

PARLEMENT EUROPÉEN

2004



2009

Commission de l'emploi et des affaires sociales

2008/2085(INI)

8.5.2008

PROJET DE RAPPORT

sur les défis pour les conventions collectives dans l'UE
(2008/2085(INI))

Commission de l'emploi et des affaires sociales

Rapporteur: Jan Andersson

Rapporteur pour avis (*):
À confirmer, commission des affaires juridiques

(*) Commission associée – article 47 du règlement

SOMMAIRE

	Page
PROPOSITION DE RÉSOLUTION DU PARLEMENT EUROPÉEN	4
EXPOSÉ DES MOTIFS	12

PROPOSITION DE RÉSOLUTION DU PARLEMENT EUROPÉEN

sur les défis pour les conventions collectives dans l'UE (2008/2085(INI))

Le Parlement européen,

- vu l'article 2, premier tiret, du traité sur l'Union européenne, ainsi que l'article 2 et l'article 3, point j), du traité CE,
- vu les articles 136, 137, 138, 139 et 140 du traité CE,
- vu les articles 12, 39 et 49 du traité CE,
- vu le traité de Lisbonne du 13 décembre 2007, et notamment son article 3,
- vu l'article 152 du traité de Lisbonne, qui reconnaît l'importance du dialogue social et de la négociation collective pour le développement,
- vu les articles 27, 28 et 34 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne,
- vu la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, et notamment son article 11,
- vu la Charte sociale européenne, et notamment ses articles 5, 6 et 19,
- vu la Convention européenne relative au statut juridique du travailleur migrant,
- vu la directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services¹ (ci-après dénommée "la directive sur le détachement"),
- vu le rapport des services de la Commission sur la mise en œuvre de la directive 96/71/CE (SEC(2006)0439) (ci-après dénommé "le rapport des services de la Commission"),
- vu la directive 2004/18/CE du Parlement européen et du Conseil du 31 mars 2004 relative à la coordination des procédures de passation des marchés publics de travaux, de fournitures et de services,
- vu la clause "Monti" inscrite dans le règlement (CE) n° 2679/98 du Conseil,
- vu la directive 2006/123/CE du Parlement européen et du Conseil du 12 décembre 2006 relative aux services dans le marché intérieur,
- vu l'arrêt de la Cour de justice des Communautés européennes du 27 mars 1990 dans l'affaire C-113/89 *Rush Portuguesa Ltda/Office national d'immigration*²,

¹ JO L 18 du 21.1.1997, p. 1.

² Rec. 1990, p. I-1470.

- vu les arrêts de la Cour de justice des Communautés européennes du 9 août 1994 dans l'affaire C-43/93, *Vander Elst*¹, du 23 novembre 1999 dans les affaires jointes C-369/96 et 376/96, *Arblade*², du 25 octobre 2001 dans les affaires jointes C-49/98, C-50/98, C-52/98, C-54/98, C-68/98 et C-71/98, *Finalarte*³, du 7 février 2002 dans l'affaire C-279/00, *Commission/Italie*⁴, du 12 octobre 2004 dans l'affaire C-60/03, *Wolff & Müller GmbH*⁵, du 21 octobre 2004 dans l'affaire C-445/03, *Commission/Luxembourg*⁶, et du 19 janvier 2006 dans l'affaire C-244/04, *Commission/Allemagne*⁷,
- vu l'arrêt de la Cour de justice des Communautés européennes du 11 décembre 2007 dans l'affaire C-438/05, *International Transport Workers' Federation and Finish Seamen's Union*⁸ (ci-après dénommée "l'affaire Viking"),
- vu l'arrêt de la Cour de justice des Communautés européennes du 18 décembre 2007 dans l'affaire C-341/05, *Laval un Partneri Ltd*⁹,
- vu l'arrêt de la Cour de justice des Communautés européennes du 3 avril 2008 dans l'affaire C-346/06, *Rüffert*¹⁰,
- vu les conventions suivantes de l'OIT: n° 94 sur les clauses de travail (contrats publics), n° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, n° 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective, n° 117 sur les objectifs et normes de base de la politique sociale, notamment sa partie IV, et n° 154 sur la négociation collective,
- vu sa résolution du 26 octobre 2006 sur l'application de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs¹¹,
- vu sa résolution du 15 janvier 2004 sur la mise en œuvre de la directive 96/71/CE dans les États membres¹²,
- vu les principes communs de la flexicurité, approuvés par le Conseil européen les 12 et 13 décembre 2007, et sa résolution du 29 novembre 2007 sur des principes communs de flexicurité¹³,
- vu l'article 45 de son règlement,
- vu le rapport de la commission de l'emploi et des affaires sociales et les avis de la commission des affaires juridiques ainsi que de la commission du marché intérieur et de la

