



Service des formations professionnalisées

MASTER 2

DROIT SOCIAL EUROPEEN ET COMPARE

Epreuve de l'UE1 : Mobilité Internationale du salarié

(Cours de Madame AMAUGER-LATTES)

LUNDI 23 JANVIER 2012

13 heures à 18 heures

Sujet :

Droit communautaire et détachement des travailleurs dans le cadre des prestations de services : quelle place pour les droits sociaux fondamentaux ?

Documents autorisés : textes communautaires (règlements et directives). Vous sont en outre proposés trois arrêts de la Cour de Justice de l'Union Européenne (pages jointes : 42 – version française)

Année universitaire 2011-2012

Session 1

ARRÊT DE LA COUR (grande chambre)

18 décembre 2007 (*)

«Libre prestation des services – Directive 96/71/CE – Détachement de travailleurs dans le domaine de la construction – Législation nationale fixant les conditions de travail et d'emploi concernant les matières visées à l'article 3, paragraphe 1, premier alinéa, sous a) à g), à l'exception des taux de salaire minimal – Convention collective du bâtiment dont les clauses fixent des conditions plus favorables ou portent sur d'autres matières – Possibilité pour les organisations syndicales de tenter de contraindre au moyen d'actions collectives les entreprises établies dans d'autres États membres à négocier au cas par cas afin de déterminer les taux de salaire devant être versés aux travailleurs et à adhérer à la convention collective du bâtiment»

Dans l'affaire C-341/05,

ayant pour objet une demande de décision préjudicielle au titre de l'article 234 CE, introduite par l'Arbetsdomstolen (Suède), par décision du 15 septembre 2005, parvenue à la Cour le 19 septembre 2005, dans la procédure

Laval un Partneri Ltd

contre

Svenska Byggnadsarbetareförbundet,

Svenska Byggnadsarbetareförbundets avdelning 1, Byggettan,

Svenska Elektrikerförbundet,

LA COUR (grande chambre),

Arrêt

1 La demande de décision préjudicielle porte sur l'interprétation des articles 12 CE et 49 CE ainsi que de la 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).

2 Cette demande a été présentée dans le cadre d'un litige opposant Laval un Partneri Ltd (ci-après «Laval»), société de droit letton ayant son siège à Riga (Lettonie), à la Svenska Byggnadsarbetareförbundet (syndicat des travailleurs du secteur du bâtiment et des travaux publics suédois, ci-après «Byggnads»), à la Svenska Byggnadsarbetareförbundet avdelning 1, Byggettan (section syndicale n° 1 dudit syndicat, ci-après «Byggettan»), ainsi qu'à la Svenska Elektrikerförbundet (syndicat des travailleurs électriciens suédois, ci-après «Elektrikerna») au sujet de la procédure que cette société a engagée pour obtenir, en premier lieu, que soient déclarées illégales tant l'action collective de Byggnads et de Byggettan touchant l'ensemble des chantiers sur lesquels ladite société intervient que l'action de solidarité d'Elektrikerna consistant en un blocus de tous les travaux d'électricité en cours, en deuxième lieu, qu'il soit ordonné de mettre fin à ces actions et, en troisième lieu, que lesdites organisations syndicales soient condamnées à la réparation du préjudice qu'elle a subi.

Le cadre juridique

La réglementation communautaire

3 Les sixième, treizième, dix-septième et vingt-deuxième considérants de la directive 96/71 énoncent:

«considérant que la transnationalisation de la relation de travail soulève des problèmes quant au droit applicable à cette relation de travail et qu'il convient, dans l'intérêt des parties, de prévoir les conditions de travail et d'emploi applicables à la relation de travail envisagée;

considérant que les législations des États membres doivent être coordonnées de manière à prévoir un noyau de règles impératives de protection minimale que doivent observer, dans le pays d'accueil, les employeurs qui détachent des travailleurs en vue d'effectuer un travail à titre temporaire sur le territoire de l'État membre de la prestation; qu'une telle coordination ne peut être assurée que par le droit communautaire;

considérant que les règles impératives de protection minimale en vigueur dans le pays d'accueil ne doivent pas empêcher l'application des conditions de travail et d'emploi plus favorables aux travailleurs;

considérant que la présente directive est sans préjudice du droit des États membres en matière d'action collective pour la défense des intérêts professionnels».

4 Aux termes de l'article 1^{er} de la directive 96/71:

«1. La présente directive s'applique aux entreprises établies dans un État membre qui, dans le cadre d'une prestation de services transnationale, détachent des travailleurs, conformément au paragraphe 3, sur le territoire d'un État membre.

[...]

3. La présente directive s'applique dans la mesure où les entreprises visées au paragraphe 1 prennent l'une des mesures transnationales suivantes:

a) [...]

ou

b) détacher un travailleur sur le territoire d'un État membre, dans un établissement ou dans une entreprise appartenant au groupe, pour autant qu'il existe une relation de travail entre l'entreprise d'envoi et le travailleur pendant la période de détachement

[...]»

5 L'article 3 de cette directive dispose:

«Conditions de travail et d'emploi

1. Les États membres veillent à ce que, quelle que soit la loi applicable à la relation de travail, les entreprises visées à l'article 1^{er}, paragraphe 1, garantissent aux travailleurs détachés sur leur territoire les conditions de travail et d'emploi concernant les matières visées ci-après qui, dans l'État membre sur le territoire duquel le travail est exécuté, sont fixées:

– par des dispositions législatives, réglementaires ou administratives

et/ou

– par des conventions collectives ou sentences arbitrales déclarées d'application générale au sens du paragraphe 8, dans la mesure où elles concernent les activités visées en annexe:

a) les périodes maximales de travail et les périodes minimales de repos;

b) la durée minimale des congés annuels payés;

c) les taux de salaire minimal, y compris ceux majorés pour les heures supplémentaires; le présent point ne s'applique pas aux régimes complémentaires de retraite professionnels;

d) les conditions de mise à disposition des travailleurs, notamment par des entreprises de travail intérimaire;

- e) la sécurité, la santé et l'hygiène au travail;
- f) les mesures protectrices applicables aux conditions de travail et d'emploi des femmes enceintes et des femmes venant d'accoucher, des enfants et des jeunes;
- g) l'égalité de traitement entre hommes et femmes ainsi que d'autres dispositions en matière de non-discrimination.

Aux fins de la présente directive, la notion de taux de salaire minimal visée au second tiret point c) est définie par la législation et/ou la pratique nationale(s) de l'État membre sur le territoire duquel le travailleur est détaché.

[...]

7. Les paragraphes 1 à 6 ne font pas obstacle à l'application de conditions d'emploi et de travail plus favorables pour les travailleurs.

Les allocations propres au détachement sont considérées comme faisant partie du salaire minimal, dans la mesure où elles ne sont pas versées à titre de remboursement des dépenses effectivement encourues à cause du détachement, telles que les dépenses de voyage, de logement ou de nourriture.

8. On entend par conventions collectives ou sentences arbitrales, déclarées d'application générale, les conventions collectives ou les sentences arbitrales qui doivent être respectées par toutes les entreprises appartenant au secteur ou à la profession concernés et relevant du champ d'application territoriale de celles-ci.

En l'absence d'un système de déclaration d'application générale de conventions collectives ou de sentences arbitrales au sens du premier alinéa, les États membres peuvent, s'ils décident ainsi, prendre pour base:

- les conventions collectives ou sentences arbitrales qui ont un effet général sur toutes les entreprises similaires appartenant au secteur ou à la profession concernés et relevant du champ d'application territoriale de celles-ci

et/ou

- les conventions collectives qui sont conclues par les organisations des partenaires sociaux les plus représentatives au plan national et qui sont appliquées sur l'ensemble du territoire national,

pour autant que leur application aux entreprises visées à l'article 1^{er}, paragraphe 1, garantisse, quant aux matières énumérées au paragraphe 1, premier alinéa, du présent article, une égalité de traitement entre ces entreprises et les autres entreprises visées au présent alinéa se trouvant dans une situation similaire.

Il y a égalité de traitement, au sens du présent article, lorsque les entreprises nationales se trouvant dans une situation similaire:

- sont soumises, au lieu d'activité ou dans le secteur concernés, aux mêmes obligations, en ce qui concerne les matières énumérées au paragraphe 1 premier alinéa, que les entreprises visées par les détachements

et

- se voient imposer lesdites obligations avec les mêmes effets.

[...]

10. La présente directive ne fait pas obstacle à ce que les États membres, dans le respect du traité, imposent aux entreprises nationales et aux entreprises d'autres États, d'une façon égale:

- des conditions de travail et d'emploi concernant des matières autres que celles visées au paragraphe 1 premier alinéa, dans la mesure où il s'agit de dispositions d'ordre public;
- des conditions de travail et d'emploi fixées dans des conventions collectives ou sentences arbitrales au sens du paragraphe 8 et concernant des activités autres que celles visées à l'annexe.»

6 Aux termes de l'article 4 de la directive 96/71:

«Coopération en matière d'information

1. Aux fins de la mise en œuvre de la présente directive, les États membres, conformément aux législations et/ou pratiques nationales, désignent un ou plusieurs bureaux de liaison ou une ou plusieurs instances nationales compétentes.
2. Les États membres prévoient une coopération entre les administrations publiques qui, conformément à la législation nationale, sont compétentes pour la surveillance des conditions de travail et d'emploi visées à l'article 3. Cette coopération consiste en particulier à répondre aux demandes d'informations motivées de ces administrations publiques relatives à la mise à disposition transnationale de travailleurs, y compris en ce qui concerne des abus manifestes ou des cas d'activités transnationales présumées illégales.

La Commission et les administrations publiques visées au premier alinéa collaborent étroitement en vue d'examiner les difficultés qui pourraient surgir dans l'application de l'article 3, paragraphe 10.

L'assistance administrative réciproque est fournie à titre gracieux.

3. Chaque État membre prend les mesures appropriées pour que les informations concernant les conditions de travail et d'emploi visées à l'article 3 soient généralement accessibles.
4. Chaque État membre communique aux autres États membres et à la Commission les bureaux de liaison et/ou les instances compétentes visés au paragraphe 1.»

La réglementation nationale

La transposition de la directive 96/71

7 Il ressort du dossier que le Royaume de Suède ne dispose pas d'un système de déclaration d'application générale des conventions collectives et que, afin de ne pas créer de situations de discrimination, la loi n'impose pas aux entreprises étrangères d'appliquer les conventions collectives suédoises, étant donné que tous les employeurs suédois ne sont pas liés par une convention collective.

8 La directive 96/71 a été transposée en droit suédois par la loi (1999:678) sur le détachement de travailleurs [lag (1999:678) om utstationering av arbetstagare], du 9 décembre 1999 (ci-après la «loi sur le détachement de travailleurs»). Il résulte des pièces de procédure que les conditions de travail et d'emploi applicables aux travailleurs détachés concernant les matières visées à l'article 3, paragraphe 1, premier alinéa, sous a), b) et d) à g), de la directive 96/71 sont fixées par des dispositions législatives au sens de l'article 3, paragraphe 1, premier alinéa, premier tiret, de cette dernière. La législation suédoise ne prévoit, en revanche, pas de taux de salaire minimal, matière visée à l'article 3, paragraphe 1, premier alinéa, sous c), de ladite directive.

9 Il ressort des pièces du dossier que le bureau de liaison créé en application de l'article 4, paragraphe 1, de la directive 96/71 (Arbetsmiljöverket) est notamment chargé de signaler aux intéressés l'existence de conventions collectives pouvant être applicables en cas de détachement de travailleurs en Suède et de renvoyer lesdits intéressés aux parties à la convention collective pour de plus amples informations.

Le droit de mener des actions collectives

10 Le chapitre 2 de la Constitution suédoise (Regeringsformen) énumère les libertés et droits fondamentaux dont bénéficient les citoyens. En vertu de l'article 17 de celle-ci, les associations de travailleurs ainsi que les

employeurs et les associations d'employeurs ont le droit de mener des actions collectives, sauf si des dispositions prévues par une loi ou par une convention s'y opposent.

11 La loi (1976:580) sur la participation des salariés aux décisions négociées [lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet], du 10 juin 1976 (ci-après la «MBL»), prévoit les règles applicables en matière de droit d'association et de négociation, de conventions collectives, de médiation des conflits collectifs du travail ainsi que d'obligation de paix sociale, et contient des dispositions limitant le droit des organisations syndicales de mener des actions collectives.

12 Il résulte de l'article 41 de la MBL que la trêve sociale obligatoire règne entre les partenaires liés par une convention collective et qu'il est notamment interdit de mener des actions collectives pour parvenir à des modifications de la convention. Des actions collectives sont toutefois autorisées lorsque les partenaires n'ont pas conclu entre eux de convention collective.

13 L'article 42 de la MBL prévoit:

«Les organisations patronales ou de travailleurs ne sont pas en droit d'organiser ni de susciter, d'une quelconque autre manière, une action collective illégale. Elles ne sont pas non plus en droit de participer à une action collective illégale, sous la forme d'un soutien ou d'une quelconque autre manière. Une organisation elle-même liée par une convention collective s'efforcera également, au cas où des membres appartenant à cette organisation s'appêtent à mener ou mènent une action collective illégale, de prendre des mesures destinées à empêcher cette action ou d'agir pour que cette action cesse.

Si une personne a déclenché une action collective illégale, il est interdit à toute autre personne d'y participer.

Les dispositions des deux premières phrases du premier alinéa s'appliquent exclusivement au déclenchement, par une association, d'actions ayant trait aux conditions de travail relevant directement du champ d'application de la présente loi.»

14 Selon l'interprétation jurisprudentielle de l'article 42, premier alinéa, de la MBL, il est interdit de mener une action collective aux fins d'obtenir l'abrogation ou la modification d'une convention collective conclue par des tiers. Dans un arrêt dit «Britannia» (1989, n° 120), l'Arbetsdomstolen a dit pour droit que cette interdiction s'étend aux actions collectives déclenchées en Suède aux fins d'obtenir l'abrogation ou la modification d'une convention collective conclue entre des parties étrangères, sur un lieu de travail situé à l'étranger, si une telle action collective est interdite par le droit étranger applicable aux parties signataires de cette convention collective.

15 Par la loi dite «lex Britannia», entrée en vigueur le 1^{er} juillet 1991, le législateur a voulu réduire la portée du principe dégagé par l'arrêt Britannia. La lex Britannia comprend trois dispositions insérées dans la MBL, à savoir les articles 25 bis, 31 bis et 42, troisième alinéa, de cette dernière.

16 Il ressort des explications fournies par la juridiction de renvoi que, depuis l'introduction de ce troisième alinéa à l'article 42 de la MBL, les actions collectives menées à l'encontre d'un employeur étranger qui exerce temporairement une activité en Suède ne sont plus interdites lorsqu'une appréciation d'ensemble de la situation permet de conclure que le lien avec cet État membre est trop ténu pour que la MBL puisse être jugée directement applicable aux conditions de travail en cause.

La convention collective du bâtiment

17 Byggnads est une organisation syndicale qui regroupe, en Suède, les travailleurs du secteur de la construction. Il ressort des observations présentées par celle-ci que, en 2006, elle était composée de 31 sections locales, parmi lesquelles figurait Byggettan, qu'elle comptait 128 000 membres, dont 95 000 en âge d'être actifs, et qu'elle regroupait, notamment, des travailleurs des secteurs du bois et du béton, des maçons, des poseurs de parquets, des travailleurs du secteur de la construction et des routes, ainsi que des monteurs en plomberie. Environ 87 % des travailleurs du bâtiment faisaient partie de cette organisation.

18 Une convention collective a été conclue entre, d'une part, Byggnads, en sa qualité d'organisation centrale représentant les travailleurs du bâtiment, et, d'autre part, la Sveriges Bygginstitutier (organisation centrale des employeurs du secteur de la construction) (ci-après la «convention collective du bâtiment»).

19 La convention collective du bâtiment contient des règles spécifiques relatives au temps de travail et au congé annuel, matières dans lesquelles les conventions collectives peuvent s'écarter des dispositions législatives. En outre, ladite convention inclut des dispositions relatives au chômage temporaire et au temps d'attente, au remboursement des frais de déplacement et des frais professionnels, à la protection contre les licenciements, au congé de formation ainsi qu'à la formation professionnelle.

20 L'adhésion à la convention collective du bâtiment entraîne également, pour les entreprises concernées, l'acceptation de plusieurs obligations à caractère pécuniaire. Ainsi, ces entreprises doivent verser à Byggettan un montant égal à 1,5 % de la masse salariale au titre du contrôle exercé par cette section syndicale sur les rémunérations, et, à la compagnie d'assurances FORA, des montants représentant, d'une part, 0,8 % de la masse salariale au titre d'une redevance dénommée «centimes additionnels» ou «supplément spécial du bâtiment» et, d'autre part, 5,9 % de cette masse au titre de plusieurs primes d'assurance.

21 La redevance dénommée «centimes additionnels» ou «supplément spécial du bâtiment» est destinée à financer des contrats de groupe d'assurance vie, de prévoyance et d'assurance couvrant les accidents survenus en dehors du temps de travail, le fonds de recherche des entreprises suédoises du bâtiment (Svenska Byggbansrens Utvecklingsfond), l'organisation Galaxen, gérée par le patronat et ayant pour objet l'adaptation des postes de travail aux personnes à mobilité réduite et la rééducation de celles-ci, la promotion du développement de la formation dans les métiers du bâtiment ainsi que des frais d'administration et de gestion.

22 Les différents contrats d'assurance proposés par FORA garantissent aux travailleurs une assurance complémentaire de retraite ainsi que le versement de prestations en cas de maladie, de prestations de chômage, d'une indemnité en cas d'accident de travail et d'une aide financière aux survivants en cas de décès du travailleur.

23 En cas d'adhésion à la convention collective du bâtiment, les employeurs, y compris ceux qui détachent des travailleurs en Suède, sont, en principe, liés par toutes les clauses de cette dernière, certaines règles étant toutefois applicables au cas par cas, en fonction, essentiellement, de la nature du chantier et de la manière dont les travaux sont réalisés.

La détermination des salaires

24 Il ressort des observations du gouvernement suédois que, en Suède, la détermination des rémunérations des travailleurs salariés est confiée aux partenaires sociaux par la voie de la négociation collective. En général, les conventions collectives ne comportent pas de dispositions prévoyant un salaire minimal en tant que tel. Le salaire le plus bas figurant dans de nombreuses conventions collectives vise les salariés sans qualification et sans expérience professionnelle, ce qui implique que, en règle générale, il ne concerne qu'un très petit nombre de personnes. S'agissant des autres salariés, leur rémunération est déterminée dans le cadre de négociations conduites sur le lieu de travail, eu égard aux qualifications du salarié et aux fonctions exercées par celui-ci.

