



## Recueil de la jurisprudence

CONCLUSIONS DE L'AVOCAT GÉNÉRAL  
M<sup>ME</sup> ELEANOR SHARPSTON  
présentées le 15 janvier 2015<sup>1</sup>

**Affaire C-586/13**

**Martin Meat  
contre  
Géza Simonfay  
et  
Ulrich Salburg**

[demande de décision préjudicielle formée par le Pesti Központi kerületi Bíróság (Hongrie)]

«Libre prestation de services — Détachement de travailleurs — Acte d'adhésion de 2003 — Mesures transitoires — Accès des ressortissants hongrois au marché du travail des États déjà membres de l'Union européenne au moment de l'adhésion de la Hongrie — Exigence d'une autorisation de travail pour la mise à disposition de main-d'œuvre — Directive 96/71/CE — Article 1<sup>er</sup>, paragraphe 3 — Mesures transitoires concernant la libre circulation des personnes en Autriche»

1. Dans le cadre d'une procédure pendante devant le Pesti Központi kerületi Bíróság (tribunal d'arrondissement du centre de Pest, Hongrie), Martin Meat kft (ci-après «Martin Meat»), une société hongroise spécialisée dans la transformation de viande, cherche à faire établir la responsabilité civile de ses conseillers juridiques au motif que ceux-ci ne lui ont pas indiqué que le contrat qui la liait à Alpenrind GmbH (ci-après «Alpenrind»), une entreprise de boucherie établie en Autriche, constituait une mise à disposition de travailleurs hongrois en Autriche et que, par conséquent, ces derniers ne pouvaient pas être employés dans cet État membre sans l'obtention d'une autorisation de travail. La juridiction de renvoi interroge la Cour à propos de l'interprétation du chapitre 1 de l'annexe X de l'acte d'adhésion de 2003<sup>2</sup>, qui prévoit des mesures transitoires en matière de libre circulation des personnes dans le contexte de l'adhésion de la Hongrie à l'Union européenne.

2. Premièrement, la juridiction de renvoi cherche à savoir si les travailleurs de Martin Meat ont été «mis à disposition» en Autriche (ce qui impliquerait, conformément à l'arrêt *Vicoplus e.a.*<sup>3</sup>, que la République d'Autriche était en droit d'exiger qu'ils soient en possession d'autorisations de travail, comme le permet le chapitre 1, point 2, de l'annexe X<sup>4</sup>), ou s'ils ont été «détachés» dans cet État membre. La Cour est ainsi invitée à préciser encore davantage le critère de distinction entre la «mise à disposition» et le «détachement» de travailleurs.

1 — Langue originale: l'anglais.

2 — Acte relatif aux conditions d'adhésion de la République tchèque, de la République d'Estonie, de la République de Chypre, de la République de Lettonie, de la République de Lituanie, de la République de Hongrie, de la République de Malte, de la République de Pologne, de la République de Slovénie et de la République slovaque, et aux adaptations des traités sur lesquels est fondée l'Union européenne (JO 2003, L 236, p. 33, ci-après l'«acte d'adhésion de 2003»). Par convention, j'utiliserai respectivement les expressions «anciens États membres» pour désigner les États qui étaient déjà membres de l'Union à la date de cette adhésion et «nouveaux États membres» pour désigner ceux qui ont rejoint l'Union le 1<sup>er</sup> mai 2004.

3 — Arrêt *Vicoplus e.a.* (C-307/09 à C-309/09, EU:C:2011:64).

4 — Voir point 29 des présentes conclusions.

3. Deuxièmement, la juridiction de renvoi cherche à savoir si le régime spécifique des restrictions transitoires à la libre prestation de services impliquant une circulation temporaire de travailleurs dans certains secteurs sensibles en Autriche et en Allemagne, prévu au chapitre 1, point 13, de l'annexe X, a un impact sur la portée du chapitre 1, point 2, de cette même annexe. La juridiction de renvoi s'interroge sur le point de savoir si, en soi, l'existence de ce régime spécifique implique que, dans d'autres secteurs (tels que celui de la transformation de la viande), la République d'Autriche n'avait pas le droit de restreindre, sur le fondement du point 2, la mise à disposition de travailleurs sur son territoire pendant la période transitoire de cinq ans suivant la date de l'adhésion.

## Le droit de l'Union

### *L'acte d'adhésion de 2003*

4. L'annexe X de l'acte d'adhésion de 2003 indique quelles sont les mesures transitoires applicables dans le contexte de l'adhésion de la Hongrie à l'Union. Au chapitre 1 de cette annexe, consacré à la libre circulation des personnes, le point 1 prévoit en substance que, pour ce qui est de la libre circulation des travailleurs et de la libre prestation de services impliquant une circulation temporaire de travailleurs, telle que définie à l'article 1<sup>er</sup> de la directive 96/71/CE<sup>5</sup>, les dispositions de ce qui est devenu l'article 45 TFUE et l'article 56, premier alinéa, TFUE s'appliquent pleinement entre la Hongrie, d'une part, et les autres États membres (à l'exception de la République de Chypre et la République de Malte), d'autre part, uniquement sous réserve des dispositions transitoires prévues aux points 2 à 14.

5. Les points 2 et 5 de l'annexe X de l'acte d'adhésion de 2003, qui concernent la libre circulation des travailleurs, prévoient en particulier<sup>6</sup>:

«2. Par dérogation aux articles 1 à 6 du règlement (CEE) n° 1612/68<sup>[7]</sup> et jusqu'à la fin de la période de deux ans suivant la date de l'adhésion, les [anciens] États membres [...] peuvent appliquer des mesures nationales ou les mesures résultant d'accords bilatéraux qui réglementent l'accès des ressortissants hongrois à leur marché du travail. Les [anciens] États membres [...] peuvent continuer à appliquer ces mesures jusqu'à la fin de la période de cinq ans suivant la date de l'adhésion de la Hongrie.

[...]

5. Un État membre ayant maintenu des mesures nationales ou des mesures résultant d'accords bilatéraux à la fin de la période de cinq ans visée au point 2 peut les proroger, après en avoir averti la Commission, jusqu'à la fin de la période de sept ans suivant la date de l'adhésion si son marché du travail subit ou risque de subir des perturbations graves. À défaut de cette notification, les articles 1 à 6 du règlement (CEE) n° 1612/68 s'appliquent.»

5 — Directive 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).

6 — Les paragraphes 3, 4, 6 à 12 et 14 ne sont pas pertinents aux fins de la présente procédure.

7 — Règlement du Conseil du 15 octobre 1968 relatif à la libre circulation des travailleurs à l'intérieur de la Communauté (JO L 257, p. 2). Il a entre-temps été abrogé par le règlement (UE) n° 492/2011 du Parlement européen et du Conseil, du 5 avril 2011 (JO L 141, p. 1). Ce dernier n'est toutefois pas applicable, *ratione temporis*, à la présente procédure.

