

Résolution CM/ResChS(2014)1

Confédération générale du travail de Suède (LO) et Confédération générale des cadres, fonctionnaires et employés (TCO) c. Suède, Réclamation n° 85/2012

(adoptée par le Comité des Ministres le 5 février 2014,

lors de la 1190e réunion des Délégués des Ministres)

Le Comité des Ministres¹,

Vu l'article 9 du Protocole additionnel à la Charte sociale européenne prévoyant un système de réclamations collectives ;

Considérant la réclamation présentée le 27 juin 2012 par les Confédération générale du travail de Suède (LO) et Confédération générale des cadres, fonctionnaires et employés (TCO) contre la Suède ;

Eu égard au rapport contenant la décision sur la recevabilité et le bien-fondé de la réclamation qui lui a été transmis par le Comité européen des Droits sociaux, dans laquelle celui-ci a conclu :

- par 13 voix contre 1, qu'il y a violation de l'article 6§2 de la Charte

L'exercice du droit de négociation collective et du droit de mener des actions collectives que garantissent les articles 6§2 et 6§4 de la Charte est essentiel à la jouissance d'autres droits fondamentaux garantis par la Charte.

Le droit de négociation collective et le droit de mener des actions collectives sont reconnus par les constitutions d'une grande majorité des Etats membres du Conseil de l'Europe, et ils le sont aussi par un nombre important d'instruments juridiques contraignants des Nations Unies et de l'UE.

Au titre de l'article 6§2, les Etats Parties s'engagent non seulement à reconnaître dans leur législation la possibilité pour les employeurs et les travailleurs de régler leurs relations mutuelles par voie de convention collective, mais également à promouvoir d'une façon positive, avec l'aide de moyens appropriés, la conclusions de telles conventions si leur état de développement spontané n'est pas suffisant et à garantir, en particulier, que les partenaires sociaux soient disposés à ouvrir entre eux des négociations collectives.

Les Etats ne doivent pas entraver la liberté des syndicats de décider par eux-mêmes quelles relations professionnelles ils souhaitent régler par des conventions collectives et quelles méthodes légitimes ils entendent utiliser pour promouvoir et défendre les intérêts des travailleurs concernés.

En Suède, les articles 5a et 5b de la loi relative au détachement de travailleurs à l'étranger (1999:678 / amendements comprenant : SFS 2012:857 et SFS 2013:351), en ce qui concerne les travailleurs étrangers détachés, font que les conventions collectives réclamées par les syndicats peuvent uniquement régir, lorsqu'elles sont obtenues avec le concours et au moyen d'une action collective, le taux minimal de rémunération ou autres conditions minimales – ou, dans le cas particulier des travailleurs intérimaires, la rémunération ou autres conditions – qui relèvent des questions abordées à l'article 5 de ladite loi.

Ce cadre législatif limite de façon importante la faculté qu'ont les syndicats suédois de recourir à l'action collective pour conclure des conventions collectives contraignantes sur d'autres questions et/ou passer des accords à un plus haut niveau.

De surcroît, à la suite des modifications apportées à l'article 2 de la loi n° 1083 de 2009 relative aux filiales étrangères (1992:160, modifiée 2009-11-24 par SFS 2009:1083), les entreprises étrangères qui exercent leurs activités économiques en Suède ne sont pas tenues de créer dans ce pays une filiale dotée d'une direction indépendante lorsque l'activité économique est assujettie aux dispositions relatives à la libre circulation des biens et des services figurant dans le Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne ou aux dispositions correspondantes de l'Accord sur l'Espace économique européen (EEE). Du fait de ce cadre législatif, les syndicats suédois qui souhaitent conclure des accords avec les entreprises étrangères susmentionnées sont contraints de les négocier et de les signer avec les employeurs responsables à l'étranger.

Pour les travailleurs détachés, ce cadre juridique ne favorise pas l'institution de procédures appropriées de négociation volontaire entre les organisations patronales et syndicales en vue de régler les conditions de travail et d'emploi par le biais de conventions collectives.

