

ARRÊT DE LA COUR (cinquième chambre)

22 mai 2003 \*

Dans l'affaire C-441/01,

Commission des Communautés européennes, représentée par MM. H. van Vliet  
et H. Kreppel, en qualité d'agents, ayant élu domicile à Luxembourg,

partie requérante,

contre

Royaume des Pays-Bas, représenté par M<sup>me</sup> H. G. Sevenster, en qualité d'agent,

partie défenderesse,

ayant pour objet de faire constater que, en autorisant l'employeur à choisir librement de faire appel à des services de santé et de sécurité internes ou externes, le royaume des Pays-Bas a manqué aux obligations qui lui incombent en vertu du traité CE et de l'article 7, paragraphe 3, de la directive 89/391/CEE du Conseil, du 12 juin 1989, concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail (JO L 183, p. 1),

\* Langue de procédure: le néerlandais.

LA COUR (cinquième chambre),

composée de M. C. W. A. Timmermans, président de la quatrième chambre, faisant fonction de président de la cinquième chambre, MM. A. La Pergola, P. Jann, S. von Bahr et A. Rosas (rapporteur), juges,

avocat général: M. D. Ruiz-Jarabo Colomer,  
greffier: M<sup>me</sup> M.-F. Contet, administrateur principal,

vu le rapport d'audience,

ayant entendu les parties en leur plaidoirie à l'audience du 28 novembre 2002, au cours de laquelle la Commission a été représentée par M. H. van Vliet et le royaume des Pays-Bas par M. N. A. J. Bel, en qualité d'agent,

ayant entendu l'avocat général en ses conclusions à l'audience du 16 janvier 2003,

rend le présent

**Arrêt**

- 1 Par requête déposée au greffe de la Cour le 15 novembre 2001, la Commission des Communautés européennes a introduit, en vertu de l'article 226 CE, un

recours visant à faire constater que, en autorisant l'employeur à choisir librement de faire appel à des services de santé et de sécurité internes ou externes, le royaume des Pays-Bas a manqué aux obligations qui lui incombent en vertu du traité CE et de l'article 7, paragraphe 3, de la directive 89/391/CEE du Conseil, du 12 juin 1989, concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail (JO L 183, p. 1, ci-après la «directive»).

## Le cadre juridique

### *La réglementation communautaire*

- 2 Les onzième et douzième considérants de la directive sont libellés comme suit:

«considérant que, pour assurer un meilleur niveau de protection, il est nécessaire que les travailleurs et/ou leurs représentants soient informés des risques pour leur sécurité et leur santé et des mesures requises pour réduire ou supprimer ces risques; qu'il est également indispensable qu'ils soient à même de contribuer, par une participation équilibrée conformément aux législations et/ou pratiques nationales, à ce que les mesures nécessaires de protection soient prises;

considérant qu'il est nécessaire de développer l'information, le dialogue et la participation équilibrée en matière de sécurité et de santé sur le lieu de travail entre les employeurs et les travailleurs et/ou leurs représentants grâce à des procédures et instruments adéquats, conformément aux législations et/ou pratiques nationales».

- 3 L'article 7 de la directive, intitulé «Services de protection et de prévention», dispose:

«1. Sans préjudice des obligations visées aux articles 5 et 6, l'employeur désigne un ou plusieurs travailleurs pour s'occuper des activités de protection et des activités de prévention des risques professionnels de l'entreprise et/ou de l'établissement.

2. Les travailleurs désignés ne peuvent subir de préjudice en raison de leurs activités de protection et de leurs activités de prévention des risques professionnels.

Afin de pouvoir s'acquitter des obligations résultant de la présente directive, les travailleurs désignés doivent disposer d'un temps approprié.

3. Si les compétences dans l'entreprise et/ou l'établissement sont insuffisantes pour organiser ces activités de protection et de prévention, l'employeur doit faire appel à des compétences (personnes ou services) extérieures à l'entreprise et/ou à l'établissement.

