

Les relations industrielles au niveau européen

PASSER À L'OFFENSIVE



Pour : l'Europe sociale
la solidarité

le développement durable



2

Ce module de formation fait partie d'une série publiée dans le cadre d'un projet européen ambitieux nommé *Civil Society Dialogue: Bringing together workers from Turkey and the EU through a shared culture of work* (« Dialogue de la Société civile: rapprocher les travailleurs de la Turquie et de l'Union européenne par une culture du travail partagée »), dont l'objectif est de renforcer les connaissances et la compréhension que la Turquie et l'Union européenne ont l'une de l'autre ainsi que d'assurer la prise de conscience des défis et opportunités que présente le futur élargissement de l'UE.

À QUI S'ADRESSE CETTE PUBLICATION ?

Les modules de formation de cette série visent à fournir une introduction claire et concise au sujet dont ils traitent. Ils sont destinés à un public actif dans le secteur syndical et sont tous assortis d'une activité éducative pouvant être mise en œuvre en salle de formation ou au sein d'un groupe. Vous trouverez ci-dessous la liste des modules publiés dans cette série ; ceux-ci sont par ailleurs téléchargeables sur le site de la CES à l'adresse www.etuc.org/r/557

DANS LA MÊME SÉRIE

1. Les syndicats au niveau européen
2. Les relations industrielles au niveau européen
3. Les syndicats turcs et les relations industrielles
4. Les syndicats et les relations industrielles au sein de l'UE
5. Les syndicats et les femmes
6. Les syndicats et la société civile
7. Les syndicats et les migrations dans l'Union européenne
8. Les syndicats et la libre circulation des travailleurs dans l'Union européenne
9. Travailler ensemble

MANIFESTE DE LA CES

Lors de son 11^e Congrès, qui s'est tenu à Séville en mai 2007, la Confédération européenne des syndicats (CES) a adopté un manifeste résumant les actions à mener au cours des quatre années suivantes. Ce manifeste définit cinq grands fronts sur lesquels la CES s'est engagée à passer à l'offensive dans l'intérêt des travailleurs européens :

- le marché du travail européen
- le dialogue social, les négociations collectives et la participation des travailleurs
- l'amélioration de la gouvernance économique, sociale et environnementale européenne
- le renforcement de l'Union européenne
- le renforcement des syndicats et de la CES

AVANT-PROPOS

Lors de son Congrès de 2007, la Confédération européenne des syndicats s'est prononcée en faveur de l'adhésion de la Turquie à l'Union européenne, « pourvu qu'elle réponde, dans les faits et non sur papier, aux critères d'appartenance à l'UE et aux dispositions de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne. Une transformation de la société turque, amenant un respect total des droits et libertés individuelles, doit être menée à bien durant le processus de négociation ».

C'est sur cette base que la CES et ses membres turcs et européens ont accepté de renforcer leur collaboration et de se lancer dans un projet européen ambitieux, nommé *Civil Society Dialogue: Bringing together workers from Turkey and the EU through a shared culture of work* (« Dialogue de la Société civile: rapprocher les travailleurs de la Turquie et de l'Union européenne par une culture du travail partagée »), dont l'objectif est de renforcer les connaissances et la compréhension que la Turquie et l'Union européenne ont l'une de l'autre ainsi que d'assurer la prise de conscience des défis et opportunités que présente le futur élargissement de l'UE.

Les composantes essentielles de ce projet sont les suivantes :

- 12 séminaires d'échange et de compréhension mutuelle rassemblant les syndicalistes provenant de différentes régions de Turquie, d'une part, et de différents États membres de l'Union européenne, d'autre part.
- 9 séminaires de formation organisés en collaboration avec les fédérations syndicales européennes.

Le projet a également été l'occasion de produire la présente série de modules de formation, lesquels constitueront un outil important de renforcement des capacités de la CES et permettront aux autres travailleurs et syndicalistes, turcs comme européens, de comprendre les défis qui nous attendent et d'accepter plus aisément les différences culturelles, sociales et politiques qui nous séparent.



