CONCLUZIILE AVOCATULUI GENERAL
PAOLO MENGOZZI
prezentate la 23 mai 2007 [1]

Cuprins

I — Introducere ..... I - 11773

II — Cadrul juridic ..... I - 11774

A — Dreptul comunitar ..... I - 11774

B — Dreptul național ..... I - 11780

1. Dreptul național privind detașarea lucrătorilor ..... I - 11780

2. Convențiile colective în Suedia ..... I - 11781

3. Dreptul național privind acțiunea colectivă ..... I - 11782

III — Acțiunea principală și întrebările preliminare ..... I - 11783

IV — Procedura în fața Curții ..... I - 11786

V — Analiza juridică ..... I - 11787

A — Observații introductive ..... I - 11787

1. Cu privire la aplicabilitatea dreptului comunitar ..... I - 11787

2. Cu privire la admisibilitatea cererii de pronunțare a unei hotărâri preliminare ..... I - 11798

B — Cu privire la întrebările preliminare ..... I - 11802

1. Observații generale ..... I - 11802

2. Cu privire la interpretarea Directivei 96/71 și aplicarea acesteia în Suedia ... I - 11812

1 — Limba originală: franceza.

3. Concluzie intermediară ..... I - 11823

4. Cu privire la articolul 49 CE ..... I - 11824

a) Observații generale ..... I - 11824

b) Cu privire la existența unei restricții privind libera prestare a serviciilor ..... I - 11826

c) Cu privire la justificările eventuale ale restricției ..... I - 11828

i) Cu privire la proporționalitatea acțiunilor colective în măsura în care acestea urmăresc impunerea salariului stabilit conform Convenției colective a Byggnadsarbetarefőrbundet ..... I - 11831

ii) Cu privire la proporționalitatea acțiunilor colective în măsura în care acestea urmăresc să impună toate condițiile prevăzute de Convenția colectivă a Byggnadsarbetarefőrbundet ..... I - 11835

VI — Concluzie ..... I - 11843

I — Introducere

1. Prin intermediul celor două întrebări preliminare, Arbetsdomstolen (Suedia) solicită, în esență, Curții să stabilească dacă, în situația în care într-un stat membru nu există un sistem de declarare cu aplicare generală a convențiilor colective, articolul 12 CE, articolul 49 CE și Directiva 96/71/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 16 decembrie 1996 privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii [2] trebuie să fie interpretate în sensul că se opun declanșării de către organizațiile sindicale a lucrătorilor dintr-un stat membru, în conformitate cu dreptul intern al acestui stat, a acțiunilor colective care urmăresc să constrângă un prestator de servicii dintr-un alt stat membru să subscrie la o convenție colectivă în favoarea lucrătorilor detașați temporar de către acest prestator pe teritoriul primului stat membru, inclusiv atunci când acesta este deja parte la o convenție colectivă încheiată în statul membru de stabilire.

2. Prezenta cauză ridică numeroase probleme juridice, a căror soluționare nu este deloc simplă, cele mai complexe dintre acestea fiind caracterizate de necesitatea de conciliere a unor interese divergente.

2 — JO 1997, L 18, p. 1, Ediție specială, 05/vol. 4, p. 29.

3. Astfel, soluția la prezenta cauză impune compararea exercitării de către organizațiile sindicale ale lucrătorilor a dreptului de a recurge la acțiunea colectivă pentru apărarea intereselor lucrătorilor – drept care, astfel cum propunem în prezentele concluzii, ar trebui să fie considerat ca aparținând principiilor generale ale dreptului comunitar – cu exercitarea de către o întreprindere stabilită în Comunitate a liberei prestări a serviciilor, libertate fundamentală din Tratatul CE.

4. Această soluție impune de asemenea să fie conciliate protecția lucrătorilor detașați temporar pe teritoriul unui stat membru în cadrul unei prestări de servicii transfrontaliere, lupta împotriva dumpingului social și păstrarea principiului egalității de tratament între întreprinderile naționale dintr-un stat membru și prestatorii de servicii din celelalte state membre.

5. În opinia noastră, soluția presupune de asemenea examinarea în detaliu a corelării dintre dispozițiile Directivei 96/71 și cele ale articolului 49 CE, având în vedere modelul special al raporturilor colective de muncă în vigoare în Suedia, model care, potrivit analizei desfășurate în prezentele concluzii, nu ar trebui să fie afectat de aplicarea dreptului comunitar, dar care trebuie totuși să asigure faptul că acțiunile colective pe care le autorizează respectă, în special, principiul proporționalității.

