

Royaume-Uni

Grèves dans la construction industrielle : la directive européenne sur les travailleurs détachés en question

Odile JOIN-LAMBERT

L'emploi des travailleurs étrangers au Royaume-Uni est redevenu un sujet particulièrement controversé dans le contexte de ralentissement économique du pays et de montée du chômage entre janvier et juin 2009. Alors que la récession a modifié en profondeur le monde du travail et les relations entre la confédération patronale (CBI) et syndicale (TUC)¹, un vaste mouvement de protestation contre la sous-traitance étrangère dans le secteur énergétique a commencé d'abord en janvier sur le site de la raffinerie de Lindsey (Lincolnshire), propriété du groupe pétrolier français Total, où sont employés des ouvriers italiens et polonais, pour s'étendre ensuite à onze raffineries de pétrole d'Angleterre, du Pays de Galle, d'Ecosse et d'Irlande du Nord (notamment l'île de Grain dans le Kent et Staythorpe dans le Nottinghamshire). Analysées par certains observateurs comme des « grèves européennes »², leurs rebondissements sont complexes.

Venant de l'un des rares secteurs à bénéficier d'une convention collective, et où les ouvriers sont employés en fonction des besoins des chantiers de construction, ces conflits – qui se sont développés en dehors de la loi et se sont résolus en juin 2009 en faveur de ceux qui étaient dans l'illégalité – ces grèves traduisent un mécontentement envers le gouvernement et l'opposition à ce qui est perçu comme du *dumping* social ; elles expriment aussi le souci de défendre l'emploi local et des inquiétudes concernant la directive européenne sur les travailleurs détachés.

Le litige dans la construction industrielle soulève surtout des questions relatives à l'utilisation de la main-d'œuvre étrangère et de l'application du droit de l'Union européenne au Royaume-Uni. Les actions de protestation, liées au sentiment d'impuissance des travailleurs de la construction, dont la pérennité de l'emploi est menacée par la récession mondiale, ont été guidées par la conviction

1. Cf. « Grande-Bretagne : patronat et syndicats analysent différemment les conséquences de la crise sur les relations de travail », *Planet Labor*, juin 2009.

2. G. Thomson, « Royaume-Uni : grève anti-étrangers ou grève européenne ? », *Metiseurope*, 15 février 2009.

ROYAUME-UNI

que la directive européenne sur les travailleurs détachés était utilisée pour limiter la portée des accords collectifs locaux, d'autant que la jurisprudence introduite entre décembre 2007 et avril 2008 par les arrêts Viking, Laval et Rüffert subordonne le droit à l'action collective des syndicats au respect de la libre prestation de service et de la liberté d'établissement¹.

Origines et extension d'un conflit

Tout au long de l'année 2008, l'afflux de main-d'œuvre, en particulier polonaise, a suscité de vives polémiques au Royaume-Uni. La même année, le gouvernement britannique a fermé ses frontières aux ouvriers non qualifiés venant des pays autres que ceux de l'Union européenne et limité les entrées des Bulgares et des Roumains pendant une année encore, alors qu'initialement il avait décidé de s'ouvrir aux nouveaux Européens sans restriction. De leur côté, organisations syndicales et patronales britanniques se sont impliquées dans les politiques d'immigration et le débat au Royaume-Uni a surtout porté sur les migrants en provenance de la Pologne, de la Bulgarie et de la Roumanie. De janvier à mai 2008, des organismes gouvernementaux, le TUC et des associations ont relevé une série d'abus dont les travailleurs immigrés non qualifiés étaient victimes. Des accords au niveau local ou régional ont été signés concernant les travailleurs migrants en provenance des pays membres (Polonais et Roumains, principalement) ou non membres de l'Union européenne.

Cependant, avec la récession qui a atteint le Royaume-Uni depuis fin 2008, le nombre de personnes d'Europe de l'Est quittant le pays a plus que doublé, et les demandes de permis de travail en provenance de « l'Europe des 8 » (Pologne, République tchèque, Estonie, Hongrie, Lettonie, Lituanie, Slovaquie et Slovénie) ont diminué de 23 000 dans les trois premiers mois de l'année 2009, selon les chiffres de l'Office national de statistiques (ONS). En janvier 2009, le nombre de chômeurs dépassait les 2 millions, et le mouvement de départ des travailleurs de l'Europe des 8 du Royaume-Uni se poursuivait à cause de la crise économique. Le ministre de l'Immigration Phil Woolas évoquait un « équilibre entre le nombre des personnes de l'Europe des 8 quittant le Royaume-Uni et le nombre de migrants en provenance de ces pays ».

