



European
Social
Charter

Charte
sociale
européenne



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

2 avril 2024

Pièce n° 1

**Association norvégienne des petites et moyennes entreprises (SMB Norge) c.
Norvège**
Réclamation n° 238/2024

RÉCLAMATION

Enregistrée au Secrétariat le 12 février 2024

Comité des droits sociaux
Direction générale des droits humains et de l'État de droit
Conseil de l'Europe
1 quai Jacoutot
F – 67075 Strasbourg Cedex
France
Par courrier postal et électronique : DGI-ESC-Collective-Complaints@coe.int

Avocat chargé du dossier :	Notre réf. :	Votre réf. :	Oslo (Norvège)
Nicolay Skarning	96692502 NSK/JUW		12 février 2024

RÉCLAMATION AUPRÈS DU COMITÉ DES DROITS SOCIAUX – ARTICLE 5 DE LA CHARTE SOCIALE EUROPÉENNE (RÉVISÉE) – ABSENCE DE LIBERTÉ SYNDICALE EN NORVÈGE EN RAISON DE RESTRICTIONS CONCERNANT LES AGENCES DE TRAVAIL TEMPORAIRE

1 INTRODUCTION

La présente réclamation collective portée devant le Comité européen des droits sociaux (« **le Comité** ») est présentée au nom de l'Association norvégienne des petites et moyennes entreprises (« **SMB Norge** »).

Pièce 1: Autorisation de déposer une réclamation auprès du Conseil de l'Europe, 12 février 2024

SMB Norge allègue que la Norvège viole le droit syndical au sens de l'article 5 de la Charte sociale européenne (révisée) (« **la Charte sociale** »), car elle exige que seuls les syndicats comptant au moins 10 000 membres puissent conclure des accords avec les employeurs en vue d'embaucher du personnel par le biais d'agences de travail temporaire.

La réclamation fait suite aux modifications de l'article 14-12, premier paragraphe, de la loi sur l'environnement de travail, qui sont entrées en vigueur le 1^{er} avril 2023.

Pièce 2: Article 14-12 de la loi sur l'environnement de travail, exigeant que seuls les grands syndicats concluent des accords avec les employeurs (norvégiens)

Pièce 3: Article 39 de la loi sur les conflits du travail, définissant les grands syndicats comme des syndicats comptant au moins 10 000 membres

Les modifications ont restreint la possibilité d'utiliser des travailleurs embauchés par le biais d'entreprises ayant pour mission de mettre de la main-d'œuvre à disposition (agences de travail temporaire). Ces modifications ont fait l'objet d'un recours auprès de l'Autorité de surveillance de l'Association européenne de libre-échange (AELE) qui, le 19 juillet 2023, a adressé à la Norvège une notification formelle pour lui signifier que les changements en question étaient contraires au droit de l'Espace économique européen (EEE). À la date de février 2024, la loi modifiée est toujours en vigueur et sera appliquée comme telle.

La présente réclamation collective ne porte pas sur les restrictions à l'embauche prévues au *premier paragraphe* de l'article 14-12 de la loi sur l'environnement de travail, mais plutôt sur la dérogation aux règles relatives à l'embauche prévue au *deuxième paragraphe* du même article. Cette exception permet aux entreprises liées par une convention collective salariale conclue avec « *des syndicats disposant d'un droit de désignation en vertu de la loi sur les conflits du travail* » de conclure un accord écrit sur l'embauche de travailleurs pour une durée limitée, « *nonobstant les dispositions* » du premier paragraphe.

SMB Norge allègue que la dérogation figurant au *deuxième paragraphe* de l'article 14-12 de la loi sur l'environnement de travail porte atteinte à la liberté d'association garantie par l'article 5 de la Charte sociale. Cette violation repose sur le fait que la loi établit une distinction entre les syndicats selon qu'ils disposent ou non d'un droit de désignation, lequel dépend de la taille du syndicat. En vertu de la loi sur les conflits du travail, un syndicat doit en effet compter au moins 10 000 membres pour pouvoir bénéficier d'un droit de désignation. La loi favorise ainsi les grands syndicats, ce qui risque de marginaliser les plus petits. Les salariés pourraient être mis sous pression par leur employeur afin d'adhérer à un grand syndicat, ce qui pourrait entraver le droit fondamental à la liberté d'association. La section 3 de la présente réclamation donnera plus de détails sur les aspects juridiques.