¹ Rec. 1994, p. I-3803.

² Rec. 1999, p. I-8453.

³ Rec. 2001, p. I-7831.

⁴ Rec. 2002, p. I-1425.

⁵ Rec. 2004, p. I-9553.

⁶ Rec. 2004, p. I-10191.

⁷ Rec. 2006, p. I-885.

⁸ JO C 51 du 23.2.2008, p. 11.

⁹ JO C 51 du 23.2.2008, p. 9.

¹⁰ Non encore publié au JO.

¹¹ JO C 313 E du 20.12.2006, p. 452.

¹² JO C 92 E du 16.4.2004, p. 404.

¹³ Textes adoptés de cette date, P6_TA(2007)0574.

protection des consommateurs (A6-0000/2008),

- A. considérant que la CJCE reconnaît le droit de recourir à des actions collectives en tant que droit fondamental faisant partie intégrante des principes généraux du droit communautaire et que, avec la ratification du traité de Lisbonne, ce droit sera inscrit dans le droit primaire,
- B. considérant que le rapport 2006 de la Commission sur les relations industrielles en Europe montre qu'un niveau très développé de négociation collective exerce une influence positive sur l'intégration sociale,
- C. considérant que, selon le préambule de la directive sur le détachement, la promotion de la prestation de services dans un cadre transnational nécessite une concurrence loyale et des mesures garantissant le respect des droits des travailleurs,
- D. considérant que l'objectif de la directive sur le détachement, à savoir créer un climat de concurrence loyale et mettre en place des mesures garantissant le respect des droits des travailleurs, est plus important que jamais et que, dans un contexte économique où la prestation transnationale de services est en pleine extension, la directive sur le détachement est appelée à jouer un rôle clé dans la protection des consommateurs concernés, tout en respectant le cadre de la législation du travail et des relations du travail en place dans les États membres,
- E. considérant que, selon la directive sur le détachement, les législations des États membres doivent prévoir un noyau de règles impératives de protection minimale des travailleurs détachés, règles qui doivent être observées dans le pays d'accueil, sans faire obstacle à l'application de conditions d'emploi et de travail plus favorables pour les travailleurs,
- F. considérant que l'article 3, paragraphe 8, de la directive sur le détachement offre la possibilité de mettre en œuvre la directive par la voie de dispositions législatives, de conventions collectives d'application générale ou d'autres conventions collectives jugées comme étant les plus représentatives, et que la CJCE affirme également que d'autres méthodes, comme le modèle de la négociation collective autonome, peuvent être utilisées,
- G. considérant que le noyau de dispositions visé à l'article 3, paragraphe 1, de la directive sur le détachement consiste en des règles internationales impératives que les États membres ont adoptées d'un commun accord, que les dispositions d'ordre public visées à l'article 3, paragraphe 10, consistent également en des règles internationales impératives, mais conçues de telle manière que les États membres peuvent les définir eux-mêmes, et que le recours à l'article 10 est important pour que les États membres puissent prendre en compte diverses considérations touchant au marché du travail, à la politique sociale et à d'autres aspects, y compris la protection des travailleurs,
- H. considérant que, pour ce qui est de la libre circulation des marchandises, la clause suivante (appelée "clause Monti") a été inscrite dans le règlement (CE) n° 2679/98 du Conseil, dont l'article 2 est libellé comme suit: "Le présent règlement ne peut être interprété comme affectant d'une quelconque manière l'exercice des droits fondamentaux, tels qu'ils sont reconnus dans les États membres, y compris le droit ou la liberté de faire grève. Ces droits peuvent également comporter le droit ou la liberté d'entreprendre d'autres actions relevant des systèmes spécifiques de relations du travail propres à chaque État membre",

