



N° 832 et N° 833

ASSEMBLÉE NATIONALE

CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958

QUATORZIÈME LÉGISLATURE

Enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 20 mars 2013

RAPPORT

FAIT

AU NOM DE LA COMMISSION DES AFFAIRES ÉTRANGÈRES SUR :

– LE PROJET DE LOI n° 4, *autorisant l'approbation du protocole d'amendement de la convention entre le Gouvernement de la République française et le **Conseil fédéral suisse** relative à l'**extension en territoire français** du domaine de l'**Organisation européenne pour la recherche nucléaire** conclue le 13 septembre 1965,*

ET

– LE PROJET DE LOI n° 5, *autorisant l'approbation de l'accord entre le Gouvernement de la République française, le **Conseil fédéral suisse** et l'**Organisation européenne** pour la **recherche nucléaire** sur le **droit applicable** aux **entreprises** intervenant sur le domaine de l'**Organisation** afin d'y réaliser des **prestations de services** revêtant un **caractère transnational,***

PAR M. CHRISTIAN BATAILLE

Député

ET

**ANNEXE : TEXTES DE LA COMMISSION DES AFFAIRES
ÉTRANGÈRES**

SOMMAIRE

Pages

INTRODUCTION	5
I. L'ORGANISATION EUROPÉENNE POUR LA RECHERCHE NUCLÉAIRE	7
A. L'organisation européenne pour la recherche nucléaire, une réalisation européenne exemplaire.....	7
B. Mais aussi une source significative de retombées pour l'économie française.....	8
II. L'APPLICATION COMPLEXE DES RÈGLES DE TERRITORIALITÉ EN DROIT DU TRAVAIL	9
A. La primauté du lieu d'exécution du contrat de travail pour la détermination du droit applicable	10
B. Des enjeux significatifs pour les entreprises françaises	11
III. DEUX ACCORDS DESTINÉS À SIMPLIFIER LES DISPOSITIONS APPLICABLES AUX PRESTATAIRES DU CERN ET À LEURS SALARIÉS ..	13
A. Une longue négociation	13
1. <i>Une difficulté pratique soulevée d'abord par le CERN</i>	13
2. <i>La consultation des partenaires sociaux</i>	13
3. <i>La nécessité de vérifier la compatibilité des accords avec le droit européen</i>	14
B. L'accord bilatéral franco-suisse	14
1. <i>L'unicité du droit du travail applicable à chaque contrat de prestations : une dérogation au principe de territorialité du droit</i>	14
2. <i>Une dérogation limitée à certaines matières du droit du travail afin de respecter le droit communautaire</i>	15
3. <i>Les dispositions d'application</i>	16
C. L'accord tripartite entre la France, la Suisse et le CERN.....	17
CONCLUSION	19
EXAMEN EN COMMISSION	21
ANNEXE – TEXTES DE LA COMMISSION DES AFFAIRES ÉTRANGÈRES	25

INTRODUCTION

Mesdames, Messieurs,

À l’initiative de l’Organisation européenne pour la recherche nucléaire, plus connue sous l’acronyme CERN, la Suisse, la France et cette organisation ont conclu en 2010 deux accords internationaux (connexes) qui visent à clarifier et simplifier une question de droit qui se pose aux entreprises prestataires de services du CERN : dans la mesure où les installations de ce dernier chevauchent la frontière entre les deux États, quel droit du travail, le suisse ou le français, fallait-il appliquer dans différents cas de figure aux salariés de ces entreprises ?

Sans être parfait, le compromis trouvé facilitera la gestion du personnel dans les entreprises concernées et assurera à leurs salariés une certaine égalité de traitement, ce qui est appréciable car le CERN, au-delà de ses remarquables réussites scientifiques, représente aussi, dans le champ économique, une source de chiffre d’affaires pour de nombreuses PME françaises.

I. L'ORGANISATION EUROPÉENNE POUR LA RECHERCHE NUCLÉAIRE

A. L'ORGANISATION EUROPÉENNE POUR LA RECHERCHE NUCLÉAIRE, UNE RÉALISATION EUROPÉENNE EXEMPLAIRE

L'Organisation européenne pour la recherche nucléaire, désignée par l'acronyme CERN⁽¹⁾, gère le laboratoire européen de physique des particules, qui est situé sur la frontière franco-suisse près de Genève et est le plus grand centre de recherches de ce type au monde. C'est aussi l'une des grandes réalisations de l'esprit européen au lendemain de la Seconde guerre mondiale.

L'idée d'un laboratoire scientifique européen a été lancée par Louis de Broglie, prix Nobel de physique en 1929, lors de la conférence européenne de la culture de Lausanne de 1949. Le CERN a ensuite été créé, juridiquement, par la convention du 29 septembre 1954, ratifiée par douze États européens. Aujourd'hui, le CERN compte vingt États membres et six États observateurs.

