



8 avril 2021

Pièce n° 1

SMB Norge c. Norvège
Réclamation n° 198/2021

RÉCLAMATION

Enregistrée au secrétariat le 6 avril 2021

KVALE

Kvale Advokatfirma DA
Haakon VIIIs gate 10
Postboks 1752 Vika
N-0122 Oslo
Tél. +47 22 47 97 00
post@kvale.no
www.kvale.no
NO 947 996 053 MVA

Conseil de l'Europe,
Madame la Secrétaire
Générale
Direction Générale Droits de
l'homme et État de droit
Avenue de l'Europe
F-67075 Strasbourg Cedex
France

Oslo, le 25 mars 2021
Notre réf. : NS/EJO/36726-501

Responsable :
Nicolay Skarning

RÉCLAMATION COLLECTIVE PORTÉE DEVANT LE COMITÉ EUROPÉEN DES DROITS SOCIAUX – ARTICLE 24 DE LA CHARTE SOCIALE EUROPÉENNE – VIOLATION DU DROIT À DES TRIBUNAUX INDÉPENDANTS DANS LES AFFAIRES LIÉES À L'EMPLOI EN NORVÈGE

1 INTRODUCTION

La présente réclamation collective portée devant le Comité européen des droits sociaux est présentée au nom de **SMB Norge** (Association norvégienne d'entreprises), une organisation patronale qui compte environ 5 500 membres et représente des petites et moyennes entreprises en Norvège.

La réclamation concerne la possibilité offerte aux parties, dans les affaires liées à l'emploi (renvoi et licenciement), de désigner et décider elles-mêmes des deux tiers des juges qui siégeront au sein de la juridiction, un juge non professionnel pour chaque partie. Ce système exceptionnel permet d'exercer une influence indue sur les juges non professionnels, affaiblissant ainsi l'indépendance du tribunal. Plusieurs avocats ont déjà désigné leurs propres clients en qualité de juges non professionnels dans le cadre d'une affaire, ce qui est accepté dans le système juridique norvégien actuel. Nous donnerons ci-après de nombreux exemples concrets de cette pratique.

SMB Norge allègue que le système norvégien actuel en vertu duquel les parties désignent et décident des juges non professionnels appelés à siéger dans une affaire entraîne une violation de l'article 24 de la Charte sociale européenne, et plus particulièrement de l'exigence d'un « organe impartial », c'est-à-dire une juridiction impartiale, chargé de traiter les affaires liées à l'emploi. Le fait que la LO, la plus grande organisation syndicale du pays, et la NHO, la plus grande organisation patronale, approuvent le système actuel et estiment qu'il bénéficie à leurs avocats et à leurs

membres, est contraire à l'interprétation de la Charte sociale européenne, qui doit s'appliquer à tous, également aux autres citoyens, à savoir la majorité, en dehors de ces deux organisations.

2 L'ORGANISATION AUTEUR DE LA RÉCLAMATION – SMB NORGE

Le Protocole additionnel à la Charte sociale européenne, qui prévoit un système de réclamations collectives, reconnaît dans son l'article 1 c) aux « *organisations nationales représentatives d'employeurs et de travailleurs relevant de la juridiction de la Partie contractante mise en cause par la réclamation* » le droit de faire des réclamations. SMB Norge est une organisation de ce type.

SMB Norge représente environ 5 273 petites et moyennes entreprises. Il s'agit d'une organisation d'employeurs indépendante, dirigée par un conseil d'administration démocratiquement élu. Reconnue par les pouvoirs publics comme une organisation indépendante, SMB Norge figure au nombre des interlocuteurs auxquels le gouvernement s'adresse régulièrement lors de ses auditions ou de l'établissement de livres verts, livres blancs, nouvelles dispositions de loi et pour toutes autres questions relatives aux petites et moyennes entreprises. Elle n'est partie à aucune convention collective. L'autorisation de déposer la présente réclamation rédigée par le président du conseil d'administration est jointe (**pièce jointe 1**).