6. Le point 13 concerne la libre prestation de services impliquant une circulation temporaire de travailleurs hongrois en Autriche et en Allemagne, dans les secteurs sensibles dont il dresse la liste<sup>8</sup>. Ce point est libellé en les termes suivants:

«Pour faire face à des perturbations graves ou des menaces de perturbations graves dans certains secteurs sensibles des services de leur marché du travail qui pourraient surgir dans certaines régions à la suite d'une prestation de services transnationale, telle qu'elle est définie à l'article 1<sup>er</sup> de la directive 96/71/CE et, aussi longtemps qu'elles appliquent à la libre circulation des travailleurs hongrois en vertu des dispositions transitoires précitées, des mesures nationales ou des mesures résultant d'accords bilatéraux, l'Allemagne et l'Autriche peuvent, après en avoir averti la Commission, déroger à l'article [56, premier alinéa, TFUE] en vue de limiter, dans le contexte de la prestation de services par des entreprises établies en Hongrie, la circulation temporaire de travailleurs dont le droit d'accepter du travail en Allemagne et en Autriche est soumis à des mesures nationales.

[...]»

7. La liste des secteurs des services susceptibles d'être concernés par cette dérogation en Autriche est la suivante: services dans le domaine de l'horticulture; taille, façonnage et finissage de pierres; fabrication de structures métalliques et de parties de structures; construction et branches connexes; activités dans le domaine de la sécurité; nettoyage de bâtiments; soins à domicile et autre action sociale sans hébergement.

#### *La directive 96/71*

8. Le considérant 3 de la directive 96/71 énonce que la réalisation du marché intérieur offre un cadre dynamique à la prestation de services transnationale en invitant un nombre croissant d'entreprises à détacher 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.

9. Aux termes de l'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 1, de la directive 96/71, celle-ci s'applique aux entreprises établies dans un État membre qui, dans le cadre d'une prestation de services transnationale, détachent des travailleurs sur le territoire d'un État membre. En vertu de l'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 3, de cette même directive, celle-ci s'applique dans la mesure où les entreprises visées au paragraphe 1 prennent l'une des mesures transnationales suivantes:

«a) détacher un travailleur, pour leur compte et sous leur direction, sur le territoire d'un État membre, dans le cadre d'un contrat conclu entre l'entreprise d'envoi et le destinataire de la prestation de services opérant dans cet État membre, pour autant qu'il existe une relation de travail entre l'entreprise d'envoi et le travailleur pendant la période de détachement

ou

[...]

8 — Il s'agit d'un régime distinct des restrictions spécifiques à la libre prestation de services, prévues au chapitre 2 de l'annexe X, concernant la directive 97/9/CE du Parlement européen et du Conseil, du 3 mars 1997, relative aux systèmes d'indemnisation des investisseurs (JO L 84, p. 22), ainsi que la directive 2000/12/CE du Parlement européen et du Conseil, du 20 mars 2000, concernant l'accès à l'activité des établissements de crédit et son exercice (JO L 126, p. 1). Là encore, ce chapitre n'est pas pertinent aux fins de la présente procédure.

c) détacher, en tant qu'entreprise de travail intérimaire ou en tant qu'entreprise qui met un travailleur à disposition, un travailleur à une entreprise utilisatrice établie ou exerçant son activité sur le territoire d'un État membre, pour autant qu'il existe une relation de travail entre l'entreprise de travail intérimaire ou l'entreprise qui met un travailleur à disposition et le travailleur pendant la période de détachement».

10. L'article 2, paragraphe 1, de la directive 96/71 définit le «travailleur détaché» comme étant «tout travailleur qui, pendant une période limitée, exécute son travail sur le territoire d'un État membre autre que l'État sur le territoire duquel il travaille habituellement».

### **Le droit autrichien**

11. Aux termes de l'article 3, paragraphe 1, de la loi sur la mise à disposition de travailleurs (Arbeitskräfteüberlassungsgesetz, ci-après l'«AÜG»), la mise à disposition de main-d'œuvre consiste à mettre des travailleurs à la disposition de tiers aux fins de l'accomplissement d'une prestation de travail. L'article 4, paragraphe 1, de l'AÜG énonce que, pour établir la présence d'une mise à disposition de travailleurs, il convient d'apprécier une situation donnée en se référant à sa véritable teneur économique et non à son apparence extérieure. L'article 4, paragraphe 2, de l'AÜG énonce des critères permettant d'identifier une mise à disposition de travailleurs.

12. En application de la loi sur l'emploi des étrangers (Ausländerbeschäftigungsgesetz), qui s'appliquait aux travailleurs des nouveaux États membres soumis à des mesures transitoires en ce qui concerne la libre circulation des travailleurs, lesdits travailleurs n'avaient besoin que d'une confirmation de détachement lorsqu'ils étaient détachés à partir d'autres États membres de l'Union dans le cadre de contrats portant sur une prestation de services. En revanche, s'ils étaient mis à disposition au sens de l'AÜG, ils devaient être en possession d'autorisations de travail.

### **Les faits, la procédure et les questions préjudicielles**

13. En 2007, Martin Meat a conclu un contrat avec Alpenrind (ci-après le «contrat de 2007»). Aux termes du contrat de 2007, Martin Meat s'engageait à transformer 25 demi-carcasses de bovins par semaine et à conditionner celles-ci sous la forme de morceaux de viande prêts à la commercialisation, dans l'abattoir salzbourgeois d'Alpenrind et dans les locaux qu'elle louait auprès de cette société. Martin Meat devait exécuter le contrat de 2007 en utilisant son propre personnel, c'est-à-dire des travailleurs hongrois.

14. La rémunération de Martin Meat était fonction de la quantité de viande transformée. Alpenrind était autorisée à réduire cette rémunération en cas de qualité défectueuse du produit transformé. Martin Meat fournissait une partie de l'équipement ainsi que les outils nécessaires au travail de transformation de la viande, mais ses travailleurs utilisaient également les machines d'Alpenrind.

15. Martin Meat était par ailleurs responsable de l'organisation du travail et son chef d'équipe donnait aux travailleurs des instructions individuelles. Le chef d'équipe d'Alpenrind donnait quant à lui au chef d'équipe de Martin Meat des instructions concernant les pièces qu'il fallait transformer et la manière dont il fallait les transformer.

16. Martin Meat a demandé une expertise juridique à Géza Simonfay et Ulrich Salburg (ci-après les «conseillers juridiques») sur le point de savoir si le déplacement de travailleurs de Martin Meat vers l'Autriche aux fins de l'exécution du contrat de 2007 faisait l'objet de restrictions transitoires dans cet État membre et, notamment, si ces travailleurs avaient besoin d'autorisations de travail.

17. Les conseillers juridiques ont indiqué à Martin Meat que, étant donné que les activités de transformation et de conditionnement de la viande ne concernaient pas les secteurs protégés énumérés au chapitre 1, point 13, de l'annexe X de l'acte d'adhésion de 2003 et que le contrat de 2007 impliquait un détachement et non une mise à disposition de travailleurs, ses travailleurs avaient, dès avant le 1<sup>er</sup> mai 2011 (fin de la période de sept ans suivant la date de l'adhésion de la Hongrie à l'Union), le droit de travailler en Autriche sans autorisation de travail<sup>9</sup>.

