

**EUROPEAN COMMITTEE OF SOCIAL RIGHTS
COMITE EUROPEEN DES DROITS SOCIAUX**



24 août 2006

Pièce n° 1

**Fédération des Entreprises finlandaises
v. Finlande**
Réclamation collective n°35/2006

RECLAMATION

Enregistrée au Secrétariat le 19 juin 2006

Lettre de couverture de Suomen Yrittäjät

Le 15 juin 2006

Monsieur Terry Davis,
Secrétaire Général du Conseil de l'Europe

La Fédération des Entreprises finlandaises vous prie de bien vouloir trouver ci-joint une réclamation collective introduite pour cause de non-respect du droit syndical dans la législation finlandaise.

Sont en charge de ladite réclamation au sein de notre Fédération :

M. Rauno Vanhanen, Directeur des affaires juridiques et des questions relatives au marché du travail

Courriel : rauno.vanhanen@yrittajat.fi

Tél. : +358922922935 ; +358500416937

Mme Merja Hirvonen, Conseillère principale pour les questions relatives au marché du travail

Courriel : merja.hirvonen@yrittajat.fi

Tél. : +358922922940 ; +358405880841

L'adresse postale de la Fédération des Entreprises finlandaises est la suivante :
PL 999, 00101 Helsinki, Finlande

Veillez agréer, Monsieur le Secrétaire Général, mes salutations respectueuses.

(signature)

Rauno Vanhanen,
Directeur

A l'attention du Secrétaire Général du Conseil de l'Europe

Réclamation collective introduite pour cause de non-respect du droit syndical dans la législation finlandaise

Teneur de la réclamation

La présente réclamation concerne l'article 5 de la Charte sociale européenne révisée relatif au droit syndical. L'Etat finlandais fait peser, par sa législation, des conditions légales plus strictes sur les entreprises non affiliées à l'organisation patronale du secteur où elles opèrent que sur les autres entreprises. Il viole ce faisant le droit syndical tel qu'énoncé à l'article 5 de la Charte, article qui renferme également le droit de ne pas être affilié à une organisation donnée.

Eléments établissant le droit de la Fédération des Entreprises finlandaises à déposer la présente réclamation

La Fédération des Entreprises finlandaises est une organisation qui défend les intérêts des entreprises finlandaises, plus particulièrement des petites et moyennes entreprises. Elle compte au total quelque 90 000 membres, soit plus d'un tiers des entreprises opérant en Finlande. Sur l'ensemble de ses membres, 43 000 environ sont des employeurs, ce qui correspond à près de la moitié des entreprises faisant appel à du personnel externe. Les entreprises affiliées emploient approximativement 340 000 personnes. La Fédération des Entreprises finlandaises est une organisation nationale représentative d'employeurs telle que définie à l'article 1 par. c du Protocole additionnel à la Charte sociale européenne prévoyant un système de réclamations collectives. Dans l'hypothèse où cette qualité serait contestée par l'Etat finlandais, la Fédération des Entreprises finlandaises peut dans tous les cas être considérée comme une organisation visée à l'article 2 dudit Protocole additionnel, à savoir une organisation nationale particulièrement qualifiée dans les matières sur lesquelles porte la présente réclamation. Lors de la ratification du Protocole additionnel, l'Etat finlandais a reconnu à de telles organisations le droit de former une réclamation.

Motifs de la réclamation

En Finlande, la loi n° 55/2201 relative aux contrats d'emploi met en place un système qui confère aux conventions collectives nationales un caractère d'application générale, l'objectif étant de garantir des conditions de travail raisonnables. Si une convention collective passée dans un quelconque secteur est déclarée d'application générale, toutes les entreprises qui opèrent dans ce secteur, même celles qui ne sont pas affiliées à l'organisation patronale ayant conclu l'accord, sont tenues de se conformer aux clauses qu'elle contient. C'est une autorité distincte – la Commission de confirmation d'applicabilité générale - qui détermine quelles conventions collectives s'appliquent à tous. La condition première exigée pour une telle confirmation est que les entreprises affiliées à l'organisation patronale doivent employer environ la moitié des salariés du secteur en question.

On dénombre en Finlande quelque 231 000 entreprises au total, dont 84 000 ont recours à du personnel externe. Environ 20 000 d'entre elles sont affiliées à des organisations patronales qui passent des conventions collectives. Du fait de leur applicabilité générale, ces conventions couvrent la plupart des 64 000 entreprises restantes - dans tous les cas près de 60 000 d'entre elles. On constate en effet que 90% environ des salariés du secteur privé sont couverts par des conventions collectives, soit parce que leur employeur est membre d'une organisation patronale, soit en raison de l'applicabilité générale d'une convention.

La législation du travail finlandaise comporte plusieurs dispositions aux termes desquelles une convention collective nationale permet de déroger aux obligations que la loi impose à l'employeur. Elle offre également la possibilité de décider, au moyen d'une convention collective nationale, qu'il ne pourra être ainsi dérogé aux dispositions légales qu'à la condition qu'employeur et salariés trouvent un accord au plan local sur le problème en question. Au regard de notre législation du travail, ce droit de passer un accord au plan local vaut uniquement pour les entreprises affiliées à des organisations patronales ayant conclu des conventions collectives, sauf quelques exceptions d'importance mineure. Aussi les entreprises qui ne sont membres d'aucune organisation patronale doivent-elles appliquer les dispositions de la loi telle qu'elle existe. Les entreprises rattachées à une organisation patronale peuvent par conséquent, en se mettant d'accord avec leur personnel, obtenir des conditions d'emploi plus favorables que celles prévues par la loi. Les points sur lesquels un tel accord peut intervenir concernent, par exemple, la rémunération des heures supplémentaires ou encore l'aménagement des horaires de travail.