- par 13 voix contre 1, qu'il y a violation de l'article 6§4 de la Charte

Une restriction du droit de mener les actions collectives ne peut être jugée conforme à l'article 6§4 de la Charte qu'à la condition – comme indiqué à l'article G – qu'elle (a) soit prévue par la loi, (b) poursuive un but légitime, à savoir la protection des droits et libertés d'autrui, de l'ordre public, de la sécurité nationale, de la santé publique ou des bonnes mœurs, et (c) est nécessaire, dans une société démocratique, pour réaliser ce but – en d'autres termes, la restriction doit être proportionnée au but légitime poursuivi.

Les textes du droit interne qui empêchent a priori l'exercice du droit de mener des actions collectives ou qui n'en autorisent l'exercice que dans la mesure où elles s'avèrent nécessaires pour obtenir des normes minimales de travail enfreindraient le droit fondamental des travailleurs et des syndicats de recourir à l'action collective pour protéger les intérêts économiques et sociaux des travailleurs.

Au regard du système de valeurs, de principe et de droits fondamentaux que consacre la Charte, le droit de négociation collective et le droit de mener des actions collectives sont primordiaux pour garantir l'autonomie des syndicats et protéger les conditions d'emploi des travailleurs : si l'on veut que l'essence de ces droits soit respectée, il faut que les syndicats soient autorisés à œuvrer à l'amélioration des conditions de vie et d'emploi que connaissent les travailleurs, et leur portée ne saurait se réduire, de par la loi, à l'obtention de conditions minimales.

Les règles juridiques relatives à l'exercice de libertés économiques établies par les Etats parties de manière directe (droit interne) ou indirecte (via la législation de l'UE) doivent être interprétées de façon à ne pas imposer de restrictions disproportionnées à l'exercice des droits des travailleurs tels qu'ils figurent, non seulement dans la Charte, mais aussi dans les textes de loi nationaux, dans la législation de l'UE et dans d'autres instruments normatifs internationaux ayant force contraignante.

La réglementation nationale et communautaire régissant l'exercice de ces libertés doit être interprétée et appliquée en tenant compte de l'importance fondamentale du droit des

syndicats et de leurs adhérents de s'attacher à la fois à protéger et améliorer les conditions de vie et d'emploi des travailleurs, et de chercher à assurer l'égalité de traitement de ces derniers, indépendamment de leur nationalité ou pour tout autre motif.

Le fait de faciliter la circulation des services par-delà les frontières et de promouvoir la faculté pour un employeur ou une entreprise de fournir des services sur le territoire d'autres Etats – qui sont d'importants et précieux facteurs de liberté économique dans le cadre de la législation de l'UE – ne peuvent donc être traités, du point de vue du système de valeurs, de principes et de droits fondamentaux consacrés par la Charte, comme ayant *a priori* une valeur plus grande que les droits essentiels des travailleurs, en ce compris le droit à l'action collective pour réclamer que leurs droits et intérêts économiques et sociaux soient davantage et mieux protégés.

Aucune restriction à l'exercice de ce droit ne doit empêcher les syndicats de mener des actions collectives pour améliorer les conditions d'emploi des travailleurs, notamment leur rémunération, et ce quelle que soit leur nationalité.

Il ressort de l'article 5a de la loi sur le détachement de travailleurs à l'étranger (1976:580 / amendements comprenant SFS 2012:855), lu en liaison avec les dispositions de l'article 41c de la loi sur la codétermination, qu'aucune forme d'action collective ne peut être déclenchée par les syndicats si l'employeur peut démontrer que les travailleurs bénéficient de conditions d'emploi (notamment pour ce qui concerne leurs taux de rémunération et autres aspects essentiels de la relation d'emploi) qui sont au moins aussi favorables que les conditions minimales figurant dans des conventions conclues au niveau central.

Il ressort de l'article 5b de ladite loi, lu en liaison avec l'article 41c de la loi sur la codétermination, qu'aucune forme d'action collective ne peut être déclenchée par les syndicats si l'employeur peut démontrer que les travailleurs bénéficient de conditions d'emploi (notamment pour ce qui concerne leurs taux de rémunération et autres aspects essentiels de la relation d'emploi) qui sont au moins aussi favorables que les conditions minimales figurant dans des conventions conclues au niveau central ou dans l'entreprise utilisatrice.

