

La CJCE fonde sa décision sur une interprétation restrictive de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs et considère que les procédures mises en place par les pouvoirs publics en vue d'étendre la protection d'une convention collective localement applicable à des travailleurs détachés ne représentent pas une modalité acceptable de mise en œuvre de cette directive. La Cour conclut que les pouvoirs publics ne peuvent en l'occurrence exiger de tous les entrepreneurs qu'ils s'engagent à verser à leurs salariés la rémunération prévue dans la convention collective applicable sur le lieu d'exécution.

► **Commission contre Luxembourg** (arrêt du 19 juin 2008) - Dans cette affaire, la Commission européenne a considéré que, en imposant à tous les employeurs - étrangers et locaux - de respecter la plupart des dispositions de son droit du travail, le Luxembourg outrepassait ce qui était admis par le droit communautaire. Tous les employeurs devaient notamment se conformer à l'indexation des salaires et à l'ensemble des conventions collectives applicables au Luxembourg. Ces conditions étaient considérées comme des dispositions d'ordre public par le gouvernement luxembourgeois. Il n'était, par conséquent, pas permis de déroger à ces prescriptions, indépendamment de la nationalité de l'employeur.

La Cour a déclaré que le Luxembourg a manqué aux obligations qui lui incombent en vertu des traités européens et de la directive concernant le détachement de travailleurs en imposant à des employeurs étrangers de satisfaire à des normes qui outrepassent les dispositions de cette directive. ■

2. Quelles sont les implications de ces arrêts pour les syndicats en Europe ?

De manière très générale, il est devenu beaucoup plus difficile pour les syndicats en Europe de protéger les travailleurs contre une concurrence déloyale sur les salaires et les conditions de travail, de lutter pour l'égalité de traitement entre travailleurs locaux et travailleurs migrants et de mener des actions destinées à améliorer les conditions de vie et de travail des travailleurs dans toute l'Europe. En outre, le législateur national dispose d'une liberté d'action considérablement réduite pour protéger le rôle de la négociation collective et du droit du travail face au développement de la mobilité transfrontalière des travailleurs et des entreprises.

Comment pouvons-nous garantir que les mêmes règles s'appliquent à tous les travailleurs, indépendamment de leur nationalité ?

Il est aujourd'hui plus difficile que jamais de garantir la non-discrimination sur le lieu de travail, que la protection relève des conventions collectives ou du droit du travail national.

Les conditions de travail fixées par les conventions collectives

La protection des conventions collectives peut encore être étendue aux travailleurs détachés dans l'État membre d'accueil, mais uniquement en ce qui concerne les conditions de travail et d'emploi visées à l'article 3.1 de la directive concernant le détachement de travailleurs et au moyen d'une méthode "reconnue", à savoir :

- Une convention collective "déclarée d'application générale" ;
- Une convention collective "qui a un effet général", en l'absence d'un système de déclaration d'application générale de conventions collectives dans l'État membre d'accueil. La Cour interprète la notion d' "effet général" de façon rigoureuse.

Par ailleurs, une convention collective sera applicable pour autant qu'elle réponde aux conditions de travail et d'emploi visées à l'article 3.1 de la directive. En d'autres termes, les conventions collectives ne peuvent être appliquées dans leur intégralité aux employeurs de travailleurs détachés.

Concrètement, cela signifie que :

- Les employeurs qui détachent des travailleurs en provenance d'un autre État membre ne sont pas automatiquement liés par les conditions d'une convention collective qui n'est pas déclarée d'application générale dans l'État membre d'accueil ;
- Même lorsqu'une convention collective est déclarée d'application générale, les employeurs qui détachent des travailleurs en provenance d'un autre État membre de l'UE ne sont pas liés par toutes les conditions de la convention ;
- Lorsqu'il existe une convention collective déclarée d'application générale, les employeurs qui détachent des travailleurs en provenance d'un autre État membre de l'UE ne sont pas tenus d'observer des conventions complémentaires dont les normes sont plus élevées ;
- Une autorité publique ne peut imposer le respect des conventions collectives locales. La CJCE considère que ces conventions n'ont pas un "effet général", car elles ne couvrent théoriquement que les travailleurs employés dans le cadre d'un marché public.