18. Les autorités autrichiennes ont néanmoins estimé que le contrat de 2007 impliquait une mise à disposition de travailleurs en Autriche et que, par conséquent, lesdits travailleurs avaient besoin d'autorisations de travail pour exercer une activité salariée à Salzbourg (Autriche). Alpenrind a dès lors été condamnée à une amende de 700 000 euros, amende que Martin Meat était tenue de payer en vertu du contrat de 2007. Les recours qu'Alpenrind a formés contre cette amende en Autriche ont été rejetés, y compris, en dernier ressort, par le Verwaltungsgerichtshof (cour administrative, Autriche).

19. Dans la procédure principale, Martin Meat cherche maintenant à obtenir des dommages et intérêts de la part de ses conseillers juridiques auprès des juridictions hongroises en réparation du préjudice résultant de ce qu'elle considère comme étant une expertise juridique erronée. Dans ce contexte, la juridiction de renvoi a posé les questions préjudicielles suivantes à la Cour:

- «1) Peut-on parler de 'mise à disposition de main-d'œuvre' au sens du droit de l'Union et en particulier de la définition de l'arrêt [Vicoplus e.a.], lorsque le prestataire s'engage à transformer des carcasses de bovins avec ses propres travailleurs dans l'abattoir du client, qu'il transforme les demi-carcasses de bovins dans des locaux loués au client et les conditionne dans des emballages prêts à être commercialisés, et qu'il est rémunéré au kilogramme de viande transformée, étant précisé que la rémunération convenue est minorée en cas de qualité défectueuse, compte tenu également du fait que le prestataire effectue ladite prestation de service, dans l'État d'accueil, pour un seul et même client et que ce dernier procède également au contrôle de la qualité des opérations de transformation de la viande?
- 2) Le principe fondamental énoncé dans l'arrêt Vicoplus e.a., en vertu duquel la mise à disposition de main-d'œuvre peut être soumise à des restrictions pendant la durée d'application des dispositions transitoires relatives à la libre circulation des travailleurs prévues par les traités relatifs à l'adhésion des États membres ayant rejoint l'Union le 1<sup>er</sup> mai 2004, est-il également applicable au détachement de travailleurs opéré vers l'Autriche, dans le cadre d'une mise à disposition de main-d'œuvre, par une entreprise ayant son siège dans un [nouveau] État membre [...], lorsque ce détachement n'intervient pas dans un secteur protégé au sens des traités d'adhésion?»

20. Des observations écrites ont été soumises par les conseillers juridiques, par la République fédérale d'Allemagne, la Hongrie, la République d'Autriche, la République de Pologne et par la Commission européenne, tous ayant également, ainsi que Martin Meat, présenté des observations orales lors de l'audience qui s'est tenue le 9 octobre 2014.

9 — Étant donné qu'il n'apparaît pas que cette expertise juridique fasse elle-même partie du dossier national soumis à la Cour, je me suis fondée, aux fins du présent résumé des faits, sur la décision de renvoi et sur les observations présentées par les conseillers juridiques.

## Analyse

### Remarques préliminaires

21. L'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 1, de la directive 96/71 qualifie de «détachement» tous les cas de figure visés à l'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 3, y compris ceux visés sous a) et c), dudit paragraphe. Dans les présentes conclusions, toutefois, j'utiliserai l'expression «détachement (de travailleurs)» pour désigner le cas de figure visé à l'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 3, sous a), de la directive 96/71, et l'expression «mise à disposition (de travailleurs)» lorsqu'il s'agira de désigner le cas de figure visé à l'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 3, sous c), de la directive 96/71. De même, pour des raisons de clarté, je me référerai au «prestataire de services» et au «client» dans le contexte du détachement et au «fournisseur de personnel» ainsi qu'à l'«entreprise utilisatrice» dans le contexte d'une mise à disposition.

22. Bien que la question ne soit pas posée par la juridiction de renvoi, il est nécessaire d'examiner à titre liminaire la question de savoir si Martin Meat, qui est une entreprise spécialisée dans la transformation de viande, relève du champ d'application de l'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 3, sous c), de la directive 96/71 lorsqu'elle met à disposition des travailleurs au sens de cette disposition. Cette question se pose parce que la version en langue anglaise de l'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 3, sous c), fait référence à des mesures prises par «a temporary employment undertaking or placement agency», ce qui semble indiquer que cette disposition ne viserait que les entreprises spécialisées dans la mise à disposition de travailleurs. Toutefois, plusieurs autres versions linguistiques officielles de l'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 3, sous c), de la directive 96/71, datant de son adoption en 1996, sont formulées en des termes plus larges, ce qui laisse penser que cette disposition s'applique à toutes les entreprises qui mettent à disposition des travailleurs dans un État membre (y compris celles qui ne sont pas spécialisées dans la mise à disposition de travailleurs)<sup>10</sup>.

23. Selon une jurisprudence constante, la nécessité d'une application et, dès lors, d'une interprétation uniformes des dispositions de droit de l'Union exclut que, en cas de doute, le texte d'une disposition soit considéré isolément dans une de ses versions, mais exige au contraire qu'il soit interprété et appliqué à la lumière des versions établies dans les autres langues officielles<sup>11</sup>. En cas de disparité entre les diverses versions linguistiques d'un texte de l'Union, la disposition en cause doit ainsi être interprétée en fonction de l'économie générale et de la finalité de la réglementation dont elle constitue un élément<sup>12</sup>.

24. Dans ce contexte, il semble clair que l'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 3, sous c), de la directive 96/71 ne s'applique pas exclusivement aux entreprises spécialisées dans la mise à disposition (ou le placement) de travailleurs. Il ressort des considérants 6 et 13 de cette directive que celle-ci avait pour objectif de traiter les problèmes soulevés par la transnationalisation des relations de travail en coordonnant les législations des États membres 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<sup>13</sup>. La réalisation de cet objectif serait compromise si ces règles impératives n'étaient pas applicables à la relation de travail entre une entreprise et les travailleurs que celle-ci met à disposition dans l'État membre d'accueil au seul motif que ladite entreprise n'est pas spécialisée dans la mise à disposition de travailleurs (mais, plutôt, qu'elle met, par exemple, du personnel à la disposition d'une entreprise

10 — Voir, notamment, la version en langue française («détacher, en tant qu'entreprise de travail intérimaire ou en tant qu'entreprise qui met un travailleur à disposition»), la version en langue néerlandaise («als uitzendbedrijf of als onderneming van herkomst, een werknemer ter beschikking stellen van een ontvangende onderneming»), la version en langue allemande («als Leiharbeitsunternehmen oder als einen Arbeitnehmer zur Verfügung stellendes Unternehmen einen Arbeitnehmer in ein verwendendes Unternehmen entsenden»), la version en langue italienne («distacchino, in quanto imprese di lavoro temporaneo o in quanto imprese che effettuano la cessione temporanea di lavoratori»), ou la version en langue suédoise («I egenskap av företag för uthyrning av arbetskraft eller företag som ställer arbetskraft till förfogande») (mise en italique par mes soins).