4. Au cas où l'employeur fait appel à de telles compétences, les personnes ou services concernés doivent être informés par l'employeur des facteurs connus ou suspectés d'avoir des effets sur la sécurité et la santé des travailleurs, et doivent avoir accès aux informations visées à l'article 10 paragraphe 2.

5. Dans tous les cas:

- les travailleurs désignés doivent avoir les capacités nécessaires et disposer des moyens requis,
  
- les personnes ou services extérieurs consultés doivent avoir les aptitudes nécessaires et disposer des moyens personnels et professionnels requis,

et

- les travailleurs désignés et les personnes ou services extérieurs consultés doivent être en nombre suffisant,

pour prendre en charge les activités de protection et de prévention, en tenant compte de la taille de l'entreprise et/ou de l'établissement, et/ou des risques auxquels les travailleurs sont exposés ainsi que de leur répartition dans l'ensemble de l'entreprise et/ou de l'établissement.

6. La protection et la prévention des risques pour la sécurité et la santé qui font l'objet du présent article sont assurées par un ou plusieurs travailleurs, par un seul service ou par des services distincts, qu'il(s) soit (soient) interne(s) ou externe(s) à l'entreprise et/ou à l'établissement.

Le(s) travailleur(s) et/ou le(s) service(s) doivent collaborer en tant que de besoin.

7. Les États membres peuvent définir, compte tenu de la nature des activités et de la taille de l'entreprise, les catégories d'entreprises dans lesquelles l'employeur, s'il a les capacités nécessaires, peut assumer lui-même la prise en charge prévue au paragraphe 1.

8. Les États membres définissent les capacités et aptitudes nécessaires visées au paragraphe 5.

Ils peuvent définir le nombre suffisant visé au paragraphe 5.»

4 L'article 11, paragraphe 2, de la directive prévoit:

«Les travailleurs ou les représentants des travailleurs, ayant une fonction spécifique en matière de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, participent de façon équilibrée, conformément aux législations et/ou pratiques nationales, ou sont consultés au préalable et en temps utile par l'employeur sur:

[...]

b) la désignation des travailleurs prévue à l'article 7 paragraphe 1 et à l'article 8 paragraphe 2 ainsi que sur les activités prévues à l'article 7 paragraphe 1;

[...]

- d) l'appel, prévu à l'article 7 paragraphe 3, le cas échéant, à des compétences (personnes ou services) extérieures à l'entreprise et/ou à l'établissement;

[...]»

### *La réglementation nationale*

- 5 L'article 17 de la Nederlandse Arbeidsomstandighedenwet (loi néerlandaise relative aux conditions de travail), modifiée par la loi du 22 décembre 1993 (*Staatsblad* 1993, n° 757) et par la loi du 9 juin 1994 (*Staatsblad* 1994, n° 441, ci-après l'«arbowet»), est libellé comme suit:

«Obligation générale

#### Article 17

1. S'agissant des obligations qui résultent pour lui de la présente loi, l'employeur se fait assister:

- a) d'un ou de plusieurs travailleurs experts organisés ou non en service;

- b) d'un ou de plusieurs autres experts;
  
- c) d'un ou de plusieurs services composés d'autres experts, ou
  
- d) d'une combinaison de travailleurs experts, d'autres experts ou services au sens des points a), b) et c).

2. L'employeur prend les mesures et dirige les activités de façon telle que les tâches des travailleurs experts, des autres experts ou services visés au paragraphe 1 soient mutuellement cohérentes.

3. L'employeur consulte préalablement le comité d'entreprise ou, à défaut, les travailleurs concernés sur toute décision qu'il compte prendre en application du paragraphe 1.»

- 6 Des modifications à cette réglementation sont intervenues après la clôture de la procédure précontentieuse. Une nouvelle loi relative aux conditions de travail a été adoptée en 1998 (*Staatsblad* 1999, n° 184) et modifiée le 29 décembre 2000 (*Staatsblad* 2000, n° 595). L'article 14 de cette loi remplace l'article 17 de la loi précédente, mais il n'est pas contesté que cela ne modifie pas l'objet du litige, car cet article 14 fait application des mêmes principes en ce qui concerne le recours à des services internes ou externes compétents en matière de conditions de travail.