Priorité à la main-d'œuvre locale...

C'est dans ce contexte qu'a éclaté la grève de Lindsey en janvier 2009 contre la décision de la direction de Total d'accorder un contrat à une entreprise italienne employant de la main-d'œuvre non britannique à Lindsey, embauches dont la raffinerie avait besoin pour accroître sa capacité de production. La société sous-traitante, l'IREM, société d'ingénierie italienne elle-même sous-traitante de l'américain Jacobs (implanté au Royaume-Uni depuis 1993 et employant environ 6 000 salariés dans le pays), prévoit d'utiliser sa propre main-d'œuvre permanente composée de travailleurs italiens et portugais. Le licenciement de

1. Supiot A., « Viking-Laval-Rüffert : entre libertés économiques et droits sociaux fondamentaux, où se trouve l'équilibre ? », *Notre Europe*, juillet 2008.

GREVE DANS LA CONSTRUCTION INDUSTRIELLE

300 ouvriers en sous-traitance à la raffinerie, le projet d'engager un autre sous-traitant employant 300 ouvriers italiens et portugais dont le salaire est aligné sur celui de leur pays d'origine, et l'annonce qu'aucun ouvrier britannique ne serait inclus dans ce nouveau contrat a provoqué la colère des ouvriers de la construction et de l'entretien.

Dans les trois premiers jours du conflit le slogan « Du travail britannique pour des travailleurs britanniques » est utilisé par certains ouvriers. Il ne fait pas partie des revendications du comité de grève. Reprenant les termes mêmes utilisés par le Premier ministre travailliste Gordon Brown pour justifier sa politique d'immigration, ce slogan signifie aux yeux de certains salariés que « dans des moments difficiles, la main-d'œuvre locale doit avoir la priorité ». D'autres ouvriers soulignent que « le pays tout entier devrait être en grève alors que nous perdons toute l'industrie britannique. Mais je n'ai rien contre les ouvriers étrangers. Je ne peux pas les blâmer de venir chercher du travail ici »¹. Les mots d'ordre nationalistes disparaissent de Lindsey trois jours après leur apparition pour céder la place à des affiches invitant les immigrés à se joindre au mouvement.

La négociation, tendue, a abouti en février 2009 à un accord répartissant les embauches à égalité entre ouvriers britan-

niques d'un côté et travailleurs italiens et polonais de l'autre. Total avait initialement proposé 20 % des postes aux travailleurs britanniques. Le conflit a donc été provisoirement résolu par l'embauche de 102 ouvriers britanniques et l'annulation d'une décision précédente du renvoi des travailleurs portugais et italiens vers leur pays d'origine. Mais le mouvement de protestation s'est ensuite étendu à d'autres sites où existaient des projets de construction de nouvelles centrales. En février 2009, 200 ouvriers polonais rejoignent 400 autres ouvriers dans une grève non officielle²) en soutien aux ouvriers de Lindsey affectés à la construction de la centrale de Langage à Plymouth. Sur ce site, la solidarité des salariés polonais a été importante : en 2008, 18 ouvriers avaient été licenciés ; d'autres avaient cessé le travail en guise de solidarité, y compris des ouvriers polonais. Dans le même temps, on pouvait voir des piquets de grève à Lindsey où était inscrit « Ouvriers du monde entier, unissez-vous »³.

Des actions de sympathie ont aussi eu lieu chez les sous-traitants des constructeurs Alstom, Montpresa et FMM, pour s'assurer qu'ils ouvraient leurs marchés aux travailleurs britanniques des centrales électriques de Staythorpe (propriété du français Alstom) et de l'Ile de Grain (propriété de l'énergéticien allemand E.ON). En mai 2009, plusieurs

1. *The Guardian*, 20 janvier 2009.

2. Une grève est légale au Royaume-Uni si elle a fait l'objet d'un vote organisé par les syndicats et qu'elle est annoncée au préalable. Cf. Sénat, Rapport n° 385 (2006-2007), Catherine Procaccia, *Projet de loi sur le dialogue social et la continuité du service public dans les transports terrestres réguliers de voyageurs*. Les syndicats doivent envoyer au domicile des salariés un bulletin de vote financé par eux ; la décision de faire grève doit être adoptée à la majorité par un vote par correspondance et à bulletin secret ; le conflit ne peut concerner que des matières précises, telles que les conditions d'emploi, l'embauche, le licenciement, la répartition du travail, l'affiliation syndicale, les règles de discipline ou les procédures de consultation des salariés.

3. *The Guardian*, 5 février 2009.

