

**DECISION SUR LA RECEVABILITE  
ET LE BIEN-FONDE**

**Adoption: 6 septembre 2016**

**Notification: 30 septembre 2016**

**Publication: 31 janvier 2017**

***Finnish Society of Social Rights c. Finlande***

Réclamation n° 107/2014

Le Comité européen des Droits sociaux, comité d'experts indépendants institué en vertu de l'article 25 de la Charte sociale européenne (« le Comité »), au cours de sa 287<sup>e</sup> session, où siégeaient :

Giuseppe PALMISANO Président  
Monika SCHLACHTER, Vice-Présidente  
Petros STANGOS, Vice-Président  
Lauri LEPPIK, Rapporteur général  
Karin LUKAS  
Eliane CHEMLA  
József HAJDU  
Marcin WUJCZYK  
Krassimira SREDKOVA  
Raul CANOSA USERA  
Marit FROGNER  
François VANDAMME

Assisté de Henrik KRISTENSEN, Secrétaire exécutif adjoint,

Après avoir délibéré le 5 juillet et le 6 septembre 2016,

Sur la base du rapport présenté par József HAJDU,

Rend la décision suivante, adoptée à cette dernière date:

## **PROCEDURE**

1. La réclamation formée par l'association *Finnish Society of Social Rights* a été enregistrée le 29 avril 2014.

2. La *Finnish Society of Social Rights* allègue d'une violation de l'article 24 de la Charte sociale européenne révisée (« la Charte ») par la Finlande, au motif que les licenciements sont autorisés pour des raisons financières ou liées à la production, même lorsqu'il n'y a pas de nécessité économique.

3. En application de l'article 29§2 du règlement du Comité (« le règlement »), le Comité a demandé au Gouvernement finlandais (« le Gouvernement ») de présenter par écrit, avant le 13 novembre 2014, un mémoire sur le bien-fondé de la réclamation dans l'hypothèse où celle-ci serait déclarée recevable, en même temps que ses observations sur la recevabilité de la réclamation. Le Gouvernement a demandé et obtenu une prorogation du délai de présentation jusqu'au 5 janvier 2015. Le mémoire du Gouvernement a été enregistré le 5 janvier 2015.

4. La *Finnish Society of Social Rights* a été invitée à soumettre, avant le 15 avril 2015, une réplique au mémoire du Gouvernement. L'organisation a demandé et obtenu une prorogation du délai jusqu'au 15 mai 2015. La réplique a été enregistrée le 15 mai 2015.

5. Conformément à l'article 7§2 du Protocole, le Comité a invité les organisations internationales d'employeurs et de travailleurs visées au paragraphe 2 de l'article 27 de la Charte de 1961 à soumettre leurs observations avant le 15 janvier 2015.

6. Les observations de la Confédération européenne des syndicats (« la CES ») ont été enregistrées le 15 janvier 2015.

7. L'Organisation internationale des employeurs (« l'OIE ») a demandé et obtenu une prorogation du délai jusqu'au 30 janvier 2015. Les observations de l'OIE ont été enregistrées le 30 janvier 2015.

## **CONCLUSIONS DES PARTIES**

### **A – L'organisation auteur de la réclamation**

8. L'association *Finnish Society for Social Rights* invite le Comité à considérer que la Finlande ne respecte pas l'article 24 de la Charte, au motif que les salariés peuvent être licenciés dans des circonstances allant au-delà de ce qu'admet l'article 24 de la Charte.

## **B – Le Gouvernement défendeur**

9. Le Gouvernement considère que la réclamation satisfait aux conditions de représentativité de l'association ainsi qu'aux exigences de forme énoncées à l'article 4 du Protocole additionnel (« le Protocole »). Il a en revanche de sérieux doutes quant à la compétence particulière, requise par l'article 2 du Protocole, qu'aurait la *Finnish Society of Social Rights* sur la question de la protection en cas de licenciement. Il demande en outre au Comité de déclarer la réclamation non fondée en tous ses aspects.

## **OBSERVATIONS DE TIERS**

### **A – Observations de la Confédération européenne des syndicats**

10. La CES fait tout d'abord référence aux instruments internationaux, en particulier ceux de l'OIT, qui traitent des licenciements abusifs.

11. Elle précise que la protection contre le licenciement est un pilier de la protection des travailleurs et que le seuil au-delà duquel la rupture d'un contrat de travail à durée indéterminée est admise devrait être élevé.