Nous tenons à remercier :

- les organismes affiliés à la CES, c'est-à-dire les fédérations syndicales européennes et les confédérations syndicales nationales turques et européennes, qui ont soutenu ce projet ;
- les travailleurs et le personnel des syndicats turcs et européens qui ont pris part aux différentes activités de formation ;
- les formateurs issus des syndicats nationaux turcs et européens, ainsi que Marcus Strohmeier (ÖGB), qui a coordonné les activités de formation et contribué aux présents fascicules ;
- Nigel Rees (Trade Union European Information Project), qui a dirigé la rédaction des textes des modules de formations, ainsi que Kazim Ates, qui en a assuré la révision ;
- Laura Fallavollita, Yücel Top et les autres membres du comité de coordination du projet (Osman Yildiz, Uğraş Gök et Kivanç Eli Açıık), qui, sous la direction de Joël Decaillon et de Jeff Bridgford, ont permis au projet d'arriver à bon port.

Je recommande ces modules de formation aux syndicalistes des organismes affiliés à la CES. Je vous encourage à les utiliser afin que nous soyons tous mieux à même de défendre les intérêts des travailleurs, en Turquie comme dans l'Union européenne.

John Monks
Secrétaire général
Confédération européenne des syndicats

CONTEXTE

Traditionnellement, les syndicats se sont toujours focalisés sur la défense des intérêts de leurs membres dans un contexte national ; les stratégies et les instruments qu'ils ont élaborés l'ont été dans cette optique précise. Avec la mondialisation de l'économie, cependant, un nombre croissant de décisions affectant les relations industrielles et les intérêts des travailleurs ont été prises à distance, au-delà du niveau national. Pour défendre leurs membres efficacement, les syndicats ont donc du commencer à coordonner leurs politiques et leurs activités, à parler d'une même voix et à agir de concert aux niveaux européen et mondial. Face à cette nécessité, ils ont fondé la Confédération syndicale internationale (CSI) et les fédérations syndicales internationales (des organismes sectoriels) et, au niveau européen, la Confédération européenne des syndicats et les fédérations syndicales européennes (une fois encore, des organisations sectorielles).

Au niveau européen, la Confédération européenne des syndicats œuvre à l'instauration de nouvelles formes de relations industrielles et fait appel à un système dont les principaux piliers sont les suivants :

- Établir un dialogue social intersectoriel avec les associations patronales européennes que sont BUSINESSEUROPE, l'Union européenne de l'artisanat et des petites et moyennes entreprises (UEAPME) et le Centre européen des entreprises à participation publique et des entreprises d'intérêt économique général (CEEP). Les fédérations syndicales européennes entretiennent quant à elles le dialogue social avec les organisations patronales du secteur dont elles ont la charge. Une autre forme de dialogue social, enfin, peut avoir lieu au sein des Comités d'entreprise européens mis en place par les multinationales.
- Influencer le processus de décision de l'Union européenne (auprès des organes que sont la Commission européenne, le Conseil européen et le Parlement européen) et garder l'œil sur les décisions de la Cour de justice de l'Union européenne, lesquelles jouent un rôle décisif dans l'évolution des relations industrielles en Europe.

ÉTABLIR UN DIALOGUE SOCIAL

Qu'est-ce que le dialogue social ? L'Organisation internationale du travail (OIT), l'agence tripartite de l'ONU qui rassemble gouvernements, employeurs et travailleurs dans une action commune pour promouvoir le travail décent à travers le monde, nous en offre une définition très vaste : « toutes formes de négociation, de consultation ou simplement d'échange d'informations entre représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs sur des questions d'intérêt commun liées à la politique économique et sociale. Il peut se présenter sous la forme soit d'un processus tripartite, dans lequel le gouvernement serait officiellement partie au dialogue, soit de relations bipartites impliquant uniquement la main-d'œuvre et la direction (ou les syndicats et les organisations d'employeurs), avec ou sans la participation indirecte du gouvernement. La concertation peut être informelle ou institutionnalisée, mais le plus souvent elle est les deux à la fois. Elle peut avoir lieu au plan national ou régional ou au niveau de l'entreprise. Enfin, elle peut être interprofessionnelle, sectorielle, ou une combinaison des deux »

