



## **Commission contre Luxembourg C-319/06 Résumé de l'arrêt (19 juin 2008)**

### **Contexte**

Cette affaire soulève d'importantes questions d'interprétation de la directive sur le détachement des travailleurs. La Commission a argumenté que la législation du Luxembourg en matière de détachement des travailleurs allait au-delà de ce que permet la législation communautaire. Dans son arrêt du 19 juin 2008, la CJCE a donné raison à la Commission sous tous ses griefs, considérant que la manière dont le Luxembourg avait transposé la directive sur le détachement constituait un obstacle à la libre prestation de services transfrontaliers. Le Luxembourg va maintenant devoir amender sa législation en ce sens.

### **Principaux points du jugement**

La législation luxembourgeoise enfreint la directive sur le détachement des travailleurs sur quatre points :

- L'interprétation de la notion d' « ordre public » (Art 3.10 de la directive)

La CJCE reconnaît qu'un Etat membre peut imposer à des prestataires de services étrangers le respect de conditions d'emploi autres que celles contenues dans la liste exhaustive de l'Art 3.1 de la directive, si elles constituent des dispositions d'ordre public. La Cour rappelle que les dispositions d'ordre public sont celles qui sont à ce point cruciales pour la protection de l'ordre politique, social ou économique qu'elles exigent d'être respectées par toute personne présente sur le territoire national, quelle que soit sa nationalité. La Cour rappelle aussi que l'exception d'ordre public constitue une dérogation au principe fondamental de la liberté de prestation de services, qui doit être interprétée au sens strict et qui ne peut pas être déterminée unilatéralement par l'Etat membre.

En conséquence, la Cour examine chacune des dispositions que le Luxembourg a classifiées comme « d'ordre public » :

- sur le contrat de travail écrit ou autre document réputé analogue, et d'exigence d'égalité de traitement pour les travailleurs à temps partiel et à durée déterminée :

en vertu de la législation communautaire existante, la CJCE a jugé que ces exigences étaient superfétatoires puisque les travailleurs détachés jouissent de la même protection dans leur pays d'origine.

- sur l'adaptation relative à l'indexation automatique des salaires au coût de la vie :

La Commission relève le fait que l'indexation des salaires concerne l'ensemble des rémunérations, y compris les salaires qui ne relèvent pas de la catégorie des salaires minimaux prévue à l'Art 3.1 de la directive. La CJCE a jugé que le Luxembourg n'a pas établi qu'il y avait en jeu une sérieuse menace pour un intérêt fondamental de la société. Le Luxembourg a mentionné les objectifs de protection du pouvoir d'achat et de bonnes relations de travail, sans apporter la preuve qu'une indexation obligatoire était nécessaire et proportionnée.

- sur la prescription relative aux dispositions impératives de droit national en matière de conventions collectives du Luxembourg :

La Cour estime que c'est le contenu effectif des conventions collectives qui peut être défini comme ordre public, par opposition aux conventions collectives *in se*. En tout cas, la CJCE a déterminé que la classification comme dispositions d'ordre public ne pouvait s'appliquer qu'aux conventions collectives qui ont été déclarées universellement applicables.

- La notion de périodes minimales de repos

Ce point n'a pas été disputé. Le Luxembourg avait reconnu que la définition de périodes de repos était trop restrictive et il a amendé sa législation dans ce sens.

- Absence de clarté des dispositions en matière de contrôles

La législation luxembourgeoise prévoit que les prestataires de services fournissent à l'inspection du travail, à sa demande, les informations de base nécessaires au contrôle des travailleurs détachés. La CJCE considère que cette loi n'est pas suffisamment claire pour donner une sécurité juridique aux entreprises étrangères désirant détacher des travailleurs. D'autre part, l'étendue de leurs droits et obligations ne ressort pas clairement. Et les pénalités en cas d'infraction aux obligations légales ne sont pas négligeables ! Par conséquent, la législation luxembourgeoise est incompatible avec l'Art 49 CE.

- Exigence de désigner un mandataire ad hoc résidant au Luxembourg aux fins de la conservation des documents nécessaires aux contrôles

Le Court note que cette obligation implique des charges supplémentaires pour les prestataires de services étrangers, puisque l'agent doit résider au Luxembourg et que la période durant laquelle les documents doivent être conservés n'est pas définie. Citant un précédent (l'affaire Arblade), la CJCE estime que le Luxembourg a omis de déterminer que les pouvoirs publics nationaux n'ont pas pu mener à bien leurs tâches de contrôle, à moins que l'entreprise n'ait désigné un agent. La CJCE a également décidé que d'autres mesures limitant moins la liberté de prester des services auraient pu être envisagées, comme par exemple en confiant à un travailleur présent sur place les documents nécessaires.

En tout cas, le maintien de documents dans l'Etat membre hôte, après que l'employeur a cessé d'employer le travailleur, est superfétatoire pour la Cour, puisqu'en vertu de la directive sur le détachement de travailleurs, il existe un système organisé de coopération et d'échange d'informations entre Etats membres.

Enfin, la Cour souligne qu'une obligation de conserver des documents avant le commencement du travail constitue un obstacle à la liberté de prestation de services.

Le texte du jugement est disponible sur : <http://curia.europa.eu/jurisp/cgi-bin/form.pl?lang=en&Submit=Rechercher&alldocs=alldocs&docj=docj&docop=docop&docor=docor&docjo=docjo&numaff=C-319/06&datefs=&datefe=&nomusuel=&domaine=&mots=&resmax=100>