

СЪД НА ЕВРОПЕЙСКИТЕ ОБЩНОСТИ
TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS
SOUDNÍ DVŮR EVROPSKÝCH SPOLEČENSTVÍ
DE EUROPÆISKE FÆLLESSKABERS DOMSTOL
GERICHTSHOF DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN
EUROOPA ÜHENDUSTE KOHUS
ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ ΤΩΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΩΝ ΚΟΙΝΟΤΗΤΩΝ
COURT OF JUSTICE OF THE EUROPEAN COMMUNITIES
COUR DE JUSTICE DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES
CÚIRT BHREITHIÚNAIS NA gCÓMHPHOBAL EORPACH
CORTE DI GIUSTIZIA DELLE COMUNITÀ EUROPEE
EIROPAS KOPIENU TIESA



LUXEMBOURG

EUROPOS BENDRIJŲ TEISINGUMO TEISMAS
AZ EURÓPAI KÖZÖSSÉGEK BÍRÓSÁGA
IL-QORTI TAL-GUSTIZZJA TAL-KOMUNITAJIET EWROPEJ
HOF VAN JUSTITIE VAN DE EUROPESE GEMEENSCHAPPEN
TRYBUNAŁ SPRAWIEDLIWOŚCI WSPÓLNOT EUROPEJSKICH
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DAS COMUNIDADES EUROPEIAS
CURTEA DE JUSTIȚIE A COMUNITĂȚILOR EUROPENE
SÚDNY DVOR EURÓPSKÝCH SPOLOČENSTIEV
SODIŠČE EVROPSKIH SKUPNOSTI
EUROOPAN YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIN
EUROPEISKA GEMENSKAPERNAS DOMSTOL

Presse et Information

COMMUNIQUÉ DE PRESSE n° 97/07

18 décembre 2007

Arrêt de la Cour dans l'affaire C-341/05

Laval un Partneri Ltd / Svenska Byggnadsarbetareförbundet e.a.

LA COUR SE PRONONCE SUR LA CONFORMITÉ AU DROIT COMMUNAUTAIRE D'UNE ACTION COLLECTIVE PAR LAQUELLE UNE ORGANISATION SYNDICALE TENTE DE CONTRAINDRE UN PRESTATAIRE DE SERVICES ÉTRANGER À ENTAMER DES NÉGOCIATIONS SUR LES SALAIRES ET À ADHÉRER À UNE CONVENTION COLLECTIVE

Une telle action collective prenant la forme d'un blocus de chantiers constitue une restriction à la libre prestation des services qui, en l'espèce, n'est pas justifiée au regard de l'objectif d'intérêt général de protection des travailleurs

La directive 96/71/CE concernant le détachement de travailleurs¹ prévoit que les conditions d'emploi garanties aux travailleurs détachés dans l'État membre d'accueil sont fixées par des dispositions législatives, réglementaires ou administratives et/ou, dans le secteur de la construction, par des conventions collectives ou sentences arbitrales déclarées d'application générale.

La loi suédoise relative au détachement des travailleurs précise les conditions de travail et d'emploi relevant des matières énumérées dans la directive 96/71/CE, à l'exception des taux de salaire minimal. La loi est muette en ce qui concerne les rémunérations, dont la détermination est traditionnellement confiée, en Suède, aux partenaires sociaux par la voie de la négociation collective. Le dispositif suédois accorde aux organisations syndicales le droit de recourir à l'action collective, sous certaines conditions, dans le but de contraindre tout employeur tant à entamer des négociations salariales qu'à adhérer à une convention collective.

En mai 2004, Laval un Partneri Ltd, une société lettone, a détaché des travailleurs de Lettonie pour l'exécution de chantiers en Suède. Les travaux ont été entrepris par une société filiale, dénommée L&P Baltic Bygg AB. Parmi ces travaux figuraient la rénovation et l'extension d'un établissement scolaire dans la ville de Vaxholm.

¹ Directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil, du 16 décembre 1996, concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services (JO 1997, L 18, p. 1).

En juin 2004, Laval et Baltic Bygg, d'une part, et le syndicat suédois des travailleurs du secteur du bâtiment et des travaux publics, Svenska Byggnadsarbetareförbundet, d'autre part, ont entamé des négociations visant la détermination des taux de salaire des travailleurs détachés et l'adhésion de Laval à la convention collective du bâtiment. Cependant, aucun accord n'a pu être conclu. Laval a signé, en septembre et en octobre, des conventions collectives avec le syndicat letton du bâtiment, auquel appartenaient 65 % des travailleurs détachés.

Le 2 novembre 2004, Byggnadsarbetareförbundet a commencé une action collective prenant la forme d'un blocus sur l'ensemble des chantiers de Laval en Suède. Le syndicat suédois des travailleurs électriciens s'est joint au mouvement avec une action de solidarité qui a eu pour effet d'empêcher les installateurs électriques de fournir des services à Laval. Ces syndicats ne comptaient aucun de leurs membres parmi le personnel de Laval. Suite à l'interruption des travaux pendant un certain temps, Baltic Bygg a été déclarée en faillite et les travailleurs détachés sont retournés en Lettonie.

L'Arbetsdomstolen, qui a été saisi par Laval d'un recours portant notamment sur la légalité des actions collectives et sur la réparation du préjudice subi, a demandé à la Cour de justice des Communautés européennes si le droit communautaire s'oppose à ce que les organisations syndicales mènent, dans les circonstances décrites, de telles actions collectives.

La Cour constate tout d'abord que la directive 96/71/CE ne permet pas 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 par la directive 96/71/CE, celle-ci prévoit expressément le degré de protection que les entreprises établies dans d'autres États membres doivent garantir, dans l'État membre d'accueil, aux travailleurs qu'elles détachent sur le territoire de ce dernier.