6. În sfârșit, prezenta cauză ar putea oferi Curții ocazia de a clarifica propria jurisprudență privind efectul direct orizontal al articolului 49 CE, efect pe care îi propunem Curții să îl recunoască în prezentele concluzii.

II — Cadrul juridic

A — *Dreptul comunitar*

7. Potrivit articolului 12 CE, în domeniul de aplicare al tratatului și fără a aduce atingere dispozițiilor speciale pe care le prevede, se interzice orice discriminare exercitată pe considerente de cetățenie sau de naționalitate.

8. Articolul 49 primul paragraf CE prevede că sunt interzise restricțiile privind libera prestare a serviciilor în cadrul Comunității cu privire la resortisanții statelor membre stabiliți într-un alt stat al Comunității decât cel al beneficiarului serviciilor.

9. Articolul 50 primul paragraf CE consideră servicii prestațiile furnizate în mod obișnuit

în schimbul unei remunerații, în măsura în care nu sunt reglementate de dispozițiile privind, printre altele, libera circulație a capitalurilor și a persoanelor. În temeiul ultimului paragraf al prezentei dispoziții, prestatorul poate, în vederea executării prestației, să își desfășoare temporar activitatea în țara în care prestează serviciul, în aceleași condiții care sunt impuse de această țară propriilor resortisanți.

10. Potrivit articolului 55 CE, dispozițiile articolelor 45 CE-48 CE sunt aplicabile capitolului privind libera prestare a serviciilor. Se aplică astfel acestui capitol atât dispozițiile articolului 46 CE, care conferă statelor membre dreptul de a aplica actele cu putere de lege și actele administrative care prevăd un regim special pentru resortisanții străini din motive de ordine publică, siguranță publică și sănătate publică, cât și dispozițiile articolului 47 alineatul (2) CE, care permit astfel Consiliului, hotărând în conformitate cu procedura prevăzută la articolul 251 CE, să adopte, printre altele, directive care au în vedere coordonarea actelor cu putere de lege și a actelor administrative ale statelor membre în materie de prestare de servicii.

11. Astfel, în baza articolului 57 alineatul (2) din Tratatul CE [devenit, după modificare, articolul 47 alineatul (2) CE] și a articolului 66 din Tratatul CE (devenit articolul 55 CE), Consiliul și Parlamentul European au adoptat, la 16 decembrie 1996, Directiva 96/71.

12. Constatând, în considerentul (3), că piața internă asigură un mediu dinamic prestării de servicii pe plan transnațional, în care întreprinderile pot detașa temporar salariați pe teritoriul unui stat membru, altul decât statul în care sunt angajați în mod obișnuit, Directiva 96/71 are în vedere, astfel cum se subliniază în considerentul (5), să concilieze promovarea liberei prestări a serviciilor la nivel transnațional cu necesitatea unei „concurențe loiale” și a unor „măsuri care să garanteze respectarea drepturilor lucrătorilor”.

13. Astfel cum amintesc considerentele (8) și (10) ale Directivei 96/71, dispozițiile Convenției de la Roma din 19 iunie 1980 privind legea aplicabilă obligațiilor contractuale [3] prevăd că, în absența libertății de alegere, contractul de muncă este reglementat de legea țării în care lucrătorul, executând contractul, își desfășoară în mod obișnuit activitatea, chiar dacă este detașat temporar într-o altă țară, sau de legea țării în care se află unitatea care a angajat lucrătorul, fără a

3 — JO L 266, p. 1.

aduce totuși atingere posibilității, în anumite condiții, de a aplica, în paralel cu legea declarată aplicabilă contractului, dispozițiile imperative ale unei alte legi, în special cea a statului membru pe teritoriul căruia lucrătorul este detașat temporar.

14. În această privință, conform considerentelor (6) și (13), Directiva 96/71 are ca obiect coordonarea legislațiilor statelor membre care se aplică prestării de servicii la nivel transnațional, prevăzând condițiile de lucru și de angajare aplicabile raporturilor de muncă avute în vedere, care includ în special un „nucleu" de norme imperative de protecție minimă care trebuie respectate în statul gazdă de angajatorii care detașează lucrători în vederea executării unor lucrări cu caracter temporar pe teritoriul statului membru în care sunt prestate serviciile.