Comme indiqué plus haut, la Norvège est liée par la Charte sociale européenne révisée.

2 LES PARTIES

2.1 L'organisation réclamante – SMB Norge

Le Protocole additionnel à la Charte sociale européenne prévoyant un système de réclamations collectives (« **le Protocole additionnel** ») énonce à son article premier quelles organisations peuvent faire des réclamations alléguant une application non satisfaisante de la Charte sociale. Aux termes de l'article 1 c), le droit de faire des réclamations est reconnu aux

« organisations nationales représentatives d'employeurs et de travailleurs relevant de la juridiction de la Partie contractante mise en cause par la réclamation ».

SMB Norge est une organisation patronale nationale défendant les intérêts des petites et moyennes entreprises. L'association représente environ 5 500 membres et vise à renforcer les conditions-cadres des entreprises de cette taille. Reconnue par les autorités norvégiennes comme une organisation politiquement indépendante, SMB Norge est un interlocuteur régulier pour les auditions gouvernementales, les rapports publics, les livres blancs, les propositions législatives et les autres questions concernant les petites et moyennes entreprises. L'association n'est partie à aucune convention collective.

Le Comité européen des droits sociaux (CEDS) a déjà estimé que SMB Norge avait le droit de présenter des réclamations collectives, notamment dans la réclamation n° 198/2021 *Association norvégienne des petites et moyennes entreprises (SMB Norge) c. Norvège* et dans la réclamation n° 103/2013 *Bedriftsforbundet c. Norvège* (Bedriftsforbundet est l'ancien nom de SMB Norge).

SMB Norge est donc habilitée à présenter des réclamations alléguant une application non satisfaisante de la Charte sociale, conformément à l'article 1 c) du Protocole additionnel.

2.2 Le gouvernement défendeur – la Norvège

La Norvège a ratifié la Charte sociale (le 7 mai 2001) et le Protocole additionnel (le 20 mars 1997). Ces deux textes sont contraignants pour la Norvège, qui a donc autorisé la présentation de réclamations collectives.

3 MOTIFS DE LA RÉCLAMATION

3.1 Cadre juridique norvégien

Les modifications de l'article 14-12 de la loi sur l'environnement de travail relatif à l'embauche de travailleurs par le biais d'agences de travail temporaire sont entrées en vigueur le 1^{er} avril 2023. Le premier paragraphe de cet article est actuellement rédigé comme suit :

« L'embauche de travailleurs par le biais d'entreprises ayant pour mission de mettre de la main-d'œuvre à disposition est autorisée dans la mesure où le recrutement temporaire de personnel peut faire l'objet d'un accord conformément à l'article 14-9, deuxième paragraphe, points b) à e) ».

L'embauche de personnel via des agences de travail temporaire est ainsi autorisée pour autant que l'emploi temporaire puisse faire l'objet d'un accord conformément à l'article 14-9 de la loi sur l'environnement de travail. Avant que la loi ne soit modifiée, le premier paragraphe de l'article 14-12 renvoyait également au point a) du deuxième paragraphe de l'article 14-9, qui concerne la conclusion de contrats de travail « *de nature temporaire* ».

Les autres formes de travail temporaire visées aux points b) à e) de l'article 14-9 de la loi sur l'environnement de travail n'entrent pas en ligne de compte pour les embauches effectuées via les agences de travail temporaire. La modification apportée au premier paragraphe de l'article 14-12 a par conséquent instauré, en pratique, une interdiction d'embaucher du personnel temporaire par le biais d'agences de travail temporaire.

La loi sur l'environnement de travail prévoit néanmoins une dérogation à l'interdiction d'embauche. Cette exception figure dans la première phrase du deuxième paragraphe de l'article 14-12 et vise les syndicats disposant d'un droit de désignation. La phrase est libellée comme suit :

« Dans les entreprises liées par une convention collective salariale conclue avec des syndicats disposant d'un droit de désignation en vertu de la loi sur les conflits du travail, l'employeur et les représentants élus qui représentent collectivement la majorité des salariés dans la catégorie de travailleurs à embaucher peuvent conclure un accord écrit sur l'embauche de travailleurs pour une durée limitée, nonobstant les dispositions prévues au premier paragraphe ».

