

CJUE Vicoplus, 10 février 2011 aff.C-307/09 à C-309/09

Strasbourg, 20 janvier 2011

J-Ph. Lhernould

Professeur à l'Université de Poitiers

L'affaire

- Litiges opposant Vicoplus SC PUH et autres sociétés polonaises au Ministre des Affaires sociales et de l'Emploi) néerlandais, pendant la période transitoire, qui a infligé des amendes pour avoir détaché des travailleurs polonais aux Pays-Bas sans avoir obtenu une autorisation de travail.

L'affaire

- Rapport de l'inspection du travail NL selon lequel deux ressortissants polonais travaillaient depuis le 10 janvier 2006 comme monteurs dans le garage de Flevoservice en Flevowash BV, société néerlandaise. Ils étaient entrés au service de BAM Vermeer (PL), qui avait conclu un contrat avec ladite société pour réparer et adapter des camions ainsi que des remorques
- La société de droit PL a, le 15 novembre 2005, conclu un contrat avec HTG Nederveen BV, société néerlandaise, en vue de fournir à cette dernière du personnel pour accomplir des services de traitement de déchets sur une période de plusieurs mois. Un contrôle des bureaux de HTG Nederveen BV, effectué par l'inspection du travail, a permis de constater que ces services étaient accomplis, notamment, par 20 ressortissants polonais.

amendes pour défaut d'autorisation de travail

Droit NL

- Il est interdit à un employeur de faire accomplir un travail par un étranger aux Pays-Bas sans autorisation de travail
- L'interdiction ne s'applique pas à l'égard de l'étranger qui, dans le cadre d'une prestation de services transnationale, accomplit temporairement un travail aux Pays-Bas au service d'un employeur établi dans un État membre de l'UE, à condition que l'étranger ait le droit d'accomplir le travail en qualité de travailleur salarié de cet employeur dans le pays où est établi l'employeur
- L'obligation d'obtenir une autorisation de travail a été maintenue jusqu'au 1^{er} mai 2007 , en tant que restriction temporaire à la libre circulation des travailleurs polonais prévue à l'annexe XII de l'acte d'adhésion de 2003

Droit NL

- pour les travailleurs venant aux PB dans le cadre d'une prestation de services consistant en la **mise à disposition de main-d'œuvre**, l'autorisation de travail était maintenue
- les entreprises polonaises poursuivaient des activités différentes:
 - l'une affichait une activité de révision de pompes,
 - une autre la réparation et l'adaptation des camions ainsi que des remorques.
 - Seule la dernière avait pour objet la fourniture de personnel pour accomplir des services de traitement de déchets.
- Qu'est-ce que la « mise à disposition de main-d'œuvre »?
- Comment dissocier le détachement bénéficiant pleinement de la libre prestation des services de celui qui ne constitue qu'une fourniture de main-d'œuvre susceptible de subir les restrictions liées à la période transitoire ?

Droit de l'UE

- [Les articles 45 TFUE et 56, premier alinéa, TFUE] ne s'appliquent pleinement que sous réserve des dispositions transitoires pour ce qui est de la libre circulation des travailleurs et de la libre prestation de services impliquant une circulation temporaire de travailleurs, telle qu'elle est définie à l'article 1^{er} de la directive 96/71/CE, entre la Pologne, d'une part, et [les autres États membres de l'UE]
- Pour une période de deux ans (+ 5 ans) à compter du 1^{er} mai 2004, date d'adhésion de cet État à l'Union, les États membres appliquent les mesures nationales ou les mesures résultant d'accords bilatéraux **qui réglementent l'accès des ressortissants polonais à leur marché du travail** (chapitre 2, paragraphe 2, de l'annexe XII de l'acte d'adhésion).

Autorisation de travail

- Les entreprises peuvent-elles invoquer la libre prestation de services (depuis Rush Portuguesa) pour s'opposer à une réglementation d'un État membre qui subordonne le détachement au sens de l'article 1er, paragraphe 3, sous c), de la directive 96/71, sur le territoire de cet État, de travailleurs ressortissants d'un autre État membre à l'obtention d'une autorisation de travail ?

