, p. 173-180.

Bücker, A. & Warneck, W. (eds.), 2010, *Viking – Laval – Rüffert: Consequences and policy perspectives*. ISE, Bruxelles

Davies, P., 1997, Posted Workers: Single Market or Protection of National Labour Law Systems. *Common Market Law Review*, vol . 34, p. 571-602.

Hepple, B. & Veneziani, B. (eds.), 2009, *The transformation of labour law in Europe: a comparative study of 15 countries 1945-2004*. Oxford: Hart.

Monti M., 2010, Une nouvelle stratégie pour le marché unique au service de l'économie et de la société européennes: rapport du président de la Commission européenne José Manuel Barroso (9.5.2010), disponible sur

http://ec.europa.eu/internal_market/strategy/docs/monti_report_final_10_05_2010_fr.pdf

DIRECTION GENERALE DES POLITIQUES INTERNES

DÉPARTEMENT THÉMATIQUE A POLITIQUES ÉCONOMIQUES ET SCIENTIFIQUES

Rôle

Les départements thématiques sont des unités de recherche qui fournissent des conseils spécialisés aux commissions, délégations interparlementaires et autres organes parlementaires.

Domaines

- Affaires économiques et monétaires
- Emploi et affaires sociales
- Environnement, santé publique et sécurité alimentaire
- Industrie, recherche et énergie
- Marché intérieur et protection des consommateurs

Documents

Visitez le site web du Parlement européen: <http://www.europarl.europa.eu/studies>

SOURCE PHOTO: iStock International Inc.



ISBN