Ensuite, la Cour reconnaît que **le droit de mener une action collective doit être reconnu en tant que droit fondamental faisant** partie intégrante des principes généraux du droit communautaire dont la Cour assure le respect, droit dont l'exercice peut être soumis à certaines restrictions. **Le caractère fondamental** s'attachant au droit de mener une action collective **n'est toutefois pas de nature à faire échapper une telle action**, menée à l'encontre d'une entreprise établie dans un autre État membre qui détache des travailleurs dans le cadre d'une prestation de services transnationale, **au champ d'application du droit communautaire**.

Dans le cas d'espèce, la Cour constate que **le droit des organisations syndicales d'un État membre de mener des actions collectives**, par lesquelles les entreprises établies dans d'autres États membres peuvent se voir contraintes de négocier pendant une durée indéterminée afin de connaître les taux de salaire minimal et d'adhérer à une convention collective, dont, les clauses vont au-delà de la protection minimale assurée par la directive 96/71/CE, **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 des services**.

Une restriction à la libre prestation des services ne saurait être justifiée que si elle poursuit un objectif légitime compatible avec le traité et se justifie par des raisons impérieuses d'intérêt général, pour autant, en pareil cas, qu'elle soit propre à garantir la réalisation de l'objectif poursuivi et qu'elle n'aille pas au-delà de ce qui est nécessaire pour l'atteindre.

À cet égard, la Cour relève que **le droit de mener une action collective ayant pour but la protection des travailleurs** de l'État d'accueil contre une éventuelle pratique de dumping social **peut constituer une raison impérieuse d'intérêt général**. Dans ce contexte, **un blocus** de

chantiers engagé par une organisation syndicale de l'État membre d'accueil, visant à garantir aux travailleurs détachés dans le cadre d'une prestation de services transnationale, des conditions de travail et d'emploi fixées à un certain niveau, **relève de l'objectif de protection des travailleurs.**

Toutefois, au vu des obligations spécifiques, liées à l'adhésion à la convention collective du bâtiment, que les organisations syndicales cherchent à imposer aux entreprises établies dans d'autres États membres par une action collective, **l'entrave que cette action comporte ne saurait être justifiée au regard d'un tel objectif.** En effet, s'agissant des travailleurs détachés dans le cadre d'une prestation de services transnationale, **leur employeur est, par l'effet de la coordination réalisée par la directive 96/71/CE, tenu d'observer un noyau de règles impératives de protection minimale** dans l'État membre d'accueil.

En ce qui concerne **la négociation salariale** que les organisations syndicales prétendent imposer, par une action collective aux entreprises établies dans un autre État membre et détachant temporairement des travailleurs sur leur territoire, la Cour souligne que **le droit communautaire n'interdit pas aux États membres d'imposer à de telles entreprises le respect de leurs règles en matière de salaire minimal par les moyens appropriés.**

Cependant, **des actions collectives ne sauraient être justifiées au regard de l'objectif d'intérêt général de protection des travailleurs lorsque la négociation salariale** qu'elles visent à imposer à une entreprise établie dans un autre État membre **s'inscrit dans un contexte national marqué par l'absence de dispositions**, de quelque nature que ce soit, qui soient suffisamment précises et accessibles pour ne pas rendre, en pratique, impossible ou excessivement difficile la détermination, par une telle entreprise, des obligations qu'elle devrait respecter en termes de salaire minimal.

Enfin, la Cour constate qu'une réglementation nationale qui ne tient pas compte, quel qu'en soit le contenu, des conventions collectives auxquelles les entreprises qui détachent des travailleurs en Suède sont déjà liées dans l'État membre dans lequel elles sont établies, crée une discrimination à l'encontre de ces entreprises, dans la mesure où elle leur applique le même traitement que celui réservé aux entreprises nationales qui n'ont pas conclu de convention collective.

Or, il résulte du traité que de telles règles discriminatoires ne peuvent être justifiées que par des raisons d'ordre public, de sécurité publique et de santé publique.

L'application de cette réglementation aux entreprises étrangères qui sont liées par des conventions collectives auxquelles la loi suédoise ne s'applique pas directement vise, d'une part, à permettre aux organisations syndicales d'agir pour que tous les employeurs présents sur le marché du travail suédois appliquent des rémunérations et d'autres conditions d'emploi correspondant à celles habituellement pratiquées en Suède et, d'autre part, à créer les conditions d'une concurrence loyale, à conditions égales, entre employeurs suédois et entrepreneurs venant d'autres États membres.

Aucune de ces considérations ne relevant des raisons d'ordre public, de sécurité publique et de santé publique, une telle discrimination ne peut pas être justifiée.

Document non officiel à l'usage des médias, qui n'engage pas la Cour de justice.

*Langues disponibles : **toutes***

Le texte intégral de l'arrêt se trouve sur le site Internet de la Cour

[Arrêt C-341/05](#)

Généralement il peut être consulté à partir de 12 heures CET le jour du prononcé.

Pour de plus amples informations, veuillez contacter Mme Marie-Christine Lecerf

Tél : (00352) 4303 3205 – Fax : (00352) 4303 3034

*Des images du prononcé de l'arrêt sont disponibles sur EbS "Europe by Satellite",
service rendu par la Commission européenne, Direction générale Presse et Communication,*

L-2920 Luxembourg, Tél : (00352) 4301 35177 - Fax : (00352) 4301 35249

ou B-1049 Bruxelles, Tél : (0032) 2 2964106 - Fax : (0032) 2 2965956