La plupart des pays d'Europe occidentale, et notamment les six pays fondateurs de la Communauté économique européenne, possédaient depuis l'après-guerre une certaine expérience du dialogue social entre les syndicats et les organisations patronales au niveau national, mais il a fallu attendre 1985 pour que Jacques Delors, alors Président de la Commission européenne, ne lance le processus au niveau européen. L'approche choisie est en elle-même significative, dans la mesure où elle fait appel à un processus via lequel les syndicats et les associations patronales reconnaissent l'existence d'un problème s'inscrivant dans un contexte plus vaste, c'est-à-dire européen, et s'engagent à prendre des mesures communes afin de tenter de le régler. Simultanément, elle offre aux syndicats des outils supplémentaires pour influencer le dialogue social au niveau national et, de cette manière, améliorer les conditions de travail de leurs membres.

Le dialogue social intersectoriel s'établit lors d'une série de réunions annuelles durant lesquelles les partenaires sociaux discutent des sujets à l'ordre du jour, adoptent des textes communs et finalisent les programmes

concernant le travail à venir. Ils peuvent également créer des groupes de travail technique chargés de traiter certains dossiers spécifiques ou décider de négocier.

À ce jour, ces discussions ont débouché sur quarante textes communs. Trois d'entre eux ont concerné des questions essentielles, à savoir le congé parental (1996), le travail à temps partiel (1997) et les contrats à durée déterminée (1999), et sont devenus des directives européennes après avoir été ratifiés par le Conseil de l'Union européenne. Ils font donc maintenant partie de la législation européenne et peuvent être utilisés directement par les syndicats pour protéger les droits des travailleurs. L'accord sur le congé parental a fait l'objet d'un nouveau dialogue social lorsqu'il a été révisé en 2009, un processus qui a entre autres permis de faire passer sa durée de trois à quatre mois. Les accords sur le travail à temps partiel et les contrats à durée déterminée ont amené des avancées considérables et ont confirmé que les travailleurs à temps partiel ou à durée déterminée ne peuvent être moins bien traités que les travailleurs à temps plein.

Les partenaires sociaux ont en outre signé trois accords-cadres sur le télétravail (2002), le stress au travail (2004) et le harcèlement et la violence au travail (2007) ainsi que des cadres d'action pour le développement des compétences et des qualifications tout au long de la vie (2002) et sur l'égalité hommes-femmes (2005).

Ces accords-cadres sont mis en œuvre au niveau national via une série d'accords entre les partenaires sociaux. L'accord-cadre sur le stress au travail, par exemple, a été transposé de diverses manières au niveau national. La Suède a signé des accords communs aux printemps 2005 et 2006, respectivement pour l'ensemble du secteur privé et du secteur public. En Autriche,

les partenaires sociaux ont adopté des directives communes visant à mettre en pratique l'accord européen. En France, enfin, les partenaires sociaux ont signé le 2 juillet 2008 une convention collective intersectorielle transposant l'accord-cadre européen au niveau national et y ont ajouté une série de dispositions, relatives notamment à la définition du terme « stress », à l'organisation du travail, à la conciliation de la vie de famille, de la vie privée et de la vie professionnelle, ou encore à la responsabilité des employeurs.

Pour de plus amples informations sur les accords-cadres des partenaires sociaux, consultez la page www.etuc.org/r/615; pour les cadres d'actions, voyez la page www.etuc.org/r/654.

Plus récemment, la CES et les organisations patronales se sont accordées sur un programme de travail couvrant actuellement une période de deux ans se terminant à la fin de l'année 2010. Parmi les points contenus dans ce programme, citons la formulation d'une recommandation commune relative à la stratégie économique générale à suivre par l'UE lorsque la stratégie de Lisbonne arrivera à son terme, des idées visant à maximiser le nombre d'opportunités d'emploi résultant des politiques relatives au changement climatique, un suivi de la mise en œuvre des politiques relatives à la « flexicurité », un règlement des problèmes liés à la mobilité des travailleurs et l'encouragement de l'intégration des travailleurs migrants.