Les conditions de travail fixées par la législation

L'arrêt Luxembourg a considérablement limité la possibilité pour l'État membre d'accueil d'imposer des conditions de travail et d'emploi considérées comme des dispositions d'ordre public lorsqu'elles outrepassent les matières visées dans la directive concernant le détachement de travailleurs. **Les dispositions du droit du travail en question sont des dispositions d'ordre public lorsqu'elles sont "cruciales pour la sauvegarde de l'organisation politique, sociale ou économique de l'État membre concerné, au point d'en imposer le respect à toute personne se trouvant sur le territoire national de cet État membre". Cette prescription s'applique à tous les travailleurs, quelle que soit leur nationalité.** Ceci implique une évaluation au cas par cas sur la base de critères subjectifs.

Article 3 [La relation entre les droits fondamentaux et les libertés économiques]

Rien dans les Traités, et en particulier aucune liberté économique ou règle de concurrence, ne peut avoir la priorité sur les droits sociaux fondamentaux et le progrès social tel qu'il est défini à l'article 2. En cas de litige, ce sont les droits sociaux fondamentaux qui ont la priorité.

Les libertés économiques ne peuvent être interprétées comme conférant aux entreprises le droit de les exercer afin d'échapper aux lois et pratiques nationales en matière sociale, en matière d'emploi ou de dumping social, ou de les contourner.

Les libertés économiques, telles qu'elles sont établies dans les Traités, seront interprétées de manière à ne pas violer l'exercice des droits sociaux fondamentaux tels qu'ils sont reconnus dans les États membres et par le droit communautaire, y compris le droit de négocier, de conclure et d'appliquer les conventions collectives et de mener des actions collectives, et à ne pas porter atteinte à l'autonomie des partenaires sociaux lors de l'exercice de ces droits fondamentaux dans le cadre de la poursuite des intérêts sociaux et de la protection des travailleurs.

Article 4 [Compétences]

Afin d'assurer le progrès social, l'Union prendra, si nécessaire, des mesures dans la cadre des dispositions des Traités, y compris dans le cadre de l'article 352 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne. ■

Liens vers des sites fournissant des informations supplémentaires :

<http://www.etuc.org>

<http://www.etui.org>



CONFÉDÉRATION EUROPÉENNE DES SYNDICATS (CES)

Boulevard du Roi Albert II, 5 - 1210 Brussels - Tel + 32 2 224 04 11

Fax + 32 2 224 04 54/55 - E-mail : etuc@etuc.org - www.etuc.org



LIBERTÉS **et** DROITS DES ÉCONOMIQUES TRAVAILLEURS

Les arrêts Viking, Laval, Rüffert
et Luxembourg



CONFÉDÉRATION EUROPÉENNE DES SYNDICATS (CES)

Dans quelle mesure l'exercice des droits sociaux fondamentaux est-il conciliable avec les exigences du marché intérieur ? C'est essentiellement la question posée à la Cour de justice des communautés européennes (CJCE) dans quatre affaires - Viking, Laval, Ruffert et Commission contre Luxembourg - qui ont fait date. Ces quatre affaires ont des implications considérables pour les syndicats et des effets dommageables sur leur capacité à défendre les droits des travailleurs.

La CES considère qu'un marché européen du travail suppose des "règles du jeu" européennes qui associent l'ouverture des frontières à une protection appropriée. Ces conditions essentielles sont :

- L'égalité de traitement entre travailleurs locaux et travailleurs migrants, en excluant la concurrence déloyale sur les salaires et les conditions de travail ;
- Le respect des négociations collectives nationales et des systèmes de relations du travail ;
- L'égalité d'accès aux prestations sociales pour tous les travailleurs ;
- Des instruments et outils appropriés de supervision de l'application des normes du travail.

Les quatre arrêts de la CJCE ont mis en évidence les faiblesses du cadre juridique européen applicable aux droits sociaux fondamentaux, à la libre circulation des travailleurs et à la libre prestation des services. La CJCE a établi une hiérarchie des normes et affirmé la prépondérance des libertés économiques sur les droits sociaux fondamentaux que sont la négociation et l'action collective.

Ces arrêts imposent à la CES et à ses membres de relever un défi de taille : l'établissement et la protection de normes de travail décent dans un contexte de mondialisation. Le modèle social européen et les systèmes de relations du travail dans les États membres doivent être protégés.

