



C-341/05 Laval un Partneri Ltd contre Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Byggnadsarbetareförbundets avdelning 1, Byggettan et Svenska Elektrikerförbundet, arrêt du 18 décembre 2007

Marché intérieur et libre circulation - liberté de prestation de service et actions collectives engagées par un syndicat

La Cour se prononce sur l'articulation entre les droits fondamentaux et les principes de la libre circulation dans le marché intérieur.

En vue d'exécuter certains chantiers qu'elle s'était adjugée en Suède, Laval un Partneri Ltd, une société de construction lettone, a créé une filiale, dénommée L&P Baltic Bygg AB, et y a détaché des travailleurs de Lettonie pour effectuer ces travaux. Laval a aussi entamé avec le syndicat suédois des travailleurs du secteur du bâtiment, *Svenska Byggnadsarbetareförbundet*, des négociations visant à déterminer les taux de salaire des travailleurs détachés et à adhérer à la convention collective du bâtiment, mais ces négociations n'ont pas abouti. Ainsi, Laval a signé entre temps des conventions collectives avec le syndicat letton du bâtiment, auquel appartenaient 65 % des travailleurs détachés. Le syndicat suédois a alors commencé une action collective prenant la forme d'un blocus sur l'ensemble des chantiers de Laval en Suède. Suite à l'interruption des travaux pendant un certain temps, la filiale L&P Baltic Bygg a été déclarée en faillite et les travailleurs détachés sont retournés en Lettonie.

L'Arbetsdomstolen, qui a été saisi d'un recours par Laval portant notamment sur la légalité des actions collectives et sur la réparation du préjudice subi, a demandé à la Cour de justice si les dispositions pertinentes du droit communautaire s'opposent à ce que les organisations syndicales mènent, dans les circonstances décrites, des actions collectives afin de contraindre une entreprise étrangère qui détache des travailleurs en Suède à appliquer une convention collective suédoise.

La Cour affirme tout d'abord que la directive 96/71/CE, concernant le détachement de travailleurs dans un autre État membre dans le cadre d'une prestation de services, permet à l'État membre d'accueil de subordonner la réalisation d'une prestation de services sur son territoire par des travailleurs détachés à l'observation d'un ensemble de conditions de travail et d'emploi, plus précisément des règles impératives de protection minimale prévues à son article 3, paragraphe 1, premier alinéa, sous a) à g). Ceci permet d'assurer à la fois une protection minimale des travailleurs détachés et une concurrence loyale entre les entreprises nationales et celles effectuant une prestation transnationale. La Cour souligne par ailleurs que la directive 96/71/CE n'a pas harmonisé le contenu matériel de ces règles impératives de protection minimale, de sorte que chaque État peut le définir librement par la loi ou par des conventions collectives déclarées d'application générale ou en tout cas ayant un effet général sur toutes les entreprises similaires appartenant au secteur concerné dans le respect du Traité et des principes généraux du droit communautaire.

Dans ce contexte, la Cour constate qu'en Suède, les conditions de travail et d'emploi applicable aux travailleurs détachés sont fixées par la loi, à l'exception du taux de salaire minimal qui dans le secteur de la construction est normalement fixé par voie de la négociation collective au cas par cas, sur le lieu de travail, tenant compte de la qualification et des fonctions des salariés concernés. La Cour considère qu'un taux de salaire fixé de cette manière ne saurait être imposé au titre de la directive 96/71/CE aux entreprises établies dans d'autres États membres, dans le cadre d'une prestation de service transnationale.



Résumés d'arrêts importants

La Cour examine alors l'action collective au regard de l'article 49 CE, dans la mesure où cette action vise à contraindre un prestataire établi dans un autre État membre à entamer des négociations pour fixer des conditions plus favorables que celles minimales imposées par la directive. La Cour précise que la directive 96/71/CE pour les matières qu'elle vise, prévoit expressément le degré de protection dont l'État d'accueil est en droit d'imposer le respect aux entreprises établies dans d'autres États membres en faveur de leurs travailleurs détachés sur son territoire, sans préjudice de la faculté pour ces entreprises d'adhérer volontairement à une convention collective dans l'État membre d'accueil ou d'appliquer les conditions plus favorables prévues par une convention collective de l'État d'origine.

Dans ce contexte la Cour rappelle ensuite, à l'instar de l'arrêt Viking prononcé une semaine auparavant, que le droit de mener une action collective constitue un droit fondamental faisant partie intégrante des principes généraux du droit communautaire, mais que ce droit doit néanmoins être concilié avec les libertés fondamentales garanties par le Traité, de sorte que son exercice peut être soumis à certaines restrictions, dans le respect du principe de proportionnalité.

Elle poursuit en constatant que le droit de mener des actions collectives par lesquelles les entreprises établies dans d'autres États membres peuvent se voir contraintes d'adhérer à la convention collective dont certaines clauses s'écartent des mesures transposant la directive, est susceptible de rendre moins attrayant, voire plus difficile, pour ces entreprises l'exécution de travaux de construction sur le territoire suédois et constitue donc une restriction à la libre prestation de services.

La Cour examine ensuite l'existence d'une éventuelle justification visant un objectif légitime d'intérêt général et qui soit appropriée et proportionnée. Comme dans l'arrêt Viking, elle reconnaît que la protection des travailleurs peut constituer une telle raison impérieuse d'intérêt général. Toutefois, compte tenu du fait que l'objectif immédiat de l'action collective en question était d'imposer à Laval l'adhésion à la convention collective du bâtiment pour l'obliger à adopter des conditions de travail allant au-delà de la protection minimale de la directive 96/71/CE, la Cour considère que l'objectif légitime de protection des travailleurs est suffisamment protégé par le respect du noyau de règles impératives de protection minimale de la directive 96/71/CE. Elle ajoute que de telles actions collectives ne sauraient être justifiées lorsque la négociation salariale s'inscrit dans un contexte national marqué par l'absence de dispositions suffisamment précises et accessibles, pour ne pas rendre en pratique impossible ou excessivement difficile la détermination par une entreprise d'un autre État membre des obligations qu'elle devrait respecter en termes de salaire minimal.

La Cour conclut en considérant également contraire aux dispositions sur la libre prestation de services la réglementation d'un État membre qui ne tient pas compte des conventions collectives auxquelles les entreprises qui détachent des travailleurs sont déjà liées dans l'État membre dans lequel elles sont établies, alors que les conventions conclues dans le premier État membre sont prises en compte. Il s'agit, dans ce cas, d'une discrimination directe sur base nationale qui ne trouve aucune justification.