Salarié mis à disposition et accès au marché de l'emploi

Toutefois

- une telle activité est susceptible d'avoir un **impact sur le marché du travail** de l'État membre du destinataire de la prestation
- les travailleurs employés par des entreprises de mise à disposition de main-d'œuvre peuvent, le cas échéant, **relever des dispositions des articles 45 TFUE à 48 TFUE** (libre circulation des travailleurs) et des règlements de l'Union pris pour leur application
- en raison de la nature particulière des liens de travail inhérents à la mise à disposition de main-d'œuvre, **l'exercice de cette activité affecte directement tant les relations sur le marché de l'emploi** que les intérêts légitimes des travailleurs concernés

Salarié mis à disposition et accès au marché de l'emploi

- **Une entreprise de mise à disposition de main-d'œuvre**, bien que prestataire de services au sens du traité exerce des **activités qui ont pour objet de faire accéder des travailleurs au marché de l'emploi de l'État membre d'accueil**
- En effet, le travailleur détaché au titre de l'article 1er, paragraphe 3, sous c), de la directive 96/71 est typiquement affecté, durant la période de sa mise à disposition, à un **poste au sein de l'entreprise utilisatrice qui aurait autrement été occupé par un salarié de celle-ci**
- Il s'ensuit qu'une réglementation d'un État membre doit être considérée comme étant une mesure réglementant l'accès des ressortissants polonais au marché du travail de ce même État au sens du chapitre 2, paragraphe 2, de l'annexe XII de l'acte d'adhésion

Validité de l'autorisation de travail pendant la période transitoire

- De ce fait, cette réglementation, qui, pendant la période transitoire, continue à subordonner le détachement, au sens de l'article 1er, paragraphe 3, sous c), de la directive 96/71, de ressortissants polonais sur le territoire de cet État à l'obtention d'une autorisation de travail, **est compatible avec les articles 56 TFUE et 57 TFUE**
- Elle **vis** à éviter que, à la suite de l'adhésion à l'Union de nouveaux États membres, **il ne se produise des perturbations sur le marché du travail des anciens États membres, dues à l'arrivée immédiate d'un nombre élevé de travailleurs ressortissants desdits nouveaux États**

Validité de l'autorisation de travail pendant la période transitoire

- Opérer une **distinction** entre l'afflux de travailleurs sur le marché du travail d'un État membre selon qu'ils y accèdent au moyen de la mise à disposition de main-d'œuvre ou directement et de manière autonome **apparaît artificiel**, car, dans ces deux hypothèses, ce mouvement de travailleurs potentiellement important est susceptible de perturber ce marché du travail

Quel impact sur les droits des travailleurs mis à disposition ?

Comment définir le détachement-mise à disposition (article 1§3, c)

- 3 formes de détachement couvertes par la directive, dont:
 - détacher, en tant qu'entreprise de travail intérimaire ou en tant qu'entreprise qui met un travailleur à disposition, un travailleur à une entreprise utilisatrice établie ou exerçant son activité sur le territoire d'un État membre, pour autant qu'il existe une relation de travail entre l'entreprise de travail intérimaire ou l'entreprise qui met un travailleur à disposition et le travailleur pendant la période de détachement
- (Définition art. 1§3, c)

Définition du détachement-mise à disposition

- Il importe de distinguer la mise à disposition du déplacement temporaire de travailleurs qui sont envoyés vers un autre État membre pour y effectuer des travaux dans le cadre d'une prestation de services de leur employeur, un déplacement à ces fins étant visé à l'article 1er, paragraphe 3, sous a), de la directive 96/71.
 - dans ce cas, **le détachement de travailleurs par leur employeur dans un autre État membre constitue l'accessoire d'une prestation de services** accomplie par ledit employeur dans cet État
- Par opposition, il s'agit d'un détachement au sens de l'article 1er, paragraphe 3, sous c), de la directive 96/71 **lorsque, à la différence d'un déplacement temporaire le déplacement de travailleurs, dans un autre État membre constitue l'objet même d'une prestation de services** transnationale

Définition du détachement-mise à disposition

- Un travailleur détaché au sens de l'article 1er, paragraphe 3, sous c), de la directive 96/71 travaille **sous le contrôle et la direction de l'entreprise utilisatrice.**
- Ceci est le corollaire du fait qu'un tel travailleur n'effectue pas son travail dans le cadre d'une prestation de services accomplie par son employeur dans l'État membre d'accueil

Définition du détachement-mise à disposition

- Peu importe le fait que le **travailleur retourne dans son État membre d'origine** au terme du détachement
- Peu importe **l'absence de correspondance entre les tâches accomplies par le travailleur dans l'État membre d'accueil et l'activité principale** de son employeur , celui pouvant en exercer plusieurs
- Peu importe **l'objet social** de l'entreprise qui détache le travailleur

Définition du détachement-mise à disposition

- le détachement de travailleurs au sens de l'article 1^{er}, paragraphe 3, sous c), de la directive 96/71 **se caractérise par la circonstance que le déplacement du travailleur dans l'État membre d'accueil constitue l'objet même de la prestation de services** effectuée par l'entreprise prestataire et que ce travailleur accomplit ses tâches sous le contrôle et la direction de l'entreprise utilisatrice

Les enjeux

L'arrêt Vicoplus ouvre-t-il la voie à des possibilités de contrôle plus étroit des travailleurs « mis à disposition » par les organismes de contrôle de l'Etat d'accueil ?

...mouvement de reflux de la CJUE, amplifié par la proposition de directive d'application de la directive 96/71?