12. Elle souligne que la Constitution finlandaise protège le droit de ne pas être illégalement licencié.

13. La CES maintient que le droit finlandais autorise les licenciements pour des raisons seulement financières – c'est-à-dire pour accroître les bénéfices d'une entreprise. Or, ni l'article 24 de la Charte, ni la Convention n° 158 de l'OIT ne permettent de licencier des salariés pour des raisons strictement financières. Admettre le licenciement pour de telles raisons viderait de son sens la notion de « motif valable ».

14. Le droit finlandais n'inclut pas le principe de « dernier recours » parmi les conditions préalables à respecter avant tout licenciement.

15. En ce qui concerne la sous-traitance, la CES fait observer qu'elle ne devrait pas être utilisée comme un moyen de contourner la protection contre le licenciement. Elle considère que le droit finlandais ne protège pas suffisamment les travailleurs contre les licenciements dus à l'externalisation des tâches. A cet égard, la CES fait observer que plusieurs conventions collectives assurent une meilleure protection des travailleurs que la législation finlandaise, en stipulant que les licenciements dus à l'externalisation des tâches ne doivent être qu'exceptionnels. Cependant, les conventions collectives ne couvrent pas tous les travailleurs.

16. De même, la CES maintient que le fait de faire appel à des travailleurs intérimaires après avoir procédé à des licenciements est contraire à l'exigence de la Charte selon laquelle tout licenciement doit être justifié par un motif valable. En revanche, Les conventions collectives de la Finlande réglementent strictement le recours aux travailleurs intérimaires. S'il n'était auparavant pas permis, en Finlande, de licencier des salariés permanents et de les remplacer par des travailleurs intérimaires, c'est aujourd'hui le cas.

## B – Observations de l'Organisation internationale des employeurs

17. L'OIE considère que les allégations de la *Finnish Society of Social Rights* sont très imprécises et ne sont étayées ni par des données ni par des preuves empiriques.

18. Elle fait par ailleurs valoir qu'il ne faut pas négliger le fait que tous les textes de la législation du travail finlandaise sont le fruit d'une large consultation tripartite.

19. Le chapitre 7 de la loi relative aux contrats de travail expose les motifs admis de licenciement. Les juridictions du travail peuvent vérifier si les licenciements ont été exécutés conformément aux conditions prévues par la loi.

20. Selon l'OIE, aucun élément tangible ne vient étayer les allégations de la *Finnish Society of Social Rights*, selon lesquelles il serait fréquemment procédé à des licenciements collectifs sans motifs valables. En cas de licenciements collectifs, les salariés sont associés à la procédure, conformément à la loi n° 334/2007 relative à la coopération au sein des entreprises.

21. L'OIE fait également mention du rôle joué par le Médiateur chargé de la coopération, qui a pour tâche de veiller au respect de la loi relative à la coopération au sein des entreprises et des autres textes de loi.

## DROIT INTERNE PERTINENT

22. Dans leurs conclusions, les parties renvoient aux principales sources juridiques internes ci-après.

23. **Constitution** (1999), et plus particulièrement son article 18, libellé comme suit :

### *Article 18 - Droit au travail et liberté d'entreprise*

Chacun a le droit, conformément à la loi, de gagner sa vie par le travail, la profession ou l'activité professionnelle de son choix. L'Etat veille à la protection des travailleurs.

L'Etat assure la promotion de l'emploi et s'efforce de garantir à chacun le droit au travail.

Le droit à la formation pour l'emploi est régi par la loi.

Nul ne peut être privé de son travail sans motif légal.

24. **Loi régissant les contrats de travail** (loi n° 55/2001, telle que modifiée jusqu'à et y compris la loi n° 398/2013)

Chapitre 5

Section 2

Motifs de licenciements

L'employeur a le droit de licencier un employé si

- 1) l'employeur a un motif financier ou lié à la production pour mettre fin au contrat de travail visé au chapitre 7, section 3 ou
- 2) le travail ou la possibilité de l'employeur d'offrir un travail a diminué temporairement et l'employeur ne peut pas raisonnablement fournir à l'employé un travail ou une formation appropriés correspondant à ses besoins; le travail ou la possibilité d'offrir un travail sont considérées comme diminués temporairement si elles peuvent être estimées pour une durée de 90 jours.