- I. considérant que l'article 1, paragraphe 7, de la directive sur les services dispose que "La présente directive n'affecte pas l'exercice des droits fondamentaux tels que reconnus dans les États membres et par le droit communautaire. Elle n'affecte pas non plus le droit de négocier, de conclure et d'appliquer des conventions collectives et de mener des actions syndicales conformément aux législations et aux pratiques nationales respectant le droit communautaire",
- J. considérant que le Conseil européen a défini des principes pour la création de modèles du marché du travail combinant un degré élevé de sécurité et un haut niveau de flexibilité, ou "modèle de flexisécurité", et qu'il est admis que des partenaires sociaux forts, disposant d'une marge substantielle pour la conduite de négociations collectives, constituent un élément important pour la réussite du modèle de flexisécurité,
- K. considérant que l'arrêt rendu dans l'affaire *Albany* (affaire C-67/96), se rapportant au domaine de la concurrence, a reconnu aux syndicats de larges possibilités pour ce qui est de régler les questions liées au marché du travail et, qu'en fait, à l'époque, la Cour de justice a rejeté tout effet horizontal direct des règles de concurrence sur la négociation collective,
- L. considérant que, dans les affaires *Laval et Rüffert*, la CJCE a fait de la législation européenne une interprétation toute différente de celle de l'avocat général,
- M. considérant que, dans les deux affaires précitées, la CJCE a fait une interprétation restrictive des possibilités dont les syndicats disposent pour réclamer de meilleures conditions pour les travailleurs détachés,
- N. considérant que, dans l'affaire *Rüffert*, la CJCE a considérablement réduit la marge de manœuvre dont les États membres disposent pour réglementer leur système de négociation collective et a également limité la portée de la directive sur le détachement, en négligeant les deux objectifs visés par ladite directive, à savoir la protection des travailleurs et la libre circulation,
- O. considérant que, dans l'affaire *Viking*, la CJCE donne un effet horizontal direct aux articles 43 et 49, que les employeurs et les prestataires de services peuvent faire valoir pour contester la validité de conventions et d'actions collectives ayant un effet transfrontalier, que l'autonomie de la convention collective par rapport aux règles de concurrence ne s'étend donc pas au domaine de la libre circulation, le risque étant que les relations du travail dans les États membres soient soumises à un contrôle légal, et que, par conséquent, cette nouvelle incertitude dans le domaine des relations entre partenaires sociaux pourrait entraîner une "avalanche" d'affaires devant la Cour de justice,

Principes fondamentaux

1. souligne que la libre prestation des services constitue une pierre angulaire du projet européen mais que cet élément doit être mis en balance avec les droits fondamentaux et la possibilité pour les gouvernements et les syndicats de garantir la non-discrimination et l'égalité de traitement;
2. est d'avis que tout citoyen de l'UE devrait avoir le droit de travailler n'importe où dans

l'Union européenne; regrette dès lors que ce droit ne soit pas appliqué de manière uniforme dans l'UE;