## La procédure précontentieuse

- 7 Cette procédure ne faisant pas l'objet de controverses, il convient uniquement de rappeler les principales étapes de celle-ci.
- 8 Par lettre du 21 février 1994, les autorités néerlandaises ont communiqué à la Commission les textes législatifs transposant la directive en droit néerlandais, au nombre desquels figurait notamment l'arbowet.
- 9 Le 11 juillet 1997, la Commission a adressé une lettre de mise en demeure au royaume des Pays-Bas, à laquelle les autorités néerlandaises ont répondu par lettre du 21 novembre 1997.
- 10 Le 30 décembre 1998, la Commission a émis un avis motivé, auquel les autorités néerlandaises ont répondu par courrier du 29 mars 1999.
- 11 N'étant pas satisfaite de la réponse desdites autorités à l'avis motivé, la Commission a décidé d'introduire le présent recours.

## Sur le recours

- 12 La Commission soutient que le royaume des Pays-Bas n'a pas transposé correctement l'article 7, paragraphe 3, de la directive. Selon elle, l'article 17, paragraphe 1, de l'arbowet ne comporte pas de hiérarchie entre les différentes options qu'il énumère sous a) à d). L'employeur jouirait ainsi d'une large liberté

de choix entre organisation interne et organisation externe des activités de protection et de prévention des risques professionnels, alors que la directive ne lui laisserait pas un tel choix, mais hiérarchiserait les deux solutions en fonction d'un critère objectif, à savoir la présence ou l'absence dans l'entreprise et/ou l'établissement de personnel ayant les compétences appropriées pour assumer ces activités.

- 13 Le gouvernement néerlandais conteste l'interprétation de la directive soutenue par la Commission. Il présente des arguments tirés du libellé de l'article 7, paragraphe 3, de la directive, de l'économie de cet article, ainsi que de l'objectif, du caractère d'harmonisation minimale et de l'effet utile de la directive. Il convient d'examiner successivement ces différents arguments.

*Sur le libellé de l'article 7, paragraphe 3, de la directive*

Arguments des parties

- 14 Tout d'abord, le gouvernement néerlandais fait valoir que le libellé de l'article 7, paragraphe 3, de la directive est trop vague pour servir de critère afin de juger de la possibilité du recours à des services externes. Il prévoirait seulement que, si l'entreprise ne dispose pas des moyens appropriés, l'employeur doit faire appel à des experts externes. Les termes de cette disposition permettraient une interprétation large et ouverte.
- 15 Ensuite, s'agissant de la transposition d'une directive, le gouvernement néerlandais rappelle que la forme et les moyens de la mise en œuvre de celle-ci sont laissés au choix des États membres et que l'obligation de ces derniers est d'assurer l'effet utile de la directive, ce que fait la réglementation néerlandaise.

- 16 Ledit gouvernement souligne que c'est en tout état de cause l'employeur qui juge si les compétences dans l'entreprise sont insuffisantes et, dès lors, s'il doit être fait appel à des compétences extérieures à celle-ci. Il pourrait créer lui-même les conditions requises pour instaurer un service interne ou ne pas le faire.
- 17 Enfin, le gouvernement néerlandais met en évidence les conséquences négatives que pourrait avoir pour les entreprises une interprétation de l'article 7, paragraphe 3, de la directive telle que celle soutenue par la Commission. Ainsi, un employeur qui disposerait du personnel adéquat ne pourrait jamais recourir à un service externe, à moins qu'il ne licencie ce personnel. De même, lorsqu'il engagerait du personnel qui pourrait assumer ces missions, alors que celles-ci sont exercées à ce moment précis par un service externe, il devrait modifier le contrat conclu avec celui-ci ou y mettre fin.
- 18 La Commission relève que le paragraphe 3 de l'article 7 de la directive succède à deux paragraphes qui prévoient clairement la participation des travailleurs de l'entreprise aux activités de protection et de prévention des risques professionnels. Cette disposition ne laisserait pas le choix à l'employeur. Soutenir une interprétation contraire enlèverait tout effet utile au membre de phrase «si les compétences dans l'entreprise et/ou l'établissement sont insuffisantes».
- 19 Elle soutient que, si un État membre ne doit pas transposer textuellement une directive dans le droit interne, il doit en revanche en assurer la pleine application d'une façon suffisamment claire et précise. Si la directive était correctement transposée, la hiérarchie réelle instaurée par son article 7, paragraphe 3, serait également applicable aux Pays-Bas. De même, il n'appartiendrait pas uniquement à l'employeur de déterminer si les compétences dans l'entreprise sont ou non suffisantes, mais les décisions de l'employeur pourraient faire l'objet d'un contrôle de la part des autorités nationales.