LE DIALOGUE SOCIAL SECTORIEL

Au total, 36 comités de dialogue social sectoriel ont été créés dans divers secteurs. Côté syndicats, ils sont coordonnés par les douze fédérations syndicales européennes affiliées à la CES et constituent un outil précieux pour la résolution des problèmes sectoriels au niveau européen. Le dialogue social sectoriel couvre en effet une grande variété de questions allant de la formation aux conditions et à la durée du travail en passant par l'hygiène et la sécurité, le développement durable ou encore la libre circulation des travailleurs. Il a jusqu'à présent débouché sur près de 500 textes communs, parmi lesquels des avis, des accords, des guides et des codes de conduite.

À vous de jouer

Quels exemples de dialogue social trouvez-vous dans votre pays ?

Quelles avancées le dialogue social a-t-il permis d'apporter en matière de questions syndicales ?

Certains comités de dialogue social sectoriel rassemblent plusieurs secteurs lorsqu'ils abordent un sujet affectant plusieurs domaines : c'est par exemple ainsi que les représentants des territoires régionaux et municipaux et des secteurs du commerce, des hôpitaux et de la sécurité privée sont parvenus à un accord sur le harcèlement et la violence au travail. Parmi les autres accords intervenus récemment, citons ceux sur la responsabilité sociale des entreprises de restauration collective concédée, sur la libéralisation des secteurs du rail et de l'électricité, ou encore sur les qualifications et les compétences dans les hôtels, les restaurants et les cafés. Ces dernières années, les discussions les plus actives ont porté sur l'hygiène et la sécurité sur le lieu de travail.

Pour de plus amples informations sur les résultats obtenus par le dialogue sectoriel, consultez la page

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=480&langId=en&intPagId=0>.

LES COMITÉS D'ENTREPRISE EUROPÉENS

La directive européenne de 1994 sur les Comités d'entreprise européens (CEE) a donné le droit aux employés des entreprises employant plus de 1000 personnes dont au moins 150 dans deux États membres ou plus (plus la Norvège, l'Islande et le Liechtenstein) ou plus, et à leurs représentants, d'exiger la création d'un comité d'entreprise. Le nombre de comités ainsi créés s'est accru régulièrement depuis lors, jusqu'à atteindre un total avoisinant à l'heure actuelle.

Malheureusement, malgré l'adoption de la législation sur le droit à l'information et à la consultation (2002) et la création des Sociétés européennes (2001), ces comités ne représentent encore qu'une petite partie des entreprises censées être concernées par la directive. Pire, les restructurations, qui s'accompagnent bien souvent de licenciements, sont souvent dépeintes comme des « problèmes nationaux » n'entrant par conséquent pas dans le champ d'application des CEE.

Pour de plus amples informations sur les accords qui ont mené à la création des Comités d'entreprise européens, les textes intégraux de ces accords

et les accords négociés par les CEE dans certains domaines spécifiques (dits « accords autonomes »), consultez la base de données disponible à l'adresse www.ewcdb.eu/.

En raison de ces divers problèmes, la CES a longtemps plaidé pour une refonte de la directive, laquelle est intervenue en avril 2009 suite aux discussions menées avec les organisations patronales. Cette refonte introduit entre autres les changements suivants :

- définition plus claire des informations devant être fournies et des consultations devant être organisées par la direction ;
- définition plus claire de la notion de transnationalité et clarification des compétences transnationales des CEE ;
- obligation pour les employeurs de former les membres des CEE.

Il reste à voir quelle incidence la nouvelle directive aura en pratique.

INFLUENCER LE PROCESSUS DE DÉCISION DE L'UE

Le mouvement syndical européen tente de peser sur le processus de décision de l'UE par divers moyens. Certaines des méthodes employées sont consacrées par les traités ; c'est par exemple le cas de l'obligation pour la Commission européenne de consulter les partenaires sociaux sur toutes les propositions concernant l'emploi et les affaires sociales. L'article 138 du traité instituant la Communauté européenne oblige la Commission à procéder à une consultation en deux étapes, une disposition que renforce l'article 154 du traité de Lisbonne.