Le Comité européen des droits sociaux (CEDS) a considéré le 14 mai 2014 que SMB Norge, anciennement dénommée Bedriftsforbundet, avait le droit de déposer des réclamations collectives (**pièce jointe 2**). L'organisation Bedriftsforbundet est devenue SMB Norge le 11 juillet 2019. En français, son nom signifie Association norvégienne des petites et moyennes entreprises.

SMB Norge est une concurrente, par exemple, de la NHO, mais elle n'a pas le droit de désigner des juges non professionnels dans les affaires liées à l'emploi.

3 LE GOUVERNEMENT DÉFENDEUR – LA NORVÈGE

La Norvège a ratifié la Charte sociale européenne (révisée) (n° 163) le 7 mai 2001. Elle a également ratifié le Protocole additionnel à la Charte sociale européenne prévoyant un système de réclamations collectives (n° 158) le 20 mars 1997. Ultérieurement, la Norvège a autorisé le dépôt de réclamations collectives. Le ministère national concerné est le ministère de l'Emploi, et le ministre de l'Emploi, M. Torbjørn Røe Isaksen, a déclaré au Parlement norvégien le 1^{er} mars 2021 qu'il ne souhaitait pas modifier le mode de sélection des juges non professionnels (**pièce jointe 3**), d'où la présente réclamation.

4 MOTIVATION DE LA RÉCLAMATION

4.1 Article 24 de la Charte sociale européenne

L'article 24, paragraphe 2, de la Charte sociale européenne énonce ce qui suit :

« À cette fin les Parties s'engagent à assurer qu'un travailleur qui estime avoir fait l'objet d'une mesure de licenciement sans motif valable ait un droit de recours contre cette mesure devant un organe impartial. » (nous soulignons).

SMB Norge allègue que cette phrase met également en œuvre le droit de déposer une réclamation contre un employeur devant une juridiction totalement impartiale. Ce droit

n'est pas uniquement accordé au travailleur mais aux deux parties d'un contrat de travail. Une relation de travail fait intervenir deux parties, et l'article 24 de la Charte sociale européenne doit être interprété de façon à les protéger toutes les deux, afin de garantir un juste équilibre des droits.

Cependant, si le Comité estime que l'article 24 ne protège que le travailleur, cette réclamation est en tout état de cause valable et pertinente. Un travailleur non affilié à un syndicat peut aujourd'hui tenter un procès contre son employeur et se retrouver dans une situation où celui-ci désigne et décide du juge non professionnel qui siègera du côté de l'employeur (une personne qu'il connaît au sein de son organisation ou susceptible, selon lui, de voter contre le travailleur). Le système actuel de sélection des juges non professionnels en Norvège présente aujourd'hui un risque pour de nombreux travailleurs, et particulièrement les travailleurs non affiliés à un syndicat, qui ne sont sans doute pas en mesure de trouver par eux-mêmes un juge non professionnel « amical ».

L'article 24 de la Charte sociale européenne protège à la fois les travailleurs affiliés et non affiliés à un syndicat. En outre, les travailleurs non affiliés sont mieux protégés si le tribunal de district est complètement indépendant des deux parties, et lorsque les juges non professionnels sont choisis de manière aléatoire par le tribunal lui-même.

4.2 Remarques juridiques sur l'importance des tribunaux indépendants

À l'automne 2020, aux États-Unis, nous avons pu observer à un haut niveau politique l'importance des juridictions indépendantes dans le cadre d'une transition pacifique du pouvoir politique dans une démocratie, et lorsque l'élection présidentielle a été contestée, puis examinée par les tribunaux. Les affaires liées à l'emploi sont moins politiques, mais suffisamment importantes pour les deux parties concernées, leurs familles et le lieu de travail. Par conséquent, l'indépendance du tribunal est également importante dans les affaires liées à l'emploi.