L'article 39 de la loi sur les conflits du travail indique qu'un syndicat doit compter au moins 10 000 membres salariés pour disposer d'un droit de désignation.

Le *deuxième paragraphe* de l'article 14-12 de la loi sur l'environnement de travail permet donc aux syndicats comptant plus de 10 000 membres salariés de déroger, par un accord écrit, à l'interdiction d'embauche prévue au *premier paragraphe*. Cela signifie également que les syndicats comptant moins de 10 000 membres salariés ne sont pas habilités à déroger à l'interdiction d'embauche. La loi instaure donc indirectement un traitement différencié des syndicats selon leur taille.

3.2 Article 5 de la Charte sociale

3.2.1 Introduction

La première phrase de l'article 5 de la Charte sociale dispose :

« En vue de garantir ou de promouvoir la liberté pour les travailleurs et les employeurs de constituer des organisations locales, nationales ou internationales pour la protection de leurs intérêts économiques et sociaux et d'adhérer à ces organisations, les Parties s'engagent à ce que la

législation nationale ne porte pas atteinte, ni ne soit appliquée de manière à porter atteinte à cette liberté. »

La Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales (« **la CEDH** ») régit elle aussi la liberté de réunion et d'association. Le premier paragraphe de son article 11 est ainsi libellé :

« Toute personne a droit à la liberté de réunion pacifique et à la liberté d'association, y compris le droit de fonder avec d'autres des syndicats et de s'affilier à des syndicats pour la défense de ses intérêts. »

Nous sommes conscients que le Comité a souligné que la CEDH et la Charte sociale sont « *deux instruments distincts* » (cf. notamment Conclusions sur la Norvège 31/03/2000), qui évoluent donc indépendamment l'un de l'autre dans le cadre de leur propre dispositif de mise en œuvre. Cela dit, la Charte sociale s'appuie sur la CEDH et la complète (cf. référence à la CEDH au troisième paragraphe du préambule de la Charte sociale). En outre, l'article 5 de la Charte sociale et l'article 11 de la CEDH concernent tous deux le droit de *constituer/fonder* des organisations/syndicats et d'y *adhérer/de s'y affilier*. Il est également arrivé que le Comité renvoie dans des réclamations à des affaires portées devant la Cour européenne des droits de l'homme (voir par exemple réclamation n° 35/2006 *Fédération des entreprises finlandaises c. Finlande*, paragraphe 29). Une certaine influence mutuelle étant probable, la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme (« **la Cour** ») relative à l'interprétation de l'article 11 de la CEDH pourrait apporter un éclairage utile à l'interprétation de l'article 5 de la Charte sociale.

3.2.2 *Restriction des libertés syndicales (positive et négative)*

SMB Norge allègue que le traitement différencié des syndicats, selon qu'ils comptent plus ou moins de 10 000 membres salariés, énoncé au deuxième paragraphe de l'article 14-12 de la loi sur l'environnement de travail constitue une restriction de la liberté syndicale, de la liberté d'opter pour le syndicat de son choix et de la liberté de ne pas faire partie d'un syndicat (cf. article 5 de la Charte sociale). Il est également allégué que ces restrictions ne sont pas nécessaires, qu'elles ne sont pas suffisamment justifiées et qu'en tout état de cause elles ne sont pas proportionnées.

Le deuxième paragraphe de l'article 14-12 de la loi sur l'environnement de travail s'applique aux « *syndicats* ». Ceux-ci sont inclus dans le terme « *organisations* » figurant à l'article 5 de la Charte sociale (voir, entre autres, réclamation n° 142/2017 *Fédération FIECI et Syndicat SNEPI CFE-CGC c. France*, paragraphe 55, et réclamation n° 26/2004 *Syndicat des agrégés de l'enseignement supérieur (SAGES) c. France*, paragraphe 36).

Le traitement différencié des syndicats, selon qu'ils comptent plus ou moins de 10 000 membres salariés, énoncé au deuxième paragraphe de l'article 14-12 de la loi sur l'environnement de travail constitue une restriction de la liberté d'association tant « positive » que « négative » consacrée par l'article 5 de la Charte sociale.