15. Articolul 1 din Directiva 96/71 prevede:

„(1) Prezenta directivă se aplică întreprinderilor înființate într-un stat membru care, în cadrul prestării de servicii transnaționale, detașează lucrători, conform alineatului (3), pe teritoriul unui [alt] stat membru.

[…]

(3) Prezenta directivă se aplică în măsura în care întreprinderile menționate la alineatul (1) iau una dintre următoarele măsuri cu caracter transnațional:

(a) detașarea unui lucrător, în numele întreprinderii sau sub coordonarea acesteia, pe teritoriul unui stat membru, în cadrul unui contract încheiat între întreprinderea care face detașările și destinatarul prestării de servicii care își desfășoară activitatea în statul membru respectiv, dacă există un raport de muncă între întreprinderea care face detașarea și lucrător pe perioada detașării sau

(b) detașarea unui lucrător pe teritoriul unui stat membru la o unitate sau întreprindere care aparține grupului, dacă există un raport de muncă între întreprinderea care face detașarea și lucrător pe perioada detașării sau

(c) detașarea, în calitate de întreprindere cu încadrare în muncă temporară sau întreprindere care a pus la dispoziție un

lucrător, a unui lucrător la o întreprindere utilizatoare înființată sau care își desfășoară activitatea pe teritoriul unui stat membru, dacă există un raport de muncă între întreprinderea cu încadrare în muncă temporară sau întreprinderea care a pus la dispoziție lucrătorul și lucrător pe perioada detașării.

[…]”

16. Articolul 3 din Directiva 96/71 privind condițiile de muncă și de încadrare în muncă are următorul cuprins:

„(1) Statele membre asigură că, indiferent de legea aplicabilă raporturilor de muncă, întreprinderile menționate la articolul 1 alineatul (1) garantează lucrătorilor detașați pe teritoriul lor condiții de muncă și de încadrare în muncă cu privire la următoarele aspecte stabilite în statul membru pe teritoriul căruia sunt executate lucrările:

— prin acte cu putere de lege și acte administrative și/sau

— prin convenții colective sau sentințe arbitrale de generală aplicare în sensul alineatului (8), în măsura în care acestea se referă la activitățile menționate în anexă:

(a) perioadele maxime de lucru și perioadele minime de odihnă;

(b) durata minimă a concediilor anuale plătite;

(c) salariul minim, inclusiv plata orelor suplimentare; prezenta literă nu se aplică sistemelor complementare de pensii;

(d) condițiile de punere la dispoziție a lucrătorilor, în special de către întreprinderile cu încadrare în muncă temporară;

(e) securitatea, sănătatea și igiena la locul de muncă;

(f) măsurile de protecție aplicabile condițiilor de muncă și de încadrare în muncă a femeilor însărcinate sau care au născut de curând, a copiilor și a tinerilor;

(g) egalitatea de tratament între bărbați și femei, precum și alte dispoziții în materie de nediscriminare.

În sensul prezentei directive, noțiunea de salariu minim, menționată la alineatul (1) litera (c), este definită de legislația și de practica națională a statului membru pe teritoriul căruia este detașat lucrătorul.

[…]

(7) Alineatele (1)-(6) nu aduc atingere aplicării unor condiții de muncă și de încadrare în muncă mai favorabile pentru lucrători.

Alocațiile specifice detașării sunt considerate parte a salariului minim, în măsura în care nu sunt vărsate cu titlu de rambursare a cheltuielilor suportate efectiv pentru detașare, cum ar fi cheltuielile de transport, cazare și masă.

(8) Prin convenții colective sau sentințe arbitrale declarate de generală aplicare se înțelege convențiile colective sau sentințele arbitrale care trebuie respectate de către toate întreprinderile aparținând sectorului [respectiv] sau profesiei respective și care țin de domeniul teritorial de aplicare al acestora.

În absența unui sistem de declarare cu aplicare generală a convențiilor colective sau a sentințelor arbitrale în sensul alineatului (1), statele membre pot, dacă hotărăsc acest lucru, să ia drept bază:

— convențiile colective sau sentințele arbitrale cu efect general asupra tuturor întreprinderilor similare aparținând sectorului sau profesiei respective și care țin de domeniul teritorial de aplicare al acestora și/sau

— convențiile colective încheiate de cele mai reprezentative organizații ale partenerilor sociali pe plan național, aplicate pe întreg teritoriul statului respectiv,

dacă aplicarea acestora la întreprinderile menționate la articolul 1 alineatul (1) garantează, în ceea ce privește aspectele enumerate la alineatul (1) primul paragraf din prezentul articol, tratamentul egal aplicat acestor întreprinderi și întreprinderilor menționate în prezentul alineat, care se găsesc într-o situație asemănătoare.

