

La libre circulation des travailleurs en Europe : quelque réflexion et des choses à faire après le case Irem - Lindsey

Les dernières mois, des grèves de travailleurs britanniques ont eu lieu contre le sub-contrat des sociétés Total et Jacobs à l'entreprise italienne Irem pour l'agrandissement de la raffinerie de Lindsey (Royaume-Uni) et l'emploi de travailleurs italiens et portugais soupçonné d'être moins payés de ce qu'il est prévu par les contrats collectifs nationaux de catégorie britanniques. Ceci a été présenté par les médias comme des « protestations anti-italiennes », ou des problèmes liés à la libre circulation des travailleurs dans l'Union Européenne : mais en effet, ça dérive de la libre circulation des services selon le droit communautaire, et c'est un fait qui montre clairement la fausseté d'une des tant de promesses de la déréglementation capitaliste : que le libre marché européen peut créer du bien-être pour tout le monde. Il est important clarifier ce point, parce qu'il est évident que sur ce question-là, la droite xénophobe a construit un case et une bataille anti-immigration, au même temps que les forces conservatrices et réformistes tentent de faire chanter les consciences des travailleurs en les accusant d'égoïsme et de manque de solidarité.

En effet, une vraie libre circulation des travailleurs ne cause pas ce genre de tensions, parce qu'un travailleur étranger employé dans le Royaume-Uni doit être traité à tous les effets comme un travailleur anglais, en réduisant pratiquement à zéro le risque d'une concurrence déloyale dans le marché du travail. Par contre aujourd'hui, même si les travailleurs Irem étaient effectivement sous-payés par rapport à quel prévu des contrats collectifs anglais, l'entreprise pourrait continuer à jouir de cet avantage compétitif, sans aucun moyen juridique pour l'empêcher. Selon la discipline en matière de l'Union Européenne (un mixte des dispositions du Traité EU, des directives et des sentences de la Cour de Justice), les entreprises étrangères doivent respecter seulement les conditions minimales prévues par la loi ou des règles administratives du pays hôte applicables obligatoirement à tous, mais pas celles contenues en contrats collectifs, sauf que ceux-ci soient universellement applicables à toutes les entreprises et les travailleurs du secteur au même niveau d'une disposition de loi. En outre, les sentences de la Cour établissent que les grèves, nationales ou internationales, contre ces formes de délocalisation temporaire peuvent exposer les syndicats et les travailleurs à des amendes très lourdes : voir les sentences sur les cases Viking et Laval, qui donnent une interprétation « minimale » de la directive « détachement des travailleurs » (CE 96/71). Ainsi, on peut dire que, du point de vue légal, dans le comportement de l'entreprise italienne Irem et de adjugeants Total et Jacobs, il n'y a aucune violation des règles nationales et communautaires.

Tout va bien alors ? En réalité, le fait montre quel est l'état du marché intérieure de l'Union Européenne et surtout, les conséquences de son fonctionnement au regard du travail. La crise économique et financière s'abat férocement sur l'économie réelle et les manifestations des travailleurs britanniques doivent être encadrées dans ce conteste-là : la « directive détachement » devait être un moyen à tutelle des droits des travailleurs par rapport aux libertés économiques dans le marché intérieur, mais en fait, bien au contraire, le dumping social est légitimé, sans compter l'élargissement accéléré de l'UE aux pays de l'est pour en faire tirer bénéfice à des acteurs sociaux bien déterminés. Et en plus, pendant que les gouvernements néo-libéristes ne réussissent pas à donner des réponses à ces problèmes à l'intérieur des 27 états membres de l'UE, à l'OMC des négociations et des accords (comme le GATS, General Agreement on Trade en Services) sont déjà entamées afin de permettre une libre circulation des services sur échelle globale. Dans ce cadre global, seulement les entreprises gagnent : et ceux qui perdent, ce sont les travailleurs et les citoyens de l'Europe.

Il est urgent et indispensable donc une intervention législative, au moins à niveau européen, pour éviter cette régression. En particulier, il faut réviser la « directive détachement », en insérant des éléments qui défendent le contrat collectif qui s'applique dans un déterminé territoire ; il doit y avoir une vraie reprise de la négociation collective européenne, même sur les thèmes du salaire, en considérant les autres coûts dérivants des conditions de travail, des contributions sociales et des charges fiscales, afin de rendre effectivement comparables les marchés du travail dans leurs configurations dans les différents territoires ; et il doit se réaffirmer le respect du droit de grève et de la grève de solidarité, à niveau national et transnational. Il faut aussi soutenir la proposition de la Confédération Européenne des Syndicats pour insérer dans les traités une « clause sociale », afin d'établir la suprématie du droit social sur celui économique et de la concurrence, et pour introduire une réglementation anti-dumping à niveau national, communautaire, et international.

Sans ces réformes, nous serons condamnés à être les témoins impuissants de nouveaux cases Viking, Laval et Irem, et peut-être à subir le mauvais tour de nous sentir dire que « tout va bien ».