## Appréciation de la Cour

- 20 Par son paragraphe 1, l'article 7 de la directive impose à l'employeur une obligation principale qui est de désigner un ou plusieurs travailleurs pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels. Par son paragraphe 3, il prévoit l'obligation de faire appel à des compétences extérieures à l'entreprise. Cette obligation n'est cependant que subsidiaire par rapport à celle qui est exprimée audit article 7, paragraphe 1, en ce qu'elle n'existe que «si les compétences dans l'entreprise et/ou l'établissement sont insuffisantes pour organiser ces activités de protection et de prévention».
- 21 Cet article 7 comporte donc une hiérarchie des obligations qui sont imposées aux employeurs.
- 22 Cette interprétation est confortée par le texte même de l'article 11, paragraphe 2, de la directive, disposition qui fait référence, sous b), à la désignation des travailleurs prévue audit article 7, paragraphe 1, de la même directive et, sous d), à l'appel, prévu à l'article 7, paragraphe 3, à des compétences extérieures à l'entreprise tout en ajoutant, pour cette seule dernière référence, la mention «le cas échéant».
- 23 Afin d'assurer la pleine application de la directive de façon claire et précise, sa transposition dans le droit national néerlandais devait refléter la hiérarchie définie à l'article 7 de la directive.
- 24 Il n'apparaît pas que soit fondée la crainte d'une appréciation purement subjective, par l'employeur, de la réalisation de la condition visée au paragraphe 3 de ladite disposition. En effet, l'article 7, paragraphe 8, de la directive impose aux États membres de définir les capacités et aptitudes nécessaires dans le

chef des travailleurs et il est loisible à ces États de définir d'autres critères objectifs destinés à guider les employeurs dans leur appréciation des compétences existant dans leur entreprise.

25 Quant aux conséquences négatives décrites par le gouvernement néerlandais et indiquées au point 17 du présent arrêt, il convient de relever qu'elles ne sauraient être aussi sévères qu'il le laisse entendre. Conformément à l'article 7, paragraphe 2, de la directive, les travailleurs désignés ne peuvent subir de préjudice en raison de leurs activités de protection et de prévention des risques professionnels. S'agissant des services externes auxquels aurait fait appel un employeur, ils sont sans nul doute protégés contre les ruptures brutales de contrats. En tout état de cause, il y a tout lieu de penser que, en leur qualité de services spécialisés, ils ont connaissance de la législation communautaire et peuvent prendre les mesures nécessaires pour s'y adapter.

26 Il s'ensuit que l'argument du gouvernement néerlandais tiré du libellé de l'article 7, paragraphe 3, de la directive n'est pas fondé.

#### *Sur l'économie de l'article 7 de la directive*

#### Arguments des parties

27 Le gouvernement néerlandais soutient que l'article 7, paragraphe 3, de la directive ne doit pas être lu isolément, mais qu'il doit être interprété en fonction des autres dispositions du même article.

- 28 Il conteste l'interprétation de l'article 7, paragraphe 4, de la directive, selon laquelle cette disposition démontrerait la préférence du législateur communautaire pour les services internes de l'entreprise. Il rappelle également que le paragraphe 6 de ladite disposition ne fait mention d'aucun ordre ou hiérarchie quelconques.
- 29 La Commission relève que l'article 7, paragraphe 6, de la directive n'affecte en rien la hiérarchie instaurée par les paragraphes 1 à 3 du même article.