Au fil des ans, des accélérateurs de particules de plus en plus puissants ont été construits sur le site, tandis que les découvertes scientifiques se succédaient. Par exemple, Carlo Rubbia et Simon van der Meer ont reçu en 1984 le prix Nobel de physique pour leur découverte concernant la force électrofaible au CERN, puis cela a été le cas en 1992 de Georges Charpak pour des travaux réalisés au CERN en 1968. Le Grand collisionneur électrons-positons (LEP) a été inauguré en 1989, puis en 2008 le *Large hadron collider* (LHC), qui est à ce jour le plus grand accélérateur de particules au monde et a permis en 2012 la découverte d'un nouveau boson. La construction du LHC a également exigé des avancées technologiques majeures, principalement dans le domaine des électro-aimants à champs intenses, de la cryogénie à l'hélium superfluide et de l'intégration de ces techniques dans une grande machine.

Le CERN contribue au rayonnement de l'Europe en accueillant de très nombreux chercheurs et ingénieurs de tous les pays du monde. Outre environ 3 500 personnels qu'il rémunère, il accueillait en effet fin 2011 plus de 10 000 « utilisateurs » associés rémunérés par des organismes de leurs pays d'origine, dont la majorité en provenance des États membres et observateurs, mais aussi 1 200 issus de 70 autres pays.

(1) Du nom du Conseil européen pour la recherche nucléaire, appellation qui a précédé celle d'Organisation européenne pour la recherche nucléaire.

B. MAIS AUSSI UNE SOURCE SIGNIFICATIVE DE RETOMBÉES POUR L'ÉCONOMIE FRANÇAISE

Sans même évoquer les retombées technologiques des travaux effectués au CERN, il convient d'être conscient des retombées financières directes qu'il représente pour l'économie française.

Le budget annuel de l'organisation s'élève à un peu moins de 1,2 milliard de francs suisses (près d'un milliard d'euros). Son financement repose presque exclusivement sur les contributions des États membres et observateurs, ainsi que de l'Union européenne. La France est le deuxième contributeur de l'organisation, derrière l'Allemagne ; avec une quote-part de 15,52 % des contributions des États membres, la France a versé au CERN un peu moins de 168 millions de francs suisses (environ 135 millions d'euros) de contribution de base par an en 2011 et 2012, auxquels il convient d'ajouter de petites contributions supplémentaires.

Toutefois, d'après les réponses transmises par le ministère des affaires étrangères, le « retour » financier pour l'économie française serait bien plus important, puisqu'il a été évalué pour 2011 à environ 620 millions de francs suisses (de l'ordre de 500 millions d'euros) de revenus et recettes distribués en France. Pour arriver à ce total, sont notamment pris en compte la part des contrats de fournitures de l'organisation qui est attribuée à des entreprises françaises, soit près de 33 %, celle des contrats de services attribuée aux mêmes, soit près de 48 %, les salaires des 69 % de personnels du CERN qui résident en France et les pensions des 56 % de retraités de l'organisation qui sont dans la même situation... Il est également à noter que près de 42 % des agents titulaires de l'organisation sont de nationalité française, ce qui est sans commune mesure avec notre quote-part dans son financement.

II. L'APPLICATION COMPLEXE DES RÈGLES DE TERRITORIALITÉ EN DROIT DU TRAVAIL

Les installations du CERN, comme on l'a dit, chevauchent la frontière franco-suisse. En conséquence, la question de savoir si c'est le droit suisse ou le droit français qui s'applique aux différents volets des activités du CERN est susceptible de se poser régulièrement au regard du principe général de territorialité des droits nationaux. Ce principe – sur lequel on reviendra plus longuement *infra* s'agissant du droit du travail – pose de manière générale qu'*a priori*, le droit d'un État est applicable sur son territoire. Il a été retenu par la France et la Suisse lorsqu'elles ont en 1965 jugé utile de clarifier les enjeux juridiques liés à l'extension binationale des installations du CERN (article II de la convention franco-suisse « *relative à l'extension en territoire français du domaine de l'Organisation européenne pour la recherche nucléaire* » du 13 septembre 1965).

En pratique, cette question se pose tout particulièrement dans le domaine du droit du travail, pour les entreprises titulaires de marchés du CERN dont les salariés exercent leur activité sur les sites de l'organisation – il peut s'agir d'entreprises titulaires de marchés de gardiennage, de nettoyage, de maintenance, de conseil, de travaux, *etc.* –, car de manière générale, en application des règles détaillées *infra*, c'est le lieu d'exécution d'un contrat de travail qui détermine le droit qui lui est applicable. On voit que cela implique en principe, pour un prestataire intervenant aussi bien dans la partie française que dans la partie suisse des installations du CERN, d'identifier la territorialité du lieu d'intervention exclusif ou principal de chacun de ses salariés concernés et de leur appliquer en fonction de cela, selon les cas, soit le droit du travail français, soit le droit du travail suisse...

