COUR DE JUSTICE DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES (Grande chambre) 18 décembre 2007 C-341/05 Laval un Partneri Ltd c/ Svenska Byggnadsarbetareförbundet

COUR DE JUSTICE DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES, (Grande chambre)
Arrêt du 18 décembre 2007

Dans l'affaire n° 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),

composée de M. V. Skouris, président, MM P. Jann, A. Rosas, K. Lenaerts, U. Löhms (rapporteur) et L. Bay Larsen, présidents de chambre, M. R. Schintgen, M^{me} R. Silva de Lapuerta, MM K. Schiemann, J. Makarczyk, P. Kuris, E. Levits et A. Ó Caoimh, juges,

avocat général: M. P. Mengozzi,

greffier: M. J. Swedenborg, administrateur,

vu la procédure écrite et à la suite de l'audience du 9 janvier 2007,

considérant les observations présentées:

- pour Laval un Partneri Ltd, par M^{es} A. Elmér et M. Agell, advokater,
- pour la Svenska Byggnadsarbetareförbundet, la Svenska Byggnadsarbetareförbundets avd. 1, Byggettan, et la Svenska Elektrikerförbundet, par M. D. Holke, responsable juridique, ainsi que par M^{es} P. Kindblom et U. Öberg, advokater,
- pour le gouvernement suédois, par M. A. Kruse, en qualité d'agent,
- pour le gouvernement belge, par M. M. Wimmer et M^{me} L. Van den Broeck, en qualité d'agents,
- pour le gouvernement tchèque, par M. T. Boček, en qualité d'agent,
- pour le gouvernement danois, par MM J. Mølle et J. Bering Lisberg, en qualité d'agents,
- pour le gouvernement allemand, par M. M. Lumma et M^{me} C. Schulze-Bahr, en qualité d'agents,
- pour le gouvernement estonien, par M. L. Ulbo, en qualité d'agent,
- pour le gouvernement espagnol, par M^{me} N. Díaz Abad, en qualité d'agent,
- pour le gouvernement français, par M. G. de Bergues et M^{me} O. Christmann, en qualité d'agents,
- pour l'Irlande, par M. D. O'Hagan et M^{me} C. Loughlin, en qualité d'agents, assistés de M. B. O'More, SC, et M. N. Travers, BL,
- pour le gouvernement letton, par M^{mes} E. Balode-Buraka et K. Bardina, en qualité d'agents,
- pour le gouvernement lituanien, par M. D. Kriauciunas, en qualité d'agent,
- pour le gouvernement autrichien, par M^{me} C. Pesendorfer et M. G. Hesse, en qualité d'agents,
- pour le gouvernement polonais, par MM J. Fietras et M. Korolec ainsi que par M^{me} M. Symanszka, en qualité d'agents,
- pour le gouvernement finlandais, par M^{mes} E. Byggin et J. Hirmanen, en qualité d'agents,
- pour le gouvernement du Royaume-Uni, par M^{me} E. O'Neill et M. D. Anderson, en qualité d'agents,
- pour le gouvernement islandais, par M. F. Birgisson, en qualité d'agent,
- pour le gouvernement norvégien, par M^{mes} K. Waage et E. Jarbo ainsi que par M. F. Sejersted, en qualité d'agents,
- pour la Commission des Communautés européennes, par MM J. Enegren, E. Traversa et K. Simonsson, en qualité d'agents,
- pour l'Autorité de surveillance ABE, par MM A. T. Andersen, N. Fenger et B. Alterskjær, en qualité d'agents,

ayant entendu l'avocat général en ses conclusions à l'audience du 23 mai 2007,

rend le présent

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 Rīga (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 oeuvre 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 (Arbetsmijöverket) 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 régit 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'apprennent 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 Bygginstitut (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 Byggnadsbranschens 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 le 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 percevaient 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 oeuvre 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 une entreprise suédoise 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 [M.B.L.] 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 [M.B.L.] 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?»

14 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 induite, 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, *KA*, 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 Cizabal, 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, Portuguesa 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'entraîne 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 oeuvre 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 la 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.