Par ailleurs, aux termes de l'article 41c de la loi sur la codétermination, toute action collective menée en violation des articles 5a et 5b est illégale, les syndicats qui agiraient au mépris de la loi sur le détachement de travailleurs à l'étranger devant procéder à l'indemnisation de tout éventuel préjudice subi (cf. article 55 de la loi sur la codétermination).

Ce cadre juridique représente une restriction disproportionnée au libre exercice du droit des syndicats de mener des actions collectives, dans la mesure où cela les empêche, bien au-delà de ce que prévoient les dispositions susmentionnées, de déclencher une action en vue d'améliorer les conditions d'emploi de travailleurs détachés.

- à l'unanimité, qu'il y a violation de l'article 19§4 a de la Charte

Selon l'article 19§4 a, les Etats parties doivent, afin de contribuer à l'amélioration de la situation juridique, sociale et matérielle des travailleurs migrants et de leurs familles, garantir certaines normes minimales pour ce qui concerne, entre autres, la rémunération et autres conditions d'emploi et de travail.

Pendant la durée de leur séjour et de l'exercice de leur activité professionnelle sur le territoire de l'Etat d'accueil, les travailleurs détachés constituent des travailleurs originaires d'un autre Etat partie qui sont présents en toute légalité sur le territoire de l'Etat d'accueil. Ils entrent en ce sens dans le champ d'application de l'article 19 de la Charte et sont en droit, pour la durée de leur séjour et de l'exercice de leur activité professionnelle sur le territoire de l'Etat d'accueil, de bénéficier d'un traitement non moins favorable que celui réservé aux travailleurs nationaux de l'Etat d'accueil pour ce qui concerne, entre autres, la rémunération, les autres conditions d'emploi et de travail.

Aux termes de l'article 5a de la loi sur le détachement de travailleurs à l'étranger, qui concerne les rémunérations et autres conditions d'emploi et de travail, il est possible d'octroyer aux travailleurs étrangers détachés, quels que soient leur âge ou leur niveau de compétence et d'expérience professionnelle, des conditions minimales équivalentes à celles dont bénéficient les nationaux selon les conventions collectives centrales correspondantes (sauf si l'employeur accorde volontairement des conditions plus favorables).

Cependant en Suède, il est peu fréquent que les conventions collectives fixent des règles en matière de salaires minima et ceux-ci peuvent être sensiblement inférieurs au taux normal de rémunération généralement pratiqué dans le pays pour les travailleurs suédois (du même secteur d'activité). De surcroît, lorsqu'elles sont fixées par voie de conventions collectives, lesdites règles ne s'appliquent normalement qu'à ceux qui n'ont pas d'expérience professionnelle, comme les jeunes ; souvent, les conventions collectives font obligation à l'employeur de verser une rémunération plus élevée aux travailleurs qualifiés possédant une expérience professionnelle.

Concernant l'article 5b de la loi susmentionnée, les travailleurs intérimaires détachés peuvent bénéficier des clauses normales, mais un nombre limité de conditions de travail leur restent applicables et pourraient être réglementées dans une convention collective.

Au vu de ce qui précède, en matière de rémunération et autres conditions d'emploi et de travail, la législation suédoise n'assure pas aux travailleurs détachés le même traitement que celui garanti aux travailleurs sous contrat à durée indéterminée.

- à l'unanimité, qu'il y a violation de l'article 19§4 b de la Charte

Aux termes de l'article 19§4 b, les Etats parties doivent, afin de contribuer à l'amélioration de la situation juridique, sociale et matérielle des travailleurs migrants et de leurs familles, garantir certaines normes minimales également pour ce qui concerne l'affiliation syndicale et la jouissance des avantages offerts par les conventions collectives.

Compte tenu des considérations formulées au paragraphe 29 ci-dessus, les travailleurs détachés sont en droit, pour la durée de leur séjour et de l'exercice de leur activité professionnelle sur le territoire de l'Etat d'accueil, de bénéficier d'un traitement non moins favorable que celui réservé aux travailleurs nationaux de l'Etat d'accueil également pour ce qui concerne la jouissance des avantages offerts par les conventions collectives.