#### Appréciation de la Cour

- 30 L'examen de la structure de l'article 7 de la directive et de l'ordre de ses différents paragraphes ne permet pas une conclusion différente de celle tirée de l'examen du libellé de son paragraphe 3. Notamment, les paragraphes 4 et 6 dudit article ne remettent en aucune manière en cause la hiérarchie définie aux paragraphes 1 et 3 de cette disposition.
- 31 Il s'ensuit que l'argument du gouvernement néerlandais tiré de l'économie de l'article 7, paragraphe 3, de la directive n'est pas fondé.

#### *Sur l'objectif de la directive*

#### Arguments des parties

- 32 Le gouvernement néerlandais conteste que l'objectif de la directive soit d'obtenir une participation maximale des travailleurs aux activités de protection et de

prévention des risques professionnels. Un tel objectif ne ressortirait pas du libellé de l'article 1<sup>er</sup> de la directive ni des considérants de celle-ci, non plus que du commentaire de la proposition de directive initiale ou de la structure de la directive.

- 33 D'après le gouvernement néerlandais, la directive vise à garantir que les conditions de travail et les risques professionnels au sein de l'entreprise font l'objet d'une attention systématique et préventive. Il mentionne à cet égard l'article 1<sup>er</sup>, paragraphes 1 et 2, de la directive. Le mode d'organisation des activités de protection et de prévention ne constituerait pas un but en soi, mais seulement un moyen d'atteindre ce but.
- 34 Le gouvernement néerlandais relève encore que, si l'objectif de la directive était celui affirmé par la Commission, le législateur communautaire aurait freiné le recours aux experts externes, par exemple en imposant un minimum d'activités de protection ou de prévention à organiser au sein de l'entreprise ou en étant plus exigeant sur les compétences et les aptitudes de ces experts, afin d'éviter que l'employeur ne fasse trop vite appel à leurs services.
- 35 En tout état de cause, la législation néerlandaise ne négligerait nullement la participation des travailleurs, rendue obligatoire en vertu des articles 10 et 11 de la directive.
- 36 La Commission ne conteste pas que l'objectif de la directive soit d'améliorer la sécurité et la santé des travailleurs au travail. Elle relève cependant que plusieurs considérants de cette directive font état de la volonté du législateur communautaire de voir s'instaurer une «participation équilibrée» des travailleurs visant à atteindre cet objectif.

- 37 Il serait par ailleurs faux d'affirmer que, si l'interprétation de la Commission était exacte, le législateur communautaire aurait imposé un minimum d'activités de protection et de prévention à organiser au sein de l'entreprise. Selon la Commission, la directive part du principe que chacune des entreprises visées est en mesure d'organiser un tel minimum.

### Appréciation de la Cour

- 38 Ainsi qu'il résulte du titre même de la directive, celle-ci vise à la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail. Contrairement à ce que laisse entendre le gouvernement néerlandais, la directive n'a pas seulement pour objet d'améliorer la protection des travailleurs contre les accidents du travail et la prévention des risques professionnels, mais elle vise également à mettre en œuvre des mesures spécifiques d'organisation de cette protection et de cette prévention. Elle précise ainsi certains moyens considérés par le législateur communautaire comme susceptibles de permettre d'atteindre le but fixé.
- 39 Les onzième et douzième considérants de la directive attestent que celle-ci comprend parmi ses objectifs un dialogue et une participation équilibrée des employeurs et des travailleurs en vue de l'adoption des mesures nécessaires à la protection de ces derniers contre les accidents du travail et les maladies professionnelles.
- 40 Le choix, exprimé à l'article 7 de la directive, de privilégier, lorsque les compétences internes de l'entreprise le permettent, la participation des travailleurs aux activités de protection et de prévention des risques professionnels plutôt que de faire appel à des compétences externes est une mesure d'organisation conforme à cet objectif de participation des travailleurs à leur propre sécurité.