Nonobstant ce qui est prévu à la sous-section 1 et à la section 4 du présent chapitre, l'employeur et l'employé peuvent, pendant la relation de travail, s'accorder sur un licenciement pour une période déterminée, si cela est nécessaire, compte tenu des opérations de l'employeur ou de sa situation financière.

## Chapitre 7

### Motifs de résiliation d'un contrat de travail avec préavis

#### Article 1. Disposition générale concernant les motifs de résiliation d'un contrat de travail

Un employeur ne peut mettre fin à un contrat de travail à durée indéterminée sans motif valable et sérieux.

#### Article 2. Motifs de licenciement liés à la personne d'un salarié

Tout manquement grave aux obligations découlant du contrat de travail ou de la loi et ayant un impact déterminant sur la relation de travail, ainsi que tout changement fondamental dans les conditions dont un salarié a personnellement besoin pour travailler et le plaçant dans l'impossibilité d'accomplir ses tâches, peuvent être considérés comme des motifs valables et sérieux de résiliation du contrat de travail tenant au salarié ou liés à la personne du salarié. La situation générale de l'employeur comme celle du salarié doivent être prises en compte lors de l'appréciation du caractère valable et sérieux du motif de résiliation.

Les motifs suivants ne peuvent être considérés comme des motifs valables et sérieux :

- 1) maladie, invalidité ou accident du salarié, à moins que sa capacité de travail ne se trouve fortement diminuée et pour une durée telle qu'il serait déraisonnable d'exiger de l'employeur le maintien de la relation contractuelle ;
- 2) participation du salarié à une action collective organisée par un syndicat ou conformément à la loi relative aux conventions collectives ;
- 3) convictions politiques, religieuses ou autres du salarié ou participation de ce dernier à une activité sociale ou associative ;
- 4) recours aux moyens de protection juridiques disponibles aux salariés.

Les salariés ayant négligé ou manqué à leurs obligations découlant de la relation de travail ne doivent cependant pas se voir signifier un préavis de licenciement avant d'avoir reçu un avertissement et eu la possibilité de modifier leur conduite.

Après avoir entendu le salarié de la manière mentionnée au chapitre 9, article 2, l'employeur doit, avant de donner son préavis, rechercher s'il est possible d'éviter le licenciement en proposant un autre emploi au salarié.

Les dispositions prévues aux alinéas 3 et 4 ne s'appliquent pas si le salarié a manqué à ce point à ses obligations découlant de la relation de travail qu'il ne serait pas raisonnable pour l'employeur de maintenir la relation contractuelle.

### Article 3. Motifs de licenciement d'ordre financier et liés à la production

L'employeur peut mettre fin à un contrat de travail si l'activité de l'entreprise a accusé un recul marqué et permanent tenant à des raisons financières ou liées à la production ou consécutif à une restructuration. Le contrat de travail ne doit cependant pas être résilié si le salarié peut être transféré à un autre poste ou formé en vue d'occuper un autre poste, comme le prévoit l'article 4.

Le motif de licenciement ne pourra être considéré comme fondé si :

- 1) avant ou peu après le licenciement, l'employeur a embauché un nouveau salarié à un poste similaire alors même que les conditions d'exploitation de l'entreprise n'ont pas changé durant la même période ; ou
- 2) la restructuration de l'entreprise n'a pas entraîné de véritable baisse d'activité.

### Article 4. Obligation de proposer un poste et de dispenser une formation

Un poste équivalent à celui qui est défini dans son contrat de travail doit d'abord être proposé au salarié. Si un tel poste n'est pas disponible, un autre poste, correspondant à sa formation, à ses compétences professionnelles ou à son expérience doit lui être proposé.

L'employeur doit dispenser au salarié la formation requise pour qu'il puisse accomplir ses nouvelles tâches, laquelle doit être jugée faisable et raisonnable par les deux parties contractantes.

Si un employeur qui a sous son autorité le personnel d'une autre entreprise ou société – en tant que propriétaire ou sur la base d'un accord ou d'un autre arrangement – ne peut trouver au salarié un autre poste tel que défini à l'alinéa 1, il lui faudra voir s'il peut satisfaire à son obligation d'offrir un emploi et une formation au salarié dans les autres entreprises ou sociétés qu'il contrôle.