Lorsqu'il est appliqué au contexte de la négociation collective, le principe de non-discrimination qui se trouve énoncé à l'article 19§4, alinéa b, de la Charte exige des Etats parties qu'ils prennent des mesures pour veiller à l'égalité de traitement des travailleurs migrants lorsqu'il s'agit de tirer parti des conventions collectives qui entendent mettre en œuvre le principe « à travail égal, salaire égal » pour tous les travailleurs sur le lieu de

travail, ou d'actions syndicales légitimes menées à l'appui d'une telle convention, conformément à la législation ou à la pratique nationale.

Les travailleurs détachés devraient, pendant la durée de leur séjour et de l'exercice de leur activité professionnelle sur le territoire de l'Etat d'accueil, être traités par ce dernier à l'égal de tous les autres travailleurs qui y exercent leur activité, et les entreprises étrangères devraient être traitées sur un pied d'égalité par l'Etat d'accueil lorsqu'elles fournissent des services en recourant à des travailleurs détachés.

A contrario, le Comité souligne que le fait de nier aux entreprises étrangères le droit de négociation ou d'action collective, ou d'assortir ce droit de restrictions pour ce qui les concerne, et ce dans le but de favoriser la libre circulation par-delà les frontières de services et avantages concurrentiels à l'intérieur d'une zone de marché commun, constituée, sous l'angle de la Charte, un traitement discriminatoire à raison de la nationalité des travailleurs, en ce qu'il a pour conséquence, dans l'Etat d'accueil, d'affaiblir la protection et les droits socio-économiques des travailleurs étrangers détachés par rapport à la protection et aux droits garantis à tous les autres travailleurs.

Comme indiqué, les dispositions contenues aux articles 5a et 5b de la loi sur le détachement de travailleurs à l'étranger, ainsi que l'article 41c de la loi sur la codétermination, constituent une restriction disproportionnée à l'exercice des droits des syndicats de mener des actions collectives. Lorsqu'il analyse la législation sous l'angle opposé, c'est-à-dire du point de vue des droits des travailleurs détachés, elle ne garantit pas aux travailleurs étrangers détachés présents en toute légalité sur le territoire de la Suède un traitement non moins favorable que celui réservé aux citoyens suédois pour ce qui concerne la jouissance des avantages offerts par les conventions collectives.

Vu le document distribué à la demande du Représentant de la Suède lors de la réunion du Groupe de rapporteurs sur les questions sociales et de santé (GR-SOC) du 26 novembre 2013,

1. prend note du rapport du Comité européen des Droits sociaux et des informations communiquées par la délégation suédoise au sujet du suivi de la décision du Comité européen des Droits sociaux (voir Annexe à la présente résolution) ;
2. note les préoccupations exprimées par la Suède, telles qu'elles figurent à l'Annexe à la présente résolution, et reconnaît que la décision du Comité européen des Droits sociaux dans cette affaire soulève des questions complexes s'agissant de l'obligation des Etats membres de l'Union européenne de respecter le droit communautaire et de leur obligation de respecter la Charte ;
3. appelle de ses vœux que la Suède fasse état de toute évolution sur la question.

Annexe à la Résolution CM/ResChS(2014)1

Observations du Gouvernement suédois en réponse au rapport du Comité européen des Droits sociaux relatif à la Réclamation n° 85/2012, Confédération générale du travail de Suède (LO) et Confédération générale des cadres, fonctionnaires et employés (TCO) c. Suède

INTRODUCTION

Le Gouvernement suédois se félicite de l'occasion qui lui est donnée de fournir des informations complémentaires, éclaircissements et observations dans cette importante affaire. Le gouvernement

apprécie bien évidemment les travaux du Comité européen des Droits sociaux (« le Comité ») et voit dans la Charte sociale européenne (« la Charte ») un outil majeur pour la protection des droits sociaux. Il tient à souligner qu'il prend très au sérieux l'ensemble des obligations internationales qui sont les siennes, y compris celles qu'il a prises à l'égard du Conseil de l'Europe.

