

lors qu'il était doté de la personnalité morale, le siège belge d'Illochroma ne pouvait pas être considéré comme un établissement.

Interrogée par la cour d'appel de Bruxelles sur la pertinence d'une telle interprétation de la notion d'établissement, la Cour de justice a répondu, en substance, que cette notion couvre également des personnes morales. Elle a ainsi déclaré que dans le cadre d'une mise en liquidation dans un Etat membre autre que celui dans lequel elle a son siège social, une société peut faire l'objet d'une procédure secondaire dans l'Etat membre dans lequel elle a son siège social et où elle est dotée de personnalité juridique.

Par ailleurs, la Cour a considéré que, contrairement à ce que soutenait Illochroma devant les juridictions belges, les créanciers domiciliés ou ayant leur siège en dehors du territoire de l'Etat dans lequel est situé l'établissement concerné du débiteur, peuvent demander l'ouverture de la procédure secondaire d'insolvabilité. Enfin, la Cour a décidé que la question de savoir si le juge national dispose d'un pouvoir d'appréciation en opportunité quant à l'ouverture d'une procédure secondaire, qui, en vertu du règlement est toujours une procédure de liquidation, alors que la procédure principale est elle-même une procédure de liquidation relève du droit national.

#### **Cour de justice de l'Union européenne 18 septembre 2014**

*Bundesdruckerei / Stadt Dortmund*

*Affaire: C-549/13*

DROIT EUROPÉEN

Traité sur le fonctionnement Union européenne – Article 56 TFUE – Directive n° 96/71/CE concernant le détachement des travailleurs – Application de la loi du pays du prestataire des services au taux de salaire minimal des sous-traitants – Restriction injustifiée

EUROPEES RECHT

Verdrag werking Europese Unie – Beleid en intern optreden van de Europese Unie – Vrij verkeer van diensten – Artikel 56 VWEU – Richtlijn nr. 96/71 detachering werknemers – Toepassing van de wet van de Staat van de dienstverlener op het minimumloon van onderaannemers – Ongerechtvaardigde beperking

En mai 2013, la ville de Dortmund a lancé un appel d'offres ayant pour objet un marché public relatif à la numérisation de documents et à la conversion de données pour les services d'urbanisme. Les conditions particulières du dossier de l'appel d'offres prévoyaient que, conformément à la loi allemande réprimant les restrictions de concurrence, le soumissionnaire devait s'engager à verser à ses salariés un salaire minimal fixé par cette loi et à exiger de ses sous-traitants qu'ils s'engagent à leur tour à respecter ce salaire minimal.

Ces dispositions des conditions particulières, ainsi que de la loi sur laquelle elles étaient fondées, ont fait l'objet d'un litige, porté devant une chambre des recours en matière des marchés publics, entre le pouvoir adjudicateur et l'un des soumissionnaires potentiels. Ce dernier a informé le pouvoir adjudicateur que, si le marché lui était attribué, il comptait exécuter les prestations faisant l'objet du marché exclusivement dans un autre Etat membre, en l'occurrence, en Pologne, par un sous-traitant qui y était établi. Dans ces circonstances, le soumissionnaire considérait que les dispositions litigieuses n'étaient pas conformes au droit des marchés publics.

La chambre des recours en matière des marchés publics a décidé de saisir la Cour de justice d'une question relative à la compatibilité des dispositions litigieuses de la loi allemande réprimant les restrictions de concurrence avec l'article 56 TFUE et l'article 3, 1., de la directive n° 96/71/CE concernant le détachement des travailleurs, qui prévoit, en substance, que le taux du salaire minimal est soumis à la loi de l'Etat membre sur le territoire duquel les travailleurs sont détachés.

En répondant à cette question, la Cour a d'abord relevé que la directive n° 96/71/CE concernant le détachement des travailleurs ne s'appliquait pas, dès lors qu'aucun détachement n'a eu lieu, les salariés du sous-traitant du soumissionnaire restant dans leur pays d'origine. En tenant compte de cette circonstance, elle a décidé, en substance, que le taux du salaire minimal payé à ces salariés devait être soumis à la loi du pays d'origine du sous-traitant. En effet, selon la Cour, l'article 56 TFUE s'oppose à l'application d'une réglementation de l'Etat membre dont relève le pouvoir adjudicateur obligeant le sous-traitant à verser à ses salariés un salaire minimal fixé par cette réglementation.