Il est essentiel dans une démocratie que les juges en particulier et le pouvoir judiciaire en général soient impartiaux et indépendants de toute pression externe, mais aussi des uns des autres, afin que les personnes qui comparaissent devant eux et la population dans son ensemble puissent être assurées que leurs affaires seront traitées de manière équitable et conformément à la loi. Dans l'exercice de leur fonction judiciaire, ils doivent être libres de toute influence indue. Facilité par le système de sélection actuellement en vigueur en Norvège, ce type d'influence peut être exercé par un certain nombre de sources. Néanmoins, il faut non seulement que justice soit rendue, mais aussi qu'elle le soit au vu et au su de tous. Il est donc absolument fondamental que les juges, y compris les juges non professionnels, soient considérés comme étant à la fois indépendants et impartiaux, ce qui n'est pas vraiment possible lorsqu'ils sont sélectionnés par les parties concernées elles-mêmes, et non de manière aléatoire par le tribunal.

La perte d'un procès dans une affaire liée à l'emploi peut souvent faire perdre beaucoup d'argent à une petite entreprise, environ un million de couronnes norvégiennes (100 000 euros), et entraîner sa fermeture ou une perte de capital pour ses propriétaires. Par conséquent, il est important que les deux parties puissent compter sur le tribunal et soient assurées que les trois juges votent en toute indépendance. SMB Norge estime que tel n'est pas le cas aujourd'hui.

4.3 Contexte et textes juridiques en Norvège

Le système actuel est décrit dans la loi norvégienne sur l'environnement de travail

de 2005 : « *Article 17-6. Collèges de juges non professionnels* »

Pour chaque comté, l'Administration judiciaire norvégienne désigne un ou plusieurs collèges spéciaux de juges non professionnels disposant d'une vaste connaissance du monde du travail. Au moins deux cinquièmes des juges non professionnels de chaque collège sont désignés sur la recommandation de l'organisation patronale et au moins deux cinquièmes sont désignés sur la recommandation de l'organisation syndicale.

Article 17-7. Désignation des juges non professionnels

- 1) Deux juges non professionnels sont appelés à siéger lors de l'audience principale et de l'audience à la cour d'appel.*
- 2) Les juges non professionnels sont désignés sur la recommandation des parties à partir du collège de juges non professionnels constitué en vertu de l'article 17-6. Dans les affaires portées devant la cour d'appel, les juges non professionnels sont issus des collèges constitués au sein du tribunal de district.*
- 3) Chaque partie propose la moitié du nombre de juges non professionnels qui siégeront dans une affaire. Si les parties ne communiquent pas leurs propositions dans le délai indiqué par le juge, celui-ci peut désigner des juges non professionnels en vertu de l'article 94 de la loi sur les tribunaux. Il en va de même si plusieurs requérants ou défendeurs ne parviennent pas à s'accorder sur une proposition commune.*
- 4) Cependant, le tribunal peut siéger sans juges non professionnels s'il convient d'un commun accord avec les parties que les juges non professionnels sont inutiles. »*

Le texte de la loi est quelque peu trompeur. Il laisse entendre que les parties à une affaire ne font que recommander les juges non professionnels, or dans les faits et la pratique, elles décident des juges non professionnels. La désignation par le tribunal est une simple formalité : il désigne les juges non professionnels proposés par les parties.

4.4 Système de nomination des juges non professionnels au sein des tribunaux de district dans les affaires liées à l'emploi : histoire et problématique actuelle

Le système actuel, en vertu duquel les parties sélectionnent elles-mêmes les juges non professionnels qui siégeront dans une affaire liée à l'emploi, date de 1977. Le tribunal central du travail était alors la cour d'appel chargée de traiter ces affaires. La situation a changé en 1981, lorsque ces affaires sont repassées dans le système judiciaire ordinaire, la Cour suprême étant le dernier ressort. C'est à ce moment que les problèmes ont commencé : en reproduisant le système des juges non professionnels au sein du tribunal central du travail, la Norvège s'est retrouvée avec un système qui accepte que les clients des services juridiques d'organisations telles que la LO deviennent également des juges non professionnels dans les tribunaux de district.

Aujourd'hui, comme à l'époque en 1977, le tribunal central du travail se compose d'une majorité de représentants de confédérations de syndicats et d'entreprises, qui définissent les conventions collectives, reconnues par les parties elles-mêmes. Il s'apparente en quelque sorte à un tribunal d'arbitrage, étant donné qu'il décide de l'interprétation de conventions collectives privées. Il est donc tout à fait admis que les parties à la convention collective ont également des membres au sein du tribunal du travail. Ce système, toutefois, n'aurait pas dû être repris pour les tribunaux de district.