11 — Voir, notamment, arrêt Profisa (C-63/06, EU:C:2007:233, point 13 et jurisprudence citée).

12 — Ibidem (point 14 et jurisprudence citée).

13 — Voir, à ce sujet, arrêt Laval un Partneri (C-341/05, EU:C:2007:809, point 59).

relevant du même secteur d'activité mais établie dans un autre État membre). De même, cela rendrait largement inopérants, dans le contexte du détachement et de la mise à disposition de travailleurs, les différents régimes de restrictions transitoires à la libre circulation des personnes prévus dans plusieurs annexes de l'acte d'adhésion de 2003.

25. Enfin, je tiens à souligner que le chapitre 1 de l'annexe X de l'acte d'adhésion de 2003 établit différentes phases en ce qui concerne les limitations transitoires à la libre circulation des travailleurs. La première s'étend du 1<sup>er</sup> mai 2004 au 30 avril 2006, la deuxième du 1<sup>er</sup> mai 2006 au 30 avril 2009 et la dernière du 1<sup>er</sup> mai 2009 au 30 avril 2011. Le présent renvoi préjudiciel, qui concerne des déplacements transfrontaliers ayant eu lieu en 2007, porte sur la deuxième phase de mesures transitoires (au sens, donc, du chapitre 1, point 2, de l'annexe X), durant laquelle les anciens États membres pouvaient appliquer des mesures qui réglementaient l'accès des ressortissants hongrois à leur marché du travail, et déroger ainsi aux articles 1 à 6 du règlement n° 1612/68<sup>14</sup> sans avoir à prouver l'existence de (menaces de) perturbations graves pour leur marché du travail.

#### *Les éléments d'interprétation fournis par la jurisprudence*

26. Dans l'arrêt *Vicoplus e.a.* (EU:C:2011:64), la Cour a précisé à la fois quelle était la portée des restrictions transitoires à la libre circulation des travailleurs dans le contexte de l'adhésion de la République de Pologne à l'Union et quels sont les critères de distinction entre la mise à disposition de travailleurs et le détachement de travailleurs. Le raisonnement suivi par la Cour dans cette affaire s'applique par analogie dans le contexte de l'adhésion de la Hongrie à l'Union, les dispositions du chapitre 1 de l'annexe X de l'acte d'adhésion de 2003 étant en substance identiques à celles du chapitre 2 de l'annexe XII<sup>15</sup>.

27. La Cour a tout d'abord rappelé sa jurisprudence en vertu de laquelle l'activité consistant, pour une entreprise, à mettre à disposition, contre rémunération, de la main-d'œuvre qui reste au service de cette entreprise sans qu'aucun contrat de travail soit conclu avec l'utilisateur constitue une activité professionnelle qui doit en principe être considérée comme un service au sens de l'article 57 TFUE<sup>16</sup>. J'observe à ce propos que, selon une jurisprudence constante, l'article 56 TFUE s'oppose à ce qu'un État membre oblige les entreprises qui, établies dans un autre État membre, se rendent sur son territoire afin d'y prêter des services et qui emploient de façon régulière et habituelle des ressortissants d'États tiers à obtenir, pour ces travailleurs, une autorisation de travail<sup>17</sup>.

28. La Cour a ensuite expliqué qu'une entreprise de mise à disposition de main-d'œuvre, bien que prestataire de services au sens du TFUE, exerce des activités qui ont précisément pour objet de faire accéder des travailleurs au marché de l'emploi de l'État membre d'accueil<sup>18</sup>. Tout en restant au service d'une telle entreprise, le travailleur détaché au titre de l'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 3, sous c), de la directive 96/71 est typiquement affecté, durant la période de sa mise à disposition, à un poste au sein de l'entreprise utilisatrice qui aurait autrement été occupé par un salarié de celle-ci<sup>19</sup>.

14 — Ces dispositions, qui figurent à la première partie, titre I, du règlement n° 1612/68 («De l'accès à l'emploi»), sont consacrées à l'accès au marché du travail proprement dit. Les articles 7 à 9 (titre II) portent sur l'égalité de traitement entre les travailleurs nationaux et les travailleurs migrants. Les articles 10 à 12 (lesquels constituent, dans certaines versions, le titre III) concernent les familles de travailleurs. Le régime transitoire prévu au chapitre 1 de l'annexe X ne s'étendait pas aux articles 7 à 12, lesquels étaient par conséquent applicables aux travailleurs hongrois à partir du 1<sup>er</sup> mai 2004. Voir, par analogie, s'agissant des mesures transitoires faisant suite à l'adhésion de la République portugaise à la Communauté, arrêt *Lopes da Veiga* (9/88, EU:C:1989:346, points 9 et 10).

15 — Cette conclusion est valable également en ce qui concerne les déplacements de travailleurs de la République tchèque (chapitre 1 de l'annexe V), d'Estonie (chapitre 1 de l'annexe VI), de Lettonie (chapitre 1 de l'annexe VIII), de Lituanie (chapitre 2 de l'annexe IX), de Slovénie (chapitre 2 de l'annexe XIII) et de Slovaquie (chapitre 1 de l'annexe XIV).

16 — Arrêt *Vicoplus e.a.* (EU:C:2011:64, point 27 et jurisprudence citée).

17 — Arrêts *Vander Elst* (C-43/93, EU:C:1994:310, point 26), *Commission/Luxembourg* (C-445/03, EU:C:2004:655, point 24) et *Commission/Autriche* (C-168/04, EU:C:2006:595, point 40).

18 — Arrêts *Rush Portuguesa* (C-113/89, EU:C:1990:142, point 16) ainsi que *Vicoplus e.a.* (EU:C:2011:64, point 30).

19 — Arrêt *Vicoplus e.a.* (EU:C:2011:64, point 31).

29. Par conséquent, les mesures adoptées par les anciens États membres afin de limiter la mise à disposition de travailleurs ressortissants des nouveaux États membres doivent être considérées comme étant des mesures *réglementant l'accès de ces ressortissants au marché du travail* des anciens États membres en question. Dans le contexte de l'adhésion de la Hongrie (au lieu de la République de Pologne), cela signifie que de telles mesures sont régies, en particulier, par le chapitre 1, point 2, de l'annexe X de l'acte d'adhésion de 2003<sup>20</sup>. Par conséquent, pendant la période transitoire de cinq ans suivant l'adhésion, les anciens États membres sont autorisés à subordonner la mise à disposition de travailleurs hongrois sur leur territoire à l'obtention d'une autorisation de travail<sup>21</sup>. En revanche, le détachement de travailleurs dans le contexte d'un contrat portant sur une prestation de services ne concerne pas l'accès au marché du travail dans les anciens États membres. Par conséquent, il ne peut pas être soumis à des restrictions transitoires sur le fondement de ces dispositions.