La liberté positive d'association découle directement du libellé de l'article 5, qui donne aux travailleurs et aux employeurs le droit de « *constituer* » des organisations pour la protection de leurs intérêts économiques et sociaux et d'« *adhérer* » à ces organisations. Le Comité a déclaré que l'article 5 de la Charte sociale exigeait, entre autres, « *l'absence dans l'ordre juridique interne de chaque État partie de toutes dispositions législatives et réglementaires (...) de nature à porter atteinte à la liberté pour les employeurs ou les travailleurs de constituer des organisations professionnelles ou d'adhérer à celles-ci* » (cf. réclamation n° 180/2019 *Association of Secondary Teachers Ireland (ASTI) c. Irlande*, paragraphe 64). Les travailleurs doivent avoir le droit de choisir le syndicat qui leur plaît, indépendamment du fait que celui-ci compte 10 000 membres ou pas. Cet élément est également important pour qu'il soit possible de lancer de nouveaux syndicats dans une société démocratique.

La liberté positive d'association est entravée par la disposition du deuxième paragraphe de l'article 14-12 de la loi sur l'environnement de travail, car les salariés risquent de ne pas avoir de réelle possibilité de choisir le syndicat auquel ils préféreraient adhérer. Afin de pouvoir conclure des accords sur l'embauche de travailleurs pour une durée limitée nonobstant les dispositions prévues au premier paragraphe de l'article 14-12 de la loi sur l'environnement de travail, les employeurs des agences de travail temporaire pourront préférer que leurs salariés adhèrent à des syndicats spécifiques. Les salariés ayant une préférence pour les petits syndicats risquent d'être mis sous pression par les employeurs des agences de travail temporaire en vue d'adhérer à de grands syndicats.

Par ailleurs, l'article 5 de la Charte sociale protège la liberté négative d'association, c'est-à-dire la liberté de ne pas adhérer à des organisations. Même si cela ne découle pas directement de son libellé, le Comité a confirmé à plusieurs reprises que l'article 5 de la Charte sociale garantissait également le droit de ne pas adhérer à des organisations (voir, entre autres, réclamation n° 180/2019 *Association of Secondary Teachers Ireland (ASTI) c. Irlande*, paragraphe 65, réclamation n° 103/2013 *Bedriftsforbundet c. Norvège*, paragraphe 77, et réclamation n° 12/2002 *Confédération des entreprises suédoises c. Suède*, paragraphe 30). Le Comité a invoqué la liberté des travailleurs « *de constituer, d'adhérer ou de ne pas adhérer* » à des organisations parmi les « *garanties minimales* » prévues à l'article 5 (cf. réclamation n° 101/2013 *Conseil européen des syndicats de police (CESP) c. France*, paragraphe 90).

L'article 11 de la CEDH protège lui aussi la liberté négative d'association (voir, entre autres, requête n° 16130/90 *Affaire Sigurður A. Sigurjónsson c. Islande*, paragraphe 35, et requête n° 20161/06 *Affaire Vörður Ólafsson c. Islande*, paragraphe 45 ; cf. également requête n° 7601/76 *Affaire Young, James et Webster c. Royaume-Uni*, 1981).

La liberté négative d'association est entravée par la disposition du deuxième paragraphe de l'article 14-12 de la loi sur l'environnement de travail, car les employeurs des agences de travail temporaire risquent de faire pression sur leurs salariés – et sur leurs futurs salariés potentiels – pour qu'ils adhèrent à un grand syndicat, de manière à ce qu'eux-mêmes puissent conclure des accords sur l'embauche de travailleurs pour une durée limitée nonobstant les dispositions prévues au premier paragraphe de l'article 14-12 de la loi sur l'environnement de travail. Par conséquent, les salariés ne souhaitant pas au départ adhérer à un syndicat risquent d'être mis sous pression pour s'affilier à un grand syndicat dans le but de servir les intérêts de leur employeur. Cela va à l'encontre de la liberté de ne pas adhérer à un syndicat, c'est-à-dire la liberté syndicale négative.