3. souligne que la libre prestation des services ne prime pas le droit fondamental des syndicats de recourir à des actions collectives, sachant en particulier qu'il s'agit d'un droit constitutionnel reconnu dans plusieurs États membres;
4. se félicite du traité de Lisbonne et note avec satisfaction que la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne se voit conférer un caractère juridiquement contraignant, ce qui inclut le droit des syndicats de négocier et de conclure des conventions collectives aux niveaux appropriés et de recourir, en cas de conflits d'intérêts, à des actions collectives pour la défense de leurs intérêts, y compris la grève;
5. souligne que l'article 3, paragraphe 7, de la directive sur le détachement dispose clairement que les syndicats doivent être à même de revendiquer l'application de conditions d'emploi et de travail plus favorables pour les travailleurs;
6. fait observer que le considérant 22 de la directive sur le détachement précise que les dispositions de ladite directive ne sauraient avoir d'effet sur le droit de recourir à des actions collectives;
7. souligne que l'égalité de traitement, l'égalité de rémunération pour un même travail et les articles 39 et 12 du traité CE constituent le fondement du droit communautaire, qu'il faut rétablir;
8. souligne qu'il importe de ne pas permettre que les arrêts rendus influent négativement sur les modèles de marché du travail qui combinent d'ores et déjà un degré élevé de flexibilité sur le marché du travail et un haut niveau de sécurité, et qu'il convient, au contraire, de promouvoir encore cette approche;

Incidences des arrêts

9. souligne que l'intention du législateur dans les directives sur le détachement et sur les services ne transparaît pas dans les arrêts rendus par la CJCE qui, au lieu de protéger les travailleurs, ouvre la porte à une concurrence déloyale entre les entreprises, en ce sens que les entreprises qui signent et appliquent des conventions collectives seront défavorisées, en termes de concurrence, par rapport aux entreprises qui refusent de le faire;
10. déplore que toutes les conditions imposées à des employeurs étrangers, allant au-delà des minima fixés, soient considérées comme des obstacles à la libre circulation, si les travailleurs ne bénéficient pas déjà de conditions plus favorables dans le pays d'origine;
11. conteste l'introduction, dans l'affaire *Viking*, d'un principe de proportionnalité applicable au droit de recourir à des actions collectives à l'encontre d'entreprises qui, en se prévalant du droit d'établissement ou du droit de prester des services transfrontaliers, s'attaquent délibérément aux conditions d'emploi; estime qu'un tel principe de proportionnalité n'est pas compatible avec le caractère fondamental qui s'attache à ce droit et que l'on ne saurait remettre en cause le droit des syndicats de recourir à une action collective pour défendre l'égalité de traitement et garantir des conditions de travail décentes;

12. souligne que la directive sur le détachement, telle qu'interprétée par la Cour de justice, empêcherait de réclamer l'égalité de rémunération pour tous les travailleurs indépendamment de leur nationalité ou de celle de l'employeur sur le lieu où le service est presté, ce qui va à l'encontre du principe de non-discrimination qui est inscrit dans le traité, notamment au regard de la mobilité des travailleurs;
13. déplore que, même si la directive sur le détachement a été élaborée en tant qu'acte fixant des normes minimales, la CJCE fasse valoir, dans le contexte de l'arrêt *Laval*, que ces normes minimales doivent être considérées comme un maximum ; souligne que cette interprétation engendre de vives inquiétudes quant au point de savoir si des directives adoptées selon une approche minimale sont valables; fait observer que si toutes les directives touchant au domaine social devaient être reformulées en tant que directives maximales, comme dans le cas de la directive sur le détachement, cela aurait d'énormes conséquences;
14. déplore que les considérations sociales visées aux articles 26 et 27 de la directive 2004/18 n'englobent pas les conditions d'emploi qui vont au-delà des règles impératives de protection minimale;
15. est d'avis que la base juridique limitée sur laquelle la directive sur le détachement se fonde, pour ce qui est de la libre circulation, a conduit la Cour de justice à faire une telle interprétation de ladite directive, constituant une invitation manifeste à pratiquer une concurrence déloyale jouant sur les salaires et les conditions de travail et les tirant vers le bas, ce qui est en contradiction flagrante avec l'objectif déclaré de la directive sur le détachement (consistant à garantir un climat de concurrence loyale) et avec l'objectif de l'UE tel qu'inscrit dans le traité (amélioration des conditions de vie et de travail); estime dès lors qu'il convient d'élargir la base juridique de la directive sur le détachement pour inclure une référence à la libre circulation des travailleurs;
16. souligne que la situation actuelle pourrait conduire à ce que les travailleurs dans les pays d'accueil soient soumis aux pressions de la concurrence des bas salaires, ce qui pourrait susciter des sentiments xénophobes et engendrer une réaction dommageable d'hostilité à l'égard de l'UE;
17. déplore que la CJCE ne tienne pas compte de la convention n° 94 de l'OIT et craint que l'arrêt rendu dans l'affaire *Rüffert* ne fasse obstacle à la ratification de ladite convention, ce qui irait à l'encontre du développement de clauses sociales dans les règles régissant les marchés publics, qui constitue l'objectif de la directive de 2004 sur les marchés publics;
18. déplore que la CJCE ne tienne pas compte des conventions 87 et 98 de l'OIT; estime que des restrictions au droit de mener une action collective et aux droits fondamentaux ne peuvent être justifiées que par des motifs de santé, d'ordre public et autres considérations similaires;