L'article 155 du traité de Lisbonne, quant à lui, autorise la mise en œuvre des accords conclus par les partenaires sociaux : « Le dialogue entre partenaires sociaux au niveau de l'Union peut conduire, si ces derniers le souhaitent, à des relations conventionnelles, y compris des accords. La mise en œuvre des accords conclus au niveau de l'Union intervient soit selon les procédures et pratiques propres aux partenaires sociaux et aux États membres, soit... à la demande conjointe des parties signataires, par une décision du Conseil sur proposition de la Commission ».

Le Sommet social tripartite, qui, selon le traité de Lisbonne, doit également contribuer au dialogue social, fournit une autre occasion d'influer sur le processus de décision de l'UE. Il est fréquenté par la CES et les associations patronales ainsi que par les représentants de la présidence du Conseil, des deux présidences suivantes et de la Commission. Sa création a représenté une avancée politique de premier plan, dans la mesure où il consacre le rôle des syndicats et de la consultation tripartite au plus haut niveau de décision européen. Les domaines couverts par la consultation tripartite sont le dialogue macroéconomique, l'emploi, la protection sociale, l'éducation et la formation. En outre, la CES présente tous les six mois une liste des priorités d'action à l'État membre prenant la Présidence du Conseil de l'Union européenne.

On trouve une autre occasion encore auprès du Parlement européen (PE) : depuis le traité de Lisbonne, celui-ci dispose en effet de pouvoirs législatifs accrus via le processus dit de « co-décision », dans le cadre duquel certaines décisions sont prises de manière conjointe par le Conseil de l'Union Européenne et le PE. La CES maintient une série de contacts avec différents groupes politiques au sein du Parlement européen, via l'Intergroupe syndical. Celui-ci offre la possibilité de partager des informations et de présenter les positions des syndicats sur les questions inscrites à l'agenda parlementaire. Avant chaque élection du Parlement européen, la CES publie un manifeste demandant la prise de mesures concernant les problèmes urgents.

Par leurs manifestations, les amendements qu'ils proposent et les rapports de leurs comités, les syndicats ont ces dernières années influencé la passation de la loi sur les services (Bolkenstein), les ports (pas de libéralisation), les substances chimiques (REACH), le temps de travail ou encore les travailleurs intérimaires. Des manifestations contre la directive Bolkenstein ont été organisées en 2006 devant le PE à Strasbourg et contre la directive portuaire en 2005 à Bruxelles.

LES RELATIONS INDUSTRIELLES – ÉTUDE DE CAS 1 : LA DIRECTIVE SUR LE TEMPS DE TRAVAIL

Les syndicats européens ont longtemps exprimé leur inquiétude concernant les excès en matière de temps de travail et leurs effets sur la santé (fatigue, accidents) ainsi que sur la productivité. L'UE a réagi en 1993 par une directive visant à limiter la semaine de travail à 48 heures en moyenne ; celle-ci contient toutefois une clause de non-participation introduite afin d'encourager le Royaume-Uni à la signer en 1998. Bien qu'initialement prévue pour n'être appliquée qu'en Grande-Bretagne, cette clause a été revendiquée par certains États membres ayant rejoint l'UE en 2004 et a été employée par d'autres pays, dans le domaine des services de soins de santé et d'urgence, suite à un jugement interdisant de considérer les heures de garde des médecins comme du repos.