Il est important de comprendre les implications de ces arrêts pour les syndicats dans l'UE, afin de déterminer où d'éventuels problèmes peuvent survenir au plan national et dans quel contexte certains employeurs pourraient recourir à des tactiques agressives en s'appuyant sur la jurisprudence européenne. Il existe, par conséquent, un risque évident que les juges soient de plus en plus souvent associés au règlement des conflits du travail. La CES a mis au point des propositions pour réparer le préjudice causé par ces arrêts. Cette stratégie offensive impose à l'ensemble des syndicats européens de faire preuve d'une forte solidarité.

I. Exposé des faits

► **Viking** (arrêt du 11 décembre 2007) - Dans cette affaire, une société finlandaise, Viking, a fait part de son souhait de changer le pavillon de l'un de ses navires et de l'immatriculer en Estonie, afin de tirer parti de coûts salariaux moins élevés. La Fédération internationale des travailleurs du transport a envoyé une circulaire à ses affiliés précisant que la négociation collective avec Viking ne pouvait être menée que dans le pays de la propriété effective du navire (c'est-à-dire la Finlande). Simultanément, le syndicat des marins finlandais a demandé à la société de s'engager à continuer de respecter le droit du travail finlandais et à ne pas licencier de membres de l'équipage.

Viking a dénoncé une violation de son droit à la liberté d'établissement dans l'Union européenne en vertu des traités européens, et l'affaire a finalement été portée devant la CJCE. **La Cour reconnaît le droit de mener une action collective comme un droit fondamental, mais son interprétation restrictive des circonstances dans lesquelles l'exercice de ce droit peut être admise comme une restriction légitime à la liberté d'établissement des entreprises pose problème.**

► **Laval** (arrêt du 18 décembre 2007) - Dans cette affaire, l'exécution de travaux de rénovation d'un établissement scolaire à Vaxholm, en Suède, a été confiée à une société de droit letton. Ces travaux devaient être réalisés par des travailleurs lettons détachés. Les syndicats suédois ont cherché à négocier une convention collective avec l'employeur relative aux conditions de travail et d'emploi des travailleurs lettons. Les négociations ont échoué, et les syndicats suédois ont bloqué le chantier.

La CJCE a été saisie afin de déterminer la compatibilité de l'action collective avec l'exercice par les entreprises de leur liberté de prestation de services transfrontaliers et les dispositions de la directive 96/71/CE applicable aux droits des travailleurs détachés. **La Cour estime qu'une organisation syndicale ne peut tenter de persuader, par une action collective, un employeur établi dans un autre État membre d'adhérer à une convention collective dont des clauses établissent des conditions plus favorables que celles découlant des dispositions de la directive sur le détachement de travailleurs.** En vertu de la législation européenne, les actions syndicales menées à ces fins sont illégales, qu'il s'agisse de garantir le respect des conventions collectives ou d'éviter l'exploitation des travailleurs détachés sur le marché intérieur du travail.

► **Ruffert** (arrêt du 3 avril 2008) - Dans cette affaire, une entreprise allemande était l'adjudicataire d'un marché public de construction d'une prison dans le Land de Basse Saxe. Une disposition de la législation applicable en matière de marchés publics impose le respect des salaires en vigueur sur le site dans la cadre d'une convention collective. Cette entreprise allemande a ensuite sous-traité ces travaux à une société polonaise. Le contrat a été annulé lorsqu'il s'est avéré que le salaire de 53 travailleurs détachés par l'entreprise polonaise représentait l'équivalent de 46,57 % du salaire minimum applicable au secteur de la construction.

Cela signifie-t-il que les actions collectives sont illégales en vertu de la législation européenne ?

Les actions collectives ne sont pas illégales en tant que telles. La Cour de Justice des Communautés européennes reconnaît le droit de mener des actions collectives comme un droit fondamental qui fait partie intégrante des principes généraux du droit européen. Cependant, la Cour a imposé des restrictions importantes à l'exercice de ce droit.

Les conséquences de ces arrêts dépendront de la politique syndicale et des limites juridiques nationales à l'action collective. De manière générale, les syndicats pourraient désormais se montrer réticents à engager une action collective, en particulier dans les États membres où un employeur peut à titre préventif demander à un juge de mettre fin à une action collective.

Les arrêts de la CJCE ont valeur de jurisprudence pour autant que l'action collective se caractérise par des effets transnationaux. Ces arrêts ne devraient en principe avoir aucun effet sur les conflits du travail qui se manifestent dans un contexte strictement national. Mais comment déterminer le caractère strictement national d'un conflit ? Cette question imposera certainement à l'Union européenne de relever certains défis juridiques.