Demandes

19. demande à tous les États membres d'appliquer comme il se doit la directive sur le détachement de travailleurs;

20. souligne que la CJCE a interprété la législation de l'UE d'une manière qui ne correspond pas à l'intention des législateurs; demande à la Commission, au Conseil et au Parlement de prendre immédiatement des mesures pour introduire les changements nécessaires dans la législation de l'UE afin d'infléchir la nouvelle jurisprudence de la CJCE;
21. demande dès lors à la Commission de prendre d'urgence des mesures pour apporter les changements nécessaires dans la législation européenne afin de contrer les effets sociaux, économiques et politiques négatifs que peuvent avoir les arrêts de la CJCE;
22. se félicite dès lors de la déclaration de la Commission, du 3 avril 2008, qui indique clairement qu'elle continuera à lutter contre le dumping social et que la libre prestation des services ne prime pas les droits fondamentaux des organisations syndicales;
23. invite dès lors la Commission à revoir la directive sur le détachement des travailleurs et à tenir compte des points suivants:
 - choix d'une nouvelle base juridique pour la directive sur le détachement afin de mieux protéger les travailleurs; les travailleurs détachés dans le cadre d'une prestation de services devraient être considérés comme exerçant le droit à la libre circulation des travailleurs, et non dans le contexte de la libre circulation des services;
 - possibilité pour les États membres de faire référence dans les textes législatifs ou les conventions collectives aux "salaires habituels" applicables sur le lieu de travail dans le pays d'accueil, comme défini dans la convention n° 94 de l'OIT, et pas seulement à un taux de salaire "minimal";
 - limitation de la période durant laquelle les travailleurs peuvent être considérés comme étant "détachés" dans un État membre autre que l'État membre dans lequel ils accomplissent habituellement leur travail dans le cadre de services; après cette période, les règles relatives à la libre circulation des travailleurs devraient s'appliquer; en d'autres termes, les règles du pays d'accueil concernant les salaires et les conditions de travail seraient d'application pleine et entière;
 - indication plus claire encore du fait que la directive et les autres actes législatifs de l'UE n'interdisent pas aux États membres et aux syndicats d'exiger des conditions plus favorables pour les travailleurs, et
 - prise en compte d'un éventail de méthodes d'organisation des marchés du travail plus large que celui couvert par l'article 3, paragraphe 8;
24. estime que le Parlement, le Conseil et la Commission devraient prendre des mesures pour lutter contre les sociétés "boîtes aux lettres", c'est-à-dire les entreprises qui n'exercent aucune activité véritable et significative dans le pays d'origine mais sont créées, parfois même directement par l'entrepreneur principal dans le pays d'accueil, à la seule fin d'offrir des "services" dans le pays d'accueil, pour éviter l'application pleine et entière des règles et réglementations du pays d'accueil, notamment en ce qui concerne les salaires et les conditions de travail;
25. accueillerait favorablement une initiative visant à récapituler les dispositions sociales

prévues dans la directive Monti et dans la directive sur les services au sein d'une seule clause sociale, soit dans le cadre d'un protocole annexé au traité, soit dans celui d'un accord interinstitutionnel;

26. demande au Conseil d'adopter sans plus tarder la directive sur le travail intérimaire, dans laquelle il est précisé que les travailleurs intérimaires devraient se voir immédiatement appliquer les mêmes règles que s'ils étaient directement employés par l'entreprise;

o

o o

27. charge son Président de transmettre la présente résolution au Conseil et à la Commission.