ROYAUME-UNI

centaines d'employés du secteur de l'énergie relançaient à nouveau le mouvement de grève sans préavis, après le recrutement d'une cinquantaine de travailleurs polonais pour le site de South Hook (gaz naturel liquéfié), de ConocoPhillips à Milford Haven (sud-ouest du Pays de Galles). Ce mouvement a gagné d'autres centrales électriques ou raffineries. Selon Paul Kenny, secrétaire général du GMB, l'un des deux principaux syndicats du secteur, il s'agit d'un mouvement de colère et d'indignation grandissant face aux tentatives répétées dans différents projets importants d'exclure les travailleurs locaux des opportunités d'emploi de ces projets. Pour les syndicats, le nouveau conflit résulte du « refus catégorique d'une société contractante, Hertel UK, d'adhérer à l'accord ».

...ou contradiction avec la convention collective du secteur ?

Selon les deux principaux syndicats du secteur, GMB et UNITE, accepter les termes de l'appel d'offre remporté par l'IREM revenait à accepter que tous les travailleurs du site de Lindsey ne puissent être employés dans les conditions fixées par la convention collective de la construction mécanique (*National Agreement of Engineering Construction Industry*, NAECI), notamment en ce qui concerne leur rémunération. La construction mécanique est en effet l'un des rares secteurs de l'économie britannique à avoir un accord national définissant les conditions d'emploi du secteur. Cet accord, établi par les principaux employeurs du secteur et les syndicats, est entré pour la première fois en vigueur en 1981, et bénéficiait d'un soutien important du gouvernement et des entreprises. Il venait d'être modifié en juin 2007, après de longues négocia-

tions entre les associations d'employeurs et les syndicats UNITE et GMB. Ce nouvel accord comprend notamment des dispositions pour les entrepreneurs qui recherchent de la main-d'œuvre temporaire en prévision des grands projets de construction électrique, afin que sous-traitants et agences temporaires respectent les termes de la convention collective NAECI, même si ce n'est pas une obligation. L'accord prévoit notamment une provision pour l'emploi de travailleurs détachés, afin de permettre une flexibilité dans les périodes de congés. D'une manière générale, les travailleurs détachés (*posted workers*) ont, au Royaume-Uni, un ensemble minimal de droits à l'emploi garantis par la directive européenne sur les travailleurs détachés, mais en termes de rémunération, leur est seulement garanti le salaire minimum légal : ils ne sont pas soumis à la convention collective du secteur.

En octobre-décembre 2008, lorsque les syndicats GMB et UNITE ont appris le projet de l'IREM de ne pas employer de travailleurs britanniques pour le cœur de ses activités mais d'utiliser une main-d'œuvre polonaise et italienne existante et rémunérée aux taux déterminés par l'accord collectif NAECI, ils ont estimé que les travailleurs britanniques avaient les compétences pour travailler sur le projet IREM. Selon eux, le changement de modèle proposé par l'IREM dans l'utilisation de la main-d'œuvre était incompatible avec la convention collective pour plusieurs raisons : le contrat pour les travailleurs détachés ne prévoyait pas de pauses thé ; il n'incluait pas dans le temps de travail le temps requis pour mettre les vêtements de protection, comme pour les salariés britanniques du site ; les travailleurs polonais et italiens n'avaient pas

GREVE DANS LA CONSTRUCTION INDUSTRIELLE

d'indemnité journalière de transport. Le contrat étant attribué pour un nombre fixe d'heures pour exécuter le travail, les syndicats ont estimé qu'il s'agissait d'une concurrence déloyale. Préoccupés par l'absence de transparence sur les salaires, ils ont proposé un système déjà mis en œuvre sur un autre site, où les salaires des travailleurs détachés sont administrés par un cabinet d'experts comptables et versés directement à la banque des travailleurs afin d'assurer la transparence. L'accord NAECI établit d'ailleurs les modalités d'une vérification mensuelle par un contrôleur qui peut examiner les questions de performance et de niveau de rémunération de tous les salariés. Les discussions à ce sujet entre les syndicats et la direction de Total en novembre 2008 ont conduit à une impasse, communiquée aux travailleurs du site de Lindsey : le 28 janvier 2009, les travailleurs ont décidé d'entamer une grève non officielle.