Depuis 2003, l'UE essaye de trouver un compromis acceptable. Lors de sa dernière tentative, le Conseil de l'Union européenne a proposé de conserver la clause de non-participation et de considérer les heures de garde comme du temps travail, mais de faire passer à un an la période sur laquelle est calculée la moyenne. La CES a condamné cette proposition, la qualifiant de désastreuse, et a organisé en décembre 2008, à Strasbourg, une manifestation visant à persuader le Parlement européen de la rejeter. Les 15 000 travailleurs présents dans les rues ce jour-là ont vu leurs espoirs récompensés : le PE est parvenu à maintenir sa position, laquelle visait à obtenir la suppression de la clause de non-participation, la comptabilisation des heures de garde comme temps de travail et à restreindre la définition des dirigeants et responsables qui sont exclus de la directive. En avril 2009, il est toutefois apparu qu'aucun accord ne serait possible

À vous de jouer

Quelle est la politique de votre syndicat ou confédération en matière de temps de travail ?

La directive sur le temps de travail a-t-elle eu une incidence sur les conditions de travail dans votre secteur ?

; la CES a donc soutenu la décision de la délégation parlementaire de mettre fin aux pourparlers.

La directive continuera donc à s'appliquer en l'état pour l'instant, mais le mouvement syndical européen souhaite qu'elle recouvre son rôle clé, à savoir servir de norme minima en matière de temps de travail en Europe, et, avec le soutien de ses membres, continuera à se battre dans cette optique, tant au niveau national qu'europpéen.

LES RELATIONS INDUSTRIELLES – ÉTUDE DE CAS 2 : LA DIRECTIVE SUR LE TRAVAIL INTÉRIMAIRE

Le travail intérimaire se caractérise par la présence d'un tiers qui sert d'intermédiaire entre l'employeur et l'employé. Bien que les conditions de travail des intérimaires varient d'un pays et d'un métier à l'autre, la CES s'est longtemps inquiétée du fait que ceux-ci disposaient en général de moins de contrôle sur le travail, de moins de formation, de moins d'informations sur l'hygiène et la sécurité, souffraient d'un taux d'accidents plus élevé et d'une plus grande précarité et bénéficiaient en moyenne de salaires inférieurs à ceux des employés possédant un contrat à durée indéterminée. Les syndicats des États membres ont également éprouvé des difficultés à représenter les travailleurs intérimaires, même si les Pays-Bas, la Suède, la Belgique, la France et l'Espagne ont bien signé des accords dans ce domaine.

En 2001, les négociations que la Commission avait lancées entre les partenaires sociaux européens afin de voir s'il était possible de parvenir à un accord sur une directive ont tourné court. Certes, des accords sur le travail à temps partiel et à durée déterminée avaient été transposés dans la législation européenne en 1997 et 1999, mais le travail intérimaire s'est avéré bien plus problématique en raison de la relation triangulaire qui unit les parties. La Commission européenne a proposé une directive consacrant le principe selon lequel il ne pourrait exister aucune discrimination entre les travailleurs intérimaires et les employés permanents des entreprises qui les engagent. Cette directive devait couvrir le temps de travail, les pauses, le travail de nuit, les congés payés et les jours fériés, le travail des femmes enceintes et les discriminations liées au sexe, à la race ou à l'origine ethnique, à la religion ou aux croyances,

aux handicaps, à l'âge ou encore à l'orientation sexuelle, mais elle a rencontré certains obstacles en Conseil de l'Union européenne. En 2003, le processus législatif s'est soudainement paralysé lorsque la CES a condamné les responsables du blocage, les accusant de « soutenir un système injuste, un marché européen de l'emploi à deux vitesses » ; malgré les tentatives de plusieurs pays de faire avancer les choses lors de leurs six mois de présidence, plus aucun progrès n'a été enregistré avant 2008.

Lorsque le TUC (syndicats), la CBI (employeurs) et le gouvernement britannique ont signé un accord portant sur l'instauration d'un stage d'attente de douze semaines pour les travailleurs intérimaires au Royaume-Uni, une « dérogation » a été insérée dans la proposition de l'UE, dérogation permettant aux partenaires sociaux nationaux de modifier la directive dans leur pays, à certaines conditions, ou aux syndicats et patrons de parvenir à leurs propres accords pour autant que ceux-ci protègent suffisamment les intérimaires. John Monks, Secrétaire général de la CES, a accueilli cette nouvelle disposition, saluant particulièrement son application aux missions transfrontalières, qu'il a qualifiée de « très importante à l'heure actuelle en raison de la mobilité croissante des travailleurs et des services », ainsi que le rôle accordé aux partenaires sociaux « qui garantit la flexibilité sans mettre en danger la protection des travailleurs ».