### Section 7. Licenciement lié à une procédure de réorganisation

Si un employeur fait l'objet d'une procédure visée par la loi sur la restructuration des entreprises (47/1993), l'employeur peut, sauf disposition contraire à l'article 4, mettre fin à un contrat de travail quelle qu'en soit sa durée, avec un préavis de deux mois, si

- 1) le licenciement découle d'un arrangement ou d'une mesure exercée dans le cadre de la procédure de réorganisation qui est nécessaire pour éviter la faillite et qui entraîne une cessation du travail ou une diminution selon les modalités visées à l'article 3 ou
- 2) le licenciement découle d'une procédure conforme à un plan de reorganization confirmé et qui entraîne une cessation du travail ou une diminution selon les modalités visées à l'article 3, ou le licenciement découle d'un arrangement conformément au plan, qui est attribué selon des critères financiers établis dans le plan de réorganisation confirmé, et qui exige une réduction des ressources en personnel.

L'employé doit observer une période de 14 jours de préavis dans le cadre de procédures de réorganisation, sauf disposition contraire au chapitre 5, article 7, paragraphe 1.

## TEXTES INTERNATIONAUX PERTINENTS

### Organisation Internationale du Travail

25. La Convention n°158 de l'OIT sur le licenciement comporte la disposition ci-après :

« Partie II. Normes d'application générale

Section A. Justification du licenciement

Article 4

Un travailleur ne devra pas être licencié sans qu'il existe un motif valable de licenciement lié à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service. »

## EN DROIT

### RECEVABILITE

26. Le Comité observe que, conformément à l'article 4 du Protocole, texte que la Finlande a ratifié le 17 juillet 1998 et qui a pris effet pour cet Etat le 1<sup>er</sup> septembre 1998, la réclamation a été déposée sous forme écrite et concerne l'article 24 de la Charte, disposition acceptée par la Finlande lors de la ratification de ce traité le 21 juin 2002 et par laquelle elle est liée depuis l'entrée en vigueur dudit traité en ce qui la concerne le 1<sup>er</sup> septembre 2002.

27. En outre, la réclamation est motivée.

28. Le Comité observe également que la *Finnish Society of Social Rights* est une organisation nationale non gouvernementale, fondée le 16 mars 1999 et inscrite le même jour au Registre des associations en Finlande. Il note que, dans une déclaration datée du 21 août 1998 et qui a pris effet le 1<sup>er</sup> septembre 1998 pour une durée indéterminée, la Finlande a reconnu le droit de faire à son encontre des réclamations aux organisations nationales non gouvernementales représentatives relevant de sa juridiction et qui sont particulièrement qualifiées dans les matières régies par la Charte.

29. En ce qui concerne l'exigence de « représentativité », prévue par l'article 2§1 du Protocole, le Comité rappelle avoir précédemment estimé que la *Finnish Society of Social Rights* était représentative au sens du Protocole (*Finnish Society of Social Rights* c. Finlande, réclamation n° 88/2012, décision sur la recevabilité du 14 mai 2013, par. 6 à 11).

30. S'agissant de la compétence particulière de la *Finnish Society of Social Rights*, le Gouvernement demande si elle peut être considérée comme ayant une compétence particulière sur la question. Le Comité constate que, selon les règles de la *Finnish Society of Social Rights* et selon leur site internet, son champ d'activités

concerne de façon générale la protection des droits sociaux, ce qui inclut également les droits liés à la législation du travail. Partant, le Comité considère que la *Finnish Society of Social Rights* est particulièrement qualifiée au sens de l'article 3 du Protocole aux fins de la présente réclamation (*Finnish Society of Social Rights c. Finlande*, réclamation n° 88/2012, décision sur la recevabilité du 14 mai 2013, par. 12).

31. La réclamation présentée au nom de la *Finnish Society of Social Rights* est signée par M. Yrjö Mattila, son Président, et par Mme Helena Harju, Secrétaire de l'association et membre du Bureau, qui aux termes de l'article 10 du statut de l'association, sont ensemble habilités à la représenter. Le Comité considère par conséquent que la réclamation satisfait à la condition prévue à l'article 23 de son règlement.

32. Par ces motifs, le Comité déclare la réclamation recevable.

## BIEN-FONDE

### VIOLATION ALLÉGUÉE DE L'ARTICLE 24 DE LA CHARTE

33. L'article 24 est rédigé comme suit.

#### Article 24 - Droit à la protection en cas de licenciement

Partie I : Tous les travailleurs ont droit à une protection en cas de licenciement.