Ayant acquis la conviction que les travailleurs étrangers étaient effectivement moins payés que leurs collègues britanniques, les syndicats ont maintenu la pression sur les salariés de la construction mécanique en mars et avril 2009 pour une action collective plus large, et cette fois officielle. GMB et UNITE ont demandé des enquêtes sur les contrats de la construction sur les sites de l'Ile de Grain et de Staythorpe¹. Ils ont été soutenus par les syndicats européens, revendiquant l'égalité de traitement et un salaire égal pour un travail égal. En mai 2009, les syndicats disaient avoir la preuve que les contrats passés avec les Polonais sur l'Ile de Grain étaient de £ 10,01 de l'heure, contre £ 14 dans la convention collective

NAECI. Selon UNITE, l'entreprise sous-traitante faisait payer aux ouvriers leur équipement de protection, contrairement à ce que prescrit la loi santé et sécurité.

Le syndicat GMB a de son côté relevé que l'autre sous-traitant du même site, Zre Katowice, versait lui aussi des salaires inférieurs à la convention collective. Lors d'une réunion des délégués syndicaux nationaux de mai 2009, les syndicats ont demandé qu'il y ait une vérification avant que les contrats ne soient attribués. Il s'agit d'ailleurs d'une disposition de la convention collective nationale qui, comme l'a reconnu l'organe de conciliation et d'arbitrage sollicité lors de ce conflit (l'ACAS), aurait pu aider à surmonter les difficultés à Lindsey.

Pour le secrétaire général du GMB, ces vérifications sont « nécessaires pour assurer que les appels d'offre remportés ne permettent pas aux sous-traitants de payer les salariés à des taux différents de ceux prévus par l'accord ». Pour le cas où les employeurs refuseraient cette vérification, le syndicat annonce le recours à des actions de grèves officielles et l'organisation d'un scrutin national dans tout le secteur de la construction mécanique. UNITE a également promis d'utiliser tous les moyens juridiques pour assurer l'égalité des salaires et appelle à la responsabilité sociale des entreprises pour qu'elles respectent les accords sur l'accès égal au travail au Royaume-Uni.

Les syndicats ont ainsi trouvé une voie de sortie en revendiquant à la fois la défense de l'emploi local et une égalité de salaire entre salariés britanniques et travailleurs détachés. Kenny Ward, du

1. *Labour Research*, avril 2009.

ROYAUME-UNI

syndicat UNITE, précisait que le syndicat n'avait rien « contre les travailleurs italiens » mais que « les travailleurs étrangers sont utilisés pour faire pression sur les salaires ». Le secrétaire général d'UNITE Derek Simpson rappelait quant à lui que les grèves dans la construction n'avaient rien à voir avec l'immigration : il s'agit « d'un conflit de classe ».

De l'épreuve de force...

Le directeur de la construction à l'IREM a réfuté les accusations selon lesquelles les Italiens et les Polonais seraient payés en dessous des salaires minima de la convention collective garantis aux Anglais et a nié toute discrimination à l'égard des travailleurs britanniques, puisque le contrat avait été attribué à l'issue d'un processus réglementaire avec appel à concurrence.

Tout en disant comprendre l'inquiétude des salariés quant à leur emploi, le Premier ministre a qualifié les grèves de contre-productives et « d'indéfendables ». Le ministre du Commerce Peter Mandelson a insisté sur le fait que Total s'était publiquement engagé à n'exercer aucune discrimination à l'encontre des travailleurs britanniques. En défendant les règles économiques d'échange en vigueur au sein de l'Union et l'importance de garantir ce principe, il a rappelé que 300 000 entreprises britanniques travaillaient en Europe hors du Royaume-Uni. Le gouvernement a commandé un rapport d'enquête à l'ACAS sur les contrats de sous-traitance. Ce rapport a reconnu que la convention collective n'a pas été respectée sur les points soulevés par les syn-

dicats – transparence de salaires et indemnités de transport – mais que l'IREM n'était pas légalement obligée d'y adhérer. Après qu'une première offre de conciliation a été rejetée par les ouvriers en grève de Lindsey, une seconde offre a été acceptée le 5 février, en vertu de laquelle la moitié des nouveaux emplois sur le site serait ouverte aux travailleurs britanniques.

Un nouveau différend a donc éclaté en juin 2009 lorsque 51 travailleurs ont vu leur CDD se terminer à la fin du chantier, avant de découvrir qu'on ne leur avait pas proposé de les réembaucher sur une autre tranche de la construction faisant appel aux mêmes qualifications. D'autres personnes étaient embauchées par un autre sous-traitant, Blackett et Charlton, pour le montage des échafaudages et des canalisations sur le site. Les 51 licenciés affirment que les règles d'information du personnel de l'existence de nouveaux emplois n'ont pas été suivies, et qu'ils ont été licenciés à cause de leur rôle dans les grèves antérieures à Lindsey¹. Ils estiment que l'accord de non-suppression d'emplois a été violé par la direction.

