

## SUÈDE

L'agrandissement de l'UE et l'importance de la libre circulation ont projeté les problèmes de détachement des travailleurs et de *dumping* social au premier plan. L'arrêt très discuté de la CJCE dans l'affaire Laval<sup>1</sup> illustre la difficulté de la libre circulation des services et sa prise en compte par le droit du travail et des relations de travail au niveau national.

Le *Swedish Labour Court* avait déféré l'affaire Laval à la CJCE en vue d'obtenir une décision préliminaire<sup>2</sup>. En l'espèce, *Laval un Partneri Ltd* avait détaché, en mai 2004, des travailleurs lettons sur des chantiers de construction suédois. En juin 2004, l'entreprise lettone Laval et le *Swedish Building Workers' Union*, syndicat suédois des ouvriers du bâtiment, entamaient des négociations afin de conclure un « accord collectif » pour le secteur du bâtiment. Mais finalement, en septembre et octobre de la même année, Laval après avoir refusé la négociation avec les syndicats suédois, signait des conventions collectives avec un syndicat letton. Il a en résulté, en novembre, l'action syndicale du *Swedish Building Workers' Union*, sous forme de blocus de tous les chantiers de Laval et, en décembre, le déclenchement d'une grève de solidarité du *Swedish Electrician's Trade Union*, syndicat suédois des électriciens, empêchant la réalisation des travaux et des services électriques pour Laval.

Cet arrêt de la CJCE aborde ainsi le problème de la libre circulation des services, celui du droit de mener une action syndicale et enfin, la question de la mise en œuvre par la Suède de la Directive n° 96/71/CE sur le détachement de travailleurs<sup>3</sup>.

Les relations de travail suédoises sont caractérisées par un niveau important d'autorégulation, l'absence d'intervention de l'État et l'autonomie

---

<sup>1</sup> C-341/05 *Laval un Partneri Ltd v. Svenska Byggnadsarbetareförbundet* (2007) Rec. p. I-000.

<sup>2</sup> Cf. Arrêt du *Labour Court* AD 2005:49.

<sup>3</sup> Pour un aperçu de l'évaluation de la CJCE de la loi suédoise « Lex Britannia », voir J. Malmberg et T. Sigeman, « Industrial Action and EU Economic Freedoms – The Autonomous Collective Bargaining Model Curtailed by the European Court of Justice », 2008, 45 (4), *Common Market Law Review*, pp. 1115-1146.

des partenaires sociaux. Les taux d'organisation, tant salariale que patronale, sont particulièrement élevés, 70 à 75% de l'ensemble des travailleurs étant membres d'un syndicat. Dans le système suédois de négociation collective autonome, la plupart des conditions d'emploi sont réglementées par des conventions collectives. En outre, le droit du travail suédois ne prévoit pas de dispositif afin de déclarer des conventions collectives applicables sur le territoire national, ni de les étendre à l'ensemble des activités d'une branche professionnelle. Néanmoins, dans la pratique, le champ d'application de la négociation collective est presque complet et a, de fait, un effet *erga omnes*. Enfin, il n'existe pas de loi sur le salaire minimum. En effet, au lieu de cela, les syndicats sont seuls responsables de la conservation d'un niveau général des conditions de salaire et d'emploi.

La Directive sur le détachement de travailleurs a été mise en œuvre en Suède par la loi sur le détachement de travailleurs de 1999<sup>4</sup>. La section 5 de la loi se réfère à la législation suédoise concernant les conditions d'emploi, dans l'article 3 (1) (a) - (b) et (d) - (g) de la Directive (telles que le temps de travail, les congés annuels, la santé et la sécurité,...) applicables aux travailleurs détachés en Suède. Néanmoins, la loi ne fait aucune mention du salaire minimum à appliquer. Conformément au système de négociation collective autonome, la Directive a été mise en œuvre par l'intermédiaire du droit de négociation des syndicats ainsi que, finalement, par l'usage de leur droit de mener une action syndicale en vue d'inciter les prestataires de service étrangers à signer les conventions collectives.

Dans les affaires *Laval* et *Viking*<sup>5</sup>, la CJCE reconnaît le droit de mener une action collective comme droit fondamental faisant partie intégrante des principes généraux du droit communautaire<sup>6</sup>. Toutefois, l'action syndicale rentre dans le champ d'application du Traité et l'article 49 CE peut être invoqué contre les syndicats. Ainsi, la CJCE conclut dans l'affaire *Laval* que l'action syndicale actuelle constitue une restriction de la libre circulation des services de l'article 49 CE. Or, une telle restriction de la libre circulation des services est admissible à condition d'être justifiée par un objectif légitime conforme au Traité et par des raisons impérieuses d'intérêt général. Lorsque tel est le cas, la restriction doit convenir à l'accomplissement de l'objectif

<sup>4</sup> *Posting of Workers Act*, 1999:678.

<sup>5</sup> Affaire C-438/05 *International Transport Workers' Federation v. Viking Line ABP* (2007) Rec. p. I-000.