La liberté fondamentale d'association exige que les salariés aient une *véritable* possibilité de choisir s'ils veulent adhérer à un syndicat et, si oui, à quel syndicat ils préfèrent adhérer. Le Comité a souligné que la liberté syndicale garantie par l'article 5 de la Charte sociale implique que « *l'exercice du droit d'affiliation d'un travailleur à un syndicat résulte d'un choix ; partant, elle ne peut être décidée par ce travailleur sous l'influence de contraintes qui rendent impossible l'exercice de cette liberté* » (cf. réclamation n° 180/2019 *Association of Secondary Teachers Ireland (ASTI) c. Irlande*, paragraphe 66). En outre, la Cour a précisé qu'un individu « *ne jouit pas du droit à la liberté d'association si la liberté d'action ou de choix qui lui reste se révèle inexistante, ou réduite au point de n'offrir aucune utilité* » (cf. requête n° 7601/76 *Affaire Young, James et Webster c. Royaume-Uni*, paragraphe 56).

Bien que l'article 14-12 de la loi sur l'environnement de travail ne régleme pas directement le droit des salariés d'adhérer ou de ne pas adhérer à un syndicat, cette disposition produit des effets qui, *en réalité*, peuvent entraver la liberté syndicale des salariés. Le traitement différencié des syndicats, selon qu'ils comptent plus ou moins de 10 000 membres salariés, énoncé au deuxième paragraphe de l'article 14-12 de la loi sur l'environnement de travail constitue donc une restriction du droit syndical (cf. article 5 de la Charte sociale).

3.2.3 *L'ingérence n'est pas justifiée*

La Charte sociale admet que des restrictions puissent se justifier dans certaines conditions. Le premier paragraphe de l'article G de la partie V est libellé comme suit :

« Les droits et principes énoncés dans la partie I, lorsqu'ils seront effectivement mis en œuvre, et l'exercice effectif de ces droits et principes, tel qu'il est prévu dans la partie II, ne pourront faire l'objet de restrictions ou limitations non spécifiées dans les parties I et II, à l'exception de celles prescrites par la loi et qui sont nécessaires, dans une société démocratique, pour garantir le respect des droits et des libertés d'autrui ou pour protéger l'ordre public, la sécurité nationale, la santé publique ou les bonnes mœurs. »

L'article 5 relatif au droit syndical se trouve dans la « *partie I* ». Trois conditions doivent ainsi être remplies pour que la restriction de la liberté d'association soit légitime : 1) celle-ci doit être « *prescrite par la loi* » ; 2) elle doit poursuivre au moins l'un des buts légitimes énoncés à l'article G : « *garantir le respect des droits et des libertés d'autrui* » ou « *protéger l'ordre public, la sécurité nationale, la santé publique ou les bonnes mœurs* », et 3) elle doit être « *nécessaire dans une société démocratique* ».

Une disposition similaire figure au deuxième paragraphe de l'article 11 de la CEDH, libellé comme suit :

« L'exercice de ces droits ne peut faire l'objet d'autres restrictions que celles qui, prévues par la loi, constituent des mesures nécessaires, dans une société démocratique, à la sécurité nationale, à la sûreté publique, à la défense de l'ordre et à la prévention du crime, à la protection de la santé ou de la morale, ou à la protection des droits et libertés d'autrui. Le présent article n'interdit pas que des restrictions légitimes soient imposées à l'exercice de ces droits par les membres des forces armées, de la police ou de l'administration de l'État. »

La restriction dénoncée dans la présente réclamation découle de la distinction établie entre grands et petits syndicats à la première phrase du deuxième paragraphe de l'article 14-12 de la loi sur l'environnement de travail. Par conséquent, nous ne contestons pas que la restriction du droit syndical (cf. article 5 de la Charte sociale) soit « *prescrite par la loi* » (cf. article G de la partie V de la Charte sociale).