La direction de Total nie l'existence d'un tel accord : « Quand différentes phases d'un projet prennent fin, les contractuels qui travaillent sur celles-ci deviennent superflus. C'est dans la nature même de l'industrie de la construction et ce sont des pratiques normales », précise le groupe pétrolier. La grève de solidarité est aussi en principe interdite par l'*Employment Act* de 1982. Total a donc choisi de procéder, sur le site de Lindsey, au licenciement de quelque 650 salariés

1. *The Guardian*, 19 juin 2009.

GREVE DANS LA CONSTRUCTION INDUSTRIELLE

« qui s'étaient engagés dans une grève non officielle et illégale depuis le 11 juin ». Sur le site, 1 200 salariés avaient repris une grève sans préavis des syndicats pour soutenir leurs 51 collègues licenciés.

La décision du groupe français a provoqué une vague de solidarité. Des cessations de travail ont eu lieu chez les travailleurs de la construction de neuf grands projets (dans le Yorkshire, Nottinghamshire, Cheshire, Oxfordshire et le sud du Pays de Galles) en perturbant les horaires tout en laissant inchangées les alimentations électriques du pays. Les syndicats, qui n'avaient pas appelé à la grève par crainte de représailles judiciaires, se sont retrouvés dans la position de négociateurs. Pour le GMB, il s'agit clairement « d'un cas de discrimination » : les 51 employés n'ont pas été réembauchés pour la nouvelle phase de construction parce qu'ils ont été identifiés comme des « fauteurs de troubles », ces employés ayant en effet déjà pris part aux grèves de janvier 2009. UNITE appelait toutes les parties à revenir à la table des négociations pour résoudre le problème. Tandis que le porte-parole du Premier ministre critiquait une seconde fois la grève sauvage, une nouvelle tentative de conciliation avec l'ACAS échouait et la direction de Total décidait de ne pas aller plus avant dans les négociations jusqu'à ce que les actions de grève non officielles se terminent.

... à la réintégration

Mais ce nouveau conflit s'est finalement résolu en faveur de ceux qui étaient dans l'illégalité : le 29 juin 2009, les

650 travailleurs mis à la porte pour grève sauvage étaient réintégrés après avoir voté en faveur d'un accord intervenu entre Total, les sous-traitants et les syndicats¹. Ces derniers ont obtenu la garantie que les travailleurs qui se sont mis en grève par solidarité dans d'autres sites ne soient pas inquiétés. L'accord prévoit en outre la nomination d'un délégué du syndicat UNITE représentant les travailleurs à Lindsey jusqu'à la fin du projet d'extension de la raffinerie. Tandis que le délégué du syndicat GMB du site, Kenny Ward, évoquait une « victoire sans précédent, pas seulement pour nous mais aussi sur un terrain légal ». Les Bayliss, du syndicat UNITE, espérait qu'avec cet accord, « un nouveau chapitre en matière de relations patronat-employés » allait s'ouvrir dans ce secteur.

La législation européenne sur les travailleurs détachés en question

Les mobilisations syndicales du secteur de la construction ont été guidées par la conviction que la directive européenne sur les travailleurs détachés était utilisée pour amoindrir la portée des accords collectifs locaux et de la convention collective nationale renégociée en 2007. Le Transport and General Worker's Union (TGWU), troisième syndicat du secteur, soulignait de son côté que l'utilisation de la main-d'œuvre étrangère étant répandue, il s'agissait de garantir « un niveau d'emploi plutôt que de jouer sur la nationalité ou le statut d'emploi des travailleurs ». Le problème posé aux syndicats britanniques lors des grèves de la construction est de savoir si les conditions de travail qui sont applicables aux

1. *Planet Labor*, 30 juin 2009.

ROYAUME-UNI

travailleurs détachés sont celles de l'entreprise du pays d'origine, ou bien celles du pays d'accueil où le travail est accompli. Comment éviter le risque que les entreprises étrangères ne nuisent à la main-d'œuvre locale par l'application de normes moins favorables du pays d'origine ?

Le détachement des travailleurs au sein de l'Union est en effet régi par la directive 96/11/CE, qui leur garantit un ensemble minimal de droits à l'emploi. L'objectif de la directive de 1996 était de lever les incertitudes sur la libre prestation de service en augmentant la sécurité juridique et en facilitant la définition des conditions de travail applicables aux travailleurs détachés. Elle couvre les travailleurs qui, dans le cadre d'une prestation de services transnationale, détachent des travailleurs sur le territoire d'un autre Etat membre. Elle garantit, entre autres, des périodes maximales de travail et minimum de repos, des congés payés annuels ainsi que des taux de salaires minimum.

