

Affaire C-346/06

**Dirk Rüffert, agissant en qualité d'administrateur judiciaire
d'Objekt und Bauregie GmbH & Co. KG**

contre

Land Niedersachsen

(demande de décision préjudicielle,
introduite par l'Oberlandesgericht Celle)

«Article 49 CE — Libre prestation des services — Restrictions —
Directive 96/71/CE — Détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une
prestation de services — Procédures de passation des marchés publics de travaux —
Protection sociale des travailleurs»

Conclusions de l'avocat général M. Y. Bot, présentées le 20 septembre 2007 I - 1993

Arrêt de la Cour (deuxième chambre) du 3 avril 2008 I - 2024

Sommaire de l'arrêt

1. *Libre prestation des services — Détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services — Directive 96/71*
(Directive du Parlement européen et du Conseil 96/71, art. 3, § 1 et 8)

2. *Libre prestation des services — Détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services — Directive 96/71*
(Directive du Parlement européen et du Conseil 96/71, art. 3)
3. *Libre prestation des services — Détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services — Directive 96/71*
(Directive du Parlement européen et du Conseil 96/71)
4. *Libre prestation des services — Restrictions — Détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services*
(Art. 49 CE; directive du Parlement européen et du Conseil 96/71, art. 3, § 1)

1. Une législation prescrivant au pouvoir adjudicateur de ne désigner comme adjudicataires de marchés publics de travaux que les entreprises qui, lors de la soumission, s'engagent par écrit à verser à leurs salariés, en contrepartie de l'exécution des prestations concernées, au minimum la rémunération prévue dans la convention collective applicable au lieu d'exécution desdites prestations, sans que ladite convention puisse être qualifiée d'application générale, ne fixe pas un taux de salaire selon l'une des modalités prévues à l'article 3, paragraphes 1, premier alinéa, premier et second tirets, et 8, deuxième alinéa, de la directive 96/71, concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services. Dès lors, un tel taux de salaire ne saurait être considéré comme constituant un taux de salaire minimal, au sens de l'article 3, paragraphe 1, premier alinéa, sous c), de cette même directive, que les États membres sont en droit d'imposer, en vertu de celle-ci, aux entreprises établies dans d'autres États membres, dans le

cadre d'une prestation de services transnationale.

(cf. points 26, 30, 31)

2. L'article 3, paragraphe 7, de la directive 96/71, concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services, ne saurait être interprété en ce sens qu'il permet à l'État membre d'accueil de subordonner la réalisation d'une prestation de services sur son territoire à l'observation de

conditions de travail et d'emploi allant au-delà des règles impératives de protection minimale.

En effet, pour ce qui est des matières visées à son article 3, paragraphe 1, premier alinéa, sous a) à g), la directive 96/71 prévoit expressément le degré de protection dont l'État membre d'accueil est en droit d'imposer le respect aux entreprises établies dans d'autres États membres en faveur de leurs travailleurs détachés sur le territoire dudit État membre d'accueil. Partant, et sous réserve de la faculté pour les entreprises établies dans d'autres États membres d'adhérer volontairement dans l'État membre d'accueil, notamment dans le cadre d'un engagement pris envers leur propre personnel détaché, à une convention collective de travail éventuellement plus favorable, le niveau de protection qui doit être garanti aux travailleurs détachés sur le territoire de l'État membre d'accueil est limité, en principe, à celui prévu à l'article 3, paragraphe 1, premier alinéa, sous a) à g), de la directive 96/71, à moins que lesdits travailleurs ne jouissent déjà, par application de la loi ou de conventions collectives dans l'État membre d'origine, de conditions de travail et d'emploi plus favorables en ce qui concerne des matières visées par ladite disposition.

(cf. points 33, 34)

3. Un État membre n'est pas en droit d'imposer, en vertu de la directive 96/71, aux entreprises établies dans d'autres États membres, un taux de salaire prévu par une convention collective applicable au lieu d'exécution des prestations concernées et non déclarée d'application générale en prescrivant, par une mesure à caractère législatif, au pouvoir adjudicateur de ne désigner comme adjudicataire de marchés publics de travaux que les entreprises qui, lors de la soumission, s'engagent par écrit à verser à leurs salariés, en contrepartie de l'exécution desdites prestations, au minimum la rémunération prévue dans ladite convention collective.

(cf. point 35)

4. La directive 96/71, concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services, interprétée à la lumière de l'article 49 CE, s'oppose à une mesure à caractère législatif, prise par une autorité d'un État membre, prescrivant au pouvoir adjudicateur de ne désigner comme adjudicataires de marchés publics de travaux que les entreprises qui, lors de la soumission, s'engagent par écrit à verser à leurs salariés, en contrepartie de l'exécution des prestations concernées, au minimum la rémunération prévue dans la convention collective applicable au lieu d'exécution de celles-ci, dès lors

que ladite rémunération n'a pas été déterminée par l'une des voies prévues à l'article 3, paragraphes 1 et 8, de la directive.

En obligeant les adjudicataires de marchés publics de travaux et, de manière indirecte, leurs sous-traitants à appliquer la rémunération minimale prévue par une telle convention collective, une telle législation peut imposer aux prestataires de services établis dans un autre État membre, où les taux de salaire minimal sont inférieurs, une charge économique supplémentaire qui est susceptible de prohiber, de gêner ou de rendre moins attrayante l'exécution de leurs prestations dans l'État membre d'accueil. Dès lors, une telle mesure est susceptible de constituer une restriction au sens de l'article 49 CE.

Une telle restriction ne saurait être considérée comme pouvant être justifiée par l'objectif de la protection des travailleurs dans la mesure où le taux de salaire fixé par une telle convention

collective ne s'impose, par les effets de la législation en cause, qu'à une partie du secteur de la construction, dès lors que, d'une part, cette législation ne s'applique qu'aux seuls marchés publics, à l'exclusion des marchés privés, et que, d'autre part, ladite convention collective n'a pas été déclarée d'application générale et dans la mesure où aucun indice ne permet de conclure que la protection résultant d'un tel taux de salaire n'est nécessaire à un travailleur actif dans le secteur de la construction que lorsque ce dernier est employé dans le cadre d'un marché public de travaux et non lorsqu'il travaille dans le cadre d'un marché privé.

Pour les mêmes motifs, ladite restriction ne saurait davantage être considérée comme pouvant être justifiée par l'objectif visant à assurer la protection de l'organisation autonome de la vie professionnelle par des syndicats.

(cf. points 36-43 et disp.)