Les tribunaux de district décident de ce qui est légal et illégal conformément au droit norvégien, à savoir les lois adoptées par le Parlement norvégien (le Storting). Selon

nous, comme indiqué ci-dessus, la décision prise en 1977 d'instituer le tribunal de district sur le même modèle, même à plus petite échelle (deux juges non professionnels au sein du tribunal de district au lieu de quatre au sein du tribunal central du travail) était donc déjà une erreur.

Au sein du tribunal de district, les trois juges ont le même pouvoir de vote. Le président est choisi de manière aléatoire par le tribunal lui-même. Ce juge professionnel est indépendant des parties.

4.5 Le système norvégien autorise les avocats à désigner leurs propres clients en qualité de juges non professionnels

La LO, par l'intermédiaire de son service juridique (le service juridique de la LO), désigne régulièrement des clients en qualité de juges (**pièce jointe 4**), comme le système norvégien actuel invite à le faire.

Lorsqu'un membre de l'un des syndicats de la LO intente un procès contre une entreprise, il a généralement recours au service juridique de la LO. Ensuite, le juriste de la LO sélectionne normalement un juge non professionnel au sein de l'un des syndicats de la confédération. Cette pratique est acceptée par la NHO et les tribunaux norvégiens.

Une courte étude menée par le tribunal de district d'Oslo au sein du cabinet d'avocats Kvale en 2016-2017 indique que le service juridique de la LO a désigné 12 juges non professionnels sur cette période, dont neuf doivent être considérés comme des clients de ce service (employés d'un syndicat membre de la LO ou représentants élus au sein d'un syndicat membre de la LO, dans les deux cas faisant appel au service juridique de la LO à des fins de représentation et de conseils juridiques) (**pièce jointe 5**). Même si la NHO a confiance dans ce système, et le soutient, SMB Norge estime qu'il n'est pas suffisamment indépendant.

Une étude menée en 2018 par deux étudiants travaillant au sein du cabinet d'avocats Kvale à Oslo a montré que les juges non professionnels de la LO étaient environ 2,5 fois plus enclins à s'opposer à un employeur que les autres juges (**pièce jointe 6**). SMB Norge affirme que cela est le signe d'un tribunal moins indépendant, si l'on considère le fait qu'il s'agit de clients du service juridique de la LO.

Aucun nom sur la liste n'est lié à SMB Norge qui, à notre connaissance, n'a jamais été invitée à proposer de noms pour les listes. Cela empêche les tribunaux de gérer les affaires des petites et moyennes entreprises.

En outre, les membres de SMB comparaissent au tribunal sans « leur propre » juge, même s'ils rencontrent des juges de la LO. Ils sont ainsi nettement désavantagés et risquent souvent de perdre un million de couronnes norvégiennes (100 000 euros) environ s'ils n'ont pas gain de cause.

Par conséquent, pour les membres de SMB Norge, il est primordial de disposer d'un tribunal entièrement indépendant au sein duquel siègent trois juges totalement indépendants. Nous espérons que ce droit sera inscrit à l'article 24 de la Charte sociale européenne si la LO, la NHO et les autorités norvégiennes refusent de modifier le système.

La question fait l'objet de débats publics depuis un certain temps, également avec la LO (**pièce jointe 7**).

4.6 Observations pratiques

Pour toutes questions relatives à la présente réclamation, vous pouvez contacter l'avocat soussigné à tout moment : maître Nicolay Skarning, ns@kvale.no, tél. : + 47 90664191.

Vous pouvez également contacter le responsable des affaires publiques, M. Jørund Rytman, rytman@smbnorge.no, tél. : +47 909 33 499.

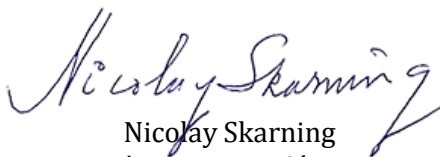
Un exemplaire de cette réclamation est également envoyé à titre d'information au ministère concerné, le ministère norvégien de l'Emploi.