Une telle situation est évidemment facteur de complexité, de coûts et d'incertitudes pour ces entreprises et ces salariés. Elle entraîne aussi, si la distinction selon la territorialité du lieu d'exécution du travail est effectivement appliquée, un traitement différent (et inégal) de salariés de la même entreprise exerçant le même métier. À titre d'exemple, les heures supplémentaires, décomptées dans le droit français dès lors que l'horaire hebdomadaire légal de travail de 35 heures est dépassé (sauf régimes dérogatoires), ne le sont dans le droit suisse que lorsqu'est dépassé soit l'horaire contractuel, soit une limite de 45 ou 50 heures (selon la nature des emplois); les congés payés sont de cinq semaines en France contre quatre en Suisse; quant au salaire minimum légal, il n'existe pas en Suisse, du moins à ce jour⁽¹⁾, mais il existe des minima conventionnels de branche et il convient d'être conscient que le salaire médian à temps plein en Suisse, proche de 6 000 francs suisses (près de 5 000 euros) par mois, est trois fois plus élevé qu'en France...

(1) Des cantons en ont adopté le principe et il est probable qu'un référendum d'initiative populaire national sera organisé prochainement sur la question.

A. LA PRIMAUTÉ DU LIEU D'EXÉCUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL POUR LA DÉTERMINATION DU DROIT APPLICABLE

Les pays de l'Union européenne, soucieux de faciliter la mobilité des hommes et le développement des relations économiques entre eux, se sont préoccupés de clarifier la délimitation du champ d'application de leurs droits nationaux respectifs. Cette question a été traitée par la convention de Rome du 19 juin 1980 sur la loi applicable aux obligations contractuelles, qui a depuis lors été incorporée au droit communautaire dérivé dans le cadre du règlement n° 293/2008 du 17 juin 2008 sur la loi applicable aux obligations contractuelles (dit « Rome I »). Ce texte pose un principe général de liberté du choix de la loi applicable par les parties à un contrat (article 3), avant d'y poser de nombreuses exceptions, notamment en matière de droit du travail.

À cet égard, le paragraphe 1 de l'article 8 du règlement précité, traitant des contrats de travail, dispose que le principe de libre choix contractuel de la loi applicable « *ne peut toutefois avoir pour résultat de priver le travailleur de la protection que lui assurent les dispositions auxquelles il ne peut être dérogé par accord en vertu de la loi* » qui, à défaut de choix, serait applicable selon les paragraphes suivants du même article. Ces paragraphes donnent ensuite la priorité, pour la détermination de la loi applicable, au lieu d'exécution du travail (« *pays dans lequel ou, à défaut, à partir duquel le travailleur, en exécution du contrat, accomplit habituellement son travail* ») ; ce n'est que si ce lieu ne peut être déterminé, qu'un critère supplétif est prévu, le pays de l'établissement employeur ; par ailleurs une réserve est prévue pour le cas où il résulterait de « *l'ensemble des circonstances que le contrat présente des liens plus étroits avec un autre pays* », dont la loi serait alors privilégiée.

Ces règles européennes sont tout à fait compatibles avec le droit du travail français et la jurisprudence nationale. C'est ainsi que selon le principe d'« *ordre public social* », il ne peut être dérogé contractuellement aux dispositions du code du travail, définies par la loi, que par des dispositions plus favorables au salarié ou bien quand ce code autorise explicitement une dérogation. Et la Cour de cassation a eu récemment l'occasion de le rappeler s'agissant d'un contrat de travail qui renvoyait à une loi étrangère : peu importe qu'un cadre ait passé avec la société-mère d'un groupe international un contrat de droit étranger stipulant qu'il pouvait être muté à l'étranger dans une autre société du groupe, ce cadre lié à la filiale française de ce groupe, donc protégé par l'ordre public social français, ne pouvait « *accepter par avance un changement d'employeur, ni renoncer au droit de se prévaloir des règles d'ordre public régissant le licenciement* » et a donc droit à indemnisation de son licenciement par cette filiale même s'il a refusé la mutation à laquelle il s'était engagée par son contrat de droit étranger ⁽¹⁾.

Quant à la question de la territorialité, la jurisprudence nationale fait bien prévaloir le critère de lieu d'exécution du travail. La Cour de cassation considère

(1) Cour de cassation, chambre sociale, 31 mai 2011, n° 09-72.848.

par exemple que pour l'application du droit du travail français, parmi les salariés d'une entreprise étrangère, seuls ceux qui travaillent en France doivent être pris en compte ; elle a donc admis qu'une telle entreprise désirant licencier les 28 salariés de sa succursale française n'avait pas à présenter un plan de sauvegarde de l'emploi (plus communément appelé « plan social ») – obligation qui ne s'impose qu'aux entreprises de plus de 50 salariés –, seuls ces 28 salariés en France devant être décomptés et non l'ensemble des salariés mondiaux (bien plus nombreux que 50) de ladite entreprise ⁽¹⁾.

On le voit bien, en règle générale, c'est le lieu d'exécution d'un contrat de travail qui détermine la loi qui lui est applicable, et ce sans que les parties puissent y déroger contractuellement. Le choix opéré en 1965, dans la convention franco-suisse précitée, du principe de territorialité était donc logique. Mais il en résulte une situation complexe des prestataires du CERN dont les salariés, dans le cadre d'un même marché, travaillent les uns du côté français des installations, les autres du côté suisse, sans même évoquer le cas des salariés qui travaillent alternativement des deux côtés...