En ce qui concerne l'exigence que la restriction poursuive au moins l'un des buts légitimes énoncés, la Cour a déclaré que les exceptions à la liberté d'association « *appellent une interprétation étroite de telle sorte que leur énumération est strictement limitative et leur définition nécessairement restrictive* » (cf. requête n° 26695/95 *Affaire Sidiropoulos et autres c. Grèce*, paragraphe 38). Elle a aussi déclaré que l'expression « *nécessaire dans une société démocratique* » renferme deux conditions : 1) la restriction doit répondre à un « *besoin social impérieux* » et 2) elle doit être « *proportionnée au but légitime poursuivi* » (cf., entre autres, requête n° 44158/98 *Affaire Gorzelik et autres c. Pologne*, paragraphes 95-96). L'article G de la partie V de la Charte sociale et le deuxième paragraphe de l'article 11 de la CEDH ayant des libellés similaires, il convient que les mêmes considérations président à l'interprétation de cet article G.

La restriction prévue à la première phrase du deuxième paragraphe de l'article 14-12 de la loi sur l'environnement de travail ne nous paraît nullement « *nécessaire dans une société démocratique* », que ce soit pour « *garantir le respect des droits et des libertés d'autrui* » ou pour « *protéger l'ordre public, la sécurité nationale, la santé publique ou les bonnes mœurs* ».

Les modifications législatives du premier paragraphe de l'article 14-12 de la loi sur l'environnement de travail ont été adoptées afin de réduire l'emploi temporaire en Norvège (cf. Prop.131 L (2021-2022), p. 31), et la restriction de l'embauche de travailleurs pour une durée limitée constitue une mesure efficace à cet égard. Cependant, le législateur n'a fourni aucun élément justifiant la distinction établie

dans la réglementation relative à l'embauche entre les grands syndicats (plus de 10 000 membres) et les petits syndicats (moins de 10 000 membres).

Le 1^{er} janvier 2019, la dérogation prévue au deuxième paragraphe de l'article 14-12 de la loi sur l'environnement de travail a été modifiée pour exiger que l'accord écrit sur l'embauche soit conclu avec « *des syndicats disposant d'un droit de désignation en vertu de la loi sur les conflits du travail* ». Le ministère a motivé ce changement en indiquant que dans le cadre des anciennes règles les représentants salariaux étaient apparemment mis sous pression pour conclure des accords, et qu'il fallait durcir les conditions applicables à la conclusion d'accords sur l'embauche. En ce qui concerne l'obligation de disposer d'un droit de désignation, le ministère a déclaré ce qui suit :

« La convention collective doit être conclue avec un syndicat disposant d'un droit de désignation (...). Le ministère renvoie au fait que les syndicats dotés d'un droit de recommandation sont des organisations salariales qui ont une vue d'ensemble et un poids. La disposition définit les conditions à remplir pour être partie à la convention collective "sous-jacente" du côté des salariés. Il s'agit d'une tradition dans la loi sur l'environnement de travail, qui contient plusieurs exemples de dispositions fixant des conditions à respecter en ce qui concerne le niveau de représentation salariale pour pouvoir déroger, par voie d'accord, aux diverses dispositions de la loi ». (Extrait de la Pièce n° 3, traduit [du norvégien vers l'anglais] par un logiciel de traduction automatique)

Pièce 4: Prop. 73 L (2017-2018), section 8.3.3.

Le ministère a proposé que la modification se limite au secteur du bâtiment et de la construction, mais la commission a conclu qu'une modification similaire était nécessaire dans tous les secteurs.

Pièce 5: Innst. 355 L (2017-2018), section 2.3.1.

Dans les travaux préparatoires aux modifications du premier paragraphe de l'article 14-12 de la loi sur l'environnement de travail avec effet au 1^{er} janvier 2024, le ministère indiquait ce qui suit :

« La proposition aura notamment pour conséquence que les entreprises devront davantage fonder leurs embauches sur des accords avec les représentants salariaux (cf. deuxième paragraphe de l'article 14-12). (...) Le ministère fait ici référence au fait qu'en 2019, des conditions plus strictes ont été fixées en ce qui concerne le niveau de la convention collective par laquelle doit être liée l'entreprise qui embauche pour pouvoir conclure un accord avec les représentants syndicaux locaux. L'une des justifications avancées par le ministère est que les représentants salariaux étaient apparemment mis sous pression pour conclure des accords (cf. Proposition 73 L (2017-2018)). Le ministère part du principe que dans les entreprises sérieuses liées par une convention collective conclue avec un syndicat disposant du droit de faire des recommandations, il y a généralement un dialogue de qualité avant tout accord sur l'embauche et que les représentants salariaux locaux peuvent demander des conseils et des orientations à la centrale syndicale avant de conclure un tel accord. » (Extrait de la Pièce n° 5, traduit [du norvégien vers l'anglais] par un logiciel de traduction automatique)

Pièce 6: Prop. 131 L (2021-2022), section 6.4.4.