5 CONCLUSIONS

SMB Norge conclut à ce qu'il plaise au Comité de constater que :

le système norvégien actuel de sélection des juges non professionnels dans les affaires liées à l'emploi entraîne une violation de l'article 24 de la Charte sociale.

Oslo, 25 mars 2021



Nicolay Skarning
Avocat, associé

Habilité à plaider devant la Cour suprême norvégienne
Membre du barreau norvégien

www.kvale.no

Oslo, Norvège

KVALE

Kvale Advokatfirma DA
Haakon VIIIs gate 10
Postboks 1752 Vika N-0122 Oslo
Tél. +47 22 47 97 00
post@kvale.no www.kvale.no
NO 947 996 053 MVA

Conseil de l'Europe
Direction des droits de
l'homme
Département de la
Charte sociale
européenne DGI
F-67075 Strasbourg
Cedex FRANCE

Oslo, 9 avril 2021
Notre réf. : NS/EJO/36726-501

Responsable :
Nicolay Skarning

RÉFÉRENCE 198/2021 : SMB NORGE – NORVÈGE

Je fais suite à la réclamation déposée au nom de SMB Norge le 26 mars 2021 sous la référence n° 198/2021.

En ce qui concerne la recevabilité, veuillez trouver ci-joint les réglementations/lois relatives à SMB Norge (pièce jointe 1). Elles confirment que SMB Norge est toujours une organisation nationale représentant des employeurs et des entreprises norvégiennes.

De plus, je joins des éléments plus récents (de ces dernières années) fournis par des tribunaux norvégiens, y compris des cours d'appel, qui prouvent que le service juridique de la LO est autorisé à désigner des juges non professionnels parmi les organisations de la LO, qui sont employés au sein d'entreprises clientes dudit service (pièce jointe 2).

Je joins également une liste des avocats qui exercent actuellement au sein du service juridique de la LO (pièce jointe 3), afin de confirmer que cette entité de LO doit être considérée comme un cabinet d'avocats. Par conséquent, les syndicats membres de la LO doivent être considérés comme des clients de tous ces avocats.

Enfin, je joins deux e-mails envoyés par d'autres grandes organisations patronales norvégiennes, la Virke et la Spekter. M. Per Engeland, responsable du droit du travail au sein de la Virke, confirme qu'ils ont également l'impression que dans la plupart des affaires les juges non professionnels de la LO votent contre la société défenderesse (pièce jointe 4). Le Conseil général externe de l'organisation patronale Spekter fait le même constat (pièce jointe 5).

Comme indiqué dans la réclamation du 25 mars 2021, si les juges peuvent avoir un a priori contre les employeurs en ce qui concerne la façon dont ils désignent les juges non professionnels dans une affaire en Norvège, le risque est le même pour le travailleur non affilié à un syndicat : il pourrait se retrouver dans une situation où il ne connaît aucun des juges non professionnels de la liste mais où l'avocat de l'employeur a choisi un juge non professionnel ayant un parti pris contre la partie des employés en l'espèce.

Le fait que les deux parties, le demandeur et le défendeur, aient le même droit de désigner des juges non professionnels, d'où l'existence d'un équilibre, n'est pas un argument en faveur du système norvégien. Le système n'est un avantage que pour les syndicats et les organisations patronales dont certains membres figurent sur la liste des juges non professionnels. Il est

particulièrement favorable à la LO, qui peut faire appel à des travailleurs affiliés à ses syndicats membres.

Afin de se conformer à l'article 24 de la Charte sociale européenne, les tribunaux norvégiens devraient désigner eux-mêmes les juges non professionnels des deux parties (liste des employeurs et liste des travailleurs) au moyen d'un tirage au sort aléatoire.

En vous priant d'agréer mes salutations distinguées,

KVALE ADVOKATFIRMA DA

A handwritten signature in blue ink, reading "Nicolay Skarning". The signature is written in a cursive style with a large, stylized 'S' at the end.

Nicolay Skarning

Avocat, associé

Habilité à plaider devant la Cour suprême norvégienne

Pièces jointes : 5