Si une action collective est susceptible de s'inscrire dans un contexte européen, les syndicats sont confrontés à une incertitude juridique préjudiciable.

L'action collective face à la décision d'une entreprise de se déplacer vers un autre État membre

Dans l'affaire Viking, l'arrêt de la Cour a jugé que les règles européennes relatives à la liberté d'établissement sont également applicables aux matières qui relèvent de la négociation collective. **Ceci a pour conséquence de permettre aux employeurs de s'appuyer sur la législation européenne pour s'opposer aux syndicats au cours d'un conflit du travail concernant la délocalisation d'une entreprise.**

Une action collective peut être reconnue comme une restriction autorisée à la liberté d'établissement des sociétés au sein de l'Union dans des circonstances strictement définies. Le juge national doit apprécier les points suivants :

- ▶ Premièrement, il convient de déterminer si "les emplois ou les conditions de travail et d'emploi en cause sont compromis ou gravement menacés" ;
- ▶ Deuxièmement, même si l'action collective est légalement admissible au regard de ces critères restrictifs, il appartient aux tribunaux d'établir si l'action collective est appropriée et n'excède pas ce qui est nécessaire pour atteindre son objectif ;
- ▶ À cette fin, le juge déterminera si le syndicat a épuisé toutes les autres méthodes de résolution des conflits qui imposent moins de restrictions à la liberté d'établissement.

L'action collective liée aux conditions de travail et d'emploi des travailleurs détachés

Dans l'affaire Laval, l'arrêt de la Cour a jugé que la directive concernant le détachement de travailleurs n'autorise pas les actions collectives qui visent à imposer des conditions de travail et d'emploi qui ne sont pas précisées au préalable conformément à l'une des méthodes prévues par la directive concernant le détachement de travailleurs (législation, conventions collectives déclarées d'application générale ou conventions collectives qui ont un effet général). En outre, les actions collectives ne doivent pas viser à imposer des conditions qui ne sont pas explicitement énoncées à l'article 3.1 de la directive concernant le détachement de travailleurs.

Si une action collective ne relève pas de la directive concernant le détachement de travailleurs, elle doit être justifiée au cas par cas. Il appartiendra par conséquent au juge national de déterminer si l'action collective poursuit un objectif légitime compatible avec les traités européens, est appropriée pour atteindre cet objectif et n'excède pas ce qui est nécessaire.

Concrètement, cela signifie que :

- ▶ Lorsque le droit national ne prévoit pas de salaire minimum légal ou de conventions collectives d'application générale applicables à des travailleurs détachés à l'étranger par leur employeur, le droit des syndicats de mener une action collective contre ledit employeur afin d'aboutir à une convention collective, ou de demander le respect des conditions d'une convention collective existante, est considérablement réduit ;
- ▶ Lorsque le droit national prévoit un salaire minimum légal applicable à des travailleurs détachés à l'étranger par leur employeur, mais ne prévoit pas de conventions collectives déclarées d'application générale, il est actuellement malaisé de déterminer si une action syndicale peut être menée en vue d'exiger de l'employeur le versement de salaires supérieurs au minimum légal ;
- ▶ Lorsque le droit national prévoit des conventions collectives déclarées d'application générale applicables à des travailleurs détachés à l'étranger par leur employeur, les possibilités de mener une action syndicale afin d'exiger dudit employeur le respect de conditions de travail et d'emploi qui excèdent les matières explicitement énoncées dans la directive concernant le détachement de travailleurs ont été réduites.

Dans quelle mesure les syndicats nationaux et les États membres doivent-ils se conformer aux décisions de la CJCE ?

Les décisions de la Cour de justice des communautés européennes sont contraignantes et s'imposent à la législation nationale de tous les États membres de l'UE. Comme l'a souligné la Cour dans l'affaire Viking, le droit de grève, bien que protégé par la constitution finlandaise, ne peut être exercé lorsqu'il est contraire au droit communautaire.

Mais les arrêts de la CJCE ont créé une tension considérable entre les normes internationales et le droit communautaire.

Nonobstant les décisions de la CJCE, les États membres sont tenus de respecter leurs obligations internationales. Le droit de négociation collective et d'action collective est garanti par une multitude de sources internationales, comme les conventions n° 87 et n° 98 de l'OIT, l'article 11 de la Convention européenne des droits de l'homme, les articles 5 et 6 de la Charte sociale européenne (révisée) ou encore l'article 28 de la Charte des droits fondamentaux de l'UE. L'interprétation de ces sources est incompatible avec l'interprétation de la CJCE.