25 Selon les observations soumises dans la présente affaire par les trois organisations syndicales défenderesses au principal, dans la convention collective du bâtiment, le salaire au rendement correspond à la forme de rémunération normale dans le secteur de la construction. Le régime des salaires au rendement implique que de nouveaux accords salariaux soient conclus pour chaque projet de construction. Les employeurs et la section locale de l'organisation syndicale peuvent toutefois s'entendre sur l'application d'un salaire horaire en ce qui concerne un chantier déterminé. Aucun système de salaire mensuel ne trouve à s'appliquer au type de travailleurs concernés par l'affaire au principal.

26 D'après ces mêmes organisations syndicales, les négociations salariales se déroulent dans le cadre d'une trêve sociale faisant obligatoirement suite à la conclusion d'une convention collective. L'accord sur les salaires est conclu, en principe, au niveau local entre le syndicat et l'employeur. Si les partenaires sociaux ne parviennent pas à un accord à ce niveau, les négociations salariales font l'objet de négociations centralisées dans lesquelles Byggnads a la qualité de partie principale du côté des salariés. Si les partenaires sociaux ne parviennent pas non plus à un accord dans le cadre de ces dernières négociations, le salaire de base est déterminé conformément à la

«clause billot». Selon lesdites organisations syndicales, le salaire «billot», qui ne représenterait en fait qu'un mécanisme de négociation de dernier ressort et qui ne constituerait pas un salaire minimal, s'élevait pour la seconde moitié de l'année 2004 à 109 SEK (environ 12 euros) de l'heure.

Le litige au principal

27 Il ressort de la décision de renvoi que Laval est une société de droit letton dont le siège se trouve à Riga. Entre le mois de mai et le mois de décembre 2004, elle a détaché en Suède environ 35 travailleurs pour l'exécution de chantiers entrepris par L&P Baltic Bygg AB (ci-après «Baltic»), société de droit suédois dont Laval détenait 100 % du capital jusqu'à la fin de l'année 2003, notamment pour la construction d'un établissement scolaire à Vaxholm.

28 Laval, qui avait signé, en Lettonie, les 14 septembre et 20 octobre 2004, des conventions collectives avec le syndicat letton des travailleurs du bâtiment, n'était liée par aucune convention collective conclue avec Byggnads, Byggettan ou Elektrikerna, lesquelles ne comptaient aucun de leurs membres parmi le personnel de Laval. Environ 65 % des salariés lettons concernés étaient membres du syndicat des travailleurs du bâtiment dans leur État d'origine.

29 Il résulte des pièces du dossier que, au cours du mois de juin 2004, des relations ont été établies entre Byggettan, d'une part, ainsi que Baltic et Laval, d'autre part, et que des négociations ont été engagées en vue de l'adhésion de Laval à la convention collective du bâtiment. Laval a demandé que les salaires et les autres conditions de travail soient définis parallèlement à ces négociations afin que le niveau des rémunérations ainsi que les conditions de travail soient déjà fixés lors de l'adhésion à cette convention. Byggettan a accédé à cette demande, alors même que, en général, la négociation d'une convention collective doit avoir été conduite à son terme pour que, ensuite, une discussion portant sur les salaires et les autres conditions de travail soit engagée dans le cadre de la trêve sociale obligatoire. Byggettan a refusé l'instauration d'un système de salaire mensuel, mais a accepté la proposition de Laval portant sur le principe d'un salaire horaire.

30 Il ressort de la décision de renvoi que, lors de la réunion de négociation du 15 septembre 2004, Byggettan avait exigé de Laval, d'une part, l'adhésion à la convention collective du bâtiment pour le chantier de Vaxholm et, d'autre part, la garantie que les travailleurs détachés percevraient un salaire horaire de 145 SEK (environ 16 euros). Ce salaire horaire était fondé sur des statistiques salariales de la région de Stockholm (Suède) portant sur le premier trimestre de l'année 2004 et concernant les travailleurs des secteurs du béton et du bois possédant une attestation professionnelle. Byggettan s'est déclarée prête à déclencher immédiatement une action collective à défaut d'un accord en ce sens.

31 Selon les documents figurant au dossier, Laval a déclaré, au cours de la procédure devant l'Arbetsdomstolen qu'elle versait à ses travailleurs un salaire mensuel de 13 600 SEK (environ 1 500 euros), auquel s'ajoutaient des avantages en nature en matière de repas, de logement et de voyages pour une valeur de 6 000 SEK (environ 660 euros) par mois.

32 En cas d'adhésion à la convention collective du bâtiment, Laval aurait été liée, en principe, par toutes les clauses de celle-ci, y compris celles relatives aux obligations pécuniaires à l'égard de Byggettan et de FORA, énumérées au point 20 du présent arrêt. La souscription de contrats d'assurance auprès de FORA a été proposée à Laval au moyen d'un formulaire de déclaration qui lui a été adressé au cours du mois de décembre 2004.

33 Ladite négociation n'ayant pas abouti, Byggettan a demandé à Byggnads d'adopter des mesures destinées à mettre en œuvre à l'encontre de Laval l'action collective annoncée lors de la réunion de négociation du 15 septembre 2004. Un préavis a été déposé au mois d'octobre 2004.

34 Un blocus du chantier de Vaxholm a débuté le 2 novembre suivant. Ce blocus a consisté, notamment, à empêcher la livraison de marchandises sur le chantier, à mettre en place des piquets de grève et à interdire l'entrée du chantier aux travailleurs lettons ainsi qu'aux véhicules. Laval a demandé l'assistance des forces de police, lesquelles lui ont fait savoir que, l'action collective étant licite selon le droit national, il ne leur était pas permis d'intervenir ni d'enlever les obstacles physiques empêchant l'accès du chantier.

35 À la fin du mois de novembre 2004, Laval s'est adressée au bureau de liaison mentionné au point 9 du présent arrêt afin que des indications lui soient données sur les conditions de travail et d'emploi qu'elle devait

appliquer en Suède, l'existence ou non d'un salaire minimal et la nature des cotisations dont elle devait s'acquitter. Par une lettre du 2 décembre 2004, le directeur des affaires juridiques de cet organisme lui a fait savoir qu'elle était tenue d'appliquer les dispositions auxquelles renvoie la loi sur le détachement de travailleurs, qu'il appartenait aux partenaires sociaux de s'accorder sur les questions salariales, que les conditions minimales prévues par les conventions collectives étaient également appliquées aux travailleurs étrangers détachés et que, si un employeur étranger se voyait appliquer de doubles cotisations, l'affaire pouvait être portée devant les tribunaux. Pour avoir connaissance des dispositions conventionnelles applicables, Laval devait s'adresser aux partenaires sociaux de la branche d'activité concernée.

36 Lors de la réunion de médiation organisée le 1^{er} décembre 2004 et de l'audience de conciliation qui s'est tenue devant l'Arbetsdomstolen le 20 du même mois, Laval a été invitée par Byggettan à adhérer à la convention collective du bâtiment avant que soit traitée la question salariale. Si Laval avait accepté cette proposition, l'action collective aurait cessé immédiatement et la trêve sociale, qui aurait permis d'engager une négociation sur les salaires, serait entrée en vigueur. Laval a toutefois refusé d'adhérer à ladite convention dès lors qu'il ne lui était pas possible de connaître, au préalable, les obligations qui s'imposeraient à elle en matière salariale.

37 En décembre 2004, les actions collectives dirigées contre Laval se sont intensifiées. Elektrikerna a engagé, le 3 décembre 2004, une action de solidarité. Cette mesure a eu pour effet d'empêcher les entreprises suédoises appartenant à l'organisation patronale des installateurs électriques de fournir des services à Laval. À Noël, les travailleurs détachés par Laval sont rentrés en Lettonie et ne sont pas revenus sur le chantier concerné.

38 En janvier 2005, d'autres organisations syndicales ont annoncé des actions de solidarité consistant en un boycott de tous les chantiers que Laval avait entrepris en Suède, si bien que cette entreprise n'a plus été en mesure d'exercer ses activités sur le territoire de cet État membre. En février 2005, la ville de Vaxholm a demandé la résiliation du contrat la liant à Baltic et, le 24 mars 2005, cette dernière a été déclarée en faillite.

Les questions préjudicielles

39 Le 7 décembre 2004, Laval a saisi l'Arbetsdomstolen d'un recours dirigé contre Byggnads, Byggettan et Elektrikerna, tendant à ce que tant le blocus que l'action de solidarité frappant l'ensemble de ses chantiers soient déclarés illégaux et qu'il soit ordonné d'y mettre fin. Elle a également demandé la condamnation de ces organisations syndicales à la réparation du préjudice subi. Par décision du 22 décembre 2004, la juridiction de renvoi a rejeté la demande en référé de Laval visant à ce qu'il soit mis fin à ces actions collectives.

40 S'interrogeant sur la question de savoir si les articles 12 CE et 49 CE ainsi que la directive 96/71 s'opposent à ce que des organisations syndicales tentent, par une action collective, de contraindre une entreprise étrangère qui détache des travailleurs en Suède à appliquer une convention collective suédoise, l'Arbetsdomstolen a décidé, le 29 avril 2005, de surseoir à statuer et de saisir la Cour d'une demande de décision préjudicielle. Dans la décision de renvoi adoptée le 15 septembre 2005, cette juridiction pose les questions préjudicielles suivantes:

«1) Le fait pour des organisations syndicales de tenter, par une action collective prenant la forme d'un blocus, de contraindre un prestataire de services étranger à adhérer à une convention collective dans l'État d'accueil relative aux conditions de travail et d'emploi, telle que [la convention collective du bâtiment], est-il compatible avec les règles du traité CE sur la libre prestation des services et sur l'interdiction de toute discrimination à raison de la nationalité, ainsi qu'avec la directive 96/71 [...], si la situation dans l'État d'accueil est telle que la législation transposant ladite directive ne renferme aucune disposition expresse sur l'application de conditions de travail et d'emploi dans les conventions collectives?

2) La [MBL] interdit à une organisation syndicale d'entreprendre une action collective visant à écarter une convention collective conclue entre d'autres partenaires sociaux. Cette interdiction ne vaut cependant, d'après une disposition spéciale constituant une partie de la lex Britannia, que si une organisation syndicale déclenche une action collective en raison de conditions de travail auxquelles la [MBL] est directement applicable, ce qui, en pratique, signifie qu'elle ne vaut pas pour des actions collectives dirigées contre des sociétés étrangères exerçant temporairement une activité en Suède avec leurs propres personnels. Les règles du traité relatives à la libre prestation des services et à l'interdiction de discriminations à raison de la nationalité ainsi que la directive 96/71 s'opposent-elles à l'application de cette dernière règle – qui, ensemble avec les autres dispositions de la lex Britannia, a pour effet que, en pratique, les conventions collectives suédoises deviennent applicables et priment les conventions collectives étrangères déjà conclues – contre une action collective prenant la forme d'un

blocus exercé par des organisations syndicales suédoises à l'encontre d'un prestataire de services séjournant temporairement en Suède?»

41 Par ordonnance du président de la Cour du 15 novembre 2005, la demande de la juridiction de renvoi, du 15 septembre 2005, visant à soumettre la présente affaire à la procédure accélérée prévue à l'article 104 bis, premier alinéa, du règlement de procédure a été rejetée.

Sur la recevabilité

42 Byggnads, Byggettan et Elektrikerna mettent en cause la recevabilité de la demande préjudicielle.

43 En premier lieu, elles invoquent l'absence de lien entre les questions posées et les circonstances de fait de l'affaire au principal. En effet, la juridiction de renvoi demanderait à la Cour d'interpréter les dispositions relatives à la libre prestation des services et la directive 96/71, alors que Laval serait établie en Suède, conformément à l'article 43 CE, par l'intermédiaire de Baltic, sa filiale, dont elle détenait, jusqu'à la fin de l'année 2003, 100 % du capital. Dès lors que le capital social de Laval et celui de Baltic étaient détenus par les mêmes personnes, que ces sociétés avaient les mêmes représentants et qu'elles utilisaient la même marque, elles devraient être considérées comme une seule et même entité économique du point de vue du droit communautaire bien qu'elles constituent deux personnes morales distinctes. Laval aurait eu, partant, l'obligation d'exercer son activité en Suède dans les conditions définies par la législation de cet État membre pour ses propres ressortissants, au sens de l'article 43, deuxième alinéa, CE.

44 En second lieu, elles soutiennent que le litige au principal a pour objet de permettre à Laval de se soustraire à la législation suédoise et que, pour cette raison, il présente, du moins en partie, un caractère artificiel. Laval, dont l'activité consisterait à placer temporairement du personnel originaire de Lettonie auprès de sociétés exerçant leur activité sur le marché suédois, chercherait à échapper à l'ensemble des obligations résultant de la législation et de la réglementation suédoises relatives aux conventions collectives et tenterait, en invoquant les dispositions du traité relatives aux services ainsi que la directive 96/71, d'une manière indue, de se prévaloir des facilités offertes par le droit communautaire.

45 À cet égard, il y a lieu de rappeler que, dans le cadre d'une procédure visée à l'article 234 CE, fondée sur une nette séparation des fonctions entre les juridictions nationales et la Cour, toute appréciation des faits de la cause relève de la compétence du juge national. Il appartient de même au seul juge national, qui est saisi du litige et doit assumer la responsabilité de la décision juridictionnelle à intervenir, d'apprécier, au regard des particularités de l'affaire, tant la nécessité d'une décision préjudicielle pour être en mesure de rendre son jugement que la pertinence des questions qu'il pose à la Cour. En conséquence, dès lors que les questions posées portent sur l'interprétation du droit communautaire, la Cour est, en principe, tenue de statuer (voir, notamment, arrêts du 25 février 2003, IKA, C-326/00, Rec. p. I-1703, point 27; du 12 avril 2005, Keller, C-145/03, Rec. p. I-2529, point 33, et du 22 juin 2006, Conseil général de la Vienne, C-419/04, Rec. p. I-5645, point 19).

46 Toutefois, la Cour a également jugé que, dans des circonstances exceptionnelles, il lui appartient d'examiner les conditions dans lesquelles elle est saisie par le juge national en vue de vérifier sa propre compétence (voir, en ce sens, arrêt du 16 décembre 1981, Foglia, 244/80, Rec. p. 3045, point 21). Le refus de statuer sur une question préjudicielle posée par une juridiction nationale n'est possible que lorsqu'il apparaît de manière manifeste que l'interprétation du droit communautaire sollicitée n'a aucun rapport avec la réalité ou l'objet du litige au principal, lorsque le problème est de nature hypothétique, ou encore lorsque la Cour ne dispose pas des éléments de fait et de droit nécessaires pour répondre de façon utile aux questions qui lui sont posées (voir, notamment, arrêts du 13 mars 2001, PreussenElektra, C-379/98, Rec. p. I-2099, point 39; du 22 janvier 2002, Canal Satellite Digital, C-390/99, Rec. p. I-607, point 19, et Conseil général de la Vienne, précité, point 20).

47 En outre, il convient de rappeler qu'il incombe à la Cour de prendre en compte, dans le cadre de la répartition des compétences entre les juridictions communautaire et nationales, le contexte factuel et réglementaire dans lequel s'insèrent les questions préjudicielles, tel qu'il est défini par la décision de renvoi (voir, notamment, arrêts du 25 octobre 2001, Ambulanz Glöckner, C-475/99, Rec. p. I-8089, point 10; du 2 juin 2005, Dörr et Ünal, C-136/03, Rec. p. I-4759, point 46, et Conseil général de la Vienne, précité, point 24).

48 En l'occurrence, ainsi que l'a relevé M. l'avocat général au point 97 de ses conclusions, la juridiction de renvoi sollicite, par ses questions, l'interprétation des articles 12 CE et 49 CE ainsi que des dispositions de la directive 96/71 sur le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de services. Il ressort de la décision de renvoi que ces questions sont posées dans le cadre du litige qui oppose Laval à Byggnads, Byggettan et Elektrikerna à propos des actions collectives déclenchées par ces dernières à la suite du refus de Laval d'adhérer à la convention collective du bâtiment, que ce litige porte sur les conditions de travail et d'emploi applicables aux travailleurs lettons détachés par Laval sur un chantier situé en Suède et réalisé par une entreprise appartenant au groupe Laval et que, à la suite de ces actions collectives ainsi que de l'interruption de l'exécution des travaux, les travailleurs détachés sont retournés en Lettonie.

49 Dès lors, il apparaît que les questions posées sont en rapport avec l'objet du litige au principal, tel qu'il est défini par la juridiction de renvoi, et que le contexte factuel dans lequel s'insèrent ces questions ne permet pas de conclure que ce litige présenterait un caractère artificiel.

50 Il s'ensuit que la demande de décision préjudicielle est recevable.

Sur la première question

51 Par sa première question, la juridiction de renvoi demande si le fait pour des organisations syndicales de tenter, par une action collective prenant la forme d'un blocus, de contraindre un prestataire de services étranger à adhérer, dans l'État membre d'accueil, à une convention collective relative aux conditions de travail et d'emploi, telle que la convention collective du bâtiment, est compatible avec les règles du traité sur la libre prestation des services et sur l'interdiction de toute discrimination en raison de la nationalité ainsi qu'avec la directive 96/71, dès lors que la situation dans ledit État membre est caractérisée par le fait que la législation transposant ladite directive ne renferme aucune disposition expresse relative à l'application de conditions de travail et d'emploi figurant dans les conventions collectives.

52 Il ressort de la décision de renvoi que l'action collective entamée par Byggnads et Byggettan a été motivée tant par le refus de Laval de garantir à ses travailleurs détachés en Suède le salaire horaire demandé par ces organisations syndicales alors que l'État membre concerné ne prévoit pas de taux de salaire minimal, que par le refus de cette entreprise d'adhérer à la convention collective du bâtiment, dont des clauses établissent, pour certaines des matières visées à l'article 3, paragraphe 1, premier alinéa, sous a) à g), de la directive 96/71, des conditions plus favorables que celles découlant des dispositions législatives pertinentes, tandis que d'autres clauses portent sur des matières non visées audit article.

53 Dès lors, il convient de comprendre que, par sa première question, la juridiction de renvoi demande, en substance, si les articles 12 CE et 49 CE ainsi que la directive 96/71 doivent être interprétés en ce sens qu'ils s'opposent à ce que, dans un État membre dans lequel les conditions de travail et d'emploi concernant les matières visées à l'article 3, paragraphe 1, premier alinéa, sous a) à g), de cette directive figurent dans des dispositions législatives, à l'exception des taux de salaire minimal, une organisation syndicale puisse tenter de contraindre, par une action collective prenant la forme d'un blocus de chantiers telle que celle en cause au principal, un prestataire de services établi dans un autre État membre à entamer avec elle une négociation sur les taux de salaire devant être versés aux travailleurs détachés, ainsi qu'à adhérer à une convention collective dont des clauses établissent, pour certaines desdites matières, des conditions plus favorables que celles découlant des dispositions législatives pertinentes, tandis que d'autres clauses portent sur des matières non visées à l'article 3 de ladite directive.