On trouvera ci-après la liste des dispositions de la législation pour lesquelles la Finlande a donné aux entreprises rattachées à une organisation patronale la faculté d'appliquer des conditions d'emploi plus favorables que celles prévues par la loi.

Loi relative aux contrats d'emploi, chapitre 13, articles 7 et 8 :

Chapitre 1er, article 5 (avantages liés à la durée de la relation d'emploi)

Chapitre 2, article 5 (obligation faite à l'employeur de proposer du travail à un salarié à temps partiel)

Chapitre 2, article 11 (rémunération durant un arrêt de maladie)

Chapitre 2, article 13 (jour de versement du salaire et cycle de paie)

Chapitre 5, article 2, par. 1, al. 2, et par. 2 (motifs de licenciement)

Chapitre 5, article 3 (explication préalable et entretien avec le salarié)

Chapitre 5, article 4 (préavis de licenciement)

Chapitre 5, article 7, par. 2 (droit de l'employeur de déduire la somme due pour la durée du préavis de licenciement de la rémunération servie pour cette période)

Chapitre 6, article 6 (réintégration d'un salarié)

Chapitre 7, article 4 (portée régionale de l'obligation de proposer du travail)

Chapitre 9 (procédure de rupture d'un contrat d'emploi)

Loi relative à la durée du travail, articles 40 et 40a

Article 4 (durée de travail)

Article 5 (périodes d'astreinte)

Article 13, par. 2 (aménagement des horaires de travail)

Article 15, par. 2 (réduction des horaires de travail)

Article 19, par. 3 (durée maximale de travail)

Article 22 (rémunération des travaux et heures supplémentaires)

Article 23 (repos compensatoire pour travaux et heures supplémentaires)

Article 24 (rupture du contrat d'emploi durant la période de référence en cours)

Article 25 (calcul du montant de base de la rémunération pour travaux et heures supplémentaires)

Article 26, par. 1 (travail de nuit)

Article 27 (travail posté et équipes de nuit tournantes)

Article 28 (périodes de repos journalier)

Article 29 (repos journalier)

Article 30 (repos journalier pour les conducteurs de véhicules à moteur)

Article 31 (périodes de repos hebdomadaire)

Article 32 (dérogations aux périodes de repos hebdomadaire)

Article 33 (travail dominical)

Article 34 (système d'aménagement de la durée de travail)

Article 35 (horaires de travail)

Loi relative aux congés annuels, articles 30 et 31

- définition de la période de vacances
- calcul et paiement des indemnités de congés payés
- inclusion des vacances d'hiver dans les formules d'horaires de travail réduits
- reports de jours de congé
- droit des salariés sous contrat à durée déterminée à des congés
- partition des congés annuels
- heures assimilées à du temps de travail

Sur la base des dispositions légales susmentionnées, les conventions collectives en vigueur dans différents secteurs permettent à une entreprise affiliée à une organisation patronale d'appliquer des conditions d'emploi qui dérogent à la législation en passant avec ses salariés un accord au plan local sur le point en question. Ainsi, conformément à la convention collective pour les industries du secteur technologique, il peut être décidé localement de verser pour les heures supplémentaires une rémunération inférieure à celle prévue par la loi. En conséquence, une entreprise affiliée à une organisation patronale peut, par exemple, accorder pour les heures supplémentaires une rémunération majorée de 20%, alors qu'une entreprise non affiliée devra payer 50% ou 100% de plus pour ces mêmes heures.

Le droit de constituer des organisations et d'y adhérer, dont il est question à l'article 5 de la Charte, englobe le droit de ne pas appartenir à une organisation (droit syndical négatif). Cette interprétation du droit syndical a été confirmée, notamment dans la décision rendue à propos de la réclamation n° 12/2002 formée par la Confédération des Entreprises suédoises contre la Suède. Le fait que le droit syndical négatif fasse partie du droit syndical se trouve également établi par les arrêts de la Cour européenne des Droits de l'Homme concernant l'application de l'article 11 de la Convention européenne des Droits de l'Homme dans les affaires Sigurd A Sigurjonsson c. Islande (30.6.2003, A n° 264) et Gustafsson c. Suède (25.4.1996).

Conclusion et grief de la Fédération des Entreprises finlandaises

La Fédération des Entreprises finlandaises estime que le fait que la Finlande confère, par sa législation, aux entreprises affiliées à des organisations patronales le droit d'appliquer des dispositions légales plus favorables que ne peuvent le faire celles qui n'en sont pas membres est contraire au droit syndical. En conséquence, l'Etat finlandais fait peser des conditions légales plus strictes sur les entreprises qui ont usé de leur droit syndical conformément à l'article 5 de la Charte en n'adhérant pas à une organisation patronale. La Fédération des Entreprises finlandaises estime dès lors qu'il y a lieu d'adresser à l'Etat finlandais une recommandation, comme le prévoit le Protocole additionnel, pour l'amener à modifier cette législation contraire au droit syndical.

Helsinki, le 15 juin 2006

FEDERATION DES ENTREPRISES FINLANDAISES

Eero Lehti
Président

Jussi Järventaus
Administrateur délégué