Există egalitate de tratament, în sensul prezentului articol, atunci când întreprinderile naționale aflate în situații similare:

— sunt supuse, la locul de desfășurare a activității sau în sectorul respectiv, acelorași obligații, în ceea ce privește aspectele enumerate la alineatul (1) primul paragraf, ca și întreprinderile care efectuează detașări și

— trebuie să impună [a se citi «respecte»] aceste obligații cu aceleași efecte.

[…]

(10) Prezenta directivă nu împiedică statele membre să impună, în baza tratatului, întreprinderilor naționale și celor din alte state, în mod egal:

— condiții de muncă și de încadrare în muncă privind alte aspecte decât cele menționate la alineatul (1) primul paragraf, în măsura în care este vorba despre dispoziții de ordine publică;

— condiții de muncă și de încadrare în muncă stabilite prin acorduri colective [sau] sentințe arbitrale în sensul alineatului (8), cu privire la alte activități decât cele menționate în anexă.”

17. Din articolul 4 alineatele (1) și (3) din Directiva 96/71 reiese că, în cadrul cooperării în materie de informație, fiecare stat membru poate desemna unul sau mai multe birouri de legătură pe teritoriul său și ia măsurile corespunzătoare pentru ca informațiile privind condițiile de muncă și de încadrare în muncă menționate la articolul 3 să fie în general accesibile.

18. Pe de altă parte, în temeiul articolului 5 al doilea paragraf din Directiva 96/71, statele membre se asigură că lucrătorii și/sau reprezentanții acestora beneficiază de proceduri corespunzătoare în vederea aplicării obligațiilor prevăzute în cadrul prezentei directive.

19. În plus, considerentele (21) și (22) ale Directivei 96/71 amintesc că Regulamentul (CEE) nr. 1408/71 al Consiliului din 14 iunie 1971 privind aplicarea sistemelor de asigurări sociale salariaților și familiilor acestora care se deplasează în cadrul Comunității [4] stabilește dispozițiile aplicabile în materie de prestații și de contribuții la sistemul asigurărilor sociale, respectiv că Directiva 96/71 nu aduce atingere dreptului statelor membre privind acțiunile colective de apărare a intereselor profesionale și comerciale.

20. În sfârșit, anexa la Directiva 96/71 privește toate activitățile din domeniul construcțiilor, inclusiv cele referitoare la repararea, la întreținerea și la modificarea construcțiilor.

4 — JO L 149, p. 2, Ediție specială, 05/vol. 1, p. 26.

B — *Dreptul național*

1. Dreptul național privind detașarea lucrătorilor

21. Articolul 5 din Legea privind detașarea lucrătorilor [lagen (1999: 678) om utstationering av arbetstagare, denumită în continuare „Legea suedeză privind detașarea lucrătorilor”], care a transpus Directiva 96/71 în Suedia, precizează condițiile de muncă și de încadrare în muncă aplicabile lucrătorilor detașați, indiferent de legea aplicabilă contractului de muncă. Acest articol are astfel în vedere condițiile de muncă și de încadrare în muncă referitoare la aspectele enumerate la articolul 3 alineatul (1) literele (a)-(g) din Directiva 96/71, cu excepția literei (c) privind salariul minim. Legea suedeză privind detașarea lucrătorilor nu precizează nimic în legătură cu remunerațiile, care sunt în mod tradițional reglementate în Suedia de convențiile colective. Aceasta nu face trimitere nici la condițiile de muncă și de încadrare în muncă, altele decât remunerația, care sunt reglementate de convențiile colective.