Or les enjeux économiques des marchés de prestations du CERN sont loin d'être négligeables, notamment pour les entreprises françaises.

B. DES ENJEUX SIGNIFICATIFS POUR LES ENTREPRISES FRANÇAISES

D'après les données transmises par le ministère des affaires étrangères, le CERN aurait en 2011 dépensé 294 millions de francs suisses (environ 237 millions d'euros) en fournitures, dont 96 millions de francs suisses (77 millions d'euros) auprès d'entreprises françaises, et 122 millions de francs suisses (98 millions d'euros) en services, dont près de 58 millions de francs suisses (46 millions d'euros) auprès d'entreprises françaises.

Si les marchés de fournitures du CERN sont sans doute assez peu concernés par les questions de territorialité du lieu d'exécution du travail, un grand nombre de ceux de services le sont en revanche vraisemblablement. L'ensemble des contrats pour lesquels la question de la territorialité du droit du travail pose problème, certains salariés en cause travaillant du côté français des installations et d'autres du côté suisse, représente donc sans doute plusieurs dizaines de millions d'euros, les emplois concernés se comptant en centaines sinon en milliers. Et ces entreprises et salariés concernés sont en grande part français. Pour ces entreprises, l'enjeu d'avoir ou non à appliquer concurremment à leurs salariés deux droits du travail est évidemment important, en particulier pour les PME, qui ne disposent pas ou peu de spécialistes de la gestion des ressources humaines.

(1) Cour de cassation, chambre sociale, 23 septembre 2008, n° 07-42.862.

III. DEUX ACCORDS DESTINÉS À SIMPLIFIER LES DISPOSITIONS APPLICABLES AUX PRESTATAIRES DU CERN ET À LEURS SALARIÉS

Dans le contexte juridique et économique évoqué *supra*, les deux accords connexes soumis à la commission des affaires étrangères visent à simplifier les règles applicables aux contrats de prestations transnationaux du CERN : il s'agit, pour l'essentiel des matières du droit du travail, de n'avoir qu'un droit – français ou suisse selon les cas – applicable à l'ensemble des salariés pour chacun de ces contrats.

A. UNE LONGUE NÉGOCIATION

1. Une difficulté pratique soulevée d'abord par le CERN

Le CERN a appelé l'attention de la France et de la Suisse dès juin 1994 sur les difficultés liées à l'application du principe de territorialité s'agissant du droit du travail, tel que posé par la convention franco-suisse précitée de 1965. Un rapport a été remis en 1996 par un groupe de travail, puis un premier projet de protocole élaboré en 1998 par le service juridique du CERN. Les travaux préparatoires ont été relancés à l'initiative de la Suisse en 2003 et les projets correspondant aux deux accords que nous examinons ont été finalisés en 2006.

2. La consultation des partenaires sociaux

D'après les informations transmises par le ministère des affaires étrangères, les partenaires sociaux ont été associés à l'élaboration de ces accords. Une réunion avec les partenaires sociaux suisses et français a eu lieu en novembre 2005 afin de leur expliquer la solution envisagée, suivie en février 2007 d'une autre réunion côté suisse, à la suite de laquelle l'Union des associations patronales genevoises a fait part de son soutien à ces accords, tandis que la Communauté genevoise d'action syndicale a, pour sa part, adopté une position un peu plus nuancée. En effet, les syndicats auraient préféré que la Suisse et la France établissent un droit spécifique uniforme applicable à l'ensemble du domaine du CERN, mais ont reconnu l'amélioration apportée par les projets d'accords par rapport à la situation actuelle. De plus, l'accord entre la Suisse, la France et le CERN (voir *infra*) a été complété par une disposition invitant le CERN à collaborer avec les deux États hôtes afin de permettre une information adéquate des partenaires sociaux sur la mise en œuvre dudit accord (article 8, § 3).

3. La nécessité de vérifier la compatibilité des accords avec le droit européen

En application du règlement communautaire n° 662/2009 du 13 juillet 2009 instituant une procédure pour la négociation et la conclusion d'accords entre les États membres et des pays tiers sur des questions particulières concernant le droit applicable aux obligations contractuelles et non contractuelles, les membres de l'Union européenne sont autorisés à passer des accords bilatéraux particuliers avec des tiers sur les problèmes de droit applicable, mais sous réserve d'une notification préalable à la Commission européenne et d'un contrôle de celle-ci. L'objet de cette procédure est de vérifier que ces engagements particuliers ne portent pas atteinte à la globalité de l'acquis communautaire en la matière, représenté par les règlements « Rome » évoqués *supra*.

La Commission a donc été saisie des deux présentas accords, qu'elle a jugés conformes au cadre européen le 19 mars 2010, en relevant en particulier que leur champ d'application est bien délimité – les prestations de services au bénéfice du seul CERN et encore dans le seul cas où elles se déroulent concomitamment sur la partie du CERN situé en territoire français et sur celle située en territoire suisse.

Ce n'est qu'ensuite, le 18 octobre, 2010, que les deux accords ont pu enfin être signés.