Le législateur a souligné que les syndicats disposant d'un droit de désignation avaient une meilleure vue d'ensemble et un plus grand poids, mais sans donner d'argument valable pour justifier la distinction établie dans la réglementation relative à l'embauche entre les grands syndicats (plus de 10 000 membres) et les petits syndicats (moins de 10 000 membres).

Le droit de désignation prévu à l'article 39 de la loi sur les conflits du travail permet aux associations patronales et aux syndicats d'une certaine taille de soumettre à la juridiction du travail des propositions de juges non professionnels. L'objectif est que la juridiction du travail puisse s'appuyer sur des juges non professionnels compétents, bénéficiant d'un large soutien parmi les salariés. L'exigence selon laquelle le syndicat doit compter au moins 10 000 membres salariés est donc recevable. Par contre, la raison avancée pour justifier l'application d'une exigence similaire à l'embauche de travailleurs temporaires auprès d'agences de travail temporaire n'est pas claire.

Comme illustré ci-dessus, la dérogation à l'interdiction d'embauche figurant au deuxième paragraphe de l'article 14-12 de la loi sur l'environnement de travail risque de contribuer à ce que les grands syndicats obtiennent davantage de soutien parmi les salariés non volontaires et à ce que les petits syndicats se retrouvent marginalisés. Les modifications apportées à l'article 14-12 dans le but de renforcer l'emploi permanent ont donc des conséquences néfastes et, à tous points de vue, involontaires sur le mouvement syndical norvégien.

Dans la mesure où la distinction entre grands et petits syndicats reste injustifiée, la restriction de la liberté d'association ne saurait être « *nécessaire dans une société démocratique* », que ce soit pour « *garantir le respect des droits et des libertés d'autrui* » ou pour « *protéger l'ordre public, la sécurité nationale, la santé publique ou les bonnes mœurs* » comme le prévoit l'article G de la partie V de la Charte sociale.

On peut également affirmer que la distinction établie au deuxième paragraphe de l'article 14-12 de la loi sur l'environnement de travail entre grands et petits syndicats a un effet involontaire sur le débat politique. En effet, si les petits syndicats sont marginalisés et perdent des membres au profit des grands syndicats, le débat politique risque de perdre en représentativité et en diversité. Les syndicats constituent une tribune politique importante pour exprimer des opinions, échanger et influencer sur la vie professionnelle norvégienne. Au bout du compte, le fait de favoriser les grands syndicats pourrait créer un déséquilibre dans l'échange d'opinions et empêcher le soutien aux petites associations qui font actuellement valoir leurs propres opinions. Par extension, il pourrait devenir difficile de constituer de nouveaux syndicats et d'obtenir que des membres y participent. Cela montre que la distinction établie au deuxième paragraphe de l'article 14-12 de la loi sur l'environnement de travail entre les syndicats disposant d'un droit de désignation et ceux dépourvus d'un tel droit pourrait avoir des conséquences néfastes sur les valeurs fondamentales de la démocratie.

Nous sommes disponibles pour une réunion avec le Comité, s'il le souhaite, afin d'expliquer plus en détail les motifs de la réclamation.

4 CONCLUSION ET DEMANDE DE DÉCISION SOUMISE AU COMITÉ

SMB Norge demande respectueusement au Comité d'adopter ce qui suit.

C O N C L U S I O N :

Le traitement préférentiel accordé au deuxième paragraphe de l'article 14-12 de la loi norvégienne sur l'environnement de travail aux syndicats comptant au moins 10 000 membres constitue une violation de la liberté syndicale positive et négative garantie par l'article 5 de la Charte sociale révisée.

* * * * *

Oslo (Norvège), le 12 février 2024

Simonsen Vogt Wiig



Nicolay Skarning

Associé, avocat

Habileté à plaider devant la Cour suprême norvégienne

nsk@svw.no