22. Este cert că această situație se explică prin caracteristicile sistemului suedez care atribuie un rol preponderent convențiilor colective încheiate de către partenerii sociali, pentru a asigura lucrătorilor protecția recunoscută de legislație în celelalte state

membre. Întrucât convențiile colective au un grad mare de acoperire în Suedia, aplicându-se la mai mult de 90 % din lucrătorii din sectorul privat, iar mecanismele și procedurile aflate la dispoziția partenerilor sociali asigură în mod satisfăcător respectarea normelor minime prevăzute de convențiile colective, legiuitorul suedez nu a considerat necesar să extindă efectul convențiilor prin intermediul unei declarări de aplicare generală. Potrivit legiuitorului suedez, o declarare de aplicare generală aplicabilă numai prestatorilor de servicii străine care își exercită temporar activitatea în Suedia ar fi avut ca rezultat crearea unei discriminări între acești prestatori și întreprinderile suedeze, în măsura în care convențiile colective nu se aplică niciodată în mod automat acestora din urmă. Prin urmare, în Suedia nu există un sistem de declarare cu aplicare generală a convențiilor colective, conform articolului 3 alineatele (1) și (8) din Directiva 96/71.

23. Potrivit articolului 9 din Legea suedeză privind detașarea lucrătorilor, biroul de legătură creat conform articolului 4 din Directiva 96/71 trebuie să semnaleze existența convențiilor colective care pot fi aplicabile în cazul detașării lucrătorilor în Suedia și să invite toate persoanele interesate să se adreseze părților semnatare ale convenției colective pentru informații suplimentare.

2. Convențiile colective în Suedia

24. Convențiile colective, care sunt convenții de drept civil, pot fi încheiate la niveluri diferite între angajatori și organizațiile sindicale de lucrători, conform dispozițiilor Legii privind participarea salariaților la deciziile negociate [Lagen (1976: 580) om medbestämmande i arbetslivet ou medbestämmandelagen, denumită în continuare „MBL”] [5]. Astfel cum a fost deja precizat, convențiile colective au un grad de acoperire ridicat în sectorul privat suedez.

25. Convențiile colective sunt încheiate în general la nivel național între organizațiile de angajatori și de lucrători, în diverse domenii de activitate. Acestea sunt obligatorii ulterior pentru toți angajatorii membri ai organizației în cauză. O întreprindere care nu este membră a organizației patronale semnatare, inclusiv o întreprindere străină, poate fi de asemenea parte la o convenție colectivă, dacă aceasta încheie un acord denumit „de aderare” („hängavtal” în suedeză, denumit în continuare „acord de aderare”) la nivel local cu secția locală a organizației sindicale a lucrătorilor respectivi. Prin semnarea unui acord de aderare, angajatorul se obligă să se conformeze convențiilor colective aplicabile în general în ramura căreia îi aparține. Acest acord implică faptul că părțile trebuie să se supună unei obligații de pace socială, care le permite ulterior, în special, să demareze o negociere în legătură cu nivelul de remunerare aplicabil lucrătorilor respectivi.

5 — Articolul 23 din MBL definește o convenție colectivă ca fiind un acord scris între o organizație patronală sau un angajator și o organizație de lucrători, referitor la condițiile de lucru sau privind raporturile dintre angajatori și lucrători.

26. Pe de altă parte, numeroase convenții colective conțin „clauze de siguranță” („stupstocksregeln” în limba suedeză sau „fall-back clause” în limba engleză) care reprezintă soluții de ultimă instanță pentru o problemă asupra căreia, la nivel local, părțile la negociere nu au reușit să se înțeleagă după un anumit termen. O astfel de clauză de siguranță poate privi în special remunerația.

27. Conform MBL, o convenție colectivă semnată de către un angajator la nivel național sau la care un angajator aderă prin semnarea unui acord de aderare la nivel local, se aplică tuturor lucrătorilor la locul de muncă, indiferent dacă sunt sau nu sunt organizați în plan sindical.

3. Dreptul național privind acțiunea colectivă

28. Dreptul de a întreprinde o acțiune colectivă în Suedia este un drept constituțional, garantat în capitolul 2 din Legea fundamentală privind organizarea puterilor publice (Regeringsformen 1974:152). Articolul 17 din această lege autorizează organizațiile de lucrători și de angajatori să desfășoare acțiuni colective, sub rezerva dispozițiilor contrare prevăzute de o lege sau de un acord.

29. MBL prevede limitări ale dreptului de a întreprinde o acțiune colectivă, printre care se numără și situația în care există pace socială între angajatori și lucrători legați printr-o convenție colectivă.