Les dispositions communautaires applicables

54 Afin de déterminer les dispositions du droit communautaire applicables à une affaire telle que celle au principal, il convient de rappeler que, conformément à la jurisprudence constante de la Cour, l'article 12 CE, qui consacre le principe général de non-discrimination en raison de la nationalité, n'a vocation à s'appliquer de façon autonome que dans des situations régies par le droit communautaire pour lesquelles le traité ne prévoit pas de règle spécifique de non-discrimination (voir arrêts du 26 novembre 2002, Oteiza Olazabal, C-100/01, Rec. p. I-10981, point 25, et du 29 avril 2004, Weigel, C-387/01, Rec. p. I-4981, point 57).

55 Or, en ce qui concerne la libre prestation des services, ce principe a été mis en œuvre et concrétisé par l'article 49 CE (arrêts du 16 septembre 1999, Becu e.a., C-22/98, Rec. p. I-5665, point 32, et du 28 octobre 1999,

Vestergaard, C-55/98, Rec. p. I-7641, point 17). Il n'y a donc pas lieu, pour la Cour, de se prononcer au regard de l'article 12 CE.

56 S'agissant du déplacement temporaire de travailleurs vers un autre État membre pour qu'ils y effectuent des travaux de construction ou des travaux publics dans le cadre d'une prestation de services fournie par leur employeur, il ressort de la jurisprudence de la Cour que les articles 49 CE et 50 CE s'opposent à ce qu'un État membre interdise à un prestataire de services établi dans un autre État membre de se déplacer librement sur son territoire avec l'ensemble de son personnel ou à ce que cet État membre soumette le déplacement du personnel en question à des conditions plus restrictives. En effet, le fait d'imposer de telles conditions au prestataire de services d'un autre État membre soumet celui-ci à une discrimination par rapport à ses concurrents établis dans l'État d'accueil, qui peuvent recourir librement à leur propre personnel, et affecte au surplus sa capacité de fournir la prestation (arrêt du 27 mars 1990, Rush Portuguesa, C-113/89, Rec. p. I-1417, point 12).

57 En revanche, le droit communautaire ne s'oppose pas à ce que les États membres étendent leur législation ou les conventions collectives du travail conclues par les partenaires sociaux, relatives aux salaires minimaux, à toute personne effectuant un travail salarié, même de caractère temporaire, sur leur territoire, quel que soit l'État d'établissement de l'employeur (voir, notamment, arrêts du 3 février 1982, Seco et Desquenne & Giral, 62/81 et 63/81, Rec. p. 223, point 14, et du 24 janvier 2002, Portugaia Construções, C-164/99, Rec. p. I-787, point 21). L'application de telles règles doit, toutefois, être propre à garantir la réalisation de l'objectif qu'elles poursuivent, à savoir la protection des travailleurs détachés, et ne pas aller au-delà de ce qui est nécessaire pour qu'il soit atteint (voir en ce sens, notamment, arrêts du 23 novembre 1999, Arblade e.a., C-369/96 et C-376/96, Rec. p. I-8453, point 35, et du 14 avril 2005, Commission/Allemagne, C-341/02, Rec. p. I-2733, point 24).

58 Dans ce contexte, le législateur communautaire a adopté la directive 96/71, en vue, ainsi qu'il ressort du sixième considérant de celle-ci, de prévoir, dans l'intérêt des employeurs et de leurs personnels, les conditions de travail et d'emploi applicables à la relation de travail lorsqu'une entreprise établie dans un État membre donne détache des travailleurs sur le territoire d'un autre État membre, à titre temporaire, dans le cadre d'une prestation de services.

59 Il ressort du treizième considérant de la directive 96/71 que les législations des États membres doivent être coordonnées de manière à prévoir un noyau de règles impératives de protection minimale que doivent observer, dans l'État d'accueil, les employeurs qui y détachent des travailleurs.

60 La directive 96/71 n'a toutefois pas harmonisé le contenu matériel de ces règles impératives de protection minimale. Ce contenu peut dès lors être librement défini par les États membres, dans le respect du traité et des principes généraux du droit communautaire (arrêt du 18 juillet 2007, Commission/Allemagne, C-490/04, non encore publié au Recueil, point 19).

61 Par conséquent, dès lors que les faits au principal, tels qu'ils sont décrits dans la décision de renvoi, se sont déroulés au cours de l'année 2004, soit à une date postérieure à l'expiration du délai imparti aux États membres pour transposer la directive 96/71, cette date ayant été fixée au 16 décembre 1999, et que ces faits relèvent du champ d'application de cette directive, il y a lieu d'examiner la première question au regard des dispositions de ladite directive interprétées à la lumière de l'article 49 CE (arrêt du 12 octobre 2004, Wolff & Müller, C-60/03, Rec. p. I-9553, points 25 à 27 et 45), ainsi que, le cas échéant, au regard de cette dernière disposition elle-même.

Les possibilités dont disposent les États membres afin de déterminer les conditions de travail et d'emploi applicables aux travailleurs détachés, y compris les taux de salaire minimal

62 Dans le cadre de la procédure de coopération entre les juridictions nationales et la Cour instituée à l'article 234 CE et dans le but de donner au juge national une réponse utile qui lui permette de trancher le litige dont il est saisi (voir arrêts du 17 juillet 1997, Krüger, C-334/95, Rec. p. I-4517, point 22; du 28 novembre 2000, Roquette Frères, C-88/99, Rec. p. I-10465, point 18, ainsi que du 15 juin 2006, Air Liquide Industries Belgium, C-393/04 et C-41/05, Rec. p. I-5293, point 23), il convient d'examiner les possibilités dont disposent les États membres afin de déterminer les conditions de travail et d'emploi concernant les matières visées à l'article 3, paragraphe 1, premier alinéa, sous a) à g), de la directive 96/71, y compris les taux de salaire minimal, que les entreprises doivent garantir aux travailleurs qu'elles détachent dans le cadre d'une prestation de services transnationale.

63 En effet, il ressort tant de la décision de renvoi que des observations présentées dans le cadre de la présente procédure que, d'une part, s'agissant de la détermination des conditions d'emploi des travailleurs détachés relatives auxdites matières, les taux de salaire minimal constituent la seule condition d'emploi dont la fixation, en Suède, ne suit pas l'une des voies prévues par la directive 96/71 et que, d'autre part, l'obligation faite à Laval de négocier avec les organisations syndicales afin d'avoir connaissance des salaires devant être versés à ses travailleurs ainsi que celle d'adhérer à la convention collective du bâtiment sont à la base du litige au principal.

64 En vertu de l'article 3, paragraphe 1, premier alinéa, premier et second tirets, de la directive 96/71, les conditions de travail et d'emploi concernant les matières visées aux points a) à g) de cette disposition sont fixées, s'agissant de prestations de services transnationales dans le domaine de la construction, soit par des dispositions législatives, réglementaires ou administratives, soit par des conventions collectives ou des sentences arbitrales déclarées d'application générale. Les conventions collectives et les sentences arbitrales au sens de cette disposition sont celles qui doivent être respectées par toutes les entreprises appartenant au secteur ou à la profession concernés et relevant du champ d'application territorial de celles-ci.

65 L'article 3, paragraphe 8, deuxième alinéa, de la directive 96/71 donne en outre la possibilité aux États membres, en l'absence d'un système de déclaration d'application générale de conventions collectives ou de sentences arbitrales, de prendre pour base celles ayant un effet général sur toutes les entreprises similaires appartenant au secteur concerné ou celles conclues par les organisations des partenaires sociaux les plus représentatives sur le plan national et qui sont appliquées sur l'ensemble du territoire national.

66 Il ressort du libellé de cette disposition que le recours à cette dernière possibilité exige, d'une part, que l'État membre en décide ainsi et, d'autre part, que l'application des conventions collectives aux entreprises qui détachent des travailleurs garantisse à ces dernières, quant aux matières énumérées à l'article 3, paragraphe 1, premier alinéa, sous a) à g), de la directive 96/71, une égalité de traitement par rapport aux entreprises nationales appartenant au secteur ou à la profession concernés se trouvant dans une situation similaire. Il y a égalité de traitement au sens de l'article 3, paragraphe 8, de ladite directive lorsque ces dernières entreprises sont soumises aux mêmes obligations, en ce qui concerne lesdites matières, que les entreprises visées par les détachements et que les unes et les autres se voient imposer ces obligations avec les mêmes effets.

67 Il est constant que, en Suède, les conditions de travail et d'emploi concernant les matières visées à l'article 3, paragraphe 1, premier alinéa, sous a) à g), de la directive 96/71, à l'exception des taux de salaire minimal, ont été fixées par des dispositions législatives. Il est également constant que les conventions collectives ne sont pas déclarées d'application générale et que cet État membre n'a pas fait usage de la possibilité prévue à l'article 3, paragraphe 8, deuxième alinéa, de cette directive.

68 Il y a lieu de constater, à cet égard, que, la directive 96/71 ne visant pas l'harmonisation des systèmes de fixation des conditions de travail et d'emploi dans les États membres, ces derniers restent libres de choisir, au niveau national, un système qui ne figure pas expressément parmi ceux prévus par ladite directive, pourvu qu'il n'entrave pas la prestation des services entre les États membres.

69 Il ressort des pièces du dossier que, en Suède, les autorités nationales ont confié aux partenaires sociaux le soin de fixer, par la voie de la négociation collective, les taux de salaire que les entreprises nationales doivent verser à leurs travailleurs et que, s'agissant des entreprises de construction, un tel système implique une négociation au cas par cas, sur le lieu de travail, tenant compte de la qualification et des fonctions des salariés concernés.

70 Pour ce qui est des obligations salariales pouvant être imposées aux prestataires de services établis dans d'autres États membres, il convient de rappeler que l'article 3, paragraphe 1, premier alinéa, sous c), de la directive 96/71 ne porte que sur les taux de salaire minimal. Dès lors, cette disposition ne saurait être invoquée pour justifier une obligation pour ces prestataires de services de respecter des taux de salaire tels que ceux que prétendent imposer les organisations syndicales défenderesses au principal dans le cadre du système suédois, lesquels ne constituent pas des salaires minimaux et ne sont du reste pas fixés selon les modalités prévues, à cet égard, à l'article 3, paragraphes 1 et 8, de ladite directive.

71 Il y a lieu, par conséquent, de conclure à ce stade qu'un État membre dans lequel les taux de salaire minimal ne sont pas déterminés par l'une des voies prévues à l'article 3, paragraphes 1 et 8, de la directive 96/71 n'est pas en droit d'imposer, en vertu de cette directive, aux entreprises établies dans d'autres États membres,

dans le cadre d'une prestation de services transnationale, une négociation au cas par cas, sur le lieu de travail, tenant compte de la qualification et des fonctions des salariés, afin qu'elles aient connaissance du salaire qu'elles devront verser à leurs travailleurs détachés.

72 Il conviendra d'apprécier, dans la suite du présent arrêt, les obligations découlant pour les entreprises établies dans un autre État membre d'un tel système de fixation des salaires au regard de l'article 49 CE.

Les matières sur lesquelles peuvent porter les conditions de travail et d'emploi applicables aux travailleurs détachés

73 Afin d'assurer le respect d'un noyau de règles impératives de protection minimale, l'article 3, paragraphe 1, premier alinéa, de la directive 96/71 prévoit que les États membres veillent à ce que, quelle que soit la loi applicable à la relation de travail, dans le cadre d'une prestation de services transnationale, les entreprises garantissent aux travailleurs détachés sur le territoire de ceux-ci les conditions de travail et d'emploi concernant les matières énumérées dans cette disposition, à savoir les périodes maximales de travail et les périodes minimales de repos; la durée minimale des congés annuels payés; les taux de salaire minimal, y compris ceux majorés pour les heures supplémentaires; les conditions de mise à disposition des travailleurs, notamment par des entreprises de travail intérimaire; la sécurité, la santé et l'hygiène au travail; les mesures protectrices applicables aux conditions de travail et d'emploi des femmes enceintes et des femmes venant d'accoucher, des enfants et des jeunes, et l'égalité de traitement entre hommes et femmes ainsi que d'autres dispositions en matière de non-discrimination.

74 Cette disposition vise, d'une part, à assurer une concurrence loyale entre les entreprises nationales et les entreprises effectuant une prestation de services transnationale dans la mesure où elle impose à ces dernières de reconnaître à leurs travailleurs, en ce qui concerne une liste limitée de matières, les conditions de travail et d'emploi fixées, dans l'État membre d'accueil, par des dispositions législatives, réglementaires ou administratives ou par des conventions collectives ou des sentences arbitrales au sens de l'article 3, paragraphe 8, de la directive 96/71, lesquelles constituent des règles impératives de protection minimale.

75 Ladite disposition empêche donc que, par une application à leurs travailleurs, en ce qui concerne ces matières, des conditions de travail et d'emploi en vigueur dans l'État membre d'origine, les entreprises établies dans d'autres États membres puissent se livrer à une concurrence déloyale envers les entreprises de l'État membre d'accueil, dans le cadre d'une prestation de services transnationale, si le niveau de protection sociale est plus élevé dans ce dernier.

76 D'autre part, cette même disposition vise à assurer aux travailleurs détachés l'application des règles de protection minimale de l'État membre d'accueil en ce qui concerne les conditions de travail et d'emploi relatives auxdites matières pendant qu'ils effectuent un travail à titre temporaire sur le territoire dudit État membre.

77 La reconnaissance d'une telle protection minimale a pour conséquence, si le niveau de protection découlant des conditions de travail et d'emploi accordé aux travailleurs détachés dans l'État membre d'origine, pour ce qui est des matières visées à l'article 3, paragraphe 1, premier alinéa, sous a) à g), de la directive 96/71, est inférieur au niveau de la protection minimale reconnue dans l'État membre d'accueil, de faire bénéficier ces travailleurs de meilleures conditions de travail et d'emploi dans ce dernier État.

78 Toutefois, il ressort du point 19 du présent arrêt que, dans l'affaire au principal, certaines clauses de la convention collective du bâtiment s'écartent, pour certaines des matières visées à l'article 3, paragraphe 1, premier alinéa, sous a) à g), de la directive 96/71, notamment en ce qui concerne le temps de travail et le congé annuel, des dispositions législatives suédoises qui fixent les conditions de travail et d'emploi applicables aux travailleurs détachés, en établissant des conditions plus favorables.

79 Il est vrai que l'article 3, paragraphe 7, de la directive 96/71 prévoit que les paragraphes 1 à 6 de ce même article ne font pas obstacle à l'application de conditions de travail et d'emploi plus favorables pour les travailleurs. Il ressort en outre du dix-septième considérant de ladite directive que les règles impératives de protection minimale en vigueur dans l'État d'accueil ne doivent pas empêcher l'application de telles conditions.

80 Il n'en demeure pas moins que l'article 3, paragraphe 7, de la directive 96/71 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 son territoire. Par ailleurs, une telle interprétation reviendrait à priver d'effet utile ladite directive.

81 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.

82 Par ailleurs, il y a lieu de préciser que, en vertu de l'article 3, paragraphe 10, premier tiret, de la directive 96/71, les États membres peuvent imposer des conditions de travail et d'emploi concernant des matières autres que celles visées spécifiquement au paragraphe 1, premier alinéa, sous a) à g), dudit article 3, dans le respect du traité et dans la mesure où il s'agit de dispositions d'ordre public s'appliquant, de façon égale, aux entreprises nationales et à celles d'autres États membres.

83 Dans l'affaire au principal, certaines clauses de la convention collective du bâtiment portent sur des matières non spécifiquement visées à l'article 3, paragraphe 1, premier alinéa, sous a) à g), de la directive 96/71. À cet égard, il ressort du point 20 du présent arrêt que l'adhésion à cette convention collective entraîne, pour les entreprises, l'acceptation d'obligations à caractère pécuniaire telles que celles leur imposant de verser à Byggettan un montant égal à 1,5 % de la masse salariale au titre du contrôle exercé par cette organisation syndicale sur les rémunérations et, à la compagnie d'assurances FORA, d'une part, 0,8 % de la masse salariale au titre du «supplément spécial du bâtiment» et, d'autre part, 5,9 % de cette masse au titre de diverses primes d'assurance.

84 Il est constant, toutefois, que ces obligations ont été imposées sans que les autorités nationales aient eu recours à l'article 3, paragraphe 10, de la directive 96/71. Les clauses litigieuses de la convention collective du bâtiment ont, en effet, été établies par la négociation entre les partenaires sociaux, lesquels ne constituent pas des entités de droit public et ne sauraient se prévaloir de cette disposition pour invoquer des raisons d'ordre public afin d'établir la conformité au droit communautaire d'une action collective telle que celle en cause au principal.

85 Il convient encore d'apprécier, au regard de l'article 49 CE, l'action collective menée par les organisations syndicales défenderesses au principal, tant en ce qu'elle vise à contraindre un prestataire établi dans un autre État membre à entamer des négociations sur les salaires devant être versés aux travailleurs détachés qu'en ce qu'elle vise à contraindre ce prestataire à adhérer à une convention collective dont des clauses établissent, pour certaines des matières visées à l'article 3, paragraphe 1, premier alinéa, sous a) à g), de la directive 96/71, des conditions plus favorables que celles découlant des dispositions législatives pertinentes, tandis que d'autres clauses portent sur des matières non visées à cette disposition.

Sur l'appréciation de l'action collective en cause au principal au regard de l'article 49 CE

86 S'agissant de la mise en œuvre des moyens de pression dont les organisations syndicales disposent afin d'imposer l'adhésion à une convention collective ainsi qu'une négociation salariale, les défenderesses au principal ainsi que les gouvernements danois et suédois font valoir que le droit de déclencher des actions collectives dans le cadre de la négociation avec un employeur échappe au champ d'application de l'article 49 CE, puisque, conformément à l'article 137, paragraphe 5, CE, tel que modifié par le traité de Nice, la Communauté n'est pas compétente pour réglementer ce droit.

87 À cet égard, il suffit de rappeler que, s'il est vrai que, dans les domaines ne relevant pas de la compétence de la Communauté, les États membres restent, en principe, libres de fixer les conditions d'existence des droits en cause et les modalités d'exercice de ces droits, il n'en demeure pas moins que, dans l'exercice de cette compétence, lesdits États sont néanmoins tenus de respecter le droit communautaire (voir, par analogie, en ce qui concerne le domaine de la sécurité sociale, arrêts du 28 avril 1998, Decker, C-120/95, Rec. p. I-1831, points 22 et 23, ainsi que Kohll, C-158/96, Rec. p. I-1931, points 18 et 19; en ce qui concerne la fiscalité directe, arrêts du

4 mars 2004, Commission/France, C-334/02, Rec. p. I-2229, point 21, et du 13 décembre 2005, Marks & Spencer, C-446/03, Rec. p. I-10837, point 29).

88 Partant, la circonstance que l'article 137 CE ne s'applique ni au droit de grève ni au droit de lock-out n'est pas de nature à soustraire une action collective telle que celle en cause au principal au domaine de la libre prestation des services.