30. Cette conclusion est conforme à l'objectif du chapitre 1, point 2, de l'annexe X, qui (tout comme le chapitre 2, point 2, de l'annexe XII pour ce qui concerne l'adhésion de la République de Pologne) est d'éviter que, à la suite de l'adhésion à l'Union de nouveaux États membres, il ne se produise des perturbations sur le marché du travail des anciens États membres, dues à l'arrivée immédiate d'un nombre élevé de travailleurs hongrois<sup>22</sup>. Un travailleur mis à disposition rentre directement en concurrence avec les travailleurs locaux sur le marché du travail de l'État membre d'accueil<sup>23</sup>. Ainsi, il serait artificiel de faire une distinction selon qu'un travailleur accède indirectement au marché de l'emploi de l'État membre d'accueil, par un contrat aux fins d'une mise à disposition de main-d'œuvre, ou directement et de manière autonome. Dans ces deux hypothèses, ce mouvement (potentiellement important) de travailleurs est susceptible de perturber le marché du travail de l'État membre d'accueil. Exclure la mise à disposition de main-d'œuvre du champ d'application du chapitre 1, point 2, de l'annexe X de l'acte d'adhésion de 2003 risquerait donc de priver cette disposition d'une grande partie de son effet utile<sup>24</sup>.

31. Dans l'arrêt *Vicoplus e.a.* (EU:C:2011:64), la Cour a défini la mise à disposition de main-d'œuvre comme étant une prestation de services fournie contre rémunération, pour laquelle le travailleur mis à disposition reste au service du fournisseur de personnel, sans qu'aucun contrat de travail soit conclu avec l'entreprise utilisatrice (*premier critère*); qui se caractérise par le fait que le déplacement de travailleurs dans un autre État membre constitue l'objet même de la prestation de services effectuée par le fournisseur de personnel (*deuxième critère*); et dans le cadre de laquelle le travailleur accomplit ses tâches sous le contrôle et la direction de l'entreprise utilisatrice (*troisième critère*)<sup>25</sup>. En revanche, la Cour a considéré que le fait que le travailleur retourne dans son État membre d'origine au terme du détachement, de même que l'absence de correspondance entre les tâches accomplies par le travailleur dans l'État membre d'accueil et l'activité principale de son employeur, ne sont pas des critères décisifs<sup>26</sup>.

*Sur la seconde question: la République d'Autriche avait-elle le droit de restreindre la mise à disposition de travailleurs hongrois sur son territoire dans tous les secteurs en 2007?*

32. J'examinerai la seconde question d'abord. Les conseillers juridiques font valoir en substance que, contrairement aux anciens États membres (mis à part la République fédérale d'Allemagne), la République d'Autriche ne pouvait pas restreindre la mise à disposition de travailleurs hongrois sur son territoire pendant la période de cinq ans suivant l'adhésion (partant, sur le fondement du chapitre 1,

20 — Arrêts *Rush Portuguesa* (EU:C:1990:142, points 14 et 16) ainsi que *Vicoplus e.a.* (EU:C:2011:64, point 32).

21 — Arrêt *Vicoplus e.a.* (EU:C:2011:64, point 41).

22 — Arrêts *Lopes da Veiga* (EU:C:1989:346, point 10) ainsi que *Vicoplus e.a.* (EU:C:2011:64, point 34 et jurisprudence citée).

23 — Point 71 des conclusions de l'avocat général Bot présentées dans les affaires jointes *Vicoplus e.a.* (C-307/09 à C-309/09, EU:C:2010:510).

24 — Arrêt *Vicoplus e.a.* (EU:C:2011:64, point 35). Voir également point 51 des conclusions de l'avocat général Bot présentées dans cette affaire (EU:C:2010:510).

25 — Point 51.

26 — Points 49 et 50.

point 2, de l'annexe X), sauf si le déplacement de travailleurs concernait l'un des secteurs sensibles énumérés au chapitre 1, point 13, de l'annexe X. Ils considèrent que permettre à la République d'Autriche d'imposer des restrictions à la mise à disposition de travailleurs dans tous les secteurs ne serait pas compatible avec le régime spécifique prévu au point 13. Si leur thèse est correcte, il importe peu de savoir si le contrat de 2007 consistait en une mise à disposition de travailleurs. Dans ce cas, en effet, la République d'Autriche ne pouvait de toute façon pas subordonner l'activité des travailleurs de Martin Meat à l'obtention d'autorisations de travail sur le fondement du chapitre 1, point 2, de l'annexe X. Toutefois, si la thèse des conseillers juridiques est erronée et que le contrat de 2007 impliquait un détachement de travailleurs plutôt qu'une mise à disposition, le point 13 de cette annexe n'est d'aucune utilité, étant donné que la transformation de la viande ne fait pas partie des secteurs sensibles visés dans cette disposition.

33. Contrairement aux conseillers juridiques, je ne vois aucune raison pour laquelle le point 13, qui concerne exclusivement la *libre prestation de services* dans certains secteurs sensibles en Autriche et en Allemagne, limiterait la faculté générale conférée à ces deux États par le chapitre 1, point 2, de l'annexe X de réglementer les déplacements des travailleurs hongrois vers leur territoire pendant la période de cinq ans suivant l'adhésion<sup>27</sup>. Il me semble que ces deux points ont tout simplement des champs d'application distincts.

34. Cette conclusion est conforme non seulement à la structure du chapitre 1<sup>28</sup> et au texte du point 2 (qui n'opère pas de distinction parmi les 15 anciens États membres), mais aussi à la finalité de cette disposition. Ainsi que la Cour l'a énoncé dans l'arrêt *Vicoplus e.a.* (EU:C:2011:64), le marché du travail des anciens États membres est susceptible d'être perturbé aussi bien par les travailleurs qui décident à titre individuel d'y accepter un emploi que par la mise à disposition de travailleurs<sup>29</sup>. La République d'Autriche et la République fédérale d'Allemagne ont par ailleurs été parmi les premiers États membres à préconiser des mesures transitoires afin de protéger les marchés du travail face à l'afflux attendu de travailleurs provenant des nouveaux États membres à la suite de l'adhésion de ces derniers à l'Union<sup>30</sup>. Il semble peu vraisemblable que ces États auraient accepté des arrangements qui impliquaient que, pendant la période de cinq ans suivant cette adhésion, ils auraient eu *moins* de marge de manœuvre que les autres anciens États membres pour réguler l'afflux de travailleurs hongrois vers leur territoire; et je ne vois aucune raison qui obligerait à lire le texte de cette façon.

35. La réponse à la seconde question, telle que je l'ai reformulée, est par conséquent affirmative.

*Sur la première question: quels paramètres sont pertinents lors de l'appréciation du point de savoir si des travailleurs ont été mis à disposition?*

36. Comme je l'ai déjà indiqué, la Cour, dans l'arrêt *Vicoplus e.a.* (EU:C:2011:64), a dégagé trois critères cumulatifs permettant d'identifier une mise à disposition de travailleurs<sup>31</sup>.

37. Le *premier critère* n'est guère utile aux fins de distinguer la mise à disposition du détachement de travailleurs, lesquels supposent en effet tous deux l'existence d'une relation de travail entre les travailleurs concernés et l'entreprise qui les détache ou les met à disposition. Je vais par conséquent centrer mon analyse sur les *deuxième* et *troisième critères*.

27 — Ibidem (point 41).

28 — Voir points 4 à 7 des présentes conclusions.