<sup>6</sup> *Laval*, alinéa 91.

visé et ce sans outrepasser ce qui est nécessaire afin de l'atteindre. La CJCE déclare que le droit de mener une action syndicale pour la protection des ouvriers de l'État d'accueil contre le *dumping* social peut constituer une raison impérieuse d'intérêt général. Néanmoins, les obligations spécifiques liées à la signature de la convention collective dans le secteur du bâtiment dans l'affaire *Laval* – s'étendant bien au-delà des principales dispositions impératives pour la protection minimum de l'article 3 (1) de la directive – ne peuvent pas être justifiées comme étant nécessaires pour atteindre un tel objectif.

L'arrêt *Laval* a de nombreuses implications dans le système suédois du droit de travail et des relations de travail. La reconnaissance du droit d'action syndicale comme droit fondamental dans le droit communautaire est évidemment importante. Néanmoins, l'action collective des syndicats, relevant du Traité et de l'article 49 CE, peut être perçue comme un obstacle à la libre circulation des services. Il en résulte une limitation considérable du droit d'action collective dans la mesure où l'action syndicale doit tenir compte de la libre circulation des services et respecter les conditions de justification et de proportionnalité.

La CJCE reconnaît le système de négociation collective autonome comme modalité pour mettre en œuvre la Directive sur le détachement de travailleurs, même si la modalité n'est pas mentionnée dans la Directive<sup>7</sup>. Néanmoins, le manque de transparence et la négociation implicite, au cas par cas, sur les salaires dans le système suédois, au moins dans le secteur d'activité du bâtiment, ne sont pas acceptables pour la CJCE<sup>8</sup>. Il existe donc des problèmes quant aux modalités de mise en œuvre choisies par la Suède et par certains autres pays nordiques. Tant la Directive sur le détachement de travailleurs que la CJCE, dans l'affaire *Laval*, insistent sur la transparence en ce qui concerne les salaires minima et les autres conditions d'emploi. Cette insistance a des conséquences importantes pour les futures négociations des partenaires sociaux ainsi que pour l'encadrement des conventions collectives

---

<sup>7</sup> *Laval*, alinéa 68.

<sup>8</sup> La convention collective dans l'affaire *Laval* présuppose que le syndicat et l'employeur signent d'abord une convention collective, entraînant l'application d'une obligation de paix, suivi dans un deuxième temps par des négociations locales sur le salaire en fonction de la performance pour le projet de construction spécifique. Les négociations salariales sont ainsi menées au cas par cas, avec peu ou pas de transparence pour les employeurs. Cf. *Laval*, alinéas 17-26.

et leurs dispositions relatives au salaire. Un autre problème est lié au caractère autonome du système de négociation collective et aux actions des syndicats et des employeurs. L'absence d'intervention étatique exclut l'utilisation des dispositions d'ordre public selon l'article 3 (10) de la Directive. Ainsi, on peut dire que le modèle suédois, voire nordique, se trouve dans une position défavorable par rapport aux modèles anglo-saxons et romano-germaniques, car ces derniers se concentrent davantage sur la participation de l'État à travers la détermination du salaire minimum ou la prorogation des conventions collectives.

La CJCE a clairement indiqué, dans les affaires *Laval*, *Rüffert*<sup>9</sup> et *The Commission v. Luxembourg*<sup>10</sup>, que la Directive sur le détachement de travailleurs établit seulement une protection minimum d'un noyau de règles impératives et n'assure pas l'égalité de traitement de la part des employeurs nationaux et étrangers afin de combattre le dumping social. Cette directive est ainsi non seulement une directive minimum, mais également une directive maximum, établissant un « plafond » pour les conditions d'emploi qu'un syndicat ou qu'un État peut demander aux prestataires de service étrangers d'appliquer aux travailleurs<sup>11</sup>.

Un arrêt du *Swedish Labour Court* doit être rendu à l'automne 2008 et une enquête gouvernementale envisage les futures réformes législatives. Quant au champ d'application de l'action syndicale, après l'affaire *Laval* pour le détachement des travailleurs dans le cadre du système de négociation collective autonome, les syndicats devraient pouvoir utiliser l'action collective afin d'obliger les prestataires de service étrangers à signer des conventions collectives « corrigées » indiquant de façon claire et transparente les salaires minima et le noyau de règles impératives<sup>12</sup>.

**Mia Rönmar**

*Faculté de droit, université de Lund*

<sup>9</sup> Affaire C-346/06 *Rüffert v. Land Niedersachsen* (2008) Rec. p. I-000.

<sup>10</sup> Affaire C-319/06 *Rüffert v. Land Niedersachsen* (2008) Rec. p. I-000.

<sup>11</sup> Cf. Malmberg et Sigeman 2008, n. 4 et R. Eklund, « A Swedish Perspective on *Laval* » (2008) 29(4) *Comparative Labor Law & Policy Journal* 551-575.

<sup>12</sup> Cf. Malmberg et Sigeman 2008, n. 4.