89 Selon les observations des gouvernements danois et suédois, le droit de mener une action collective constituerait un droit fondamental qui serait, en tant que tel, soustrait au champ d'application de l'article 49 CE ainsi qu'à celui de la directive 96/71.

90 À cet égard, il convient de relever que le droit de mener une action collective est reconnu tant par différents instruments internationaux auxquels les États membres ont coopéré ou adhéré, tels que la charte sociale européenne, signée à Turin le 18 octobre 1961, d'ailleurs expressément mentionnée à l'article 136 CE, et la convention n° 87 de l'Organisation internationale du travail, du 9 juillet 1948, concernant la liberté syndicale et la protection du droit syndical, que par des instruments élaborés par lesdits États membres au niveau communautaire ou dans le cadre de l'Union européenne, tels que la charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs adoptée lors de la réunion du Conseil européen tenue à Strasbourg le 9 décembre 1989, également mentionnée à l'article 136 CE, et la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, proclamée le 7 décembre 2000 à Nice (JO C 364, p. 1).

91 Si le droit de mener une action collective doit donc être reconnu en tant que droit fondamental faisant partie intégrante des principes généraux du droit communautaire dont la Cour assure le respect, il n'en demeure pas moins que son exercice peut être soumis à certaines restrictions. En effet, ainsi que le réaffirme l'article 28 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, il est protégé conformément au droit communautaire ainsi qu'aux législations et pratiques nationales.

92 S'il est vrai que, ainsi que le rappelle le gouvernement suédois, le droit de mener des actions collectives jouit en Suède, comme dans d'autres États membres, d'une protection constitutionnelle, il n'en demeure pas moins que, ainsi qu'il ressort du point 10 du présent arrêt, selon la Constitution suédoise, ce droit, qui inclut, dans cet État membre, le blocus de chantiers, peut être exercé sauf si des dispositions prévues par une loi ou par une convention s'y opposent.

93 À cet égard, la Cour a déjà jugé que la protection des droits fondamentaux constitue un intérêt légitime de nature à justifier, en principe, une restriction aux obligations imposées par le droit communautaire, même en vertu d'une liberté fondamentale garantie par le traité, telle que la libre circulation des marchandises (voir arrêt du 12 juin 2003, Schmidberger, C-112/00, Rec. p. I-5659, point 74) ou la libre prestation des services (voir arrêt du 14 octobre 2004, Omega, C-36/02, Rec. p. I-9609, point 35).

94 Comme la Cour l'a jugé dans les arrêts précités Schmidberger et Omega, l'exercice des droits fondamentaux en cause, à savoir respectivement les libertés d'expression et de réunion ainsi que le respect de la dignité humaine, n'échappe pas au champ d'application des dispositions du traité. Cet exercice doit être concilié avec les exigences relatives aux droits protégés par ledit traité et être conforme au principe de proportionnalité (voir, en ce sens, arrêts précités Schmidberger, point 77, et Omega, point 36).

95 Il découle de ce qui précède que le caractère fondamental s'attachant au droit de mener une action collective n'est 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.

96 Il convient dès lors d'examiner si le fait que des organisations syndicales d'un État membre puissent mener une action collective dans les conditions susmentionnées, constitue une restriction à la libre prestation des services et, dans l'affirmative, si elle est susceptible de faire l'objet d'une justification.

97 À cet égard, il y a lieu de rappeler que, dans la mesure où il vise à l'élimination des restrictions à la libre prestation des services résultant de la circonstance que le prestataire est établi dans un État membre autre que celui où la prestation doit être fournie, l'article 49 CE est devenu d'application directe dans les ordres juridiques des États membres à l'expiration de la période de transition et confère aux particuliers des droits qu'ils peuvent

faire valoir en justice et que les juridictions nationales doivent sauvegarder (voir, notamment, arrêts du 3 décembre 1974, van Binsbergen, 33/74, Rec. p. 1299, point 26; du 14 juillet 1976, Donà, 13/76, Rec. p. 1333, point 20; du 4 décembre 1986, Commission/Irlande, 206/84, Rec. p. 3817, point 16, et du 11 janvier 2007, ITC, C-208/05, Rec. p. I-181, point 67).

98 Il convient de rappeler, également, que le respect de l'article 49 CE s'impose aussi aux réglementations de nature non publique qui visent à régler, de façon collective, les prestations de services. En effet, l'abolition entre les États membres des obstacles à la libre prestation des services serait compromise si l'abolition des barrières d'origine étatique pouvait être neutralisée par des obstacles résultant de l'exercice de leur autonomie juridique par des associations ou des organismes ne relevant pas du droit public (voir arrêts du 12 décembre 1974, Walrave et Koch, 36/74, Rec. p. 1405, points 17 et 18; du 15 décembre 1995, Bosman, C-415/93, Rec. p. I-4921, points 83 et 84, ainsi que du 19 février 2002, Wouters e.a., C-309/99, Rec. p. I-1577, point 120).

99 Dans l'affaire au principal, force est de constater 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 d'adhérer à la convention collective du bâtiment dont certaines clauses s'écartent des dispositions législatives en établissant des conditions de travail et d'emploi plus favorables en ce qui concerne les matières visées à l'article 3, paragraphe 1, premier alinéa, sous a) à g), de la directive 96/71 et d'autres portent sur des matières non visées par ladite disposition, est susceptible de rendre moins attrayant, voire plus difficile, pour ces entreprises l'exécution de travaux de construction sur le territoire suédois et constitue, de ce fait, une restriction à la libre prestation des services au sens de l'article 49 CE.

100 Il en va a fortiori de même de la circonstance que, afin d'avoir connaissance des taux de salaire minimal devant être versés à leurs travailleurs détachés, lesdites entreprises peuvent se voir contraintes, au moyen d'actions collectives, à une négociation d'une durée indéterminée avec les organisations syndicales sur le lieu d'exécution de la prestation de services.

101 Il ressort de la jurisprudence de la Cour que, la libre prestation des services constituant l'un des principes fondamentaux de la Communauté (voir, notamment, arrêts du 4 décembre 1986, Commission/France, 220/83, Rec. p. 3663, point 17, et Commission/Danemark, 252/83, Rec. p. 3713, point 17), une restriction à cette liberté ne saurait être admise 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 (voir, notamment, arrêts du 5 juin 1997, SETTG, C-398/95, Rec. p. I-3091, point 21; du 30 mars 2006, Servizi Ausiliari Dottori Commercialisti, C-451/03, Rec. p. I-2941, point 37, et du 5 décembre 2006, Cipolla e.a., C-94/04 et C-202/04, Rec. p. I-11421, point 61).

102 Les organisations syndicales défenderesses au principal ainsi que le gouvernement suédois font valoir que les restrictions en cause sont justifiées dès lors qu'elles sont nécessaires pour garantir la protection d'un droit fondamental reconnu par le droit communautaire et qu'elles ont pour objectif la protection des travailleurs, laquelle constituerait une raison impérieuse d'intérêt général.

103 À cet égard, il y a lieu de relever 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, au sens de la jurisprudence de la Cour, de nature à justifier, en principe, une restriction à l'une des libertés fondamentales garanties par le traité (voir, en ce sens, arrêts Arblade e.a., précité, point 36; du 15 mars 2001, Mazzoleni et ISA, C-165/98, Rec. p. I-2189, point 27; du 25 octobre 2001, Finalarte e.a., C-49/98, C-50/98, C-52/98 à C-54/98 et C-68/98 à C-71/98, Rec. p. I-7831, point 33, et du 11 décembre 2007, International Transport Workers' Federation et Finnish Seamen's Union, C-438/05, non encore publié au Recueil, point 77).

104 Il convient d'ajouter que, aux termes de l'article 3, paragraphe 1, sous c) et j), CE, l'action de la Communauté comporte non seulement un «marché intérieur caractérisé par l'abolition, entre États membres, des obstacles à la libre circulation des marchandises, des personnes, des services et des capitaux», mais également «une politique dans le domaine social». L'article 2 CE énonce, en effet, que la Communauté a pour mission, notamment, de promouvoir «un développement harmonieux, équilibré et durable des activités économiques» et «un niveau d'emploi et de protection sociale élevé».

105 La Communauté ayant dès lors non seulement une finalité économique mais également une finalité sociale, les droits résultant des dispositions du traité relatives à libre circulation des marchandises, des personnes, des services et des capitaux doivent être mis en balance avec les objectifs poursuivis par la politique sociale, parmi lesquels figurent, ainsi qu'il ressort de l'article 136 CE, notamment, l'amélioration des conditions de vie et de travail, permettant leur égalisation dans le progrès, une protection sociale adéquate et le dialogue social.

106 Dans l'affaire au principal, Byggnads et Byggettan font valoir que le but poursuivi par le blocus entamé à l'encontre de Laval était la protection des travailleurs.

107 À cet égard, il y a lieu de relever que, en principe, un blocus 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.

108 Toutefois, il y a lieu de considérer que, en ce qui concerne les 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 telle que celle en cause au principal, l'entrave que cette dernière comporte ne saurait être justifiée au regard d'un tel objectif. En effet, outre ce qui ressort des points 81 et 83 du présent arrêt, s'agissant des travailleurs détachés dans le cadre d'une prestation de services transnationale, l'employeur de ces derniers est, par l'effet de la coordination réalisée par la directive 96/71, tenu d'observer un noyau de règles impératives de protection minimale dans l'État membre d'accueil.

109 Enfin, en ce qui concerne la négociation salariale que les organisations syndicales prétendent imposer, par une action collective telle que celle en cause au principal, aux entreprises établies dans un autre État membre et détachant temporairement des travailleurs sur le territoire de l'État membre d'accueil, il convient de souligner que, certes, 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 (voir arrêts précités Seco et Desquenne & Giral, point 14; Rush Portuguesa, point 18, ainsi que Arblade e.a., point 41).

110 Toutefois, des actions collectives telles que celles en cause au principal ne sauraient être justifiées au regard de l'objectif d'intérêt général mentionné au point 102 du présent arrêt, 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 (voir, en ce sens, arrêt Arblade e.a., précité, point 43).

111 Au vu de ce qui précède, il convient de répondre à la première question que les articles 49 CE et 3 de la directive 96/71 doivent être interprétés en ce sens qu'ils s'opposent à ce que, dans un État membre dans lequel les conditions de travail et d'emploi concernant les matières visées à l'article 3, paragraphe 1, premier alinéa, sous a) à g), de cette directive figurent dans des dispositions législatives, à l'exception des taux de salaire minimal, une organisation syndicale puisse tenter de contraindre, par une action collective prenant la forme d'un blocus de chantiers telle que celle en cause au principal, un prestataire de services établi dans un autre État membre à entamer avec elle une négociation sur les taux de salaire devant être versés aux travailleurs détachés ainsi qu'à adhérer à une convention collective dont des clauses établissent, pour certaines desdites matières, des conditions plus favorables que celles découlant des dispositions législatives pertinentes, tandis que d'autres clauses portent sur des matières non visées à l'article 3 de ladite directive.

Sur la seconde question

112 Par la seconde question, la juridiction de renvoi demande, en substance, si les articles 49 CE et 50 CE s'opposent à ce que, dans un État membre, l'interdiction faite aux organisations syndicales d'entreprendre une action collective dans le but d'abroger ou de modifier une convention collective conclue par des tiers soit subordonnée à ce que l'action porte sur des conditions de travail et d'emploi auxquelles la loi nationale s'applique directement, ce qui entraîne, pour une entreprise qui détache des travailleurs dans cet État membre dans le cadre d'une prestation de services et qui est liée par une convention collective soumise au droit d'un autre État membre, l'impossibilité de faire valoir une telle interdiction à l'égard desdites organisations.

113 Cette question concerne l'application des dispositions de la MBL qui ont instauré un système de lutte contre le dumping social en vertu duquel le prestataire de services n'est pas en droit de s'attendre, dans l'État membre dans lequel il exécute sa prestation, à une quelconque prise en compte des obligations découlant des conventions collectives auxquelles il est déjà soumis dans l'État membre dans lequel il est établi. Il résulte d'un tel système que les actions collectives sont autorisées à l'encontre des entreprises liées par une convention collective soumise à la loi d'un autre État membre au même titre qu'elles le sont à l'encontre de celles qui ne sont liées par aucune convention collective.

114 Selon une jurisprudence constante, la libre prestation des services implique, notamment, l'élimination de toute discrimination exercée à l'encontre du prestataire en raison de sa nationalité ou de la circonstance qu'il est établi dans un État membre autre que celui où la prestation doit être exécutée (voir, notamment, arrêts du 26 février 1991, *Commission/France*, C-154/89, Rec. p. I-659, point 12; *Commission/Italie*, C-180/89, Rec. p. I-709, point 15; *Commission/Grèce*, C-198/89, Rec. p. I-727, point 16, et du 18 juillet 2007, *Commission/Allemagne*, précité, point 83).

115 En vertu d'une jurisprudence également constante, une discrimination ne peut consister que dans l'application de règles différentes à des situations comparables ou bien dans l'application de la même règle à des situations différentes (voir, notamment, arrêts du 14 février 1995, *Schumacker*, C-279/93, Rec. p. I-225, point 30; du 22 mars 2007, *Talotta*, C-383/05, Rec. p. I-2555, point 18, ainsi que du 18 juillet 2007, *Lakebrink et Peters-Lakebrink*, C-182/06, non encore publié au Recueil, point 27).

116 À cet égard, il convient de constater qu'une réglementation nationale, telle que celle en cause dans l'affaire au principal, 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.

117 Or, il résulte de l'article 46 CE, qui est d'interprétation stricte, que des règles discriminatoires ne peuvent être justifiées que par des raisons d'ordre public, de sécurité publique et de santé publique (voir arrêt du 18 juillet 2007, *Commission/Allemagne*, précité, point 86).

118 À cet égard, il ressort de la décision de renvoi que l'application de cette réglementation aux entreprises établies dans d'autres États membres 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.

119 Aucune des considérations mentionnées au point précédent ne relevant de raisons d'ordre public, de sécurité publique et de santé publique, au sens de l'article 46 CE appliqué en combinaison avec l'article 55 CE, il convient de constater qu'une discrimination telle que celle en cause au principal ne peut être justifiée.

120 Au vu de ce qui précède, il y a lieu de répondre à la seconde question que les articles 49 CE et 50 CE s'opposent à ce que, dans un État membre, l'interdiction faite aux organisations syndicales d'entreprendre une action collective dans le but d'abroger ou de modifier une convention collective conclue par des tiers soit subordonnée à ce que l'action porte sur des conditions de travail et d'emploi auxquelles la loi nationale s'applique directement.

Sur les dépens

121 La procédure revêtant, à l'égard des parties au principal, le caractère d'un incident soulevé devant la juridiction de renvoi, il appartient à celle-ci de statuer sur les dépens. Les frais exposés pour soumettre des observations à la Cour, autres que ceux desdites parties, ne peuvent faire l'objet d'un remboursement.

Par ces motifs, la Cour (grande chambre) dit pour droit:

1) Les articles 49 CE et 3 de la 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, doivent être interprétés en ce sens qu'ils s'opposent à ce que, dans un État membre dans lequel les conditions de travail et d'emploi concernant les matières visées à l'article 3, paragraphe 1, premier alinéa, sous a) à g), de cette directive figurent dans des dispositions législatives, à l'exception des taux de salaire minimal, une organisation syndicale puisse tenter de contraindre, par une action collective prenant la forme d'un blocus de chantiers telle que celle en cause au principal, un prestataire de services établi dans un autre État membre à entamer avec elle une négociation sur les taux de salaire devant être versés aux travailleurs détachés ainsi qu'à adhérer à une convention collective dont des clauses établissent, pour certaines desdites matières, des conditions plus favorables que celles découlant des dispositions législatives pertinentes, tandis que d'autres clauses portent sur des matières non visées à l'article 3 de ladite directive.

2) Les articles 49 CE et 50 CE s'opposent à ce que, dans un État membre, l'interdiction faite aux organisations syndicales d'entreprendre une action collective dans le but d'abroger ou de modifier une convention collective conclue par des tiers soit subordonnée à ce que l'action porte sur des conditions de travail et d'emploi auxquelles la loi nationale s'applique directement.

ARRÊT DE LA COUR (grande chambre)

15 juillet 2010 (*)

«Manquement d'État – Directives 92/50/CEE et 2004/18/CE – Marchés publics de services – Assurance vieillesse d'entreprise des travailleurs salariés de la fonction publique communale – Attribution directe de contrats, sans appel d'offres au niveau de l'Union, à des organismes d'assurance désignés dans une convention collective conclue entre partenaires sociaux»

Dans l'affaire C-271/08,

ayant pour objet un recours en manquement au titre de l'article 226 CE, introduit le 24 juin 2008,

Commission européenne, représentée par MM. G. Wilms et D. Kukovec, en qualité d'agents, ayant élu domicile à Luxembourg,

partie requérante,

contre

République fédérale d'Allemagne, représentée par MM. M. Lumma et N. Graf Vitzthum, en qualité d'agents,

partie défenderesse,

soutenue par:

Royaume de Danemark, représenté par M^{me} B. Weis Fogh et M. C. Pilgaard Zinglarsen, en qualité d'agents,

Royaume de Suède, représenté par M^{me} A. Falk et M. A. Engman, en qualité d'agents,

parties intervenantes,

LA COUR (grande chambre), rend le présent

Arrêt

1 Par sa requête, la Commission des Communautés européennes demande à la Cour de constater que, en raison du fait que des administrations et des entreprises communales comptant plus de 1 218 salariés ont attribué directement, sans appel d'offres au niveau de l'Union européenne, des contrats de services d'assurance vieillesse d'entreprise à des organismes et à des entreprises visés à l'article 6 de la convention collective relative à la conversion, pour les salariés de la fonction publique communale, d'une partie de la rémunération en épargne-retraite (Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung für Arbeitnehmer im Kommunalen öffentlichen Dienst, ci-après le «TV-EUmw/VKA»), la République fédérale d'Allemagne a manqué aux obligations qui lui incombent, jusqu'au 31 janvier 2006, en vertu des dispositions combinées de l'article 8 et des titres III à VI de la directive 92/50/CEE du Conseil, du 18 juin 1992, portant coordination des procédures de passation des marchés publics de services (JO L 209, p. 1), et, depuis le 1^{er} février 2006, en vertu des dispositions combinées des articles 20 et 23 à 55 de la directive 2004/18/CE du Parlement européen et du Conseil, du 31 mars 2004, relative à la coordination des procédures de passation des marchés publics de travaux, de fournitures et de services (JO L 134, p. 114).