- 41 Il s'ensuit que l'argument du gouvernement néerlandais tiré de l'objectif de la directive n'est pas fondé.

*Sur le caractère de mesure d'harmonisation minimale de la directive*

Arguments des parties

- 42 Le gouvernement néerlandais soutient que la directive ne réalise qu'une harmonisation minimale. Il rappelle à cet égard qu'elle a été adoptée sur le fondement de l'article 118 A du traité CEE, devenu article 138 CE (les articles 117 à 120 du traité CE ont été remplacés par les articles 136 CE à 143 CE), qui est une base d'harmonisation minimale, et que son article 1<sup>er</sup>, paragraphe 3, prévoit qu'elle ne porte pas atteinte aux dispositions plus favorables à la protection des travailleurs. Selon lui, les États membres pouvaient donc adopter des dispositions nationales plus strictes en vue de la protection des travailleurs.
- 43 Le gouvernement néerlandais estime à cet égard que, sur certains points, l'arbowet offre une plus grande protection que la directive, notamment en établissant un système de services de grande qualité sur l'ensemble du territoire, avec des tâches de prévention renforcées par rapport aux exigences de la directive. Ce serait en ce sens qu'il conviendrait d'interpréter l'article 7, paragraphe 3, de celle-ci. La protection renforcée que le royaume des Pays-Bas serait autorisé à offrir en vertu de la directive implique que l'employeur doit pouvoir choisir librement le service qui, dans son cas, lui garantira ce niveau élevé de protection. Toute interprétation de ladite disposition qui donnerait légalement la préférence à

une organisation interne des activités de protection et de prévention des risques professionnels pourrait porter atteinte à l'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 3, de la directive.

- 44 La Commission conteste la thèse selon laquelle la sécurité des travailleurs serait mieux assurée par le recours à des compétences externes. Elle cite un rapport réalisé à sa demande par un bureau d'études, dont il ressortirait que le recours à des experts externes ne contribuerait pas nécessairement à améliorer la sécurité du travail, et relève l'exemple d'une société offrant sur Internet une évaluation des risques sans qu'il soit procédé à une visite de l'entreprise.

#### Appréciation de la Cour

- 45 Ainsi que le rappelle le gouvernement néerlandais, il ressort de l'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 3, de la directive que celle-ci ne porte pas atteinte aux dispositions nationales et communautaires, existantes ou futures, qui sont plus favorables à la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail.
- 46 Toutefois, ainsi que le relève M. l'avocat général au point 24 de ses conclusions, la question en l'espèce n'est pas de savoir si la législation néerlandaise assure aux travailleurs une protection supérieure à celle qu'offre la directive, mais bien de vérifier si cette législation ne va pas à l'encontre des prescriptions de cette directive, y compris la priorité instaurée entre les deux possibilités prévues à l'article 7 de celle-ci.
- 47 Il s'ensuit que l'argument du gouvernement néerlandais tiré du caractère de mesure d'harmonisation minimale de la directive n'est pas fondé.

*Sur l'effet utile de la directive*

## Arguments des parties

- 48 Le gouvernement néerlandais estime qu'il a assuré l'effet utile de la directive. Selon lui, la législation néerlandaise offrirait suffisamment d'éléments pour atteindre le but de la directive, lequel vise à assurer une politique de santé et de sécurité préventive et systématique au sein de l'entreprise, fondée sur des aptitudes et des compétences suffisantes.
- 49 Il fait valoir, en premier lieu, que les personnes chargées des activités de protection et de prévention des risques professionnels doivent respecter d'importantes exigences de qualité. Ce serait donc la nature et la taille de l'entreprise qui détermineraient si les ressources nécessaires existent au sein de celle-ci ou s'il convient de faire appel à des services externes, qui présentent souvent l'avantage de pouvoir faire preuve d'une plus grande objectivité que les experts internes.
- 50 Il souligne, en second lieu, que la législation néerlandaise prévoit diverses mesures visant à assurer la participation des travailleurs à la politique menée en matière de conditions de travail (information du comité d'entreprise, consultations, rapport annuel sur les mesures de protection adoptées, etc.). Il souligne notamment que, en application de la loi sur les comités d'entreprises, les décisions de l'employeur en matière d'organisation desdites activités de protection et de prévention sont soumises à l'accord des représentants des travailleurs.