29 — Voir point 30 des présentes conclusions.

30 — Currie, S., *Migration, Work and Citizenship in the Enlarged European Union*, Ashgate, Farnham, 2008, p. 21-22.

31 — Voir point 31 des présentes conclusions.

38. Je souligne d'emblée que la question de savoir si une situation donnée relève ou non du champ d'application de l'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 3, sous a) ou c), de la directive 96/71 ne saurait en aucun cas dépendre exclusivement des termes du contrat portant sur une prestation de services. Il convient d'examiner la manière dont ce contrat est exécuté, à la lumière de toutes les circonstances pertinentes. Dans le cas contraire, des arrangements contractuels astucieux pourraient permettre aux cocontractants de contourner des restrictions transitoires à la libre circulation des travailleurs adoptées sur le fondement de l'acte d'adhésion de 2003.

39. S'agissant du *deuxième critère*, la Cour a distingué, dans l'arrêt *Vicoplus e.a.* (EU:C:2011:64), «la mise à disposition du déplacement temporaire de travailleurs qui sont envoyés vers un autre État membre pour y effectuer des travaux dans le cadre d'une prestation de services de leur employeur [...], un déplacement à ces fins étant [...] visé à l'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 3, sous a), de la directive 96/71». La Cour a souligné que, dans ce dernier cas, «le détachement de travailleurs par leur employeur dans un autre État membre constitue l'*accessoire* d'une prestation de services accomplie par ledit employeur dans cet État», alors que, dans le contexte de la mise à disposition, «le déplacement de travailleurs dans un autre État membre *constitue l'objet même* d'une prestation de services transnationale»<sup>32</sup>.

40. Il convient par conséquent, dans une situation donnée, de commencer par s'interroger sur le point de savoir si l'accent est placé sur la prestation d'un service *autre que* la mise à disposition de travailleurs à une entreprise utilisatrice<sup>33</sup>. Un élément essentiel, lors de l'examen de l'«objet même» du contrat, consiste à savoir si ce contrat vise un résultat spécifique qui peut être distingué de la mise à disposition de main-d'œuvre et si la rémunération du prestataire de services est fonction de ce résultat. Bien sûr, le prix de certains services dépend essentiellement de la quantité de travail (qui, dans certains cas, va de pair avec le nombre de travailleurs) nécessaire pour fournir ceux-ci. Toutefois, cela n'implique pas nécessairement qu'il y ait eu une mise à disposition de travailleurs, même si le contrat portant sur la prestation de services (ou le devis) fait référence à cette information. Ce qui compte, c'est de savoir si le prix que le client accepte de payer constitue la contrepartie d'un service clairement distinct de la mise à disposition de personnel.

41. Dans ses conclusions présentées dans les affaires jointes *Vicoplus e.a.* (EU:C:2010:510), l'avocat général Bot a pris l'exemple d'un contrat, portant sur une prestation de services, par lequel une entreprise A, spécialisée dans l'installation de logiciels informatiques et établie dans un État membre, s'est engagée à envoyer ses ingénieurs à une entreprise B, établie dans un autre État membre, afin de développer le système informatique de cette dernière. Bien qu'un tel contrat suppose un déplacement de travailleurs entre différents États membres, son objet est la réalisation d'une prestation de services informatiques (combinée, éventuellement, avec la fourniture d'équipement électronique). Elle implique par conséquent un détachement de travailleurs<sup>34</sup>. Supposons que, au lieu de cela, A s'engage à envoyer du personnel pour travailler pendant un an dans une entreprise C, spécialisée dans le développement de jeux électroniques, afin de l'aider à développer un nouveau jeu. A reçoit de la part de C une rémunération mensuelle, calculée sur la base d'un tarif forfaitaire par employé et par jour de travail. De toute évidence, l'objet d'un tel contrat est de mettre une main-d'œuvre bien spécifique à la disposition de C. À condition que les travailleurs détachés accomplissent leurs tâches sous le contrôle et la direction de C<sup>35</sup>, il s'agit clairement d'une mise à disposition de travailleurs.

42. Le contrat de 2007 était-il un contrat ayant pour objet la transformation (et le conditionnement) de viande ou un contrat ayant pour objet la mise à disposition de travailleurs?

32 — Arrêt *Vicoplus e.a.* (EU:C:2011:64, point 46, mise en italique par mes soins).

33 — Ce service peut, comme c'est le cas dans la procédure au principal, consister à exécuter des tâches aboutissant à la production de biens.

34 — Point 65.

35 — Voir, sur cette question, points 52 à 56 des présentes conclusions.

43. Sur le fondement des informations disponibles, il me paraît peu douteux que c'est la première hypothèse qui est la bonne. Martin Meat s'était engagée à transformer 25 demi-carcasses de bovins par semaine pour Alpenrind et à conditionner celles-ci sous la forme de morceaux de viande prêts à la commercialisation. Lors de l'audience, les conseillers juridiques ont exposé que Martin Meat fixait librement le nombre de travailleurs nécessaires pour exécuter le contrat de 2007. De plus, la rémunération de Martin Meat dépendait de la quantité de viande transformée. Alpenrind avait le droit de réduire la rémunération si la viande était de mauvaise qualité. Tous ces éléments semblent indiquer que le déplacement des travailleurs hongrois en cause dans l'affaire au principal ne constituait pas l'«objet même» du contrat de 2007. Il était accessoire à la prestation de services de transformation et de conditionnement de viande à Alpenrind.

44. La Commission, soutenue par le gouvernement hongrois lors de l'audience, fait en substance valoir qu'il conviendrait de distinguer la mise à disposition du détachement en se référant au point de savoir qui supporte le *risque économique* associé au contrat<sup>36</sup>. Elle estime que le fait que ces risques soient en l'espèce supportés principalement par le prestataire de services tend à confirmer que le contrat implique un détachement et non une mise à disposition.

45. À mon avis, il ne saurait toutefois s'agir d'un paramètre décisif.

46. Il est vrai que c'est habituellement le prestataire de services qui supporte le risque lié à l'inexécution totale ou partielle du contrat ou à sa mauvaise exécution. Ainsi que le fait observer à juste titre le gouvernement polonais, il n'en reste pas moins que la nature des risques économiques encourus dans le contexte d'un contrat portant sur une prestation de services et la manière dont ceux-ci sont répartis entre les parties en disent moins sur la question de savoir s'il y a eu ou non une mise à disposition de travailleurs que sur le marché afférent au service en question et sur les conditions spécifiques convenues par les parties dans chaque contrat.

47. Ainsi, d'une part, il se peut qu'une entreprise mettant des travailleurs à disposition supporte néanmoins une partie des risques afférents à l'exécution du contrat. Ainsi, le contrat peut stipuler que le fournisseur de personnel est tenu de remplacer à ses propres frais un travailleur mis à disposition en cas d'absence de ce dernier (par exemple, pour raisons de santé) ou, à défaut, à verser une compensation à l'entreprise utilisatrice. Un tel détail serait dépourvu d'incidence sur l'objet du contrat, qui est de mettre à disposition des travailleurs.