Les conservateurs, lorsqu'ils étaient au gouvernement, s'étaient opposés à l'adoption de cette directive au motif qu'elle s'avèrerait coûteuse pour les entreprises britanniques et qu'elle entraverait le fonctionnement du marché unique. De son côté, l'organisation patronale, la Confederation of British Industry, avait commenté la proposition de directive européenne sur les travailleurs détachés en indiquant qu'elle serait peu bénéfique pour la concurrence et la libre circulation des travailleurs au sein de l'Union. La directive pourrait dissuader les entreprises de fournir des services dans les Etats où le

coût du travail serait plus élevé. La CBI précisait que « l'approche de la directive étant essentiellement protectionniste, elle serait à l'avantage du Royaume-Uni, en raison de l'absence de conventions collectives et de réglementation juridique dans les domaines de la rémunération, du temps de travail et des jours fériés »¹.

La directive, bien que d'application générale, était plus particulièrement destinée aux travailleurs de l'industrie de la construction (bâtiment et travaux publics) où les écarts entre les normes juridiques et les pratiques sont les plus fréquents.

Les arrêts Viking, Laval et Rüffert et la convention NAECI

Le litige dans la construction a recentré l'attention sur les arrêts de 2007-2008 de la Cour de justice européenne (CJCE) Viking, Laval et Rüffert. La CJCE a en effet jugé dans ces trois cas que les principes de l'Union européenne régissant la libre circulation des marchandises et des services, la liberté d'établissement et la libre prestation de services transfrontaliers ne doivent pas être entravés par l'inclusion d'accords collectifs nationaux dans les contrats de marchés. Ces jugements de la CJCE affirment la primauté du droit des entreprises sur ceux des salariés. Mais les députés européens ont demandé une révision de la directive sur le détachement des travailleurs.

Les conséquences de l'arrêt Viking ont atteint le Royaume-Uni en 2007 dans le cas d'un conflit entre le syndicat des pilotes (British Air Line Pilots Association, BALPA) et British Airways². Peu de temps après, les difficultés du Royaume-

1. Mark Hall, *Posted workers*, EIRO, 22 juillet 2003.

2. Cf. K.D. Ewing, J. Hendy (eds.), *The New Spectre Haunting Europe. The ECJ, Trade Union Rights, and the British Government*, Institute of Employment Rights, Liverpool, May 2009.

GREVE DANS LA CONSTRUCTION INDUSTRIELLE

Uni à mettre en œuvre correctement la directive sur les travailleurs détachés sont révélées par le conflit de Lindsey, dans lequel c'est cette fois l'arrêt Laval qui soulève des questions quant à la capacité de protéger les conventions collectives nationales.

Le cas Viking a directement concerné le Royaume-Uni. Après l'adhésion de l'Estonie à l'Union, une compagnie maritime finlandaise, Viking Line, a décidé l'exploitation hors de l'Estonie d'un navire pour des raisons de compétitivité. Le syndicat des marins finlandais s'est opposé à la proposition, craignant une dégradation des conditions de travail ; il a obtenu l'appui de l'International Transport Worker's Federation (ITF). Viking Line a contesté la légalité de cette action et a porté plainte en choisissant d'entamer la procédure au Royaume-Uni où se trouve le siège de l'ITF. La Haute Cour du Royaume-Uni a statué en faveur de Viking Line, concluant que la liberté de mouvement l'emporte sur le droit des travailleurs à mener une action collective.

En réaction, les syndicats ont fait appel de la décision devant la Cour d'appel du Royaume-Uni, qui à son tour a renvoyé l'affaire devant la CJCE. La CJCE a jugé que les pays d'accueil ne peuvent pas exiger des employeurs de se conformer aux normes qui vont au-delà des termes de la directive. Cela signifie par exemple que le pays d'accueil ne peut imposer d'autres niveaux de salaires que celui du salaire minimum. La directive fait une exception pour les dispositions d'ordre public jugées cruciales pour la protection politique, sociale et économique, mais cette exception doit être interprétée au sens strict et ne concerne que les autorités nationales et non des parties privées comme les signataires d'un ac-

cord collectif. Les conventions collectives ne font office de « sentence arbitrale » et ne sont déclarées « d'application générale » que quand elles doivent être observées par toutes les entreprises d'un secteur.