EXPOSÉ DES MOTIFS

Introduction

En décembre 2007, la Cour de justice des Communautés européennes (CJCE) a rendu ses arrêts dans deux affaires portant sur la manière dont l'UE met en balance les objectifs économiques et sociaux du traité. *L'affaire Viking* concerne une action collective se rapportant au transfert d'un navire battant pavillon finlandais sous pavillon estonien. Dans *l'affaire Laval*, un syndicat suédois avait tenté, au moyen d'une action collective, de contraindre un prestataire de services letton à signer une convention collective dans le cadre d'une prestation de services en Suède.

En avril 2008, la CJCE a rendu un autre arrêt dans *l'affaire Rüffert*. Cette affaire concerne le droit des pouvoirs publics, lors de la passation de marchés de travaux, d'exiger que les entreprises soumissionnaires s'engagent à verser des salaires qui correspondent aux taux de rémunération déjà fixés par le biais de conventions collectives sur le lieu d'exécution du marché, ou le point de savoir si une telle demande peut être jugée illégale en tant que restriction à la libre prestation des services conformément à l'article 49 du traité.

Le présent rapport est axé sur les principales conséquences des arrêts rendus, plus que sur les problèmes nationaux de mise en œuvre, lesquels devraient être traités rapidement au niveau national.

Principes

La première partie du rapport porte sur les principes directeurs qui régissent le marché intérieur et sur l'équilibre nécessaire entre la libre circulation des services et les droits des travailleurs.

Tout citoyen devrait avoir le droit de travailler n'importe où dans l'Union européenne et il est regrettable que ce droit ne soit pas appliqué de manière uniforme dans l'UE. Toutefois, cet aspect doit être mis en balance avec les droits fondamentaux et la possibilité pour les gouvernements et les syndicats de garantir la non-discrimination et l'égalité de traitement. Nous ne pouvons fermer les yeux lorsque des travailleurs migrants perçoivent une rémunération inférieure à celle des travailleurs nationaux, en donnant l'impression qu'ils sont moins méritants que les ressortissants nationaux exécutant le même travail. Il est dans l'intérêt de tous que les travailleurs bénéficient de conditions égales, qu'ils soient nationaux ou migrants. **L'égalité de traitement et l'égalité de rémunération pour un travail égal doivent donc demeurer les principes essentiels.**

Effets des arrêts rendus par la CJCE

La directive sur le détachement de travailleurs

La directive sur le détachement a été traditionnellement interprétée comme une directive *minimale*, au sens où elle définit un "noyau dur" de conditions minimales de travail que les États membres doivent garantir et qui s'appliquent également aux travailleurs temporaires étrangers. Toutefois, la directive sur le détachement n'exclut pas la mise en place de régimes

offrant une meilleure protection. Cette interprétation s'appuie principalement sur l'article 3, paragraphe 7, de la directive, qui dispose que *"les paragraphes 1 à 6 ne font pas obstacle à l'application de conditions d'emploi et de travail plus favorables pour les travailleurs"*.

Cette conception se trouve toutefois modifiée par l'arrêt Laval, dans lequel la Cour déclare que l'article 3, paragraphe 7, de la directive sur le détachement de travailleurs *"ne saurait être interprété en ce sens qu'il permet à l'État membre d'accueil de subordonner la réalisation d'une prestation de services sur son territoire à l'observation de conditions de travail et d'emploi allant au-delà des règles impératives de protection minimale"*. Cet arrêt précise en outre que la directive sur le détachement des travailleurs prévoit expressément le degré de protection dont l'État membre d'accueil *"est en droit d'imposer le respect"* (soulignement de l'auteur) (point 80), et ajoute, au point suivant, que *"le niveau de protection qui doit être garanti aux travailleurs détachés sur le territoire de l'État membre d'accueil est limité, en principe, à celui prévu à l'article 3, paragraphe 1, premier alinéa, sous a) à g), de la directive 96/71/CE"*. Les conditions que l'État membre d'accueil peut imposer à une entreprise venant de l'extérieur se limitent donc aux dispositions constituant le noyau de la directive sur le détachement de travailleurs, et ne peuvent aller au-delà. En d'autres termes, ce que nous considérons comme une directive fixant des normes minimales devient une directive *maximale*.