À titre d'exemple, la Cour européenne des droits de l'homme a jugé à l'unanimité que le droit de grève est un droit de l'homme reconnu et protégé dans le droit international et que, en tant que tel, il ne peut être limité que dans des circonstances strictement définies (affaires Demir et Baykara du 12.11.2008 et Enerji du 21.04.2009).

En outre, à la suite d'une requête présentée par l'Association britannique des pilotes de ligne (BALPA), la Commission des experts de l'Organisation internationale du travail a vivement critiqué en mars 2010 les limites concrètes de l'exercice effectif du droit de grève suite aux arrêts de la CJCE. ■

3. Comment réparer le préjudice : la réponse de la CES

L'entrée en vigueur du traité de Lisbonne illustre l'importance de l'engagement de l'Union à respecter les droits fondamentaux. La Charte des droits fondamentaux est devenue juridiquement contraignante, et l'Union négocie actuellement son adhésion à la Convention européenne des droits de l'homme.

Sur la base de cette évolution juridique récente et de la jurisprudence récente de la Cour européenne des droits de l'homme, la CES est convaincue que la Cour de justice des communautés européennes n'est plus en mesure de maintenir sa position. Afin d'accélérer le processus de révision, la CES demande instamment aux institutions européennes de clarifier la cadre juridique actuel, par l'adoption d'une clause de progrès social et la révision de la directive concernant le détachement de travailleurs.

Une clause de progrès social

La CES propose de joindre une clause de progrès social aux traités. Cette clause devrait clarifier et définir sans ambiguïté les relations existant entre les droits sociaux fondamentaux et les libertés économiques du marché. Une telle clause doit être juridiquement contraignante au plus haut niveau, afin de garantir qu'elle influence les décisions de la CJCE. Seul un protocole, joint aux traités, peut offrir des garanties suffisantes en la matière.

Il devrait contenir les éléments clés suivants :

- il devrait confirmer que le marché unique n'est pas une fin en soi, mais vise au progrès social des peuples de l'UE ;
- il devrait préciser que les libertés économiques et les règles de concurrence ne peuvent avoir la priorité sur les droits sociaux fondamentaux et le progrès social, et qu'en cas de conflit les droits sociaux auront la priorité ;
- il devrait préciser que les libertés économiques ne peuvent être interprétées comme accordant aux entreprises le droit des les exercer pour éviter ou contourner les lois et pratiques nationales en matière sociale et en matière d'emploi ou pour exercer une concurrence déloyale sur les salaires et les conditions de travail.

Révision de la directive concernant le détachement de travailleurs

La CES soutient la mobilité des travailleurs et considère que la mobilité transfrontalière dans l'Union exige la mise en place de conditions appropriées pour garantir la protection des travailleurs. C'est pourquoi la CES demande une révision de la directive concernant le détachement de travailleurs afin de rétablir son objectif premier : assurer un climat de concurrence loyale et respecter les droits des travailleurs.

Dans une résolution adoptée en mars 2010, la CES a présenté huit propositions pour une révision :

- Les **objectifs** de la directive sur le détachement, à savoir le respect des droits des travailleurs et la garantie d'un climat de concurrence loyale, doivent être exposés sans ambiguïté ;
- Les **syndicats** doivent être en mesure de faire pression sur l'ensemble des entreprises afin d'améliorer les conditions de vie et de travail des travailleurs et d'**exiger l'égalité de traitement** des travailleurs effectuant un travail similaire sur le même territoire, indépendamment de leur nationalité ou du lieu d'établissement de leur employeur ;
- Les entreprises ne doivent pas être en mesure de manipuler la législation et les normes applicables par le **recours à des montages artificiels, comme les sociétés écrans** ;
- Les conventions collectives doivent pouvoir offrir des **conditions plus favorables** que le minimum légal pour autant que l'égalité de traitement et la non-discrimination des entreprises locales et étrangères soient garantis ;

- ▶ Des **critères moins rigides** devraient être définis pour juger si une convention collective peut être défendue à l'égard d'un prestataire de services étranger ;
- ▶ Dans leur rôle de pouvoirs publics sous-traitant des travaux publics (**marchés publics**), les États membres doivent pouvoir exiger, via des **clauses sociales**, le respect des salaires et des conditions de travail négociés collectivement et applicables localement par toute entreprise, locale ou étrangère, participant à l'appel d'offres ;
- ▶ L'interprétation très restrictive de la notion de "**dispositions d'ordre public**" de l'arrêt Luxembourg doit être révisée afin d'inclure les objectifs sociaux et la protection des travailleurs ;
- ▶ Les États membres et les partenaires sociaux doivent pouvoir utiliser des **mécanismes de surveillance et de mise en œuvre efficaces**, par exemple pour vérifier si le travailleur détaché est vraiment "habituellement" employé dans le pays d'origine et a l'intention d'y retourner à la fin de son détachement.