Partie II : En vue d'assurer l'exercice effectif du droit à la protection en cas de licenciement, les Parties s'engagent à reconnaître :

- a le droit des travailleurs à ne pas être licenciés sans motif valable lié à leur aptitude ou conduite, ou fondé sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service ;
- b) le droit des travailleurs licenciés sans motif valable à une indemnité adéquate ou à une autre réparation appropriée.

A 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.

#### Annexe

1. Il est entendu qu'aux fins de cet article le terme « licenciement » signifie la cessation de la relation de travail à l'initiative de l'employeur.

2. Il est entendu que cet article couvre tous les travailleurs mais qu'une Partie peut soustraire entièrement ou partiellement de sa protection les catégories suivantes de travailleurs salariés :

- a les travailleurs engagés aux termes d'un contrat de travail portant sur une période déterminée ou une tâche déterminée ;
- b les travailleurs effectuant une période d'essai ou n'ayant pas la période d'ancienneté requise, à condition que la durée de celle-ci soit fixée d'avance et qu'elle soit raisonnable ;

c les travailleurs engagés à titre occasionnel pour une courte période.

3. Aux fins de cet article, ne constituent pas des motifs valables de licenciement notamment :

a l'affiliation syndicale ou la participation à des activités syndicales en dehors des heures de travail ou, avec le consentement de l'employeur, durant les heures de travail ;

b le fait de solliciter, d'exercer ou d'avoir un mandat de représentation des travailleurs ;

c le fait d'avoir déposé une plainte ou participé à des procédures engagées contre un employeur, en raison de violations alléguées de la législation, ou présenté un recours devant les autorités administratives compétentes ;

d la race, la couleur, le sexe, l'état matrimonial, les responsabilités familiales, la grossesse, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale ;

e le congé de maternité ou le congé parental ;

f l'absence temporaire du travail en raison de maladie ou d'accident.

4. Il est entendu que l'indemnité ou toute autre réparation appropriée en cas de licenciement sans motif valable doit être déterminée par la législation ou la réglementation nationales, par des conventions collectives ou de toute autre manière appropriée aux conditions nationales.

## A – Argumentation des parties

### 1. L'organisation auteur de la réclamation

34. La *Finnish Society of Social Rights* soutient que la Finlande ne respecte pas l'article 24 de la Charte, au motif que les licenciements y sont autorisés dans des circonstances allant au-delà de ce qu'admet l'article 24 de la Charte. Elle maintient qu'il est très aisé de licencier légalement des salariés en Finlande. En effet, si l'employeur doit respecter le délai de préavis prévu par la loi ou par la convention collective, il peut licencier des salariés pour des motifs d'ordre financier ou liés à la production sans autres contraintes. Selon la *Finnish Society of Social Rights*, les entreprises considèrent que la volonté d'accroître leurs bénéfices peut justifier le licenciement de salariés pour des motifs d'ordre financier ou liés à la production même lorsque l'entreprise est déjà rentable. Les entreprises finlandaises ne sont pas tenues de prendre les intérêts de leurs salariés en considération.

35. La *Finnish Society of Social Rights* fait observer que la loi relative aux contrats de travail permet de résilier un contrat de travail « si l'activité de l'entreprise a accusé un recul marqué et permanent tenant à des raisons financières ou liées à la production ou consécutif à une restructuration ». En ce qui concerne ce dernier motif, il n'est pas nécessaire que des raisons économiques soient à l'origine du licenciement. La *Finnish Society of Social Rights* soutient que l'article 24 de la Charte n'admet les licenciements fondés sur des motifs économiques que lorsque les entreprises rencontrent des difficultés économiques, et non pas pour maximiser leurs bénéfices.

36. Le faible nombre d'affaires portées devant les tribunaux afin de contester la légalité de licenciements fondés sur des motifs d'ordre financier ou liés à la production montre, selon la *Finnish Society of Social Rights*, combien il est difficile pour les salariés de faire valoir leurs droits en la matière. Elle cite des exemples d'affaires où les juges n'ont pas donné gain de cause aux salariés qui s'estimaient victimes d'un licenciement illégal.

37. La *Finnish Society of Social Rights* soutient qu'il est difficile de veiller au respect, en particulier par les grandes entreprises, des dispositions de la loi relative aux contrats de travail exigeant des employeurs qu'ils proposent, si possible, un autre poste à leurs salariés plutôt que de les licencier.