2 Dans son mémoire en réplique, la Commission a redéfini l'objet de son recours en demandant à la Cour de constater le manquement allégué en raison du fait que des administrations et des entreprises communales qui comptaient plus de 2 044 salariés, pour la période correspondant aux années 2004 et 2005, plus de 1 827 salariés, pour la période correspondant aux années 2006 et 2007, et plus de 1 783 salariés, pour la période courant à compter de l'année 2008, ont attribué directement, sans appel d'offres au niveau de l'Union, de tels contrats à des organismes et à des entreprises visés à l'article 6 du TV-EUmw/VKA.

3 Lors de l'audience, la Commission a redéfini l'objet de son recours en demandant à la Cour de constater ledit manquement en raison du fait que des administrations et des entreprises communales qui comptaient plus de 2 697 salariés, pour la période correspondant aux années 2004 et 2005, et plus de 2 402 salariés, pour la période correspondant aux années 2006 et 2007, ont procédé à de telles attributions.

Le cadre juridique

Le droit de l'Union

La directive 92/50

4 Le huitième considérant de la directive 92/50 précise que «la prestation de services n'est couverte par [cette] directive que dans la mesure où elle est fondée sur des marchés; que la prestation de services sur d'autres bases, telles que des dispositions législatives ou réglementaires ou des contrats d'emploi, n'est pas couverte».

5 Aux termes de l'article 1^{er}, sous a), viii), de la directive 92/50, les «marchés publics de services» sont, aux fins de celle-ci, «des contrats à titre onéreux, conclus par écrit entre un prestataire de services et un pouvoir adjudicateur», à l'exclusion, notamment, «des marchés de l'emploi».

6 Aux termes de l'article 1^{er}, sous b), de la directive 92/50:

«sont considérés comme '*pouvoirs adjudicateurs*', l'État, les collectivités territoriales, les organismes de droit public, les associations formées par une ou plusieurs de ces collectivités ou de ces organismes de droit public.

Par '*organisme de droit public*', on entend tout organisme:

– créé pour satisfaire spécifiquement des besoins d'intérêt général ayant un caractère autre qu'industriel ou commercial

et

– ayant la personnalité juridique

et

– dont, soit l'activité est financée majoritairement par l'État, les collectivités territoriales ou d'autres organismes de droit public, soit la gestion est soumise à un contrôle par ces derniers, soit l'organe d'administration, de direction ou de surveillance est composé de membres dont plus de la moitié est désignée par l'État, les collectivités territoriales ou d'autres organismes de droit public.

[...]

7 L'article 7, paragraphes 1, 4 et 5, de la directive 92/50 dispose:

«1. a) La présente directive s'applique:

[...]

– aux marchés publics de services ayant pour objet des services figurant à l'annexe I A [...]

[...]

ii) passés par les pouvoirs adjudicateurs désignés à l'article 1^{er} point b) autres que ceux mentionnés à l'annexe I de la directive 93/36/CEE [du Conseil, du 14 juin 1993, portant coordination des procédures de passation des marchés publics de fournitures (JO L 199, p. 1),] et dont la valeur estimée hors TVA égale ou dépasse l'équivalent en écus de 200 000 [droits de tirage spéciaux (DTS)].

[...]

4. Aux fins du calcul du montant estimé de marchés concernant les types de services suivants sont, le cas échéant, pris en compte:

- pour ce qui est des services d'assurance, la prime payable,

[...]

5. Lorsqu'il s'agit de marchés n'indiquant pas un prix total, doit être prise comme base pour le calcul du montant estimé des marchés:

- dans l'hypothèse de marchés ayant une durée déterminée, dans la mesure où celle-ci est égale ou inférieure à quarante-huit mois, la valeur totale pour toute leur durée,
- dans l'hypothèse de marchés ayant une durée indéterminée ou supérieure à quarante-huit mois, la valeur mensuelle multipliée par 48.»

8 Les administrations et les entreprises communales allemandes ne sont pas mentionnées à l'annexe I de la directive 93/36.

9 Aux termes de l'article 8 de la directive 92/50, «[l]es marchés qui ont pour objet des services figurant à l'annexe I A sont passés conformément aux dispositions des titres III à VI».

10 Les titres visés à l'article 8 de la directive 92/50 concernent, respectivement, le choix des procédures de passation et les règles applicables aux concours (titre III), les règles communes dans le domaine technique (titre IV), les règles communes de publicité (titre V) et les règles communes de participation, les critères de sélection qualitative et les critères d'attribution du marché (titre VI).

11 Parmi les «[s]ervices au sens de l'article 8» énumérés à l'annexe I A de la directive 92/50, figurent, dans la catégorie 6, les «[s]ervices financiers», lesquels comprennent, sous a), les «services d'assurances» et, sous b), les «services bancaires et d'investissement».

La directive 2004/18

12 Aux termes du vingt-huitième considérant de la directive 2004/18:

«L'emploi et le travail constituent des éléments essentiels pour garantir l'égalité des chances pour tous et contribuent à l'insertion dans la société. Dans ce cadre, les ateliers protégés et les programmes d'emplois protégés contribuent de manière efficace à la promotion de l'insertion ou de la réinsertion des personnes handicapées dans le marché du travail. Toutefois, de tels ateliers pourraient ne pas être en mesure de remporter des marchés dans des conditions de concurrence normales. Dès lors, il convient de prévoir que les États membres puissent réserver le droit de participer aux procédures de passation de marchés publics à de tels ateliers ou en réserver l'exécution dans le cadre de programmes d'emplois protégés.»

13 La directive 2004/18 définit, à son article 1^{er}, paragraphe 2, sous a) et d), les «marchés publics» comme étant «des contrats à titre onéreux conclus par écrit entre un ou plusieurs opérateurs économiques et un ou plusieurs pouvoirs adjudicateurs et ayant pour objet l'exécution de travaux, la fourniture de produits ou la prestation de services au sens de la présente directive» et les «marchés publics de services» comme étant «des marchés publics autres que les marchés publics de travaux ou de fournitures portant sur la prestation de services visés à l'annexe II».

14 L'article 1^{er}, paragraphe 5, de la directive 2004/18 définit l'«accord-cadre» comme étant «un accord conclu entre un ou plusieurs pouvoirs adjudicateurs et un ou plusieurs opérateurs économiques ayant pour objet d'établir les termes régissant les marchés à passer au cours d'une période donnée, notamment en ce qui concerne les prix et, le cas échéant, les quantités envisagées».

15 La directive 2004/18 comporte, à son article 1^{er}, paragraphe 9, une définition des «pouvoirs adjudicateurs» largement analogue à celle figurant à l'article 1^{er}, sous b), de la directive 92/50.

16 En vertu de l'article 7, sous b), de la directive 2004/18, cette dernière s'applique aux marchés publics de services dont la valeur estimée hors taxe sur la valeur ajoutée (ci-après la «TVA») est égale ou supérieure à 249 000 euros. Ce montant a été ramené, successivement, à 236 000 euros par le règlement (CE) n° 1874/2004 de la Commission, du 28 octobre 2004, modifiant les directives 2004/17/CE et 2004/18/CE du Parlement européen et du Conseil en ce qui concerne leurs seuils d'application en matière de procédures de passation des marchés (JO L 326, p. 17), puis à 211 000 euros par le règlement (CE) n° 2083/2005 de la Commission, du 19 décembre 2005, modifiant les directives 2004/17/CE et 2004/18/CE du Parlement européen et du Conseil en ce qui concerne leurs seuils d'application en matière de procédures de passation des marchés (JO L 333, p. 28).

17 L'article 9, paragraphes 1, 8 et 9, de la directive 2004/18 dispose:

«1. Le calcul de la valeur estimée d'un marché public est fondé sur le montant total payable, hors TVA, estimé par le pouvoir adjudicateur. Ce calcul tient compte du montant total estimé, y compris toute forme d'option éventuelle et les reconductions du contrat éventuelles.

[...]

8. Pour les marchés publics de services, la valeur à prendre comme base pour le calcul de la valeur estimée du marché est, le cas échéant, la suivante:

a) pour les types de services suivants:

i) services d'assurance: la prime payable et les autres modes de rémunération;

[...]

b) pour les marchés de services n'indiquant pas un prix total:

i) dans l'hypothèse de marchés ayant une durée déterminée, dans la mesure où celle-ci est égale ou inférieure à 48 mois: la valeur totale estimée pour toute leur durée;

ii) dans l'hypothèse de marchés ayant une durée indéterminée ou supérieure à 48 mois: la valeur mensuelle multipliée par 48.

9. Pour les accords-cadres [...] la valeur à prendre en considération est la valeur maximale estimée hors TVA de l'ensemble des marchés envisagés pendant la durée totale de l'accord-cadre [...]

18 En vertu de l'article 16, sous e), de la directive 2004/18, celle-ci ne s'applique pas «aux marchés publics de services [...] concernant les contrats d'emploi».

19 Aux termes de l'article 20 de la directive 2004/18, «[I]es marchés qui ont pour objet des services figurant à l'annexe II A sont passés conformément aux articles 23 à 55».

20 Les articles 23 à 55 de la directive 2004/18 énoncent, successivement, les règles spécifiques concernant le cahier des charges et les documents du marché (articles 23 à 27), les règles relatives aux procédures (articles 28 à 34), les règles de publicité et de transparence (articles 35 à 43) et les règles relatives au déroulement de la procédure (articles 44 à 55).

21 Parmi les services énumérés à l'annexe II A de la directive 2004/18, figurent, dans la catégorie 6, les «services financiers», lesquels comprennent, sous a), les «services d'assurances» et, sous b), les «services bancaires et d'investissement».

22 Dans la liste des organismes et des catégories d'organismes de droit public visés à l'article 1^{er}, paragraphe 9, deuxième alinéa, de la directive 2004/18, figurant à l'annexe III de cette directive, sont mentionnés, sous la

rubrique III, consacrée à la République fédérale d'Allemagne, «[l]es collectivités, établissements et fondations de droit public créés par l'État ou les Länder ou les autorités locales».

Le droit national

23 La loi portant amélioration de l'assurance vieillesse d'entreprise (Gesetz zur Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung), du 19 décembre 1974 (BGBl. I, p. 3610), telle que modifiée par l'article 5 de la loi du 21 décembre 2008 (BGBl. I, p. 2940, ci-après le «BetrAVG»), dispose, à son article 1^{er}, intitulé «Aval de l'employeur à l'assurance vieillesse d'entreprise»:

«(1) Lorsque l'employeur donne à un salarié son aval à l'assurance vieillesse, invalidité ou survie sur la base de la relation de travail (assurance vieillesse d'entreprise), les dispositions de la présente loi s'appliquent. La mise en œuvre de l'assurance vieillesse d'entreprise peut être effectuée directement par l'employeur ou par l'intermédiaire de l'un des organismes d'assurance mentionnés à l'article 1b, paragraphes 2 à 4. L'employeur répond de l'exécution des prestations pour lesquelles il a donné son aval même s'il n'en assure pas lui-même la mise en œuvre.

(2) L'existence d'un régime d'assurance vieillesse d'entreprise est également constatée lorsque:

[...]

3. des droits futurs à rémunération sont convertis en un droit de même valeur à des prestations de retraite (conversion de la rémunération) ou que

4. le salarié verse des cotisations prélevées sur sa rémunération pour financer des prestations d'assurance vieillesse d'entreprise à un fonds de pension, une caisse de pension ou une assurance directe, et que l'aval de l'employeur inclut également les prestations découlant de ces cotisations; les dispositions relatives à la conversion de la rémunération s'appliquent à cet égard mutatis mutandis, dans la mesure où les prestations avalisées découlant de ces cotisations sont financées par capitalisation.»

24 L'article 1a, paragraphe 1, du BetrAVG, intitulé «Droit à l'assurance vieillesse d'entreprise par la conversion de la rémunération», dispose:

«Les salariés peuvent demander à leur employeur que leurs droits futurs à rémunération soient affectés, jusqu'à 4 % du seuil applicable de cotisation au régime général d'assurance vieillesse, à leur assurance vieillesse d'entreprise par la conversion de leur rémunération. L'exécution de ce droit du salarié est prévue par convention. Si l'employeur accepte une exécution de ce droit par l'intermédiaire d'un fonds de pension ou d'une caisse de pension (article 1b, paragraphe 3), le versement de la participation à l'assurance vieillesse d'entreprise doit être effectué auprès de ce fonds ou de cette caisse; dans le cas contraire, le salarié peut demander que l'employeur contracte une assurance directe pour lui (article 1b, paragraphe 2). S'il est fait usage du droit susmentionné, le salarié doit affecter chaque année une cotisation d'un montant minimal d'un cent-soixantième de la rémunération visée à l'article 18, paragraphe 1, du quatrième livre du code social pour son assurance vieillesse d'entreprise. Si le salarié affecte une partie de sa rémunération courante à l'assurance vieillesse d'entreprise, l'employeur peut demander que, durant l'année civile en cours, des montants mensuels identiques soient affectés à celle-ci.»

25 L'article 17, paragraphes 3 et 5, du BetrAVG, intitulé «Domaine d'application personnel et clause d'ouverture de la convention», dispose:

«(3) Il peut être dérogé aux articles 1a [...] de la présente loi dans les conventions collectives. Les dispositions dérogatoires valent entre employeurs et travailleurs non liés par une convention collective, lorsque ceux-ci conviennent d'appliquer entre eux les dispositions pertinentes de la convention. Pour le reste, il ne peut pas être dérogé aux dispositions de la présente loi en défaveur du travailleur.

[...]

(5) Dans la mesure où les droits à rémunération reposent sur une convention collective, une conversion de la rémunération ne peut être effectuée pour ces droits que si cela est prévu ou autorisé par une convention collective.»

26 Le 18 février 2003, le TV-EUmw/VKA a été conclu entre la Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (fédération des associations d'employeurs communaux, ci-après la «VKA») et le Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft eV (ver.di) (syndicat unitaire du secteur des services). La VKA a conclu une convention collective similaire avec un autre syndicat, à savoir dbb tarifunion.

27 Le TV-EUmw/VKA consacre, à ses articles 2 et 3, le droit pour les salariés relevant de l'une des conventions collectives mentionnées à son article 1^{er}, de demander à leur employeur la conversion partielle, dans les limites fixées par le BetrAVG, de leurs droits futurs à rémunération en épargne-retraite. Conformément à l'article 5 du TV-EUmw/VKA, une telle demande doit être adressée par écrit à l'employeur. En vertu du même article, le salarié est lié pour une période minimale d'un an par l'accord conclu avec l'employeur en ce qui concerne la conversion partielle de sa rémunération future.

28 L'article 6 du TV-EUmw/VKA, intitulé «Modalités d'exécution», dispose:

«La conversion d'une partie de la rémunération dans le cadre des modalités d'exécution prévues par le BetrAVG doit être mise en œuvre auprès des organismes publics d'assurance vieillesse complémentaire, sous réserve des deuxième et troisième phrases.

L'employeur peut également, dans le cadre de l'assurance vieillesse d'entreprise visée à la première phrase, déterminer des modalités d'exécution proposées par le groupe financier Sparkasse ou par les compagnies d'assurance des communes.

Au besoin, des dispositions dérogeant aux première et deuxième phrases peuvent être adoptées par convention collective au niveau des districts.»

29 L'article 7, paragraphe 1, du TV-EUmw/VKA fixe l'entrée en vigueur de celui-ci au 1^{er} janvier 2003. L'article 7, paragraphe 2, du TV-EUmw/VKA dispose que ce dernier peut être résilié, avec un préavis de trois mois, à la fin d'une année civile, au plus tôt le 31 décembre 2008.

La procédure précontentieuse

30 À la suite d'une plainte, la Commission a, par une lettre de mise en demeure datée du 18 octobre 2005, fait savoir à la République fédérale d'Allemagne que, en raison de l'attribution, par un certain nombre d'administrations ou d'entreprises communales, de contrats d'assurance vieillesse d'entreprise aux organismes et aux entreprises mentionnés à l'article 6 du TV-EUmw/VKA, sans appel d'offres au niveau de l'Union, cet État membre pouvait avoir enfreint les dispositions combinées de l'article 8 et des titres III à VI de la directive 92/50, ainsi que, en tout état de cause, les principes de la liberté d'établissement et de la libre prestation des services.

31 Par une lettre du 29 mars 2006, la République fédérale d'Allemagne a contesté le fait que les administrations et les entreprises communales agissent en tant que «pouvoirs adjudicateurs», au sens de la directive 92/50, lorsqu'elles remplissent leur fonction d'employeur dans le domaine de l'assurance vieillesse d'entreprise. Cet État membre a également fait valoir que les contrats d'assurance en cause relèvent des rapports de travail et ne constituent pas, par conséquent, des contrats publics, les employeurs communaux ne faisant, en effet, qu'assumer une fonction d'organisme de paiement aux fins d'un échange de prestations entre les salariés ayant opté pour la conversion partielle de leur rémunération en épargne-retraite et les organismes d'assurance. Il a également soutenu que l'application du droit des marchés publics à l'attribution des contrats litigieux serait contraire à l'autonomie des partenaires sociaux figurant à l'article 9, paragraphe 3, de la loi fondamentale allemande (Grundgesetz).

32 N'étant pas satisfaite par cette réponse, la Commission a adressé à la République fédérale d'Allemagne un avis motivé, daté du 4 juillet 2006, dans lequel elle précisait que ses griefs devaient être compris comme portant également, à compter du 1^{er} février 2006, sur une violation des dispositions combinées de l'article 20 et des articles 23 à 55 de la directive 2004/18, qui ont repris, en substance, les dispositions de la directive 92/50 invoquées dans sa lettre de mise en demeure.

33 Dans sa réponse audit avis motivé, datée du 15 novembre 2006, la République fédérale d'Allemagne a maintenu sa position, en joignant à cette réponse un rapport d'expertise visant à démontrer que la mesure de conversion salariale en cause relève de la notion de rémunération. Elle a également soutenu que les seuils

d'application de la réglementation de l'Union sur les marchés publics n'étaient pas atteints en l'espèce, eu égard à la nécessité de prendre en considération chaque contrat individuel en tant que tel. Enfin, elle a souligné qu'elle ne pourrait, en tout état de cause, remédier à une éventuelle violation du droit de l'Union, étant donné qu'elle n'est pas habilitée à donner des instructions aux partenaires sociaux.

34 Par une lettre du 30 janvier 2007, la Commission a adressé à la République fédérale d'Allemagne une demande de renseignements aux fins d'apprécier, notamment, si des motifs de politique sociale pouvaient justifier en l'occurrence une exception au droit de l'Union relatif aux marchés publics.

35 Estimant que, dans sa réponse à cette demande, datée du 1^{er} mars 2007, la République fédérale d'Allemagne n'avait fourni aucune justification appropriée, la Commission a décidé d'introduire le présent recours.