B. L'ACCORD BILATÉRAL FRANCO-SUISSE

Cet accord prend la forme d'un protocole d'amendement à la convention franco-suisse « *relative à l'extension en territoire français du domaine de l'Organisation européenne pour la recherche nucléaire* » du 13 septembre 1965, laquelle, comme son intitulé l'indique, a pour objet de régler les problèmes liés au caractère transnational de l'implantation du CERN.

1. L'unicité du droit du travail applicable à chaque contrat de prestations : une dérogation au principe de territorialité du droit

L'objet de l'accord apparaît clairement dès son article 1^{er} : il modifie l'article II de la convention de 1965 pour y établir une dérogation. Cet article II pose dans les termes les plus simples le principe de territorialité du droit applicable : « (...) *les lois et règlements de la Confédération suisse et ceux de la République française sont applicables, les premiers à la partie du domaine [du CERN] qui est située en territoire suisse et les seconds à la partie du domaine (...) qui est située en territoire français* ». Le présent accord complète cet article II en y insérant une dérogation : pour les entreprises réalisant des prestations de services sur le domaine du CERN et présentant un caractère transnational, le droit applicable sera déterminé préalablement pour chaque contrat, sur la base de la « *part prépondérante prévisible* » des prestations. Il est ensuite renvoyé à une

nouvelle annexe 2 ajoutée *in fine* à la convention de 1965 (article 3 du présent accord).

Par ailleurs, il est à noter que l'article 2 du présent accord apporte une précision de forme au texte de l'article III de la convention de 1965 : celui-ci stipulant que « *les autorités de chacun des deux États ne sont habilitées à agir que sur la partie du domaine [du CERN] située sur le territoire de l'État dont elles relèvent* », il spécifie qu'il s'agit en l'espèce des autorités « *compétentes* ».

2. Une dérogation limitée à certaines matières du droit du travail afin de respecter le droit communautaire

L'article 1^{er} de la nouvelle annexe 2 susmentionnée fixe précisément les matières pour lesquelles un droit applicable unique sera déterminé pour l'ensemble des salariés employés dans le cadre d'un même contrat, droit déterminé selon le critère de la « *part prépondérante prévisible des prestations* ». Il s'agit de certaines matières du droit du travail :

– celles relatives au temps de travail, comprenant : périodes maximales de travail et périodes minimales de repos ; repos compensateurs ; durée des congés payés ; jours fériés ;

– la réglementation du salaire minimum, en tenant compte des majorations pour heures supplémentaires ;

– la réglementation de l'intérim ;

– la réglementation relative à l'hygiène, la sécurité, la santé au travail ;

– les mesures protectrices spécifiques aux femmes enceintes et aux mineurs ;

– les règles garantissant l'égalité de traitement entre hommes et femmes et plus généralement la non-discrimination.

Il est précisé que le droit applicable, dans ces matières, comprend les dispositions législatives et réglementaires, mais aussi les conventions et accords collectifs « *déclarés d'application générale* », formule qui renvoie vraisemblablement aux procédures nationales d'agrément ou d'extension de ces accords. Cette intégration du droit conventionnel est notamment importante en l'absence de salaire minimal légal en Suisse.

En revanche, les autres matières du droit du travail ne sont pas concernées et resteront donc, en l'absence d'autre règle spécifique, susceptibles d'être régies par l'application classique du principe de territorialité. Il est spécifié que cela concerne notamment l'embauche, la suspension et la rupture du contrat de travail, ainsi que la représentation du personnel.

Il est à noter qu'à quelques différences de formulation près, la liste des matières couvertes par le principe du droit applicable unique déterminé pour l'ensemble d'un marché correspond à celle des matières pour lesquelles, en application de la directive communautaire n° 96/71/CE du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services, le droit de l'État où le travail est exécuté doit être appliqué aux travailleurs détachés en provenance d'un autre État membre de l'Union européenne. Cette reprise délibérée était sans doute inévitable pour respecter le droit communautaire : dans l'hypothèse d'une entreprise d'un État membre autre que la France ayant décroché un marché du CERN, marché qui serait donc mis en œuvre par des salariés détachés par cette entreprise, on ne saurait imposer le respect soit des dispositions du droit français, soit du droit suisse, en application du présent accord, que pour celles de ces dispositions qui, étant couvertes par la directive « détachement » susmentionnée, sont de manière générale, dans le cadre européen, régies par le droit du lieu d'exécution du travail – donc français ou suisse – et non par celui du pays d'origine de l'entreprise.