48. D'autre part, il se peut que le client supporte des risques économiques substantiels liés à l'exécution d'un contrat portant sur une prestation de services. Par exemple, le contrat de 2007 pourrait avoir prévu qu'Alpenrind supportait le risque lié à un éventuel retard de production occasionné par l'indisponibilité temporaire de la main-d'œuvre de Martin Meat, ou qu'Alpenrind devait acheter et faire assurer tous les équipements nécessaires à la transformation et au conditionnement de la viande<sup>37</sup>. Quoi qu'il en soit, le fait que le client accepte de supporter certains risques économiques, en soi, n'altérerait pas l'objet du contrat, lequel était – dans la mesure où je peux l'apprécier – la prestation d'un service distinct de la mise à disposition de main-d'œuvre.

36 — Il ne ressort pas tout à fait clairement des observations des parties si cet élément devrait constituer un critère supplémentaire (c'est-à-dire un quatrième critère) ou s'il fait partie du deuxième critère dégagé dans l'arrêt *Vicoplus e.a.* (EU:C:2011:64).

37 — Il ne s'agit pas ici, pour moi, de spéculer sur le point de savoir si le contrat de 2007 contenait ou non de telles conditions. Le fait est que je n'en sais rien et que c'est à la juridiction nationale qu'incombe, en tout état de cause, toutes les constatations de fait. Ces exemples n'ont d'autre objet que d'illustrer mon raisonnement.

49. De même, la question de savoir si le contrat est exécuté dans les locaux du client/de l'entreprise utilisatrice et, dans ce cas, si un loyer est payé, si le client/l'entreprise utilisatrice forme les travailleurs concernés et s'il s'agit du seul client/de la seule entreprise utilisatrice dans l'État membre d'accueil ne sont pas des paramètres décisifs aux fins de la distinction entre mise à disposition et détachement. La présence ou l'absence de chacun de ces éléments dépendra du marché concernant le service en question et des conditions stipulées dans le contrat.

50. Même si, souvent, les travailleurs mis à la disposition d'une entreprise utilisatrice travaillent dans les locaux de celle-ci et utilisent ses équipements, cela n'est pas nécessairement toujours le cas. Supposons que la rémunération de Martin Meat ait été calculée sur la base d'un tarif par travailleur et par jour de travail et que ses travailleurs aient été placés sous le contrôle et la direction d'Alpenrind, de telle sorte que les travailleurs de Martin Meat auraient été mis à la disposition d'Alpenrind. La validité de ce constat ne serait pas ébranlée si les travailleurs concernés avaient exécuté leurs tâches pour Alpenrind dans des locaux appartenant à Martin Meat. À l'inverse, il n'est pas inhabituel que les travailleurs détachés d'un prestataire de services travaillent dans les locaux du client et utilisent ses outils et son équipement.

51. De même, le fait que le client/l'entreprise utilisatrice forme les travailleurs concernés n'est pas déterminant. La pertinence de cette circonstance dépendra de l'activité en question et des stipulations du contrat. Par exemple, les parties à un contrat portant sur une prestation de services impliquant un détachement de travailleurs peuvent très bien convenir que le client dispensera une formation sur les règles en matière de santé et de sécurité à observer sur le lieu de travail, ou sur son histoire et sa stratégie commerciale. De même, le fait que le prestataire de service/fournisseur de personnel n'ait qu'un seul client/qu'une seule entreprise utilisatrice dans l'État membre d'accueil permet d'envisager aussi bien le détachement que la mise à disposition, car il s'agit d'une circonstance qui peut s'expliquer, notamment, par les capacités du prestataire de service/fournisseur de personnel, par la nature des services concernés ou tout simplement par la circonstance que le prestataire de service/fournisseur de personnel n'est pas (encore) connu dans l'État membre d'accueil.

52. Le *troisième critère* porte sur le point de savoir si le travailleur «accomplit ses tâches sous le contrôle et la direction» de l'entreprise utilisatrice<sup>38</sup>.

53. Dans le contexte de la mise à disposition, c'est l'entreprise utilisatrice qui organise le travail, qui donne aux travailleurs concernés les instructions sur la manière dont ils doivent accomplir leurs tâches et qui en contrôle le respect<sup>39</sup>. Dans l'arrêt *Vicoplus e.a.*<sup>40</sup>, la Cour a énoncé que «[c]eci est le corollaire du fait qu'un tel travailleur n'effectue pas son travail dans le cadre d'une prestation de services accomplie par son employeur dans l'État membre d'accueil».

54. Ainsi qu'il peut être déduit de cette constatation, les deuxième et troisième critères sont étroitement liés. L'objet du contrat fournit habituellement des indications utiles sur le point de savoir qui exerce le contrôle et la direction sur le(s) travailleur(s) concerné(s). Si la rémunération est, pour l'essentiel, calculée davantage en fonction de la quantité de travail accomplie par chaque travailleur que d'un service clairement distinct de la mise à disposition de travailleurs, l'entreprise utilisatrice usera très probablement de la faculté de donner aux travailleurs des instructions précises sur la manière dont ceux-ci doivent accomplir leurs tâches et de contrôler le respect de ces instructions. En agissant ainsi, l'entreprise utilisatrice cherche seulement à faire le meilleur usage possible du personnel mis à disposition. Si, en revanche, la rémunération est calculée en fonction d'une prestation de services

38 — Arrêt *Vicoplus e.a.* (EU:C:2011:64, points 47 et 48). Voir également articles 1<sup>er</sup>, paragraphe 1, et 3, paragraphe 1, sous c), de la directive 2008/104/CE du Parlement européen et du Conseil, du 19 novembre 2008, relative au travail intérimaire (JO L 327, p. 9).

39 — Ainsi que l'avocat général Bot l'a énoncé au point 63 de ses conclusions présentées dans les affaires jointes *Vicoplus e.a.* (EU:C:2010:510), la mise à disposition de main-d'œuvre suppose l'«existence d'une subordination de fait du travailleur à l'égard de l'entreprise utilisatrice, en ce qui concerne l'organisation, l'exécution et les conditions de travail».

40 — Point 47.

distincte de la mise à disposition de personnel, il est très probable que les travailleurs resteront sous le contrôle et la direction du prestataire de services. Dans ce cas, c'est en effet le prestataire de services plutôt que le client qui a un intérêt à ce que les travailleurs soient utilisés le plus efficacement possible afin de fournir la prestation de services en question.

55. Dans ce contexte, il est essentiel de faire une distinction entre le contrôle et la direction exercés sur les travailleurs eux-mêmes et la vérification, par un client, qu'un contrat portant sur une prestation de services a été exécuté convenablement. Ainsi que les conseillers juridiques le soulignent à juste titre, il est normal qu'un client vérifie d'une manière ou d'une autre que la prestation de services qui a été fournie est conforme au contrat. De plus, en fonction des circonstances, un client peut donner certaines instructions aux travailleurs du prestataire de services sur la manière dont il convient d'exécuter le contrat. Toutefois, cela n'implique pas l'exercice d'un pouvoir de «direction» et de «contrôle» sur les travailleurs du prestataire de services. Les travailleurs restent subordonnés au prestataire de services, qui est exclusivement compétent pour prendre les mesures qu'il juge appropriées concernant lesdits travailleurs si ceux-ci n'ont pas exécuté leurs tâches comme ils l'auraient dû.