Sur le recours

Sur l'applicabilité des directives 92/50 et 2004/18 aux attributions de contrats à des organismes ou entreprises visés à l'article 6 du TV-EUmw/VKA

36 Il convient, d'emblée, d'examiner si, comme le soutiennent la République fédérale d'Allemagne ainsi que le Royaume de Danemark et le Royaume de Suède, les attributions de contrats à des organismes ou entreprises visés à l'article 6 du TV-EUmw/VKA (ci-après les «attributions de contrats litigieuses») échappent, en raison de leur nature et de leur objet, à l'application des directives 92/50 et 2004/18. Préconisant une transposition au présent contexte du raisonnement tenu par la Cour dans les arrêts du 21 septembre 1999, Albany (C-67/96, Rec. p. I-5751), et du 21 septembre 2000, van der Woude (C-222/98, Rec. p. I-7111), ces États membres fondent leur argumentation sur le fait que lesdites attributions ont mis en œuvre une convention collective négociée entre partenaires sociaux, plus précisément l'article 6 du TV-EUmw/VKA.

37 À cet égard, il y a lieu, d'une part, de rappeler que le droit de négociation collective, qu'ont, en l'espèce, exercé les parties signataires du TV-EUmw/VKA, est reconnu tant par les dispositions de différents instruments internationaux auxquels les États membres ont coopéré ou adhéré, telles que l'article 6 de la charte sociale européenne, signée à Turin le 18 octobre 1961 et révisée à Strasbourg le 3 mai 1996, que par celles des instruments élaborés par lesdits États membres au niveau communautaire ou dans le cadre de l'Union, tels que le point 12 de la charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs, adoptée lors de la réunion du Conseil européen tenue à Strasbourg le 9 décembre 1989, et l'article 28 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (ci-après la «charte»), à laquelle l'article 6 TUE confère la même valeur juridique que celle qui est reconnue aux traités.

38 Il ressort dudit article 28 de la charte, lu en combinaison avec l'article 52, paragraphe 6, de celle-ci, que la protection du droit fondamental de négociation collective doit pleinement tenir compte, notamment, des législations et des pratiques nationales.

39 Par ailleurs, en vertu de l'article 152 TFUE, l'Union reconnaît et promeut le rôle des partenaires sociaux à son niveau, en prenant en compte la diversité des systèmes nationaux.

40 D'autre part, il convient de relever que, ainsi qu'il est constant entre les parties au litige, le TV-EUmw/VKA répond, d'une manière générale, à une finalité sociale. Il vise, en effet, à améliorer le niveau des pensions de retraite des travailleurs concernés, en promouvant, conformément au BetrAVG, le développement de l'épargne-retraite au moyen d'une conversion partielle de la rémunération des salariés intéressés.

41 Toutefois, le caractère fondamental du droit de négociation collective et la finalité sociale du TV-EUmw/VKA appréhendée dans sa globalité ne sauraient, en tant que tels, impliquer la soustraction automatique des employeurs communaux au respect des exigences découlant des directives 92/50 et 2004/18, qui font application de la liberté d'établissement et de la libre prestation des services dans le domaine des marchés publics.

42 La Cour a déjà jugé que les clauses de conventions collectives ne sont pas soustraites au champ d'application des dispositions relatives à la libre circulation des personnes (voir arrêt du 11 décembre 2007,

International Transport Workers' Federation et Finnish Seamen's Union, dit «Viking Line», C-438/05, Rec. p. I-10779, point 54 et jurisprudence citée).

43 En outre, l'exercice d'un droit fondamental tel que le droit de négociation collective peut être soumis à certaines restrictions (voir, en ce sens, arrêts Viking Line, précité, point 44, et du 18 décembre 2007, Laval un Partneri, C-341/05, Rec. p. I-11767, point 91). En particulier, si, certes, le droit de négociation collective jouit en Allemagne de la protection constitutionnelle conférée, d'une manière générale, par l'article 9, paragraphe 3, de la loi fondamentale allemande au droit de fonder des associations pour la sauvegarde et l'amélioration des conditions de travail et des conditions économiques, il n'en demeure pas moins que, aux termes de l'article 28 de la charte, ce droit doit être exercé conformément au droit de l'Union.

44 L'exercice du droit fondamental de négociation collective doit ainsi être concilié avec les exigences découlant des libertés protégées par le traité FUE, que visent, en l'occurrence, à mettre en œuvre les directives 92/50 et 2004/18, et être conforme au principe de proportionnalité (voir, en ce sens, arrêts précités Viking Line, point 46, et Laval un Partneri, point 94).

45 Il est certes vrai que, notamment dans les arrêts précités Albany et van der Woude, la Cour a jugé que, en dépit des effets restrictifs de la concurrence qui lui sont inhérents, un accord collectif conclu entre les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs, et mettant en place, dans un secteur déterminé, un régime de pension complémentaire géré par un fonds de pension auquel l'affiliation est obligatoire, ne relève pas de l'article 101, paragraphe 1, TFUE.

46 Toutefois, un tel raisonnement ne préjuge aucunement de la question distincte, propre à la présente affaire, du respect, aux fins de la désignation des organismes d'assurance en charge de la mise en œuvre de la mesure de conversion salariale en cause, des règles de l'Union relatives à l'application des libertés d'établissement et de prestation des services en matière de marchés publics, dans le contexte d'une convention collective de travail concernant des employeurs publics.

47 À cet égard, il ne peut être considéré qu'il serait inhérent à l'exercice même de la liberté des partenaires sociaux et du droit de négociation collective de porter atteinte aux directives qui font application de la liberté d'établissement et de la libre prestation des services dans le domaine des marchés publics (voir, en ce sens, arrêt Viking Line, précité, point 52).

48 Par ailleurs, la circonstance qu'un accord ou une activité sont soustraits au champ d'application des dispositions du traité relatives à la concurrence n'a pas pour conséquence automatique que cet accord ou cette activité sont également soustraits au respect des exigences découlant des dispositions de ces directives, dès lors que ces dispositions respectives répondent, les unes et les autres, à des conditions d'application propres (voir, en ce sens, arrêt Viking Line, précité, point 53 et jurisprudence citée).

49 Enfin, il convient de relever que, à la différence de l'objectif, convenu entre les partenaires sociaux, d'améliorer le niveau des pensions des salariés de la fonction publique communale, la désignation d'organismes et d'entreprises dans une convention collective telle que celle en cause en l'espèce ne touche pas à l'essence du droit de négociation collective.

50 Au vu des considérations qui précèdent, la circonstance que les attributions de contrats litigieuses procèdent de l'application d'une convention collective ne conduit pas, en tant que telle, à soustraire le présent cas d'espèce au champ d'application des directives 92/50 et 2004/18.

51 Se pose dès lors la question de la conciliation des exigences liées à la réalisation de l'objectif social poursuivi en l'espèce par les parties à la négociation collective avec celles découlant des directives 92/50 et 2004/18.

52 Une telle question suppose qu'il soit vérifié, au regard des éléments du dossier, que, lors de la définition du contenu de l'article 6 du TV-EUmw/VKA, visé par la Commission dans son recours en tant que cet article a servi de fondement aux attributions de contrats litigieuses, un juste équilibre a été observé dans la prise en considération des intérêts respectifs en présence, à savoir l'amélioration du niveau des pensions de retraite des travailleurs concernés, d'une part, et la réalisation des libertés d'établissement et de prestation des services ainsi

que l'ouverture à la concurrence au niveau de l'Union, d'autre part (voir, par analogie, arrêt du 12 juin 2003, Schmidberger, C-112/00, Rec. p. I-5659, points 81 et 82).

53 À cet égard, si, certes, l'article 6 du TV-EUmw/VKA s'insère dans une convention collective qui, ainsi qu'il a été souligné au point 40 du présent arrêt, poursuit, d'une manière générale, une finalité sociale, il convient cependant de constater, à l'instar de M^{me} l'avocat général au point 176 de ses conclusions, que ledit article revient à écarter complètement, et pour une durée indéterminée, l'application des règles découlant des directives 92/50 et 2004/18 dans le domaine de l'épargne-retraite des salariés communaux, ce que la République fédérale d'Allemagne n'a pas nié.

54 Cet État membre fait toutefois valoir, en premier lieu, que l'article 6 du TV-EUmw/VKA traduit une solution commune prenant en compte les intérêts respectifs des signataires de cette convention collective. Il souligne que la désignation, dans celle-ci, des organismes et des entreprises d'assurance qui sont seuls susceptibles d'être chargés de la mise en œuvre de la mesure de conversion salariale instituée dans la fonction publique communale permet une implication des travailleurs et une prise en compte des intérêts de ces derniers plus favorables que si le choix de l'assureur, ou des assureurs, était opéré, par chaque employeur communal, dans le cadre d'une procédure de passation de marché.

55 Il y a toutefois lieu de relever qu'il est possible de concilier l'application des procédures de passation de marchés avec celle de mécanismes, issus, notamment, du droit social allemand, qui garantissent la participation, au sein de l'administration ou de l'entreprise communale concernée, des travailleurs ou de leurs représentants à la prise de décision portant sur le choix de l'organisme ou des organismes auxquels sera confiée la mise en œuvre de la mesure de conversion salariale, ce que la République fédérale d'Allemagne n'a pas contesté lors de l'audience.

56 Du reste, une application des procédures de passation des marchés ne saurait exclure que l'appel d'offres prescrive aux soumissionnaires intéressés des conditions reflétant les intérêts des travailleurs concernés.

57 En deuxième lieu, la République fédérale d'Allemagne, soutenue sur ce point par le Royaume de Danemark, fait valoir que les offres des organismes et des entreprises visés à l'article 6 du TV-EUmw/VKA reposent sur le principe de solidarité. Lors de l'audience, l'accent a été mis sur le fait qu'un contrat d'assurance permet, grâce à la mutualisation des risques, d'opérer une compensation entre les «bons» et les «mauvais» risques, en particulier lorsque les prestations d'assurance vieillesse d'entreprise sont versées sous la forme d'une rente viagère payée jusqu'au décès du bénéficiaire. Il a aussi été souligné que lesdits organismes et entreprises ne procèdent à aucune forme de sélection des candidats intéressés fondée sur des critères médicaux.

58 À cet égard, il convient toutefois de souligner que la préservation de ces éléments de solidarité n'est pas, par nature, inconciliable avec l'application d'une procédure de passation de marché. La mutualisation des risques, sur laquelle repose toute activité d'assurance, peut, en effet, être garantie par un organisme ou une entreprise d'assurance sélectionnés au terme d'un appel d'offres au niveau de l'Union. En outre, rien, dans les directives relatives aux marchés publics, ne s'oppose à ce qu'un employeur communal précise, dans les termes de l'appel d'offres, les conditions à respecter par les soumissionnaires pour éviter ou encadrer la sélection, au plan médical, des travailleurs intéressés par la conversion salariale.

59 En troisième lieu, la République fédérale d'Allemagne met l'accent sur l'expérience et la solidité financière des organismes et des entreprises mentionnés à l'article 6 du TV-EUmw/VKA. Elle ajoute que le choix qui s'est porté sur ces organismes et entreprises est de nature à garantir l'attrait de la mesure de conversion salariale auprès des salariés de la fonction publique communale.

60 Toutefois, outre le fait que les directives de l'Union relatives aux marchés publics comportent des règles permettant aux pouvoirs adjudicateurs de s'assurer de la capacité professionnelle et financière des soumissionnaires, il ne saurait être présumé que ces facteurs d'expérience et de solidité financière feraient, d'une manière générale, défaut en ce qui concerne les organismes ou les entreprises d'assurance autres que ceux mentionnés audit article 6.

61 Il convient, en particulier, de souligner, à cet égard, que, en vertu de la directive 2002/83/CE du Parlement européen et du Conseil, du 5 novembre 2002, concernant l'assurance directe sur la vie (JO L 345, p. 1), les

entreprises privées pratiquant l'assurance de groupe sont soumises à des règles de contrôle prudentiel coordonnées au niveau de l'Union, qui visent, notamment, à garantir leur solidité financière.

62 Les institutions de retraite professionnelle font l'objet de règles de même nature en vertu de la directive 2003/41/CE du Parlement européen et du Conseil, du 3 juin 2003, concernant les activités et la surveillance des institutions de retraite professionnelle (JO L 235, p. 10). Ces règles, coordonnées au niveau de l'Union, ont pour but de garantir un niveau de sécurité élevé pour les futurs retraités devant bénéficier des prestations desdites institutions (voir, en ce sens, arrêt du 14 janvier 2010, Commission/République tchèque, C-343/08, non encore publié au Recueil, point 45).

63 Il convient également de relever que, selon les indications fournies par la République fédérale d'Allemagne, des contrats d'assurance ont, sur la base de l'article 6, troisième phrase, du TV-EUmw/VKA, été attribués directement par des employeurs communaux à des organismes autres que ceux visés à cet article 6, première et deuxième phrases. Il n'a aucunement été établi, ni même soutenu, au cours de la présente procédure, que cette solution aurait réduit l'intérêt des travailleurs concernés pour la mesure de conversion salariale.

64 En quatrième lieu, ledit État membre souligne que l'article 6 du TV-EUmw/VKA permet aux employeurs communaux de faire l'économie d'une procédure individuelle de sélection de l'organisme ou des organismes chargés de la mise en œuvre de la mesure de conversion salariale au niveau de leur propre administration ou entreprise. En outre, les frais de gestion appliqués par les organismes et les entreprises visés à cet article 6 seraient peu élevés.

65 Toutefois, de telles considérations ne sauraient légitimer que soient écartées des dispositions et des procédures censées garantir, dans l'intérêt des employeurs communaux et de leurs salariés, l'accès à une offre de services élargie au niveau de l'Union.

66 Au vu des considérations exposées aux points 53 à 65 du présent arrêt, il convient de conclure que le respect des directives en matière de marchés publics de services ne s'avère pas inconciliable avec la réalisation de l'objectif social poursuivi par les parties signataires du TV-EUmw/VKA dans l'exercice de leur droit de négociation collective.

67 Il y a lieu, par conséquent, d'examiner si les attributions de contrats litigieuses relèvent des conditions d'application des directives 92/50 et 2004/18.

Sur la qualification des contrats en cause de marchés publics de services, au sens des directives 92/50 et 2004/18

68 À titre liminaire, il convient de noter qu'il est constant entre les parties à la présente procédure que les contrats en cause portent sur des services d'assurances, au sens de la catégorie 6, sous a), des annexes I A de la directive 92/50 ou II A de la directive 2004/18.

69 Il est, de même, constant entre ces mêmes parties que ces contrats ont été conclus par écrit, au sens de l'article 1^{er}, sous a), de la directive 92/50 ou de l'article 1^{er}, paragraphe 2, sous a), de la directive 2004/18.

70 En revanche, la République fédérale d'Allemagne, soutenue par le Royaume de Suède, conteste, en premier lieu, que les autres conditions dont ces dispositions font dépendre la qualification de «marchés publics», au sens desdites directives, soient réunies en l'espèce.

71 Elle allègue que les employeurs communaux n'agissent pas en tant que pouvoirs adjudicateurs lorsqu'ils ne font que mettre en œuvre, dans le domaine de l'assurance vieillesse d'entreprise, un choix prédéfini par une convention collective, sans disposer d'une autonomie décisionnelle qui puisse les conduire à accorder, de leur plein gré, une préférence à tel ou tel soumissionnaire.

72 Elle soutient, par ailleurs, que les contrats en cause ne sont pas des contrats à titre onéreux. Il n'existerait, en effet, de rapport d'échange économique qu'entre l'organisme d'assurance et le travailleur ayant opté pour la conversion salariale. L'employeur se bornerait, pour sa part, à transmettre à cet organisme, pour le compte du travailleur, les primes prélevées, au titre de cette conversion, sur la rémunération de ce dernier. Ces contrats

auraient pour objet la mise en œuvre d'une mesure bénéficiant aux travailleurs salariés, et non la passation d'un marché au profit de la puissance publique.

73 À cet égard, il convient de rappeler, tout d'abord, que ni l'article 1^{er}, sous b), de la directive 92/50 ni l'article 1^{er}, paragraphe 9, de la directive 2004/18 ne font une distinction entre les marchés publics passés par un pouvoir adjudicateur pour accomplir sa mission consistant à satisfaire des besoins d'intérêt général et ceux qui n'ont pas de rapport avec cette mission. L'absence d'une telle distinction s'explique par l'objectif de ces directives, qui vise à exclure le risque qu'une préférence soit donnée aux soumissionnaires ou candidats nationaux lors de toute passation de marché effectuée par les pouvoirs adjudicateurs (voir, par analogie, arrêt du 15 janvier 1998, Mannesmann Anlagenbau Austria e.a., C-44/96, Rec. p. I-73, points 32 et 33).

74 Ensuite, il convient de relever que le TV-EUmw/VKA, en particulier son article 6, a été négocié, notamment, par des représentants des employeurs communaux. Ces employeurs ont, par conséquent, exercé une influence, à tout le moins indirectement, sur le contenu de cet article.

75 Enfin, la condition relative au caractère onéreux des contrats en cause implique de vérifier si ces contrats comportent un intérêt économique direct pour les employeurs communaux qui les concluent (voir, par analogie, arrêt du 25 mars 2010, Helmut Müller, C-451/08, non encore publié au Recueil, points 48 et 49).

76 À cet égard, il convient de noter que, dans le domaine de la fonction publique communale, il ressort de l'article 6 du TV-EUmw/VKA que l'employeur doit procéder à la mise en œuvre de la mesure de conversion salariale auprès des organismes publics visés à la première phrase dudit article ou, à défaut, déterminer des modalités d'exécution de cette mesure proposées par des entreprises mentionnées à la deuxième phrase du même article.

77 Aux termes de l'article 1^{er}, paragraphe 1, du BetrAVG, l'employeur «répond de l'exécution des prestations pour lesquelles il a donné son aval même s'il n'en assure pas lui-même la mise en œuvre».

78 Ainsi, l'employeur communal négocie les termes d'un contrat d'assurance groupe avec un professionnel de l'assurance soumis à des contraintes prudentielles spécifiques garantissant sa solidité financière. Les services fournis par ce dernier permettent à l'employeur d'assumer son obligation de répondre de la correcte exécution de cette forme de rémunération différée résultant de la mesure de conversion salariale. Ils le déchargent également de la gestion de cette mesure.

79 Dans le cadre d'un tel contrat, l'employeur communal verse à l'organisme ou à l'entreprise en cause des primes retenues sur les rémunérations dont il est redevable à l'égard des intéressés, en contrepartie de l'obtention de services inhérents à son obligation, énoncée à l'article 1^{er}, paragraphe 1, du BetrAVG, de répondre de l'exécution des prestations de retraite au profit des travailleurs ayant opté, avec son aval, pour la mesure de conversion salariale.

80 La circonstance que les bénéficiaires finals des prestations de retraite sont les travailleurs ayant adhéré à ladite mesure n'est pas de nature à remettre en cause le caractère onéreux d'un tel contrat.

81 La République fédérale d'Allemagne, soutenue sur ce point par le Royaume de Danemark et le Royaume de Suède, fait valoir, en second lieu, que l'exception prévue, respectivement, à l'article 1^{er}, sous a), viii), de la directive 92/50 en faveur des marchés de l'emploi et à l'article 16, sous e), de la directive 2004/18 en faveur des contrats d'emploi s'étend à toute prestation de services dont le fondement réside, comme en l'espèce, dans un contrat de cette nature ou dans une convention collective qui en fait partie intégrante, et qui, par son objet, relève du droit du travail.