Cela étant, la Suède, à l'instar de nombreux autres pays, n'est pas seulement membre du Conseil de l'Europe ; elle fait également partie de l'UE. De par sa qualité de membre de l'UE, elle est aussi tenue de respecter le cadre juridique sui generis de l'UE. Même si chaque Etat membre de l'UE demeure compétent pour réglementer les actions collectives, les modifications d'ordre législatif ici mises en cause ont été jugées nécessaires pour rendre la législation suédoise conforme au droit communautaire.

Comme il s'en expliquera plus avant dans ce mémorandum, le gouvernement estime que l'application du droit communautaire par la Suède ne va pas à l'encontre de la Charte, et est par conséquent en désaccord avec les conclusions du Comité.

* * *

Informations communiquées par le Gouvernement suédois

Le modèle suédois du marché du travail, le droit communautaire et la Charte

L'un des traits saillants du modèle suédois du marché du travail réside dans le fait qu'il est largement autorégulé par les partenaires sociaux, c'est-à-dire les organisations d'employeurs et de salariés. Les partis politiques suédois représentés au parlement ainsi que les diverses composantes du marché du travail s'accordent à considérer que le modèle qui est le nôtre fonctionne bien et qu'il est important de le protéger. Aussi, lorsqu'il s'est avéré nécessaire d'adapter le droit suédois au droit communautaire, les modifications législatives ont été pensées de manière à ce que ce modèle suédois soit préservé.

Le gouvernement en tire logiquement la conclusion que le rapport du Comité concerne dans une large mesure l'application du droit communautaire. En vertu du Traité de Lisbonne entré en vigueur en 2009, l'Union reconnaît les droits, libertés et principes énoncés dans la Charte des droits fondamentaux de l'UE, instrument encore relativement nouveau qui emprunte certaines de ses dispositions aux articles de la Charte sociale européenne.

La Lex Laval et son lien avec le droit communautaire

Dans l'affaire Laval (C-34/105), la Cour européenne de Justice (CEJ) a notamment apporté des éclaircissements quant à la teneur de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs et a conclu que l'action collective mise en cause contrevenait à la libre prestation de services que prévoit le Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne. Après l'affaire Laval, il a été jugé nécessaire de modifier la législation suédoise en matière d'actions collectives pour les travailleurs détachés, afin de se conformer au droit communautaire. L'élément central des modifications législatives ainsi opérées, qui forment ce que l'on appelle plus communément la *lex Laval*, ont consisté à ajouter un nouvel article à la loi n° 678 de 1999 sur le détachement de travailleurs à l'étranger. Ces nouvelles dispositions ont pour effet de restreindre les possibilités qu'ont les syndicats suédois de mener des actions collectives contre un employeur étranger qui détacherait des salariés en Suède, dès lors que l'action de revendication vise à réglementer des conditions d'emploi allant au-delà des prescriptions minimales inscrites dans les dispositions du noyau dur de la directive européenne concernant le détachement de travailleurs. Cela étant, le texte

veille à garantir aux travailleurs détachés un certain degré de protection en termes de rémunération et autres conditions d'emploi, conformément à la directive précitée. S'agissant des travailleurs intérimaires détachés, les dispositions pertinentes ont été modifiées lorsque la directive 2008/104/CE relative au travail intérimaire a pris effet en Suède : des possibilités accrues leur ont ainsi été données d'engager des actions collectives.

Les modifications apportées aux textes de loi ont cherché à préserver, autant que faire se peut, le modèle suédois du marché du travail. Les syndicats restent chargés de surveiller et de faire respecter les garanties des travailleurs détachés à l'étranger, et de s'assurer que des prestataires de services originaires d'autres pays n'exercent pas une concurrence déloyale en proposant de mauvaises conditions de travail et des salaires trop bas dans les domaines que mentionne la directive européenne concernant le détachement de travailleurs.