38. De plus, la *Finnish Society of Social Rights* allègue qu'il existe des failles dans la législation en matière de licenciement. En effet, les employeurs ont le droit de licencier des salariés en vue de sous-traiter des activités/tâches auparavant exercées par ces derniers, ce qui est considéré comme une restructuration par la loi relative aux contrats de travail.

39. Le fait que des salariés puissent être licenciés pour des « raisons économiques » et que des travailleurs intérimaires puissent ensuite être recrutés pour accomplir les mêmes tâches que les salariés licenciés constitue, pour la *Finnish Society of Social Rights*, une autre faille. Elle soutient que si des travailleurs intérimaires peuvent remplacer les salariés licenciés, le motif de licenciement ne peut être considéré comme valable et sérieux. Cependant, elle donne l'exemple d'une juridiction du travail qui a jugé légal le licenciement de salariés pour des motifs d'ordre économique ou liés à la production alors même qu'ils avaient été remplacés par des travailleurs intérimaires (arrêt de la Cour du travail, 2007: 103).

40. La *Finnish Society of Social Rights* souligne qu'il arrive souvent que des salariés soient licenciés pour des motifs d'ordre financier ou liés à la production alors que l'entreprise est rentable et ne rencontre aucune difficulté économique. Les salariés sont licenciés pour permettre à l'entreprise d'accroître encore ses bénéfices. Elle donne des exemples d'entreprises florissantes qui se séparent de leurs salariés. La *Finnish Society of Social Rights* maintient que l'article 24 de la Charte n'admet les licenciements fondés sur des motifs d'ordre financier ou liés à la production que lorsque l'entreprise est en difficulté économique.

## **2. Le Gouvernement défendeur**

41. Le Gouvernement attire tout d'abord l'attention sur le fait que la réclamation est non fondée et abstraite. Il rappelle qu'aux termes de la loi relative aux contrats de travail (chapitre 7), un licenciement légal doit satisfaire aux conditions suivantes :

- i) le motif du licenciement doit être valable et sérieux, et
- ii) l'activité de l'entreprise doit avoir accusé un recul marqué et permanent tenant à des raisons financières ou liées à la production ou consécutif à une restructuration, et
- iii) l'employeur doit proposer un autre poste au salarié et, si possible, lui dispenser la formation requise pour qu'il puisse accomplir ses nouvelles tâches.

42. En ce qui concerne les facteurs devant être pris en considération lorsque l'on examine si un licenciement respecte les conditions ci-dessus, le Gouvernement fait observer qu'un licenciement peut être motivé par des facteurs externes, par exemple une baisse de la demande, l'obsolescence des produits, une concurrence accrue ou une restructuration de l'entreprise. L'externalisation de la main d'œuvre ou le recours

à des travailleurs intérimaires peuvent être autorisés après un licenciement économique s'ils ne sont pas utilisés par un employeur pour échapper à son obligation de protéger ses propres salariés.

43. Pour qu'un licenciement soit légal, l'activité de l'entreprise doit avoir accusé un recul à la fois marqué et permanent, et l'employeur doit avoir cherché à offrir au salarié un autre poste et une formation.

44. Si le recul de l'activité est marqué mais sans être permanent, l'employeur ne peut licencier de salariés qu'aux conditions énoncées au chapitre 5, article 2 (1) de la loi relative aux contrats de travail.

45. Aux termes du chapitre 7, article 4, un poste équivalent à celui qui est défini dans son contrat de travail doit être proposé au salarié. Si un tel poste n'est pas disponible, un autre poste, correspondant à sa formation, à ses compétences professionnelles ou à son expérience doit lui être proposé.

46. Si des salariés ont été licenciés pour les motifs définis aux chapitre 7, article 3 ou 7 et que l'employeur a besoin de nouveaux salariés dans les neuf mois suivant le licenciement pour accomplir des tâches identiques ou similaires à celles qu'effectuaient les salariés licenciés, ces deniers doivent pouvoir être réembauchés s'ils recherchent encore du travail (chapitre 6, article 6).

47. Il ne peut y avoir de licenciement fondé sur des motifs d'ordre financier ou liés à la production ou à une restructuration en l'absence de véritable baisse d'activité (chapitre 7, articles 3 et 4).

48. Le Gouvernement fournit également des informations sur les règles de procédure à suivre en cas de licenciement collectif conformément à la loi relative aux contrats de travail et à la loi n°334/2007 relative à la coopération au sein des entreprises.