Or l'accord NAECI ne répond pas à ces conditions et ne peut constituer une source d'obligation des règles à appliquer : le droit anglais ne contient pas de mécanisme permettant l'extension d'une convention collective au titre d'une « sentence arbitrale universellement applicable ». L'IREM n'était donc pas tenue juridiquement de respecter les conditions du NAECI mais a décidé de le faire de sa propre initiative. Aucune mesure n'a été requise au Royaume-Uni en réponse à la directive : jusqu'à présent les travailleurs détachés ne peuvent bénéficier des conditions d'application générale des rares conventions collectives qui existent au Royaume-Uni. Les termes des accords collectifs en général ne sont d'ailleurs pas applicables aux employeurs qui ne font pas partie des associations d'employeurs signataires de l'accord. La complexité ainsi produite par l'interaction entre la législation de l'Union européenne, les accords locaux et les conventions collectives nationales du Royaume-Uni est source de confusion et de conflit. Alors que l'accord NAECI avait été modifié en 2007 précisément pour permettre une pratique assouplie de recrutement en période de pénurie de compétences, les circonstances économiques ont changé la donne à un moment d'excédent de main-d'œuvre.

Les revendications des syndicats britanniques...

Le TUC a ainsi orienté ses revendications vers une autre relation possible

ROYAUME-UNI

entre les conventions nationales et les accords locaux pour assurer une plus grande cohérence dans les conditions d'emploi, avec moins de possibilités de variation au niveau local. En 1996, il s'était cependant félicité de l'adoption de la directive sur les travailleurs détachés, en raison du fait que les travailleurs du bâtiment « auraient désormais accès aux mêmes conditions que ceux du pays d'accueil en ce qui concerne le temps de travail, le salaire minimum, la santé et la sécurité »¹. Après avoir crié victoire un peu vite en se félicitant en 2008 que la CJCE ait reconnu dans sa jurisprudence le droit des syndicats à l'action collective, le monde syndical est maintenant en émoi, car la Cour a touché à un tabou : l'ingérence du droit communautaire dans les systèmes nationaux de relations professionnelles subordonne clairement l'exercice du droit de grève et la négociation collective aux libertés fondamentales de l'Union en matière économique.

Lors du conflit de Lindsey, le TUC a indiqué sans ambiguïté que les travailleurs étrangers n'étaient pas la cible, mais que l'objectif était de garantir à tous les travailleurs quelle que soit leur origine l'accès à l'emploi et à une rémunération équitable. Le TUC s'est ainsi montré surpris en janvier 2009 par une déclaration de la Commission européenne sur le détachement des travailleurs : dans une note transmise aux autres institutions européennes et aux partenaires sociaux, « la Commission ne change pas d'un iota sa position sur la question du détachement des travailleurs, refusant l'idée d'une révision de la directive de 1996 ».

En 1996, UNITE avait fait valoir que la directive européenne sur les travailleurs détachés devrait donner à tous les salariés le droit aux conditions des conventions collectives sectorielles. Le GMB avait soutenu aussi son introduction, tout comme le TGWU qui avait fortement milité en faveur de son adoption (ce dernier avait été partie prenante de la déclaration de Blankenberge de 1994 des syndicats de la construction de cinq pays de l'Union). L'adoption de cette directive était alors surtout perçue comme un mécanisme de protection du marché intérieur contre les normes à la baisse importées par les travailleurs détachés².

Lors des grèves de 2009, le secrétaire général de UNITE Derek Simpson soulignait : « La loi n'a pas été enfreinte, c'est la loi qui était mauvaise. » L'action concernant la directive européenne sur les travailleurs détachés est donc devenue l'objectif principal de GMB et UNITE³. Le secrétaire général du GMB Paul Kenny a écrit au Président de la Commission européenne José Manuel Barroso, l'invitant à interdire l'exclusion de travailleurs sur la base de leur nationalité par les sous-traitants : « Un traitement égal pour l'accès au travail pour tous doit être garanti ». Les deux syndicats ont demandé que la directive européenne sur les travailleurs détachés soit modifiée pour freiner « l'utilisation d'une main-d'œuvre bon marché et le *dumping* social ».

Confortant les syndicats dans leurs revendications, le rapport de l'ACAS sur le conflit de Lindsey a par ailleurs montré que des questions d'interprétation restaient ouvertes entre la direction de

1. Mark Hall, *Posted workers*, EIRO, 22 juillet 2003.

2. *Ibid.*

3. *Labour Research*, mars 2009.

GREVE DANS LA CONSTRUCTION INDUSTRIELLE

l'IREM et les syndicats. Pour ces derniers, le passage le plus révélateur dans le rapport est celui qui montre que l'enquête indépendante n'était pas en mesure d'établir que les taux de rémunération prévus par la convention collective aient été appliqués¹.