Entre-temps, le mouvement syndical européen doit faire le point sur les conséquences des arrêts.

- ▶ *Il peut être nécessaire de réviser la stratégie en matière de conflits.* Les syndicats dans toute l'Europe doivent être conscients de la dimension européenne potentielle de leurs actions. À cet égard, la CES peut jouer un rôle essentiel de coordination.
- ▶ *Les travailleurs détachés sont plus que jamais une catégorie de travailleurs vulnérables.* Le mouvement syndical européen doit continuer d'aller à la rencontre des travailleurs mobiles transnationaux et de réfléchir à de nouveaux moyens d'information, de soutien, de protection et de syndicalisation des travailleurs migrants. À cet égard, la coopération syndicale transfrontalière et la coordination des négociations collectives sont des aspects essentiels. ■

Généralités

- Les **libertés économiques**, que la Cour de justice des communautés européennes appelle "les quatre libertés fondamentales", sont :
 - La libre circulation des travailleurs, qui implique l'abolition de toute discrimination fondée sur la nationalité entre les travailleurs ;
 - La liberté d'établissement des ressortissants d'un État membre dans le territoire d'un autre État membre (cf. arrêt Viking) ;
 - La libre prestation des services à l'égard des ressortissants des États membres établis dans un État membre autre que celui du destinataire de la prestation (cf. arrêts Laval, Ruffert et Luxembourg) ;
 - La libre circulation des capitaux.
- On entend par **travailleur détaché** tout travailleur qui, pendant une période limitée, exécute son travail sur le territoire d'un État membre autre que l'État sur le territoire duquel il travaille habituellement. Conformément au **règlement (CE) 593/2008** sur la loi applicable aux obligations contractuelles (**Rome I**) dans des situations transfrontalières, la relation de travail du travailleur détaché reste soumise à la législation de son pays d'origine.

En raison des différences importantes entre les législations nationales du travail à travers

l'Union, et afin d'éviter le "dumping social", la **directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs** régit les droits des travailleurs détachés.

La principale disposition de la directive concernant le détachement de travailleurs est l'**article 3.1**, selon lequel l'État membre d'accueil doit garantir, quelle que soit la loi applicable à la relation de travail, l'application des conditions de travail et d'emploi suivantes :

- Les périodes maximales de travail et les périodes minimales de repos ;
- La durée minimale des congés annuels payés ;
- Les taux de salaire minimal, y compris ceux majorés pour les heures supplémentaires ;
- Les conditions de mise à disposition des travailleurs (notamment par des entreprises de travail intérimaire) ;
- La sécurité, la santé et l'hygiène au travail ;
- Les mesures protectrices applicables aux conditions de travail et d'emploi des femmes enceintes et des femmes venant d'accoucher, des enfants et des jeunes ;
- L'égalité de traitement entre hommes et femmes ainsi que d'autres dispositions en matière de non-discrimination.

Conformément à l'article 3.10, les États membres d'accueil peuvent également imposer d'autres conditions de travail et d'emploi, dans la mesure où il s'agit de **dispositions d'ordre public**.

La directive précise que ces conditions de travail et d'emploi sont fixées par des dispositions législatives et/ou des conventions collectives au sens de la directive.

Conformément à l'article 3.8 de la directive, on entend par **conventions collectives déclarées d'application générale** les conventions collectives qui doivent être respectées par toutes les entreprises appartenant au secteur concerné et relevant du champ d'application territoriale de celles-ci.

En l'absence d'un tel système, la directive prévoit que les États membres puissent prendre pour base **les conventions collectives qui ont un effet général** sur toutes les entreprises similaires appartenant au secteur concerné et relevant du champ d'application territoriale de celles-ci et/ou les conventions collectives qui sont conclues par les organisations de partenaires sociaux les plus représentatives au plan national et sont appliquées sur l'ensemble du territoire national.