30. Potrivit articolului 42 primul paragraf din MBL, astfel cum este interpretat de jurisprudență, este interzisă desfășurarea unei acțiuni colective în scopul obținerii abrogării sau modificării unei convenții colective încheiate de terți. În hotărârea pronunțată de Arbetsdomstolen în 1989, cunoscută sub numele „Britannia” [6], s-a statuat că această interdicție se aplica și acțiunilor colective declanșate în Suedia în scopul obținerii abrogării sau modificării unei convenții colective încheiate între părți străine, într-un loc de muncă situat în străinătate, dacă o astfel de acțiune colectivă este interzisă de dreptul străin aplicabil părților semnatare ale acestei convenții colective.

31. Cu scopul de a limita domeniul de aplicare al principiului stabilit prin Hotărârea Britannia, citată anterior, legiuitorul suedez a adoptat o lege numită „lex Britannia”, intrată în vigoare la 1 iulie 1991, prin care au fost introduse trei dispoziții în MBL, și anume articolul 25 a, articolul 31 a și articolul 42 al treilea paragraf.

6 — AD 1989: 120. Litigiul privea condițiile de muncă aplicabile echipajului unei nave care transporta containere, naviga sub pavilion străin și purta numele „Britannia”.

32. Articolul 25 a din MBL prevede că „o convenție colectivă privată de validitate în raport cu dreptul străin, pentru motivul că ar fi fost încheiată după o acțiune colectivă, este totuși valabilă în Suedia dacă acțiunea colectivă în cauză este autorizată în raport cu legea suedeză”.

33. În temeiul articolului 31 a din MBL, „în cazul în care un angajator care este parte la o convenție colectivă, la care nu s-ar aplica direct prezenta lege, încheie ulterior o convenție colectivă conform dispozițiilor articolelor 23 și 24 din prezenta lege, convenția colectivă ulterioară se va aplica de fiecare dată când convențiile conțin clauze contrare”.

34. Potrivit articolului 42 din MBL:

„Organizațiile patronale sau ale lucrătorilor nu au dreptul să organizeze sau să provoace, în orice alt mod, o acțiune colectivă ilegală. Acestea nu au dreptul nici să participe, prin susținere sau în orice alt mod, la o acțiune colectivă ilegală […].

În cazul declanșării unei acțiuni colective ilegale, este interzisă participarea terților la aceasta.

Dispozițiile primelor două teze ale primului paragraf nu se aplică decât în cazul în care o organizație declanșează o acțiune colectivă întemeiată pe raporturile de muncă ce intră în mod direct în domeniul de aplicare al prezentei legi.”

35. Acțiunile colective vizate de MBL cuprind, pe lângă grevă și lock-out, blocarea, adică acțiunea de boicotare a unei organizații sindicale îndreptate împotriva unui angajator, cu scopul de a-l împiedica să recurgă la lucrătorii membri ai acestei organizații, precum și „acțiunea de solidaritate” („sympatiåtgärd”) care presupune, în special, că o organizație sindicală, care nu ia parte la un conflict social, susține acțiunea colectivă a unei alte organizații, prin adoptarea unei acțiuni în același sens.

III — Acțiunea principală și întrebările preliminare

36. La începutul lunii mai 2004, Laval un Partneri Ltd (denumită în continuare „Laval”), societate de drept leton cu sediul

social în Riga, a detașat câteva zeci de lucrători din Letonia pentru a lucra pe șantierele din Suedia. Lucrările au fost realizate de o societate filială, cu numele L & P Baltic Bygg AB (denumită în continuare „Baltic Bygg"). Printre aceste lucrări se numărau renovarea și extinderea unei instituții școlare în orașul Vaxholm, situat în regiunea Stockholm. În urma unei licitații, contractul de achiziții publice de lucrări a fost atribuit societății Baltic Bygg. Contractul încheiat între administrația comunală și întreprindere prevedea că acordurile de aderare suedeze și convențiile colective ar fi aplicabile pe șantier, însă, potrivit Laval, părțile au convenit ulterior să nu aplice această clauză.