Nouvelles initiatives lancées en Suède et dans l'UE concernant les travailleurs détachés

En septembre 2012, le gouvernement a chargé une Commission de dresser le bilan des modifications apportées après l'affaire Laval à la loi sur le détachement de travailleurs à l'étranger. Les dispositions dites « *lex Laval* » sont entrées en vigueur en 2010 et sont donc encore assez nouvelles. Jusqu'ici, aucune enquête approfondie et impartiale n'a été réalisée quant aux conséquences des modifications législatives intervenues à la suite de l'affaire Laval. La Commission commencera par examiner la situation des travailleurs postés en Suède. Elle procèdera ensuite à une évaluation des modifications législatives issues de l'affaire Laval et proposera d'éventuels aménagements. Elle étudiera par ailleurs ce qu'il y aurait lieu de changer pour préserver le modèle suédois du marché du travail dans un contexte international. Ses propositions seront assorties d'une analyse des conséquences des nouvelles dispositions au regard de la réglementation internationale pertinente. La Commission est composée de représentants de tous les partis qui siègent au parlement. Elle s'attachera en outre, durant sa mission, à dialoguer avec les représentants des partenaires sociaux sur le marché du travail suédois.

En ce qui concerne les conclusions du Comité relatives à la personne de contact en Suède pour les travailleurs détachés, le gouvernement tient à apporter les précisions ci-après. La loi n° 160 de 1992 relative aux filiales étrangères a été remaniée : l'obligation de désigner un représentant responsable des activités commerciales en Suède a été levée pour les personnes physiques qui résident dans un Etat appartenant à l'EEE, et ce afin de rendre la législation conforme à la directive 2006/123/CE relative aux services. Aux termes néanmoins d'une modification de la loi susmentionnée qui a pris effet en juillet de cette année, les employeurs étrangers qui détachent des salariés en Suède sont tenus de le signaler. Ils doivent par ailleurs désigner une personne de contact en Suède, qui sera habilitée à recevoir des notifications pour leur compte. La personne de contact devra être en mesure de produire des documents attestant du respect des conditions prévues par la loi sur le détachement de travailleurs à l'étranger pour ce qui concerne les conditions d'emploi des salariés détachés. Se référant au rapport du Comité, le gouvernement souhaite éclaircir un point déjà abordé dans le mémoire qu'il a soumis en réponse à la réclamation : conformément à la loi n° 580 de 1976 sur la codétermination, dans l'hypothèse où la personne de contact serait saisie d'une requête sollicitant l'ouverture de négociations collectives, l'employeur étranger est tenu d'y participer afin d'éviter de s'exposer à une action de revendication. De l'avis du gouvernement, cette réglementation peut faciliter les négociations portant sur des conventions collectives. Il est à noter que les récentes modifications apportées à la législation ont été élaborées dans un souci d'alignement sur le droit communautaire en la matière.

D'autres initiatives portant sur les travailleurs détachés ont été engagées au niveau communautaire ; une directive visant à améliorer l'application de la directive européenne concernant le détachement

de travailleurs est ainsi en cours de négociation². Cette directive a pour objectif de concilier l'exercice de la liberté de fournir des services transfrontaliers et la protection appropriée des droits des travailleurs détachés temporairement à l'étranger à cet effet ; elle entend également prévenir l'utilisation abusive de la réglementation pertinente.

Travailleurs détachés et portée de la Charte

Se référant au rapport du Comité, le gouvernement souhaite attirer l'attention sur un point déjà abordé dans le mémoire qu'il a soumis en réponse à la réclamation, à savoir que la législation concerne des salariés qui sont détachés depuis un autre pays, sont employés dans un autre pays, ou travaillent normalement dans un autre pays, et qui sont donc couverts en principe par la législation de cet autre Etat, conformément aux dispositions du droit international relatives au droit applicable.

A la lumière de ce qui précède, le gouvernement met en avant, s'agissant de l'article 6 de la Charte, que l'on peut se poser la question de savoir si les travailleurs détachés doivent être considérés comme « résidant légalement ou travaillant régulièrement sur le territoire de la Partie intéressée », ainsi qu'il est dit dans l'annexe à la Charte à propos de la portée de la protection offerte par cette dernière.