Dans le raisonnement qui sous-tend cet arrêt, la Cour a, pour des raisons pratiques, *vidé de sa substance* l'article 3, paragraphe 7, permettant l'application de conditions d'emploi et de travail plus favorables. Les accords salariaux nationaux peuvent ainsi être revus à la baisse pour les travailleurs détachés. Cette interprétation est développée et précisée dans *l'affaire Rüffert*. Au point 32 de l'arrêt rendu dans cette affaire, la CJCE déclare que le salaire normal en Basse-Saxe *"ne saurait être considéré comme une condition d'emploi et de travail plus favorable pour les travailleurs au sens de l'article 3, paragraphe 7, de la directive 96/71/CE"*. La Cour ajoute que *"une telle interprétation reviendrait à priver d'effet utile ladite directive (arrêt Laval un Partneri précité, point 80)"*. En d'autres termes, la directive ne saurait être interprétée à la lettre étant donné que cela irait à l'encontre de son objectif qui, selon la Cour, consiste à garantir la libre prestation des services, et non la protection des travailleurs.

Équilibre entre la libre prestation des services et le droit fondamental de grève

Dans *les affaires Viking et Laval*, la CJCE confère un effet horizontal direct aux articles 43 et 49, lesquels peuvent être invoqués par des employeurs et des prestataires de services pour contester des conventions et actions collectives ayant une portée transfrontalière. L'autonomie de la négociation collective par rapport aux règles de concurrence ne s'étend donc pas au domaine de la libre circulation. Cela comporte des risques: les relations du travail dans les États membres pourraient être soumises à contrôle légal; incertitude dans les relations industrielles; avalanche d'affaires devant la CJCE. Toute entreprise partie à un conflit transnational a la possibilité de faire usage de cet arrêt à l'encontre d'actions syndicales, en prétendant que cette action est *"disproportionnée"*.

L'arrêt rendu précise que le droit de grève est un droit fondamental, mais qu'il n'est pas aussi fondamental que les dispositions de l'UE en matière de libre circulation. Cela pourrait engendrer une concurrence par les salaires, et il serait difficile pour les syndicats de garantir

l'égalité de traitement.

Demandes

Ces arrêts ayant démontré que la législation actuelle n'est pas suffisante pour garantir un équilibre entre la libre prestation des services et les droits des travailleurs, nous devons prendre immédiatement des mesures pour apporter les modifications nécessaires à la législation européenne afin de contrer les effets sociaux, économiques et politiques négatifs que pourraient avoir les arrêts rendus par la CJCE.

Dans le cadre de ces changements, il conviendrait d'envisager:

- de revoir la directive sur le détachement des travailleurs,
- de résumer les dispositions sociales contenues dans la directive Monti et dans la directive sur les services pour les intégrer dans une clause sociale relevant du droit primaire ou dans un accord interinstitutionnel;
- d'adopter sans plus tarder la directive sur le travail intérimaire, dans laquelle il est précisé qu'il convient d'appliquer immédiatement aux travailleurs intérimaires les mêmes règles que s'ils étaient employés directement par l'entreprise;
- d'adopter des mesures de lutte contre les sociétés "boîtes aux lettres", qui ne mènent pas d'activités commerciales véritables et significatives dans le pays d'origine, mais qui sont créées, parfois même directement par l'entrepreneur principal dans le pays d'accueil, à la seule fin d'offrir des "services" dans le pays d'accueil pour éviter l'application pleine et entière des règles et réglementations du pays d'accueil, notamment en ce qui concerne les salaires et les conditions de travail.