

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



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

Presse et Information

COMMUNIQUÉ DE PRESSE n° 34/05

14 avril 2005

Arrêt de la Cour dans l'affaire C-341/02

Commission des Communautés européennes / République fédérale d'Allemagne

UN ÉTAT MEMBRE N'EST PAS OBLIGÉ, LORS DU CONTRÔLE DU VERSEMENT DU SALAIRE MINIMAL AUX TRAVAILLEURS DÉTACHÉS D'UN AUTRE ÉTAT MEMBRE, DE TENIR COMPTE DE LA TOTALITÉ DES MAJORATIONS ET DES SUPPLÉMENTS

Les primes de qualité et les primes pour des travaux salissants, pénibles ou dangereux ne constituent pas des éléments à prendre impérativement en compte pour le calcul du salaire minimal.

La réalisation du marché intérieur offre un cadre dynamique à la prestation de services transnationale. En effet, un nombre croissant d'entreprises détache des travailleurs en vue d'effectuer, à titre temporaire, un travail sur le territoire d'un État membre autre que l'État sur le territoire duquel ils accomplissent habituellement leur travail. La transnationalisation de la relation de travail soulève cependant des problèmes quant au droit applicable à ladite relation.

Le détachement de travailleurs dans le cadre d'une prestation de services est régi par la directive 96/71¹. Celle-ci vise à assurer une concurrence loyale et à garantir le respect des droits des travailleurs. À cet effet, 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 sur le territoire de l'État membre de la prestation. Ce noyau dur couvre notamment les dispositions concernant le salaire minimal. Ainsi, si un État membre prévoit un tel salaire, celui-ci s'applique également aux travailleurs détachés. La notion de salaire minimal est définie par la législation et la pratique nationale de l'État membre sur le territoire duquel le travailleur est détaché.

En 2002, la Commission a introduit, contre l'Allemagne, un recours en manquement portant sur certains éléments de la réglementation allemande dans le domaine du détachement de

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

travailleurs. Ce recours concerne plus précisément la compatibilité, avec les dispositions de la directive 96/71, de la méthode appliquée par cet État pour comparer le salaire minimal fixé par les dispositions nationales avec la rémunération effectivement versée par l'employeur établi dans un autre État membre.

La Commission reproche à l'Allemagne de ne pas reconnaître comme éléments constitutifs du salaire minimal la totalité des majorations et des suppléments versés par des employeurs établis dans d'autres États membres à leurs salariés du secteur de la construction détachés en Allemagne, à l'exception de la prime accordée aux travailleurs de ce secteur. Selon la Commission, cette non prise en compte aboutit - à cause du mode différent de calcul de la rémunération dans d'autres États membres - à des coûts salariaux plus élevés pour les employeurs établis dans d'autres États membres, qui se voient ainsi empêchés d'offrir leurs services en Allemagne.

L'Allemagne rejette ce reproche en faisant valoir que les heures de travail qui sont effectuées en dehors des horaires de travail habituels, qui comportent des exigences d'un degré particulièrement élevé en termes de qualité de résultat ou qui comportent des contraintes et des dangers particuliers, ont une valeur économique supérieure aux heures de travail habituelles et que les primes y afférentes ne doivent pas être prises en compte pour le calcul du salaire minimal. Si ces montants étaient pris en compte pour ledit calcul, le travailleur serait privé de la contre-valeur économique correspondant auxdites heures de travail et le rapport entre la rémunération due par l'employeur et la prestation que doit fournir le travailleur serait ainsi modifié au détriment de ce dernier. L'Allemagne se fonde sur la directive 96/71, selon laquelle il appartient aux États membres de définir le taux de salaire minimal.

La Cour de justice des Communautés européennes relève, tout d'abord, que les parties s'accordent sur le fait que, conformément à la directive, ne doivent pas être pris en compte, en tant qu'éléments faisant partie du salaire minimal, le salaire pour les heures supplémentaires, les cotisations aux régimes complémentaires de retraite professionnels, les montants versés à titre de remboursement des dépenses effectivement encourues à cause du détachement ainsi que les sommes forfaitaires calculées sur une base autre que la base horaire. Le montant brut du salaire doit en outre être pris en compte.

Pendant la procédure en manquement l'Allemagne a adopté et proposé plusieurs modifications à sa réglementation, que la Cour juge de nature à éliminer diverses incohérences entre le droit allemand et la directive. Il s'agit notamment de la prise en compte des majorations et des suppléments versés par l'employeur qui, dans le calcul du salaire minimal, ne modifient pas le rapport entre la prestation du travailleur et la contrepartie qu'il reçoit, et de la prise en compte des primes au titre des treizième et quatorzième mois de salaire sous certaines conditions. Ces modifications étant cependant intervenues trop tard pour être tenues en considération par la Cour, à savoir après l'expiration du délai fixé dans l'avis motivé, celle-ci constate un manquement à cet égard.

Enfin, la Cour constate qu'il est tout à fait normal que, si l'employeur exige que le travailleur fournisse un surplus de travail ou des heures de travail dans des conditions particulières, ces prestations supplémentaires soient compensées sans que ceci se répercute sur le calcul du salaire minimal. La directive ne requiert pas que de telles compensations, (qui, lorsqu'elles sont prises en compte pour le calcul du salaire minimal, modifient le rapport entre prestation et contrepartie,) soient considérées comme éléments du salaire minimal. Sur ce point, la Cour rejette donc le recours de la Commission.

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

Langues disponibles : DE, EN, EL, FR, IT, NL, PL, PT

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

<http://curia.eu.int/jurisp/cgi-bin/form.pl?lang=fr>

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

Pour de plus amples informations, veuillez contacter Mme Laetitia Chrétien

Tél: (00352) 4303 3205 Fax: (00352) 4303 2034