Proposition de la CES pour un protocole sur la relation entre les libertés économiques et les droits sociaux fondamentaux à la lumière du progrès social ("la clause de progrès social")

LES HAUTES PARTIES CONTRACTANTES

Vu l'article 3(3) du Traité sur l'Union européenne,

CONFIRMANT leur attachement aux droits sociaux fondamentaux tels qu'ils sont définis dans la Charte sociale européenne signée à Turin le 18 octobre 1961 et dans la Charte communautaire de 1989 sur les droits sociaux fondamentaux des travailleurs,

RAPPELANT que l'Union œuvrera en faveur d'une économie sociale de marché très compétitive, visant le plein emploi et le progrès social (*article 3(3) alinéa 1 du TUE*),

RAPPELANT que le marché unique est un aspect fondamental de la construction de l'Union, mais qu'il n'est pas une fin en soi, il doit être utilisé au service du bien-être de tous, conformément à la tradition de progrès social ancrée dans l'histoire de l'Europe,

ATTENDU QUE, conformément à l'article 6(1) du Traité sur l'Union européenne, l'Union reconnaît les droits, libertés et principes exposés dans la Charte des droits fondamentaux, en particulier les droits sociaux fondamentaux inscrits dans cette Charte,

GARDANT À L'ESPRIT que, en vertu de l'article 9 (*nouvelle clause sociale horizontale*) du Traité sur le fonctionnement de l'UE, dans la définition et la mise en œuvre de ses politiques et activités, l'Union tiendra compte des exigences liées à la promotion d'un haut niveau d'emploi, de la garantie d'une protection sociale adéquate, de la lutte contre l'exclusion sociale et d'un niveau élevé d'éducation, de formation et de protection de la santé humaine,

AYANT À L'ESPRIT que l'Union et les États membres auront pour objectif d'améliorer les conditions de vie et de travail afin de permettre leur harmonisation tout en assurant leur amélioration (*article 151(1) TFUE*),

RAPPELANT que l'Union reconnaît et encourage le rôle des partenaires sociaux, en tenant compte de la diversité des systèmes nationaux, et facilitera le dialogue entre les partenaires sociaux, en respectant leur autonomie (*article 152 TFUE*),

SOUHAITANT souligner l'importance du progrès social afin d'obtenir et de conserver le soutien des citoyens et des travailleurs européens en faveur du projet européen,

DÉSIRANT établir des dispositions plus précises sur le principe de progrès social et son application,

ONT CONVENU des dispositions suivantes, qui seront annexées au Traité sur l'Union européenne et au Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne :

Article 1 [Principes]

Le modèle social européen est caractérisé par le lien indissoluble existant entre efficacité économique et progrès social, modèle dans lequel l'économie sociale de marché fortement compétitive ne constitue pas une fin en soi, mais devrait être utilisée pour le bien-être de tous, conformément à la tradition de progrès social ancrée dans l'histoire de l'Europe et confirmée par les Traités.

Article 2 [Définition du progrès social et de son application]

Le progrès social et son application signifient en particulier que :

L'Union améliore les conditions de vie et de travail de sa population ainsi que toute autre situation sociale, assure l'exercice des droits et principes sociaux fondamentaux, et en particulier le droit de négocier, conclure et appliquer les conventions collectives et de mener des actions collectives, protège en particulier les travailleurs en reconnaissant le droit des travailleurs et des syndicats à lutter pour la protection des normes existantes ainsi que pour l'amélioration des conditions de vie et de travail des travailleurs dans l'Union, y compris au-delà des normes (minimales) existantes, et en particulier à combattre la concurrence déloyale sur les salaires et les conditions de travail, et à réclamer l'égalité de traitement des travailleurs, quelle que soit leur nationalité ou pour toute autre raison, assure la préservation des améliorations et évite toute régression concernant le droit dérivé déjà existant.

Les États membres et/ou les partenaires sociaux ne sont pas empêchés de conserver ou d'introduire des mesures protectrices plus strictes compatibles avec les Traités, évitent, en appliquant le droit dérivé de l'Union, toute régression dans leur droit national, sans préjudice du droit des États membres d'élaborer, à la lumière de l'évolution des circonstances, des dispositions législatives, réglementaires ou contractuelles différentes qui respectent le droit communautaire et l'objectif de progrès social.

...suite page 7