- 51 Le gouvernement néerlandais se déclare convaincu qu'un système flexible, exigeant sur le plan de l'expertise et accordant des droits importants aux représentants des travailleurs, est le meilleur garant du respect des objectifs de la directive.
- 52 La Commission considère que l'effet utile de la directive ne peut être assuré qu'en favorisant l'organisation au sein de l'entreprise des activités de protection et de prévention des risques professionnels. Tout d'abord, les travailleurs seraient plus motivés que des experts externes aux fins de garantir un bon niveau de protection pour eux-mêmes et leurs collègues. Ensuite, ils seraient les mieux informés des risques auxquels ils sont exposés. Enfin, le fait qu'ils sont connus des autres travailleurs et qu'ils ne peuvent subir aucun préjudice en raison de leurs activités leur permet de s'exprimer au nom des autres travailleurs et de faire des demandes à l'employeur en matière de sécurité.

#### Appréciation de la Cour

- 53 D'une part, il convient de rappeler que l'article 7, paragraphes 1 et 3, de la directive établit clairement un ordre de priorité en ce qui concerne l'organisation des activités de protection et de prévention des risques professionnels au sein de l'entreprise. Ce n'est que lorsque les compétences dans l'entreprise sont insuffisantes que l'employeur doit faire appel à des compétences extérieures à celle-ci.
- 54 D'autre part, ainsi qu'il a été précisé aux points 38 et 39 du présent arrêt, la directive a pour objectif de favoriser la participation équilibrée des employeurs et des travailleurs aux activités de protection et de prévention des risques

professionnels. C'est donc en privilégiant l'organisation de ces activités au sein de l'entreprise que l'effet utile de la directive peut être assuré le mieux possible.

- 55 Au vu de ces considérations, laisser le choix à l'employeur entre l'organisation de ces activités au sein de l'entreprise ou le recours à des compétences extérieures à celle-ci ne contribue pas à assurer l'effet utile de la directive, mais constitue un manquement à l'obligation d'assurer la pleine application de cette directive.
- 56 Il s'ensuit que l'argument du gouvernement néerlandais tiré de l'effet utile de la directive n'est pas fondé.
- 57 En conséquence, il y a lieu de constater que, en ne reprenant pas, dans sa législation nationale, le caractère subsidiaire du recours aux compétences extérieures à une entreprise en vue d'assurer les activités de protection et de prévention des risques professionnels dans celle-ci, le royaume des Pays-Bas a manqué aux obligations qui lui incombent en vertu de l'article 7, paragraphe 3, de la directive.

### Sur les dépens

- 58 Aux termes de l'article 69, paragraphe 2, du règlement de procédure, toute partie qui succombe est condamnée aux dépens, s'il est conclu en ce sens. La Commission ayant conclu à la condamnation du royaume des Pays-Bas et ce dernier ayant succombé en ses moyens, il y a lieu de le condamner aux dépens.

Par ces motifs,

LA COUR (cinquième chambre)

déclare et arrête:

- 1) En ne reprenant pas, dans sa législation nationale, le caractère subsidiaire du recours aux compétences extérieures à une entreprise en vue d'assurer les activités de protection et de prévention des risques professionnels dans celle-ci, le royaume des Pays-Bas a manqué aux obligations qui lui incombent en vertu de l'article 7, paragraphe 3, de la directive 89/391/CEE du Conseil, du 12 juin 1989, concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail.
  
- 2) Le royaume des Pays-Bas est condamné aux dépens.

Timmermans

La Pergola

Jann

von Bahr

Rosas

Ainsi prononcé en audience publique à Luxembourg, le 22 mai 2003.

Le greffier

Le président de la cinquième chambre

R. Grass

M. Wathelet

I - 5498