3. Les dispositions d'application

Les modalités d'application du nouveau dispositif sont ensuite précisées par le texte :

– la localisation en France ou en Suisse de la « *part prépondérante prévisible des prestations* » de services sera déterminée par le CERN sur la base de plusieurs critères : localisation des postes de travail ; nombre et durée des prestations ; nombre d'installations concernées par ces prestations ; nombre ou surface des locaux concernés ; nombre de points de distribution. Il appartiendra au CERN de retenir, pour chaque contrat, le ou les critères les plus appropriés (article 3 de la nouvelle annexe 2) ;

– cette information sur la « *part prépondérante* » et donc le droit applicable devra être donnée par le CERN aux entreprises dès l'appel d'offres (article 4 de la nouvelle annexe 2) ;

– le droit applicable ainsi déterminé s'appliquera jusqu'à la fin de chaque contrat concerné, reconductions comprises (article 6 de la nouvelle annexe 2), et s'appliquera également aux sous-traitants de l'entreprise titulaire, sauf si ceux-ci interviennent exclusivement du côté français ou du côté suisse des installations du CERN – auquel cas on rentre dans le droit normal de la territorialité (article 7 de la nouvelle annexe 2) ;

– les salariés et les sous-traitants concernés devront être informés par écrit sur le droit applicable par les entreprises titulaires des marchés (articles 6 et 8 de la nouvelle annexe 2) ;

– les articles 9 et 10 de la nouvelle annexe 2 traitent du cas des travailleurs étrangers pour lesquels une autorisation de travail serait requise : elle sera délivrée

par l'État de localisation de la « *part prépondérante* » et vaudra pour l'ensemble du domaine du CERN, donc également pour l'autre État. Toutefois, les questions de droit au séjour resteront soumises au seul principe de territorialité, ce qui pourrait entraîner des situations contradictoires dans la mesure où le droit au travail des étrangers (extra-communautaires) et celui du séjour sont très liés (ils se conditionnent souvent l'un l'autre) ;

– enfin, l'article 11 de la nouvelle annexe 2 établit, pour l'application de l'accord, une coopération administrative, qui vise particulièrement les corps d'inspection du travail et de police des étrangers des deux pays. Il est prévu, le cas échéant, qu'ils puissent intervenir sur l'ensemble du domaine du CERN, donc éventuellement hors de leur juridiction nationale, pour vérifier l'application de leur droit national à un contrat de prestations. Les éventuelles infractions seront poursuivies et jugées par l'État du droit applicable (même si elles ont été constatées sur le territoire de l'autre État).

Par ailleurs, l'article 4 du présent accord précise que les nouvelles règles ne s'appliqueront qu'aux contrats dont l'appel d'offres est postérieur à l'entrée en vigueur du présent accord. L'article 6 stipule que cette entrée en vigueur aura lieu trois mois après la réception de la dernière des notifications de l'accomplissement par les signataires de leurs procédures internes de ratification. Le ministère des affaires étrangères indique que les autorités suisses n'ont pas transmis d'instrument de ratification.

C. L'ACCORD TRIPARTITE ENTRE LA FRANCE, LA SUISSE ET LE CERN

Cet accord tripartite, qui associe le CERN aux deux États signataires de l'amendement à la convention de 1965 développé *supra*, en constitue en quelque sorte le texte d'application. Il reprend donc en miroir un certain nombre de stipulations de l'amendement bilatéral : celles qui entraînent directement des obligations pour le CERN et doivent donc être couvertes par un engagement formel de l'organisation.

Dans ces conditions, l'accord tripartite a pour objet principal de charger le CERN, pour chaque contrat de prestations de services, de déterminer la localisation, sur la partie française ou suisse de son domaine, de la « *part prépondérante prévisible* » desdites prestations et renvoie pour ce faire aux mêmes critères que l'amendement à la convention de 1965 (article 2 du présent accord).

Il est également précisé que :

– seront concernés les seuls contrats de prestations présentant un caractère transnational (chevauchant la frontière) et afférents à un appel d'offres postérieur à l'entrée en vigueur du présent accord (article 7) ;

– pour chaque contrat, le droit national applicable en conséquence du présent accord restera inchangé jusqu’au terme du contrat, reconductions éventuelles comprises (article 3) ;

– le CERN devra veiller à ce que dans la réalisation des contrats la localisation de leur part prépondérante corresponde bien à ce qui a été fixé en début de contrat (article 3) ;

– le droit applicable fixé pour une entreprise prestataire en application du présent accord vaudra également pour ses sous-traitants (article 3).

L’article 4 du présent accord prévoit des obligations très détaillées d’information des entreprises prestataires par le CERN sur la question du droit applicable. Cette information sera étendue aux salariés et sous-traitants de ces entreprises à travers l’obligation, pour le CERN, d’inscrire dans ses contrats une information écrite obligatoire de ceux-ci par celles-là. Sous réserve du respect de ces obligations par le CERN, sa responsabilité ne pourra pas être invoquée par ces salariés et sous-traitants (article 6). Enfin, l’article 5 traite spécifiquement de l’information des entreprises prestataires par le CERN sur la question des titres de séjour de leurs salariés étrangers, laquelle devra rappeler que les questions de régularité du séjour ne seront pas réglées par les présents accords, mais resteront régies par le principe classique de territorialité du droit.

Les articles 9 et 10 traitent du règlement des différends entre les parties au présent accord. Ils prévoient notamment un éventuel recours, en l’absence de solution amiable, à l’arbitrage de la Cour permanente d’arbitrage pour les organisations internationales et les États. Il est à noter que cette option est retenue dans d’autres accords internationaux du même type, tels que l’accord avec Interpol relatif au siège de cette organisation sur le territoire français du 24 avril 2008 et l’accord avec la Suisse et la CERN sur les rayonnements ionisants et à la sûreté des installations du 15 novembre 2010.