56. Dans la procédure au principal, il ressort en particulier de la décision de renvoi et des observations orales de Martin Meat que le chef d'équipe d'Alpenrind donnait des instructions au chef d'équipe de Martin Meat en ce qui concerne les pièces de viande qui devaient être transformées et la manière dont elles devaient être transformées, et vérifiait si les emballages de viande résultant de ce processus étaient conformes auxdites instructions. Il semble également qu'Alpenrind fournissait des informations sur les règles en matière de santé et de sécurité qui devaient être observées par les travailleurs de Martin Meat pendant qu'ils exécutaient leurs tâches. Martin Meat a expliqué lors de l'audience qu'elle était restée responsable de l'organisation du travail, dans la mesure où son propre chef d'équipe répartissait les tâches entre les travailleurs concernés, leur donnait des instructions individuelles en hongrois sur la manière de transformer et d'emballer la viande (en conformité avec les consignes d'Alpenrind) et contrôlait le respect desdites instructions. Personne n'a suggéré qu'Alpenrind disposait de la faculté de prendre des mesures individuelles concernant les travailleurs de Martin Meat. Les informations dont la Cour dispose semblent indiquer que les instructions d'Alpenrind ne portaient pas atteinte au pouvoir de contrôle et de direction que Martin Meat exerçait sur ses travailleurs.

57. En dernière analyse, c'est au juge national qu'il incombe d'apprécier les faits. Cela étant dit, sur le fondement du dossier soumis à la Cour, il me semble faire peu de doute que le déplacement de travailleurs en cause au principal est un détachement de travailleurs [article 1<sup>er</sup>, paragraphe 3, sous a), de la directive 96/71] et non une mise à disposition [article 1<sup>er</sup>, paragraphe 3, sous c)].

58. Si la Cour adopte le point de vue auquel je suis parvenue, et si la juridiction nationale confirme, faits à l'appui, que le contrat de 2007 impliquait un détachement, et non une mise à disposition, de travailleurs de Martin Meat à Alpenrind, les conséquences d'un tel constat méritent d'être explorées. J'ai suggéré que c'était à tort que les conseillers juridiques avaient considéré que l'existence du point 13 de l'annexe X de l'acte d'adhésion de 2003 empêchait la République d'Autriche de se prévaloir du point 2 de cette annexe pour les activités économiques ne relevant pas des secteurs sensibles énumérés dans ce même point 13. Ils ont néanmoins donné un conseil juridique exact à Martin Meat en lui indiquant que les autorités autrichiennes ne pouvaient pas exiger que le personnel hongrois de Martin Meat soit en possession d'autorisations de travail afin d'exécuter le contrat de 2007 avec Alpenrind. Cela signifie vraisemblablement – étant donné que la conclusion (nul besoin d'autorisations de travail) à laquelle l'expertise juridique a abouti était correcte, même si une partie du raisonnement sous-jacent était peut-être erronée – que la responsabilité des conseillers juridiques ne sera pas engagée.

59. Alpenrind a néanmoins été condamnée à une amende de 700 000 euros par les autorités autrichiennes au motif que le personnel de Martin Meat n'avait pas d'autorisations de travail; conformément aux stipulations du contrat de 2007, c'est à Martin Meat qu'il incombait de payer cette somme. Alpenrind a été déboutée des recours qu'elle a introduits à l'encontre de l'amende. En particulier, le Verwaltungsgerichtshof, qui a statué en dernier ressort, n'a pas introduit une demande de décision préjudicielle devant la Cour en application de l'article 267 TFUE. Il est à supposer qu'elle estimait avoir affaire, en ce qui concerne le point de droit de l'Union, à un *acte clair* contre Alpenrind (et, par voie de conséquence, contre Martin Meat).

60. Le résultat est profondément regrettable. L'introduction par le Verwaltungsgerichtshof d'une demande de décision préjudicielle, conformément à l'esprit de l'article 267, troisième alinéa, TFUE, lui aurait permis de disposer en temps utile des indications nécessaires pour résoudre l'affaire en faveur d'Alpenrind et l'amende aurait été annulée. Au lieu de cela, Martin Meat s'est trouvée dans l'obligation de payer une amende importante qui n'aurait jamais dû être imposée dès lors qu'il était contraire à l'annexe X de l'acte d'adhésion de 2003, selon cette analyse, d'exiger que son personnel soit en possession d'autorisations de travail. Pour Martin Meat, ce qui reste à faire désormais est, éventuellement, de demander conseil juridique en Autriche pour examiner quelles peuvent être ses chances de faire établir la responsabilité non contractuelle de la République d'Autriche devant les juridictions autrichiennes, compte tenu des critères dégagés dans la jurisprudence de la Cour en ce qui concerne la responsabilité des États membres pour les dommages causés aux particuliers par une violation du droit de l'Union imputable à une juridiction nationale statuant en dernier ressort<sup>41</sup>.

## Conclusion

61. À la lumière des considérations qui précèdent, je propose à la Cour de répondre de la manière suivante aux questions préjudicielles du Pesti Központi kerületi Bíróság:

- 1) La libre prestation de services et la définition des «services» aux articles 56 et 57 TFUE (respectivement) n'empêchaient pas la République d'Autriche, pendant la période transitoire prévue au chapitre 1, paragraphe 2, de l'annexe X de l'acte relatif aux conditions d'adhésion de la République tchèque, de la République d'Estonie, de la République de Chypre, de la République de Lettonie, de la République de Lituanie, de la République de Hongrie, de la République de Malte, de la République de Pologne, de la République de Slovénie et de la République slovaque, et aux adaptations des traités sur lesquels est fondée l'Union européenne, de subordonner à l'obtention d'une autorisation de travail la mise à disposition sur son territoire, au sens de l'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 3, sous c), 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, de travailleurs qui sont des ressortissants hongrois.
- 2) En vue d'apprécier si un service impliquant un déplacement temporaire de travailleurs constitue une mise à disposition de travailleurs au sens de l'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 3, sous c), de la directive 96/71 ou un détachement de travailleurs au sens de l'article 1<sup>er</sup>, paragraphe 3, sous a), de cette directive, sur le fondement des critères dégagés par la Cour dans l'arrêt *Vicoplus e.a.* (C-307/09 à C-309/09, EU:C:2011:64), les autorités nationales doivent prendre en compte, en particulier, le point de savoir si le contrat vise un résultat spécifique qui peut être distingué de la mise à disposition de travailleurs, si la rémunération est fonction de ce résultat, et qui, en pratique, organise le travail, donne aux travailleurs concernés des instructions sur la manière dont ceux-ci doivent accomplir leurs tâches et vérifie qu'ils travaillent conformément à ces instructions.

41 — Voir, entre autres, arrêts *Köbler* (C-224/01, EU:C:2003:513, points 53 à 56) et *Traghetti del Mediterraneo* (C-173/03, EU:C:2006:391, point 32).