82 Toutefois, au vu des indications figurant aux points 4 et 12 du présent arrêt, cette exception, qui, en tant que dérogation à l'application des directives sur les marchés publics de services, doit faire l'objet d'une interprétation stricte, ne saurait s'étendre à des prestations de services qui, comme en l'espèce, sont fondées non pas sur un contrat d'emploi, mais sur un contrat souscrit entre un employeur et une entreprise d'assurance, et qui sont, de surcroît, étrangères à la préoccupation particulière exprimée par le législateur de l'Union au vingt-huitième considérant de la directive 2004/18.

83 À titre liminaire, il convient de noter que la République fédérale d'Allemagne n'a pas nié la pertinence des seuils de 236 000 euros et de 211 000 euros retenus par la Commission, respectivement, pour la période correspondant aux années 2004 et 2005, et pour celle correspondant aux années 2006 et 2007, aux fins de délimiter, dans la présente affaire, les marchés relevant, en raison de leur valeur, du champ d'application de la directive 92/50 ou de celui de la directive 2004/18.

84 La République fédérale d'Allemagne conteste, en revanche, l'exactitude de la méthode de calcul retenue par la Commission pour déterminer la taille critique, en nombre de salariés, à partir de laquelle des employeurs communaux sont censés avoir conclu des contrats d'assurance dont la valeur égale ou excède le seuil pertinent aux fins de l'application de la directive 92/50 ou de celle de la directive 2004/18.

85 En premier lieu, ledit État membre soutient que le calcul de la valeur du marché, au sens de ces directives, doit, en l'occurrence, être fondé exclusivement sur le montant des frais de gestion réclamés par l'entreprise pour la rémunération des services fournis, et non sur le montant total des primes versées dans le cadre de la conversion salariale, ce dernier montant étant, en effet, impossible à déterminer avec précision lors de la conclusion du contrat d'assurance.

86 À cet égard, il y a lieu, toutefois, de relever que, s'agissant de marchés portant sur des services d'assurance, au sens de la catégorie 6, sous a), des annexes I A de la directive 92/50 ou II A de la directive 2004/18, tant l'article 7, paragraphe 4, premier tiret, de la directive 92/50 que l'article 9, paragraphe 8, sous a), i), de la directive 2004/18 mentionnent la «prime payable» en tant qu'élément de la base de calcul de la valeur estimée du marché en cause.

87 S'agissant de services d'assurance vieillesse d'entreprise, la «valeur estimée du marché», au sens des dispositions visées au point précédent du présent arrêt, correspond par conséquent, ainsi que l'a, à juste titre, considéré la Commission, à la valeur estimée des primes, en l'occurrence, des cotisations prélevées, au titre de la conversion salariale, sur la rémunération des travailleurs intéressés au sein de l'administration ou de l'entreprise communale concernée, et dédiées au financement des prestations finales d'assurance vieillesse d'entreprise. En effet, lesdites primes constituent, en l'occurrence, la contrepartie principale des services fournis par l'organisme ou l'entreprise prestataire à l'employeur communal dans le cadre de l'exécution de ces prestations.

88 Dans un contexte, tel que celui de l'espèce, où une indication précise, au moment de la passation du marché en cause, de la valeur totale de ces primes est rendue impossible par le choix laissé à chaque salarié d'adhérer, ou non, à la mesure de conversion salariale, et eu égard à la durée d'un tel marché, qui est longue, voire indéterminée, ainsi que l'ont confirmé les débats lors de l'audience, tant l'article 7, paragraphe 5, second tiret, de la directive 92/50 que l'article 9, paragraphe 8, sous b), ii), de la directive 2004/18 imposent que soit prise pour base de calcul de la valeur estimée de ce marché «la valeur mensuelle multipliée par 48».

89 Ainsi que l'a relevé M^{me} l'avocat général au point 150 de ses conclusions, c'est, dès lors, à juste titre que, dans la présente affaire, la Commission a, ainsi qu'auraient dû le faire les employeurs communaux concernés, tout d'abord fondé son calcul sur une estimation du montant mensuel moyen de conversion de la rémunération par salarié, multiplié par 48, qu'elle a, ensuite, déterminé, compte tenu du produit de cette multiplication, le nombre d'adhésions individuelles de salariés à la conversion salariale, nécessaire pour atteindre le seuil pertinent d'application des règles de l'Union relatives aux marchés publics, et qu'elle a, enfin, sur la base d'une estimation du pourcentage de participation des salariés de la fonction publique communale à la mesure de conversion salariale, défini la taille critique, en nombre de salariés, à partir de laquelle les employeurs communaux ont passé des marchés atteignant ou dépassant ledit seuil.

90 En deuxième lieu, la République fédérale d'Allemagne soutient que la Commission s'est, à tort, abstenue, dans ses calculs, de tenir compte de la circonstance, mise en exergue dès le stade de la procédure précontentieuse, selon laquelle un certain nombre d'employeurs communaux ont conclu, pour la mise en œuvre de la mesure de conversion salariale au niveau de leur propre administration ou entreprise, plusieurs contrats avec des organismes ou des entreprises distincts. Selon elle, cette circonstance aurait dû conduire la Commission à calculer la valeur estimée du marché en fonction de chaque contrat d'assurance souscrit par l'employeur communal.

91 Toutefois, quels que puissent être les motifs ayant conduit des employeurs communaux à recourir à cette pratique, et indépendamment du point de savoir si les contrats litigieux constituent – ce que soutient la Commission mais que conteste la République fédérale d'Allemagne – des accords-cadres, au sens de l'article 1^{er}, paragraphe 5, de la directive 2004/18, il ressort des termes mêmes de l'article 9, paragraphe 1, de cette directive, qui énonce la règle générale de calcul de la valeur estimée d'un marché public, que ce calcul est fondé sur le «montant total» de ce marché, estimé par le pouvoir adjudicateur.

92 En l'occurrence, le calcul pertinent doit, par conséquent, reposer sur le montant total estimé du marché concernant l'assurance vieillesse d'entreprise au niveau de l'administration ou de l'entreprise concernée, en termes de primes liées à la conversion salariale.

93 Ainsi que l'a fait valoir la Commission, s'agissant d'un tel marché, dont l'objet est intrinsèquement unique, un calcul qui serait fonction, comme le préconise la République fédérale d'Allemagne, du nombre de contrats d'assurance conclus par l'employeur communal concerné conduirait à une scission artificielle de ce marché, susceptible de le soustraire à l'application de la réglementation de l'Union relative aux marchés publics, alors même que sa valeur globale estimée serait égale ou supérieure au seuil d'application pertinent de cette réglementation.

94 En outre, un tel calcul méconnaîtrait le principe de sécurité juridique, étant donné que, au moment de la conclusion de ces différents contrats éventuels, la valeur individuelle de ceux-ci ne peut même pas être estimée, compte tenu de l'impossibilité de prévoir, ne serait-ce qu'approximativement, dans quelle proportion le choix ultérieur de chaque salarié désireux d'adhérer à la mesure de conversion salariale se portera sur chacune des entreprises concernées. Pareil calcul, fondé sur une pure division mathématique de la valeur globale estimée du marché en fonction du nombre de contrats d'assurance envisagés, pourrait ainsi conduire à soustraire l'ensemble de ces contrats de l'application des règles de l'Union relatives aux marchés publics, alors qu'il s'avérerait, par la suite, que la valeur de certains de ces contrats atteint ou dépasse le seuil d'application pertinent en raison du nombre de salariés adhérents et de l'importance des primes versées à l'entreprise concernée.

95 En troisième lieu, la République fédérale d'Allemagne a contesté, tout au long de la procédure devant la Cour, l'exactitude des chiffres retenus par la Commission au sujet du taux d'adhésion des salariés de la fonction publique communale à la mesure de conversion salariale.

96 Il convient de relever, à ce propos, que, à chaque stade de la procédure devant la Cour, la Commission a entendu fonder son calcul sur les données chiffrées les plus fiables fournies par la République fédérale d'Allemagne en ce qui concerne le taux de participation des salariés communaux à la mesure de conversion salariale, ce qui l'a conduite à circonscrire en définitive l'objet de son recours dans le sens indiqué au point 3 du présent arrêt en ce qui concerne la période couvrant les années 2004 à 2007.

97 À cet égard, il y a lieu de souligner, à titre liminaire, que l'objet du présent litige peut s'étendre à des attributions de contrats litigieuses postérieures à la date d'expiration du délai fixé dans l'avis motivé, à savoir le 4 septembre 2006, étant donné que ces attributions procèdent d'un comportement de même nature que celles visées par ledit avis motivé (voir, en ce sens, arrêts du 22 mars 1983, Commission/France, 42/82, Rec. p. 1013, point 20; du 4 février 1988, Commission/Italie, 113/86, Rec. p. 607, point 11, et du 9 novembre 2006, Commission/Royaume-Uni, C-236/05, Rec. p. I-10819, point 12).

98 En revanche, le choix opéré par la Commission, dans ses calculs effectués durant la présente procédure, d'appliquer à toute la période concernée par son recours les données chiffrées afférentes à l'année 2006, durant laquelle a expiré le délai susvisé, méconnaît le fait que les employeurs communaux ayant attribué des contrats litigieux au cours des années 2004 ou 2005 n'auraient pu, pour leur part, évaluer le marché en cause que sur la base d'estimations afférentes à l'une ou à l'autre de ces deux années. Il appartenait par conséquent à la Commission de tenir compte, dans ses calculs afférents, respectivement, à l'année 2004 et à l'année 2005, des données chiffrées relatives à l'année correspondante.

99 Il ressort des indications fournies par la République fédérale d'Allemagne dans son mémoire en duplique que ces données chiffrées s'établissent comme suit, en termes, respectivement, de montant mensuel moyen de conversion de la rémunération par salarié et de pourcentage de participation des salariés de la fonction publique communale à la mesure de conversion salariale:

- pour l'année 2004: 77,95 euros et 1,40 %, et
- pour l'année 2005: 89,14 euros et 1,76 %.

100 Au vu de ces données, et eu égard à la méthode de calcul applicable, ainsi qu'il a été relevé au point 89 du présent arrêt, dans le contexte de cette affaire, il convient de constater le manquement allégué dans la mesure où des contrats d'assurance ont été attribués directement, sans appel d'offres au niveau de l'Union, à des organismes ou entreprises visés à l'article 6 du TV-EUmw/VKA:

- en 2004 par des administrations ou des entreprises communales qui comptaient alors plus de 4 505 salariés;
- en 2005 par des administrations ou des entreprises communales qui comptaient alors plus de 3 133 salariés, ainsi que
- en 2006 et en 2007 par des administrations ou des entreprises communales qui comptaient alors plus de 2 402 salariés.

101 En quatrième lieu, la République fédérale d'Allemagne soutient que les villes de Berlin, de Brême et de Hambourg ont été, à tort, considérées comme étant membres d'une association régionale de la VKA et, partant, incluses dans le champ d'application du TV-EUmw/VKA.

102 À cet égard, il importe de noter que, à la suite des explications fournies par la République fédérale d'Allemagne au cours de la présente procédure, la Commission a soustrait la ville de Berlin de l'objet de son recours.

103 En revanche, s'agissant des villes de Brême et de Hambourg, cet État membre a admis que, ainsi qu'il ressortait des indications fournies par la Commission dans son mémoire en réplique, ces deux villes étaient membres, respectivement, du Kommunal Arbeitgeberverband Bremen eV (association des employeurs municipaux de Brême) et de l'Arbeitsrechtliche Vereinigung Hamburg eV (association de droit du travail de Hambourg), lesquels sont membres de la VKA.

104 En outre, ledit État membre n'a étayé par aucun élément concret l'affirmation, figurant dans son mémoire en duplique, selon laquelle les agents des services publics de ces deux villes ne relèvent pas du champ d'application du TV-EUmw/VKA en raison du statut particulier des membres de chacune des deux associations régionales mentionnées au point précédent du présent arrêt.

105 Au vu de l'ensemble des considérations qui précèdent, il convient de constater que, dans la mesure où des contrats de services d'assurance vieillesse d'entreprise ont été attribués directement, sans appel d'offres au niveau de l'Union, à des organismes ou entreprises visés à l'article 6 du TV-EUmw/VKA, en 2004, par des administrations ou des entreprises communales qui comptaient alors plus de 4 505 salariés, en 2005, par des administrations ou des entreprises communales qui comptaient alors plus de 3 133 salariés ainsi que, en 2006 et en 2007, par des administrations ou des entreprises communales qui comptaient alors plus de 2 402 salariés, la République fédérale d'Allemagne a manqué aux obligations qui lui incombent, jusqu'au 31 janvier 2006, en vertu des dispositions combinées de l'article 8 et des titres III à VI de la directive 92/50 et, depuis le 1^{er} février 2006, en vertu des dispositions combinées des articles 20 et 23 à 55 de la directive 2004/18.

106 Le recours est rejeté pour le surplus.

Sur les dépens

107 Aux termes de l'article 69, paragraphe 2, du règlement de procédure, toute partie qui succombe est condamnée aux dépens, s'il est conclu en ce sens. Conformément à l'article 69, paragraphe 3, de ce règlement, la Cour peut répartir les dépens ou décider que chaque partie supporte ses propres dépens si les parties succombent respectivement sur un ou plusieurs chefs. En l'occurrence, la Commission et la République fédérale d'Allemagne ayant chacune succombé sur certains griefs, elles supporteront leurs propres dépens.

108 Conformément à l'article 69, paragraphe 4, premier alinéa, de ce même règlement, le Royaume de Danemark et le Royaume de Suède, qui sont intervenus au présent litige, supporteront leurs propres dépens.

Par ces motifs, la Cour (grande chambre) déclare et arrête:

- 1) Dans la mesure où des contrats de services d'assurance vieillesse d'entreprise ont été attribués directement, sans appel d'offres au niveau de l'Union européenne, à des organismes ou entreprises visés à l'article 6 de la convention collective relative à la conversion, pour les salariés de la fonction publique communale, d'une partie de la rémunération en épargne-retraite (Tarifvertrag zur Entgeltumwandlung für Arbeitnehmer im Kommunalen öffentlichen Dienst), en 2004, par des administrations ou des entreprises communales qui comptaient alors plus de 4 505 salariés, en 2005, par des administrations ou des entreprises communales qui comptaient alors plus de 3 133 salariés ainsi que, en 2006 et en 2007, par des administrations ou des entreprises communales qui comptaient alors plus de 2 402 salariés, la République fédérale d'Allemagne a manqué aux obligations qui lui incombent, jusqu'au 31 janvier 2006, en vertu des dispositions combinées de l'article 8 et des titres III à VI de la directive 92/50/CEE du Conseil, du 18 juin 1992, portant coordination des procédures de passation des marchés publics de services, et, depuis le 1^{er} février 2006, en vertu des dispositions combinées des articles 20 et 23 à 55 de la directive 2004/18/CE du Parlement européen et du Conseil, du 31 mars 2004, relative à la coordination des procédures de passation des marchés publics de travaux, de fournitures et de services.
- 2) Le recours est rejeté pour le surplus.
- 3) La Commission européenne, la République fédérale d'Allemagne, le Royaume de Danemark et le Royaume de Suède supportent leurs propres dépens.

ARRÊT DE LA COUR (deuxième chambre)

3 avril 2008 (*)

«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»

Dans l'affaire C-346/06,

ayant pour objet une demande de décision préjudicielle au titre de l'article 234 CE, introduite par l'Oberlandesgericht Celle (Allemagne), par décision du 3 août 2006, parvenue à la Cour le 11 août 2006, dans la procédure

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

contre

Land Niedersachsen,

LA COUR (deuxième chambre),

Arrêt

1 La demande de décision préjudicielle porte sur l'interprétation de l'article 49 CE.

2 Cette demande a été présentée dans le cadre d'un litige opposant M. Ruffert, agissant en qualité d'administrateur judiciaire d'Objekt und Bauregie GmbH & Co. KG (ci-après «Objekt und Bauregie»), au Land Niedersachsen, au sujet de la résiliation d'un contrat d'entreprise conclu entre ce dernier et ladite société.

Le cadre juridique

La réglementation communautaire

3 La 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), prévoit à son article 1^{er}, intitulé «Champ d'application»:

«1. La présente directive s'applique aux entreprises établies dans un État membre qui, dans le cadre d'une prestation de services transnationale, détachent des travailleurs, conformément au paragraphe 3, sur le territoire d'un État membre.

[...]

3. La présente directive s'applique dans la mesure où les entreprises visées au paragraphe 1 prennent l'une des mesures transnationales suivantes:

a) détacher un travailleur, pour leur compte et sous leur direction, sur le territoire d'un État membre, dans le cadre d'un contrat conclu entre l'entreprise d'envoi et le destinataire de la prestation de services opérant dans cet État membre, pour autant qu'il existe une relation de travail entre l'entreprise d'envoi et le travailleur pendant la période de détachement

[...]»

4 Aux termes de l'article 3 de la directive 96/71, intitulé «Conditions de travail et d'emploi»:

«1. Les États membres veillent à ce que, quelle que soit la loi applicable à la relation de travail, les entreprises visées à l'article 1^{er} paragraphe 1 garantissent aux travailleurs détachés sur leur territoire les conditions de travail et d'emploi concernant les matières visées ci-après qui, dans l'État membre sur le territoire duquel le travail est exécuté, sont fixées:

- par des dispositions législatives, réglementaires ou administratives

et/ou

- par des conventions collectives ou sentences arbitrales déclarées d'application générale au sens du paragraphe 8, dans la mesure où elles concernent les activités visées en annexe:

[...]

c) les taux de salaire minimal, y compris ceux majorés pour les heures supplémentaires; le présent point ne s'applique pas aux régimes complémentaires de retraite professionnels;

[...]

Aux fins de la présente directive, la notion de taux de salaire minimal visée au second tiret point c) est définie par la législation et/ou la pratique nationale(s) de l'État membre sur le territoire duquel le travailleur est détaché.

[...]

7. Les paragraphes 1 à 6 ne font pas obstacle à l'application de conditions d'emploi et de travail plus favorables pour les travailleurs.

[...]

8. On entend par conventions collectives ou sentences arbitrales, déclarées d'application générale, les conventions collectives ou les sentences arbitrales qui doivent être respectées par toutes les entreprises appartenant au secteur ou à la profession concernés et relevant du champ d'application territoriale de celles-ci.