Enfin, l’article 13 stipule que le présent accord entrera en vigueur trois mois après la dernière notification de l’achèvement par les parties de leurs procédures internes de ratification. La notification du CERN remonte au 20 décembre 2010. En revanche, le ministère des affaires étrangères indique que les autorités suisses n’ont pas transmis d’instrument de ratification.

CONCLUSION

Ces deux accords connexes visent à simplifier la gestion du personnel dans les entreprises qui bénéficient de marchés de prestations de services du CERN, ce qui peut intéresser de nombreuses PME françaises, ces marchés étant non négligeables. Ils garantissent également aux salariés employés dans le cadre d'un de ces marchés des conditions de travail et de rémunération identiques, indépendamment de la localisation précise de leur poste plutôt dans la partie française ou plutôt dans la partie suisse des installations du CERN. Pour ces raisons, et même s'il ne faut pas en exagérer la portée – tous les problèmes ne sont pas réglés –, votre rapporteur recommande l'adoption des deux projets de loi qui en autorisent la ratification.

EXAMEN EN COMMISSION

La commission examine, sur le rapport de M. Christian Bataille, le projet de loi autorisant l'approbation du protocole d'amendement de la convention entre le Gouvernement de la République française et le Conseil fédéral suisse relative à l'extension en territoire français du domaine de l'Organisation européenne pour la recherche nucléaire conclue le 13 septembre 1965 (n° 4), et le projet de loi autorisant l'approbation de l'accord entre le Gouvernement de la République française, le Conseil fédéral suisse et l'Organisation européenne pour la recherche nucléaire sur le droit applicable aux entreprises intervenant sur le domaine de l'organisation afin d'y réaliser des prestations de services revêtant un caractère transnational (n° 5).

Après l'exposé du rapporteur, un débat a lieu.

Mme Odile Saugues. On peut se féliciter de la teneur de cet accord qui permettra de ne pas avoir des salariés payés de façon différente pour exécuter le même travail ; c'est une question de justice. Mais il faudra que le suivi et l'exécution de l'accord se fassent de façon rigoureuse, afin de ne pas tomber dans les travers de la situation des salariés détachés. Ceux-ci n'ont pas accès à la même représentativité, sont souvent sous-payés et il faut au moins qu'il n'y ait pas de distorsion sur le sol français au niveau des paiements, c'est-à-dire du salaire mais aussi des cotisations sociales. Ces règles ne sont pas toujours observées, par exemple dans le transport aérien, certaines compagnies à bas coût n'acquittant pas les cotisations sociales.

Mme Danielle Auroi. Je ferai deux remarques. La première, c'est qu'il est heureux que la santé fasse partie des domaines couverts par l'accord, puisqu'il s'agit de recherche nucléaire et que l'on sait qu'il y a souvent des problèmes de santé liés au nucléaire. La seconde, c'est que le droit européen est très clair : ce sont les règles du pays d'accueil qui s'appliquent aux salariés. La commission des affaires européennes a lancé une mission sur le sujet des travailleurs détachés qui rappellera dans son rapport que les entreprises qui n'appliquent pas ce principe sont en infraction.

Mme la présidente Elisabeth Guigou. Il est important que le rapport soit précis sur ce point : il ne s'agit pas seulement du salaire mais aussi des cotisations sociales. On connaît notamment la situation des ouvriers agricoles espagnols qui viennent travailler dans le sud de la France. C'est un sujet majeur et c'est une bonne chose que la commission des affaires européennes s'en soit saisi, même si évidemment c'est moins crucial avec la Suisse qu'avec d'autres États du sud de l'Europe.

M. Jean-Pierre Dufau. Lorsque le rapporteur a évoqué l'absence d'un SMIC en Suisse, il voulait sans doute parler d'absence d'un salaire maximum ? Boutade mise à part, je m'interroge sur les moyens qui sont prévus pour régler ce problème d'harmonisation et d'unification des salaires : cela passera-t-il par la négociation, cela sera-t-il traité au niveau européen ou cela est-il plutôt du ressort des syndicats ?

M. François Scellier. Je souhaiterais savoir quelle était la situation antérieure, c'est-à-dire avant le 18 octobre 2010 et depuis cette date, l'accord ayant peut-être été appliqué par anticipation.

M. Jean-Claude Guibal. De combien de nationalités relèvent les quelques milliers de salariés concernés ?

M. Jean-Michel Chauveau. Pourriez-vous rappeler pourquoi la décision a été prise en 1965 d'une localisation sur deux territoires ?

M. Christian Bataille, rapporteur. L'entreprise aura l'obligation d'informer préalablement le salarié sur le droit qui s'appliquera à son contrat. Il ne découvrira pas *a posteriori* qu'il est sous l'empire du droit français ou du droit suisse ; c'est une garantie quant à la manière dont l'accord sera exécuté.