Il est aussi un autre point qui préoccupe le gouvernement : il s'agit de l'interprétation que le Comité donne de l'article 19 de la Charte, selon laquelle les salariés détachés doivent être considérés comme des migrants et être à ce titre traités sur un pied d'égalité avec les autres travailleurs au regard de la Charte. Le gouvernement craint qu'une interprétation de la Charte qui crée l'obligation de traiter les travailleurs détachés à l'égal des autres travailleurs dans le pays d'accueil, alors qu'ils relèvent de la législation d'un autre Etat, ne soit contraire aux dispositions du droit international relatives au droit applicable. Il tient également à souligner qu'en l'absence de conflit de lois, c'est la législation suédoise en matière d'emploi qui s'applique, dans son intégralité, aux travailleurs migrants – comme à toute autre personne présente sur le marché du travail suédois.

Concernant plus particulièrement la position prise par le Comité dans son rapport au titre de l'article 19§4a, le gouvernement entend par ailleurs rappeler que le marché du travail suédois est, dans une large mesure, autorégulé par les partenaires sociaux et que les niveaux de rémunération ne sont régis ni par la législation ni par la réglementation, comme le veut cette disposition.

Information de l'UE concernant le rapport du Comité

Enfin, dans la mesure où le rapport du Comité porte en grande partie sur la législation de l'UE et, partant, sur le lien entre le droit communautaire et la Charte, le gouvernement souhaite informer le Comité des Ministres qu'il soulèvera, le moment, venu, certains aspects des conclusions du Comité au niveau de l'Union européenne.

Conclusion

Le gouvernement estime que le Comité donne de la Charte une interprétation très large. Il ne partage pas l'avis du Comité selon lequel l'application du droit communautaire par la Suède est, en l'espèce, contraire à l'esprit ou à la lettre des dispositions pertinentes de la Charte. L'interprétation que donne le Comité de la Charte crée, de l'avis du gouvernement, une tension inutile entre l'obligation qu'ont les Etats membres de l'UE de respecter le droit communautaire et l'obligation de respecter la Charte. Lorsqu'un organe international de protection des droits de l'homme tel que le Comité met en cause la légalité d'une application légitime du droit communautaire dans un Etat membre de l'UE sous l'angle de l'instrument de défense des droits de l'homme que l'organe en

question a été chargé d'interpréter, l'Etat concerné se trouve à l'évidence dans une situation on ne peut plus délicate.

Le gouvernement n'en a pas moins pris récemment plusieurs initiatives et a chargé une Commission d'évaluer la situation du marché du travail suédois à la suite des modifications apportées après l'affaire Laval à la loi sur le détachement de travailleurs à l'étranger.

Etant donné que le rapport du Comité porte en grande partie sur la législation de l'UE, le gouvernement soulèvera également certains aspects des conclusions du Comité au niveau de l'Union européenne.

Le gouvernement fournira, dans les rapports qu'il soumettra au Conseil de l'Europe concernant les dispositions pertinentes de la Charte sociale européenne révisée, de plus amples informations sur l'évolution de la situation.

Le gouvernement estime, compte tenu de ce qui précède, qu'il ne faudrait pas que le Comité des Ministres s'appuie sur le rapport du Comité pour formuler des critiques à l'encontre de la Suède. Il propose de formuler une résolution rédigée en des termes neutres.

¹ Conformément à l'article 9 du Protocole additionnel à la Charte sociale européenne prévoyant un système de réclamations collectives, ont participé au vote les Parties contractantes à la Charte sociale européenne ou à la Charte sociale européenne révisée : Albanie, Andorre, Arménie, Autriche, Azerbaïdjan, Belgique, Bosnie-Herzégovine, Bulgarie, Croatie, Chypre, République tchèque, Danemark, Estonie, Finlande, France, Géorgie, Allemagne, Grèce, Hongrie, Islande, Irlande, Italie, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Malte, République de Moldova, Monténégro, Pays-Bas, Norvège, Pologne, Portugal, Roumanie, Fédération de Russie, Serbie, République slovaque, Slovénie, Espagne, Suède, « l'ex-République yougoslave de Macédoine », Turquie, Ukraine et Royaume-Uni.

² COM(2012)131 final – Proposition de directive du Parlement européen et du Conseil relative à l'exécution de la directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services.