En l'absence d'un système de déclaration d'application générale de conventions collectives ou de sentences arbitrales au sens du premier alinéa, les États membres peuvent, s'ils décident ainsi, prendre pour base:

- les conventions collectives ou sentences arbitrales qui ont un effet général sur toutes les entreprises similaires appartenant au secteur ou à la profession concernés et relevant du champ d'application territoriale de celles-ci

et/ou

- les conventions collectives qui sont conclues par les organisations des partenaires sociaux les plus représentatives au plan national et qui sont appliquées sur l'ensemble du territoire national,

pour autant que leur application aux entreprises visées à l'article 1^{er} paragraphe 1 garantisse, quant aux matières énumérées au paragraphe 1 premier alinéa du présent article, une égalité de traitement entre ces entreprises et les autres entreprises visées au présent alinéa se trouvant dans une situation similaire.

[...]

La réglementation nationale

5 La loi du Land de Basse-Saxe sur la passation des marchés publics (Landesvergabegesetz Nds., ci-après la «loi du Land») contient des prescriptions en matière de passation des marchés publics portant sur une valeur de 10 000 euros au minimum. L'exposé des motifs de cette loi énonce:

«La présente loi combat les distorsions de la concurrence qui apparaissent dans le secteur de la construction et des transports publics locaux en conséquence de l'emploi de main-d'œuvre à bon marché et atténue les charges qui en résultent pour les systèmes de protection sociale. À cette fin, elle dispose que les pouvoirs adjudicateurs n'ont le droit de désigner comme adjudicataires de marchés de construction et de transport public local que des entreprises versant les salaires fixés dans les conventions collectives au lieu d'exécution de la prestation de service.

[...]

6 Aux termes de l'article 3, paragraphe 1, de la loi du Land, intitulé «Engagement de respecter les conventions collectives»:

«Les contrats de travaux ne sont attribués qu'aux 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 par la convention collective applicable au lieu d'exécution desdites prestations, au moment prévu par celle-ci. Les travaux au sens de la première phrase s'entendent des prestations effectuées par les entreprises des secteurs de la construction et du génie civil, ainsi que du second œuvre. La première phrase s'applique également à la passation de marchés publics portant sur des services publics de transports urbains, suburbains et régionaux.»

7 L'article 4, paragraphe 1, de ladite loi, intitulé «Recours à la sous-traitance», dispose:

«L'adjudicataire ne peut sous-traiter des prestations pour lesquelles son entreprise est équipée qu'au cas par cas et après y avoir été spécialement autorisé par écrit par le pouvoir adjudicateur. Les soumissionnaires sont tenus d'indiquer dès la remise de leur offre les prestations qu'ils entendent sous-traiter. Lorsque des prestations sont sous-traitées, l'adjudicataire doit également s'engager à faire peser sur les sous-traitants les mêmes obligations qui lui incombent en vertu des articles 3, 4 et 7, paragraphe 2, et à contrôler le respect desdites obligations par les sous-traitants.»

8 L'article 6 de la même loi, intitulé «Preuves», prévoit:

«(1) Pour que son offre soit examinée, le soumissionnaire doit y joindre les pièces suivantes:

[...]

3. un engagement de respecter les conventions collectives conformément à l'article 3.

[...]

(2) Au cas où l'exécution d'une partie de marché serait confiée à un sous-traitant, lors de l'attribution du marché, les justificatifs au nom des sous-traitants doivent également être présentés conformément au paragraphe 1.»

9 L'article 8 de la loi du Land, intitulé «Sanctions», dispose:

«(1) Pour assurer le respect des obligations définies aux articles 3, 4 et 7, paragraphe 2, les pouvoirs adjudicateurs conviennent avec l'adjudicataire, pour chaque manquement fautif, une pénalité contractuelle de 1 %, pouvant être portée jusqu'à 10 % en cas de manquements multiples, de la valeur du marché. L'adjudicataire est également astreint au paiement de la pénalité contractuelle mentionnée à la première phrase lorsque le manquement est imputable à l'un de ses sous-traitants ou à l'un des sous-traitants de ce dernier, à moins que l'adjudicataire n'ait ignoré le manquement en cause et n'ait pas eu à le connaître. Si la pénalité contractuelle est d'un montant disproportionné, elle peut être réduite au montant approprié par le pouvoir adjudicateur, à la demande de l'adjudicataire.

(2) Les pouvoirs adjudicateurs conviennent avec l'adjudicataire que le manquement aux prescriptions de l'article 3 par l'adjudicataire ou ses sous-traitants ainsi que le manquement grossièrement fautif ou répété aux

obligations définies aux articles 4 et 7, paragraphe 2, autorisent le pouvoir adjudicateur à résilier le contrat sans préavis.

(3) S'il est prouvé qu'une entreprise a manqué au moins de manière grossièrement fautive ou répétée aux obligations qui lui incombent en vertu de la présente loi, les pouvoirs adjudicateurs peuvent l'exclure de la passation de marchés publics, dans leur domaine de compétence respectif, pour une durée maximale d'un an.

[...]

Le litige au principal et la question préjudicielle

10 Il ressort de la décision de renvoi que le Land Niedersachsen a, après un appel d'offres, attribué au cours de l'automne de l'année 2003 à Objekt und Bauregie un marché de travaux de gros œuvre pour la construction de l'établissement pénitentiaire de Göttingen-Rosdorf. Le marché portait sur une somme de 8 493 331 euros hors taxe sur la valeur ajoutée. Le contrat contenait l'engagement de respecter les conventions collectives et, plus particulièrement, celui de payer aux salariés employés sur le chantier au minimum le salaire en vigueur au lieu d'exécution en application de la convention collective mentionnée dans la liste des conventions collectives représentatives sous le n° 1 «Bâtiments et travaux publics» (ci-après la «convention collective 'Bâtiments et travaux publics'»).

11 Objekt und Bauregie a eu recours aux services d'une entreprise établie en Pologne en tant que sous-traitant. Au cours de l'été de l'année 2004, cette entreprise a été soupçonnée d'avoir employé sur le chantier de la main-d'œuvre à un salaire inférieur à celui prévu par la convention collective «Bâtiments et travaux publics». Après le début de l'enquête, tant Objekt und Bauregie que le Land Niedersachsen ont résilié le contrat d'entreprise conclu entre eux. Ce dernier a fondé cette résiliation notamment sur le fait que Objekt und Bauregie avait manqué à l'obligation contractuelle de respecter ladite convention collective. Une ordonnance pénale a été rendue à l'encontre du principal responsable de l'entreprise établie en Pologne en leur faisant grief d'avoir versé aux 53 ouvriers travaillant sur le chantier seulement 46,57 % du salaire minimal prévu.

12 En première instance, le Landgericht Hannover a constaté que la créance qu'Objekt und Bauregie tirait du contrat d'entreprise était éteinte par compensation avec la pénalité contractuelle, d'un montant de 84 934,31 euros (soit 1% du montant du marché), dont bénéficiait le Land Niedersachsen. Il a rejeté la demande de cette société pour le surplus.

13 Saisie du litige en appel, la juridiction de renvoi estime que la solution de celui-ci dépend du point de savoir si elle est tenue de ne pas appliquer la loi du Land, notamment son article 8, paragraphe 1, au motif qu'il n'est pas compatible avec la libre prestation des services consacrée à l'article 49 CE.

14 À cet égard, ladite juridiction observe que les engagements de respecter les conventions collectives obligent les entreprises de construction d'autres États membres à adapter les salaires versés à leurs employés au niveau de rémunération, normalement plus élevé, applicable au lieu d'exécution du marché en Allemagne. Une telle exigence fait perdre à ces entreprises l'avantage concurrentiel qu'elles tirent de leurs coûts salariaux moins élevés. L'obligation de respecter les conventions collectives représente dès lors une entrave pour les personnes physiques ou morales provenant d'États membres autres que la République fédérale d'Allemagne.

15 Par ailleurs, la juridiction de renvoi a des doutes s'agissant de la question de savoir si l'engagement de respecter les conventions collectives est justifié par des raisons impérieuses d'intérêt général. Plus particulièrement, un tel engagement va au-delà de ce qui est nécessaire à la protection des travailleurs. Ce qui est nécessaire à la protection des travailleurs est délimité par le salaire minimal obligatoire qui découle de l'application, en Allemagne, de la loi sur le détachement des travailleurs (Arbeitnehmer-Entsendegesetz), du 26 février 1996 (BGBl. 1996 I, p. 227, ci-après l'«AEntG»). Pour les travailleurs étrangers, l'engagement de respecter les conventions collectives ne permet pas d'atteindre l'égalité effective entre ces derniers et les travailleurs allemands, mais empêche que les travailleurs en provenance d'un État membre autre que la République fédérale d'Allemagne soient employés sur le territoire de cette dernière, puisque leur employeur ne peut pas faire valoir son avantage de coût au regard de la concurrence.

16 Considérant que la solution du litige dont il est saisi exige l'interprétation de l'article 49 CE, l'Oberlandesgericht Celle a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour la question préjudicielle suivante:

«Le fait de prescrire, par voie législative, 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 des prestations concernées, au minimum la rémunération prévue dans la convention collective applicable au lieu d'exécution desdites prestations constitue-t-il une restriction injustifiée de la libre prestation des services au regard du traité CE?»

Sur la question préjudicielle

17 Par sa question, la juridiction de renvoi demande en substance si l'article 49 CE s'oppose, dans une situation telle que celle en cause au principal, 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.

18 Comme le suggèrent plusieurs des gouvernements ayant soumis des observations à la Cour ainsi que la Commission des Communautés européennes, il convient, afin de donner une réponse utile à la juridiction de renvoi, de prendre en considération les dispositions de la directive 96/71 dans le cadre de l'examen de la question préjudicielle (voir, en ce sens, arrêts du 12 octobre 2004, *Wolff & Müller*, C-60/03, Rec. p. I-9553, point 27, ainsi que du 29 janvier 2008, *Promusicae*, C-275/06, non encore publié au Recueil, point 42).

19 En effet, ainsi qu'il résulte de son article 1^{er}, paragraphe 3, sous a), cette directive s'applique, notamment, à une situation dans laquelle une entreprise établie dans un État membre détache, dans le cadre d'une prestation de services transnationale, des travailleurs, pour son compte et sous sa direction, sur le territoire d'un autre État membre, dans le cadre d'un contrat conclu entre l'entreprise d'envoi et le destinataire de la prestation de services opérant dans ce dernier État membre, pour autant qu'il existe une relation de travail entre cette entreprise et le travailleur pendant la période de détachement. Or, une telle situation apparaît effectivement se présenter dans l'affaire au principal.

20 Par ailleurs, ainsi que l'a relevé M. l'avocat général au point 64 de ses conclusions, le simple fait que la législation d'un État membre, telle que la loi du Land, n'a pas pour objectif de réglementer le détachement des travailleurs ne saurait avoir pour conséquence qu'une situation comme celle au principal ne relève pas du champ d'application de la directive 96/71.

21 En vertu de l'article 3, paragraphe 1, premier alinéa, premier et second tirets, de la directive 96/71, doivent être garanties aux travailleurs détachés, s'agissant de prestations de services transnationales dans le domaine de la construction, les conditions de travail et d'emploi concernant les matières visées sous a) à g) de cette disposition, parmi lesquelles figurent, sous c), les taux de salaire minimal. Ces conditions de travail et d'emploi sont fixées par des dispositions législatives, réglementaires ou administratives et/ou par des conventions collectives ou sentences arbitrales déclarées d'application générale. Selon le paragraphe 8, premier alinéa, du même article, les conventions collectives et les sentences arbitrales au sens de cette disposition sont celles qui doivent être respectées par toutes les entreprises appartenant au secteur ou à la profession concernés et relevant du champ d'application territorial de celles-ci.

22 L'article 3, paragraphe 8, deuxième alinéa, de la directive 96/71 donne en outre la possibilité aux États membres, en l'absence d'un système de déclaration d'application générale de conventions collectives ou de sentences arbitrales, de prendre pour base les conventions ou sentences ayant un effet général sur toutes les entreprises similaires appartenant au secteur concerné ou les conventions conclues par les organisations des partenaires sociaux les plus représentatives sur le plan national et qui sont appliquées sur l'ensemble du territoire national.

23 Il convient d'examiner si le taux de salaire imposé par une mesure telle que celle en cause au principal, qui consiste dans une disposition législative adoptée par le Land Niedersachsen en matière de marchés publics et qui vise à rendre contraignante, notamment envers une entreprise telle que l'entreprise sous-traitante d'Objekt und Bauregie, une convention collective prévoyant le taux de salaire en question, a été fixé selon l'une des modalités décrites aux points 21 et 22 du présent arrêt.

- 24 En premier lieu, une disposition législative, telle que la loi du Land, n'ayant elle-même fixé aucun taux de salaire minimal ne saurait être considérée comme étant une disposition législative au sens de l'article 3, paragraphe 1, premier alinéa, premier tiret, de la directive 96/71, ayant fixé un taux de salaire minimal tel que prévu à ce même alinéa, sous c).
- 25 En deuxième lieu, s'agissant de la question de savoir si une convention collective telle que celle en cause au principal constitue une convention collective déclarée d'application générale au sens de l'article 3, paragraphe 1, premier alinéa, second tiret, de la directive 96/71, lu en combinaison avec le paragraphe 8, premier alinéa, du même article, il ressort du dossier soumis à la Cour que l'AEntG, qui vise à transposer la directive 96/71, étend l'application des dispositions relatives aux salaires minimaux des conventions collectives qui sont déclarées d'application générale en Allemagne aux employeurs établis dans un autre État membre qui détachent leurs salariés en Allemagne.
- 26 Or, en réponse à une question écrite posée par la Cour, le Land Niedersachsen a confirmé que la convention collective «Bâtiments et travaux publics» n'est pas une convention collective déclarée d'application générale au sens de l'AEntG. Par ailleurs, le dossier soumis à la Cour ne contient aucun indice permettant de conclure que cette convention serait néanmoins susceptible d'être qualifiée d'application générale au sens de l'article 3, paragraphe 1, premier alinéa, second tiret, de la directive 96/71, lu en combinaison avec le paragraphe 8, premier alinéa, du même article.
- 27 En troisième lieu, s'agissant de l'article 3, paragraphe 8, deuxième alinéa, de la directive 96/71, il ressort du libellé même de cette disposition qu'elle n'est applicable qu'en l'absence d'un système de déclaration d'application générale de conventions collectives, ce qui n'est pas le cas en République fédérale d'Allemagne.
- 28 Par ailleurs, une convention collective telle que celle en cause au principal ne saurait, en tout état de cause, être considérée comme constituant une convention collective au sens de ladite disposition et, plus particulièrement, comme une convention collective, mentionnée au premier tiret de cette même disposition, ayant «un effet général sur toutes les entreprises similaires appartenant au secteur ou à la profession concernés et relevant du champ d'application territoriale de [celle-ci]».
- 29 En effet, dans un contexte tel que celui du litige au principal, l'effet contraignant d'une convention collective telle que celle en cause au principal ne s'étend qu'à une partie du secteur de la construction relevant du champ d'application territorial de celle-ci, dès lors que, d'une part, la législation qui lui procure un tel effet 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.
- 30 Il résulte de ce qui précède qu'une mesure telle que celle en cause au principal 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.
- 31 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 (voir, en ce sens, arrêt du 18 décembre 2007, Laval un Partneri, C-341/05, non encore publié au Recueil, points 70 et 71).
- 32 De même, un tel taux de salaire ne saurait être considéré comme une condition d'emploi et de travail plus favorable pour les travailleurs au sens de l'article 3, paragraphe 7, de la directive 96/71.
- 33 Plus particulièrement, ladite disposition ne saurait être interprétée en ce sens qu'elle 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 son territoire. Par ailleurs, une telle interprétation reviendrait à priver d'effet utile ladite directive (arrêt Laval un Partneri, précité, point 80).

34 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 (arrêt Laval un Partneri, précité, point 81). Toutefois, tel ne semble pas être le cas dans l'affaire au principal.

35 Il résulte de ce qui précède qu'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, par une mesure telle que celle en cause au principal, un taux de salaire comme celui prévu par la convention collective «Bâtiments et travaux publics».

36 Cette interprétation de la directive 96/71 est confirmée par une lecture de celle-ci à la lumière de l'article 49 CE, cette directive visant notamment à réaliser la libre prestation des services, laquelle est l'une des libertés fondamentales garanties par le traité.

37 Ainsi que l'a relevé M. l'avocat général au point 103 de ses conclusions, en obligeant les adjudicataires de marchés publics de travaux et, de manière indirecte, leurs sous-traitants à appliquer la rémunération minimale telle que prévue par la convention collective «Bâtiments et travaux publics», une législation telle que la loi du Land 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 mesure telle que celle en cause au principal est susceptible de constituer une restriction au sens de l'article 49 CE.

38 Par ailleurs, contrairement à ce que prétendent le Land Niedersachsen et plusieurs des gouvernements ayant soumis des observations à la Cour, une telle mesure ne saurait être considérée comme pouvant être justifiée par l'objectif de la protection des travailleurs.

39 En effet, ainsi qu'il a été constaté au point 29 du présent arrêt, s'agissant du taux de salaire fixé par une convention collective telle que celle en cause au principal, celui-ci ne s'impose, par les effets d'une législation telle que la loi du Land, 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.

40 Or, le dossier soumis à la Cour ne contient aucun indice permettant de conclure que la protection résultant d'un tel taux de salaire, qui, au demeurant, ainsi que le relève également la juridiction de renvoi, excède le taux de salaire minimal applicable en vertu de l'AEntG, 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.

41 Pour les mêmes motifs que ceux énoncés aux points 39 et 40 du présent arrêt, 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, auquel se réfère le gouvernement allemand.

42 Enfin, s'agissant de l'objectif de stabilité financière des régimes de sécurité sociale, également invoqué par le gouvernement allemand en soutenant que l'efficacité du régime de sécurité sociale dépend du niveau des salaires des travailleurs, il ne ressort pas du dossier soumis à la Cour qu'une mesure telle que celle en cause au principal serait nécessaire afin d'atteindre l'objectif, dont la Cour a reconnu qu'il ne saurait être exclu qu'il puisse constituer une raison impérieuse d'intérêt général, d'éviter un risque d'atteinte grave à l'équilibre financier du système de sécurité sociale (voir, notamment, arrêt du 16 mai 2006, Watts, C-372/04, Rec. p. I-4325, point 103 et jurisprudence citée).

43 Eu égard à l'ensemble des considérations qui précèdent, il convient de répondre à la question posée que la directive 96/71, interprétée à la lumière de l'article 49 CE, s'oppose, dans une situation telle que celle en cause au principal, 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.

Sur les dépens

44 La procédure revêtant, à l'égard des parties au principal, le caractère d'un incident soulevé devant la juridiction de renvoi, il appartient à celle-ci de statuer sur les dépens. Les frais exposés pour soumettre des observations à la Cour, autres que ceux desdites parties, ne peuvent faire l'objet d'un remboursement.

Par ces motifs, la Cour (deuxième chambre) dit pour droit:

La 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, interprétée à la lumière de l'article 49 CE, s'oppose, dans une situation telle que celle en cause au principal, 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.