L'accord ne traite pas des cotisations sociales. C'est pour cette raison que je n'ai pas évoqué cette question.

Pour ce qui est de la nationalité des personnes travaillant au CERN, il faut distinguer entre les personnels employés par le CERN, en général des chercheurs de toutes nationalités – le CERN compte vingt États membres et six États observateurs –, et les employés des prestataires de services, qui sont ceux que l'accord concerne et sont, je pense, d'abord de nationalité suisse ou française.

M. Jean-Luc Reitzer. Je voudrais évoquer la question similaire de l'aéroport de Bâle-Mulhouse, situé sur le territoire français mais employant en majorité des personnels suisses. Une décision du Conseil d'État a récemment obligé les entreprises suisses y travaillant à appliquer le droit social français. Elles ont alors menacé de quitter l'aéroport pour Zurich, et certaines l'ont d'ailleurs fait, pour bénéficier de la « souplesse » du droit suisse en matière de licenciement, de protection sociale et d'assurance en cas d'accident du travail. Une solution a été trouvée par Xavier Bertrand, alors ministre du travail, mais elle est bancale. Nous ne sommes donc pas à l'abri d'une nouvelle décision de justice en cas de conflit social. Ce serait une catastrophe pour tout le sud du département du Haut-Rhin au plan social.

Des conventions telles que celle que nous examinons aujourd'hui sont très importantes car elles permettent de clarifier la situation juridique et de donner des garanties aux salariés comme aux entreprises.

M. Christian Bataille, rapporteur. Votre remarque me paraît très juste. Comme je l'ai dit peut-être un peu rapidement tout à l'heure, le principe d'un droit unique ne vaudra que pour certaines matières : le temps de travail, les salaires, l'intérim, l'hygiène, la santé, la sécurité, l'égalité hommes-femmes et la non-discrimination. Il ne vaudra pas pour tout ce qui concerne l'embauche, la rupture du contrat de travail et la représentation du personnel.

M. Jean-Luc Reitzer. C'est pourtant là que les problèmes peuvent se poser. J'ajoute que s'il existe des conventions de libre-échange entre l'Europe et la Suisse, celle-ci se trouve dans une situation particulière puisqu'elle ne fait pas partie de l'Union européenne. Certains domaines restent très flous.

Mme la présidente Elisabeth Guigou. J'aimerais savoir si cet accord reprend complètement les termes de la directive sur le détachement des travailleurs.

M. Christian Bataille, rapporteur. La liste des matières du droit du travail concernées est identique.

Mme la présidente Elisabeth Guigou. Il me semble que la discussion ne devrait donc pas porter sur le bien-fondé de cet accord. Il constitue manifestement un progrès, car il clarifie les règles et fait respecter la législation européenne par la Suisse, ce qui nous place dans une situation bien préférable à celle de l'aéroport de Bâle-Mulhouse.

Les interrogations portent plutôt sur la directive, même si elle est elle-même bien préférable à la directive dite « Bolkenstein », qui consacrait le principe du pays d'origine. Nous aurons à revenir sur cette question fondamentale pour l'harmonisation du droit social au sein de l'Union européenne. Il reste probablement des progrès à réaliser pour éviter des dérives.

Par ailleurs, même si la Suisse n'appartient pas à l'Union européenne, des accords passés dans le cadre de l'Espace économique européen font qu'elle respecte un certain nombre de réglementations de l'Union européenne.

M. Jean-Pierre Dufau. Cet accord ne règlera pas tous les problèmes, mais il a le mérite d'exister et de permettre un progrès. Le groupe socialiste votera donc en sa faveur.

Mme Danielle Auroi. Je rappelle qu'un travail est en cours à la commission des affaires européennes sur ce qui resterait à faire. On voit bien que le droit européen est d'une certaine façon minoré. Cet accord constitue certes un progrès, mais il n'est pas suffisamment clair. Je m'abstiendrai donc au nom du groupe écologiste.

Suivant les conclusions du rapporteur, la commission *adopte* sans modification les projets de loi (n° 4 et n° 5).

ANNEXE

TEXTES DE LA COMMISSION DES AFFAIRES ÉTRANGÈRES

Article unique

(Non modifié)

Est autorisée l'approbation du protocole d'amendement de la convention entre le Gouvernement de la République française et le Conseil fédéral suisse relative à l'extension en territoire français du domaine de l'Organisation européenne pour la recherche nucléaire conclue le 13 septembre 1965 (ensemble une annexe), signé à Genève, le 18 octobre 2010, et dont le texte est annexé à la présente loi.

Article unique

(Non modifié)

Est autorisée l'approbation de l'accord entre le Gouvernement de la République française, le Conseil fédéral suisse et l'Organisation européenne pour la recherche nucléaire sur le droit applicable aux entreprises intervenant sur le domaine de l'Organisation afin d'y réaliser des prestations de services revêtant un caractère transnational, signé à Genève, le 18 octobre 2010, et dont le texte est annexé à la présente loi.

NB : Le texte du protocole d'amendement et de l'accord figure en annexe aux projets de loi (n^{os} 4 et 5).