...et de la CES

En mai 2006, le comité exécutif de la CES a adopté une position officielle sur la mise en œuvre de la directive, appelant à sa révision. Dans un discours sur les droits des travailleurs et les libertés économiques en octobre 2008, le secrétaire général John Monks a souligné la nécessité de défendre le travail décent à l'heure de la mondialisation. Il a appelé à réviser la manière dont la CJCE a interprété la directive sur les travailleurs détachés. En mars 2008, le comité exécutif de la CES a adopté une réponse aux jugements de la CJCE. Elle a réitéré en 2009 ses appels en faveur de sa révision mais dit se heurter à l'indifférence de la Commission. En avril 2009, le comité directeur a adopté une résolution sur les conditions de libre circulation au sein de l'Union, appelée « Plus de protection et une concurrence loyale. »² La CES, sans aborder toutes les questions telles que l'élaboration d'une stratégie proactive en matière de litige sur l'action collective et la coordination des stratégies de négociation collective sur les effets extraterritoriaux des conventions collectives, « actualise sa prise de position en ce qui concerne la montée du protectionnisme et la progression potentielle du nationalisme et de la xéno-

phobie » et renouvelle son appel « en faveur d'un marché intérieur équitable », « combinant des frontières ouvertes à une protection adéquate des travailleurs ».

Elle demande d'abord d'annexer aux traités un protocole de progrès social afin d'établir que la liberté de circulation respecte les droits fondamentaux et harmonise vers le haut les conditions de travail et les systèmes sociaux. Elle demande ensuite aux Etats membres de faire face aux faiblesses de leurs systèmes nationaux qui peuvent conduire à la non-application des normes de travail et à une concurrence déloyale sur les salaires et les conditions de travail. Elle réclame enfin une révision de la directive sur le détachement des travailleurs : plusieurs questions doivent être traitées, telles que la base juridique, la définition de travailleur détaché et de service transnational, la possibilité pour les Etats membres d'inclure la protection des travailleurs en tant que disposition de « politique publique », et le respect du rôle des syndicats dans la négociation et la mise en œuvre des conventions collectives.

Une attention particulière doit être accordée aux procédures d'achats publics et à la possibilité pour les pouvoirs publics d'introduire des clauses sociales demandant l'observation de la convention collective applicable localement. Un groupe d'experts syndicaux de la CES et d'universitaires travaille aux aspects juridiques et techniques de ces propositions afin de présenter un mémorandum courant 2009.

Ainsi, alors que jusqu'en 2008 le débat principal sur les travailleurs immigrés

1. K.D. Ewing, J. Hendy (eds.), *op. cit.*

2. Confédération européenne des syndicats, « Les conditions de la liberté de circulation : plus de protection des travailleurs et une concurrence loyale », Résolution adoptée par le Comité de direction de la CES, Bruxelles, 28 avril 2009.

ROYAUME-UNI

au Royaume-Uni concernait le respect de l'impôt et les règlements de sécurité sociale, celui de la mise en conformité avec la légalisation sur l'emploi est passé au premier plan en 2009. La question principale sur l'emploi des travailleurs étrangers au Royaume-Uni est devenue de savoir si le fonctionnement des principes de l'Union européenne régissant la liberté de circulation et de libre prestation de services était préjudiciable à l'emploi et aux conditions de travail du pays d'accueil.

La caractéristique de la mise en œuvre de la directive sur les travailleurs détachés au Royaume-Uni réside dans l'absence de réglementation autre que celle qui oblige les employeurs à se conformer au salaire minimum légal, même s'il est en-dessous de celui fixé par la convention collective. A cet égard, les syndicats sont apparus en mesure de pousser le gouvernement britannique à revoir son application.

Si les éventuelles modifications s'inscrivent dans la lignée de l'arrêt Viking, les syndicats seront perdants. Mais avec

la victoire des grévistes de la raffinerie Total le 29 juin 2009, une réponse politique est attendue de la part Premier ministre Gordon Brown : son gouvernement affiche avoir tourné le dos au « marché non régulé », tout en s'opposant ces derniers mois à toute tentative d'amortir l'impact de la jurisprudence européenne et en dénonçant à plusieurs reprises les « grèves sauvages », au risque de voir ce moyen d'action plus couramment utilisé dans un climat social qui a changé avec la crise.

Sources :

Sites internet du TUC, UNITE, GMB.

Observatoire européen des relations industrielles.

Planet Labor.

Labour Research.

The Guardian, The Financial Times, The Times.

Liaisons sociales.