LES DÉCISIONS DE LA COUR DE JUSTICE DE L'UNION EUROPÉENNE

La Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) joue un rôle important : elle contrôle la légalité des actes des institutions de l'Union européenne, statue sur le respect, par les États membres, des obligations qui découlent des traités et interprète le droit de l'UE.

À vous de jouer

Quelle est la situation des travailleurs intérimaires dans votre pays ?

Quelle est la politique de votre syndicat en matière de travail intérimaire ?

Elle a récemment émis une série de jugements ayant des implications profondes pour les syndicats et les travailleurs européens ainsi que dans les domaines des droits fondamentaux des travailleurs, des négociations collectives et de l'action sectorielle dans les États membres.

Le premier dossier, également le plus célèbre, est celui de l'affaire Laval (également connu sous le nom « d'affaire Vaxholm »). Il y en a d'autres, à savoir Ruffert, Viking et Luxembourg, qui vont tous dans le même sens ; pour de plus amples informations sur ceux-ci, consultez le module de formation n°8, *Les syndicats et la libre circulation des travailleurs dans l'Union européenne*.

LAVAL ou VAXHOLM Un entrepreneur letton, Laval un Partneri, a remporté un contrat portant sur la construction d'une école à Vaxholm, en Suède, en payant ses ouvriers moins cher que le salaire minimum garanti par convention collective pour les ouvriers du bâtiment suédois. Lors d'une discussion avec le syndicat suédois des travailleurs de la construction, Byggnads, Laval a proposé d'augmenter ses salaires ; les montants révisés n'atteignant toutefois pas ceux garantis localement, le syndicat a organisé le blocus du chantier. La firme lettone a alors entamé une action en justice contre Byggnads, action qui a fini devant la CJUE.

Dans son jugement, la CJUE indique que les syndicats sont autorisés à mener des actions collectives pour « raison impérieuse d'intérêt général », par exemple en vue de protéger leurs membres locaux du « dumping social », c'est-à-dire de l'introduction de main-d'œuvre à bas coût provenant d'un autre État membre dans le but manifeste de concurrencer la main-d'œuvre locale, mais stipule que cette disposition ne peut concerner une société étrangère respectant les normes minimales applicables aux travailleurs étrangers établies par la directive sur le détachement de travailleurs dans le cadre d'une prestation de services.

La CES estime que les questions fondamentales que soulignent ces affaires, à savoir l'équilibre entre les buts économiques et sociaux de l'Union européenne et plus spécifiquement entre les droits fondamentaux des travailleurs et la libre prestation de services dans le cadre du marché unique, ont un impact considérable

sur l'orientation future de l'Union européenne. Les décisions de la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) sont majoritairement négatives pour les syndicats ; la CES exige par conséquent que soit adoptée une « clause de progrès social » stipulant clairement que les traités et plus particulièrement les passages relatifs aux libertés fondamentales soient interprétés dans l'optique du respect des droits des travailleurs et de l'action collective.

Atelier

L'incidence de l'UE sur les relations industrielles et les conditions de travail

OBJECTIFS

Cet atelier vous permettra de :

- mieux comprendre la manière dont les décisions prises au niveau européen influent sur les relations industrielles et les conditions de travail en Europe et, par conséquent, dans votre pays.

ACTIVITÉ

Choisissez un problème relatif aux relations industrielles et expliquez quel impact les décisions prises au niveau européen ont eu sur les conditions de travail. Pour vous aider, consultez le site de la CES (www.etuc.org) et celui de votre syndicat.

Quelques suggestions :

- les directives sur le congé parental, sur le travail à temps partiel et sur les contrats à durée déterminée ;
- les accords autonomes sur le télétravail, le stress lié au travail ou le harcèlement et la violence au travail ;
- la directive sur le temps de travail.

INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES

La Confédération européenne des syndicats (CES) a été créée en 1973 afin de défendre les intérêts des travailleurs au niveau européen et de les représenter devant les organes de l'Union européenne (UE). L'objectif de la CES est d'établir une UE avec une dimension sociale forte garantissant le bien-être de l'ensemble de ses citoyens. À l'heure actuelle, la CES regroupe 82 confédérations syndicales nationales actives dans 36 pays européens, ainsi que 12 fédérations syndicales européennes et des organisations ayant un statut d'observateur en Macédoine, en Serbie, et en Bosnie-Herzégovine. D'autres structures syndicales telles qu'EUROCADRES (Conseil des cadres européens) et la FERPA (Fédération européenne des retraités et personnes âgées) opèrent sous l'égide de la CES. En outre, la CES coordonne les activités des 44 CSIR (Conseils syndicaux interrégionaux), qui organisent la coopération syndicale au niveau transfrontalier.

La CES est un des partenaires sociaux européens et est reconnue par l'Union européenne, par le Conseil de l'Europe et par l'Association européenne de libre-échange (AELE) en tant qu'unique organisation syndicale interprofessionnelle représentative au niveau européen.

www.etuc.org

PARTENAIRES DU PROJET

	Algemeen Belgisch Vakverbond – Fédération Générale du Travail de Belgique – ABVV-FGTB	www.fgtb.be/
	Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België – Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique – ACLVB-CGSLB	www.aclvb.be/
	Algemeen Christelijk Vakverbond – Confédération des Syndicats Chrétiens – ACV-CSC	www.acv-online.be/
	Confédération Française Démocratique du Travail – CFDT	www.cfdt.fr/
	Confédération Française des Travailleurs Chrétiens – CFTC	www.cftc.fr/
	Confédération Générale du Travail – CGT	www.cgt.fr/
	Confédération Générale du Travail – Force Ouvrière – FO	www.force-ouvriere.fr/
	Union Nationale des Syndicats Autonomes – UNSA	www.unsa.org/
	Ανώτατη Διοίκηση Ενώσεων Δημοσίων Υπαλλήλων – ΑΔΕΔΥ	www.adedy.gr/
	Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας – ΓΣΕΕ	www.gsee.gr/
	Confederazione Generale Italiana del Lavoro – CGIL	www.cgil.it/
	Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori – CISL	www.cisl.it/
	Unione Italiana del Lavoro – UIL	www.uil.it/
	Konfederácia Odborových Zväzov Slovenskej Republiky – KOZ SR	www.kozsr.sk/cms/
	Landsorganisationen i Sverige – LO-S	www.lo.se/
	Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu – DİSK	www.disk.org.tr/
	Türkiye Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu – HAK-İŞ	www.hakis.org.tr/
	Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu – TÜRK-İŞ	www.turkis.org.tr/
	Trades Union Congress – TUC	www.tuc.org.uk/
	European Federation of Food, Agriculture and Tourism Trade Unions – EFFAT	www.effat.org/
	Fédération Européenne des Métallurgistes – EMF	www.emf-fem.org/
	Fédération syndicale européenne des services publics – EPSU	www.epsu.org/
	European Transport Workers' Federation – ETF	www.itfglobal.org/etf/
	Fédération syndicale européenne : textiles, habillement et cuir – ETUF-TCL	www.etuf-tcl.org/
	UNI-Europa	www.uni-europa.org/



Ce projet est financé par l'Union européenne



Dialogue de la Société civile:
rapprocher les travailleurs de la
Turquie et de l'Union européenne
par une culture du travail partagée

Le contenu de la présente publication relève de la seule responsabilité de la Confédération européenne des syndicats et ne peut aucunement être considéré comme reflétant le point de vue de l'Union européenne

ETUC-CES

Maison syndicale internationale (ITUH)
Boulevard Roi Albert II, 5
B-1210 Bruxelles
Belgique

Avril 2010

Conception: www.design-mill.co.uk



L'administration contractante
de ce projet est la Central
Finance and Contracts Unit