## **B – Appréciation du Comité**

49. Le Comité rappelle que, selon l'article 24, sont considérés comme des motifs valables de rupture du contrat de travail ceux tenant à l'aptitude ou au comportement du salarié ainsi que ceux relevant de certaines raisons économiques. Les motifs économiques de licenciement doivent être fondés sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service. L'appréciation s'appuie sur l'interprétation de la législation par les juridictions nationales. Les tribunaux doivent avoir compétence pour examiner les affaires de licenciement au vu des faits qui sont à l'origine des raisons économiques invoquées, et non pas seulement sur des points de droit (Conclusions 2012, Turquie).

50. En ce qui concerne l'argument de la *Finnish Society of Social Rights* selon lequel le droit finlandais permet les licenciements pour motifs économiques même si l'entreprise n'est pas en difficulté économique, le Comité note que les termes «nécessités de fonctionnement» repris à l'article 24 peuvent couvrir de nombreuses situations différentes. En particulier, les termes «nécessités de fonctionnement» peuvent couvrir des mesures industrielles ou stratégiques jugées nécessaires par

l'entreprise pour maintenir ou améliorer la compétitivité dans un marché mondialisé, même lorsque l'entreprise n'est pas spécifiquement en difficulté économique. L'article 24 de la Charte exige un équilibre à trouver entre le droit d'un employeur de diriger son entreprise comme il l'estime opportun et la nécessité de protéger les droits des employés. Le Comité considère que la législation finlandaise maintient un tel équilibre; il note que dans le cadre de la Loi relative aux contrats de travail, les employeurs peuvent licencier des employés pour des raisons économiques ou liées à la production, mais qu'il doit y avoir en plus une raison appropriée et importante et que le travail doit avoir diminué sensiblement et de façon permanente. En outre, il prend note des critères qui doivent être pris en compte pour déterminer si un licenciement remplit les conditions : baisse de la demande, produits obsolètes, une concurrence accrue ou une restructuration de l'activité.

51. En ce qui concerne la sous-traitance du travail ou le recours à des travailleurs intérimaires à la suite de licenciements, le Comité estime qu'une telle pratique pourrait être contraire à l'article 24 de la Charte. Toutefois, le Comité note qu' en Finlande, la législation prévoit certaines garanties, notamment l'obligation de réembaucher les salariés licenciés pour des motifs économiques lorsque l'employeur a besoin de nouveaux salariés dans les neuf mois suivant la cessation d'emploi, pour un travail identique ou similaire à celui réalisé précédemment, et le Comité relève par ailleurs la compétence des tribunaux nationaux pour examiner les cas de licenciements y compris en ce qui concerne les motifs économiques qui sous-tendent ceux-ci. le Comité note que, selon une décision de la Cour du travail, il est permis de sous-traiter le travail ou de recourir à des travailleurs intérimaires à la suite de licenciements pour motifs économiques si cela n'est pas utilisé par l'employeur pour contourner la protection garantie à ses propres employés (arrêt de la Cour du travail, 2007: 103).

52. Le Comité rappelle que, dans ses plus récentes conclusions dans le cadre du système de rapports, il a relevé qu'il appartient aux juridictions nationales de déterminer si les conditions de la légalité d'un licenciement sont réunies. Il a précédemment constaté que la situation de la Finlande était en conformité avec l'article 24 de la Charte à cet égard (Conclusions 2012). Le Comité estime que la *Finnish Society of Social Rights* n'a pas apporté d'éléments nouveaux qui permettraient au Comité de modifier son appréciation antérieure de la situation.

53. Le Comité dit qu'il n'y a pas violation de l'article 24 de la Charte.

## CONCLUSION

Par ces motifs, le Comité :

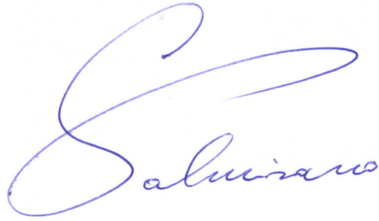
- à l'unanimité déclare la réclamation recevable ;

et conclut :

- à l'unanimité qu'il n'y a pas violation de l'article 24 de la Charte.



József HAJDU  
Rapporteur



Giuseppe PALMISANO  
Président



Henrik KRISTENSEN  
Secrétaire Exécutif Adjoint