37. În luna iunie 2004, au fost stabilite contacte între, pe de o parte, un reprezentant al Laval și al Baltic Bygg și, pe de altă parte, delegatul secției sindicale (locale) nr. 1 (Svenska Byggnadsarbetareförbundet avdelning 1, denumită în continuare „secția sindicală locală") a Sindicatului suedez al lucrătorilor din sectorul construcțiilor și al lucrărilor publice (Svenska Byggnadsarbetareförbundet, denumită în continuare „Byggnadsarbetareförbundet") [7]. Au fost inițiate negocieri cu secția sindicală locală în vederea încheierii unui acord de aderare la Convenția colectivă din domeniul construcțiilor, semnată de Byggnadsarbetareförbundet și de Sindicatul suedez al angajaților din domeniul construcțiilor (Sveriges Byggindustrier) (denumită în continuare „Convenția colectivă a Byggnadsarbetareförbundet"). Acordul de aderare ar fi avut drept consecință extinderea aplicării Convenției colective a Byggnadsarbetareförbundet lucrătorilor detașați de către Laval pe șantierul localității Vaxholm. Totuși, nu s-a putut încheia niciun acord. Conform informațiilor furnizate de către instanța de trimitere în ordonanța sa, secția sindicală locală impunea, pe de o parte, încheierea acordului de aderare pentru șantierul în cauză și, pe de altă parte, ca un salariu de 145 SEK pe oră [8] să fie garantat lucrătorilor de pe șantier care, potrivit secției sindicale locale, constituia un salariu mediu pe oră. Dacă un astfel de acord nu era încheiat, secția sindicală locală a arătat că Byggnadsarbetareförbundet ar fi pregătită să declanșeze o acțiune colectivă.

38. Conform actelor de la dosar, la sfârșitul anului 2004, secția sindicală locală s-a declarat dispusă să abandoneze revendicarea salarială de 145 SEK pe oră, cu condiția ca Laval să semneze acordul de aderare. În acest caz, Laval ar fi putut beneficia de pacea socială și negocierile privind salariile ar fi putut demara, conform Convenției colective a Byggnadsarbetareförbundet [9]. Dacă aceste negocieri ar fi eșuat, înainte de toate la nivel local cu secția sindicală locală, după care la

7 — Conform informațiilor furnizate de Byggnadsarbetareförbundet, acesta are 128 000 de membri, dintre care 95 000 de vârstă activă. Byggnadsarbetareförbundet reprezintă peste 87 % din lucrătorii din sectorul construcțiilor în Suedia. Acesta este compus din 31 de secțiuni sindicale locale. Byggnadsarbetareförbundet este membru al Confederației naționale a organizațiilor sindicale suedeze (Landsorganisationen i Sverige, denumit în continuare „LO"), care cuprinde peste 1 860 000 de lucrători.

8 — Și anume aproximativ 16 euro pe oră, calculat la cursul mediu de schimb între euro și coroana suedeză; pentru anul 2004, acesta era de 1 euro = 9,10 SEK.

9 — Convenția colectivă în cauză este concepută astfel încât salariul în acord corespunde grilei normale de salarizare în construcții, angajatorul și secția locală respectivă putând totuși să se înțeleagă cu privire la aplicarea unui salariu în regie.

nivel central cu Byggnadsarbetareförbundet, Laval ar fi putut încă să se prevaleze de clauza de siguranță privind salariul prevăzută în Convenția colectivă a Byggnadsarbetareförbundet, în temeiul căreia a fost stabilit un salariu de bază de 109 SEK pe oră [10] pentru a doua jumătate a anului 2004.

39. În lunile septembrie și octombrie 2004, Laval a încheiat două convenții colective cu sindicatul lucrătorilor din domeniul construcțiilor din Letonia. Personalul detașat al societății Laval nu s-a afiliat sindicatelor suedeze.

40. O acțiune colectivă declanșată de Byggnadsarbetareförbundet și de secția sindicală locală a acesteia a început la 2 noiembrie 2004, după un preaviz de blocare a tuturor lucrărilor în toate punctele de lucru ale Laval. Începând cu 3 decembrie 2004, Sindicatul suedez al lucrătorilor electricieni (Svenska Elektrikerförbundet, denumit în continuare „SEF") [11] s-a alăturat mișcării din solidaritate. Astfel, toate lucrările de electricitate în curs pe șantierul din Vaxholm au fost oprite. În urma întreruperii lucrărilor pe acest șantier pentru o anumită perioadă, Baltic Bygg a făcut obiectul unei proceduri colective de lichidare. Între timp, lucrătorii letoni detașați de Laval pe șantierul de la Vaxholm s-au întors în Letonia. Conform informațiilor furnizate de către instanța de trimitere în ordonanța sa, acțiunea colectivă a sindicatelor era în curs de desfășurare în luna septembrie 2005.

41. În luna decembrie 2004, Laval a sesizat Arbetsdomstolen cu o acțiune care urmărea, mai întâi, ca acțiunea colectivă a Byggnadsarbetareförbundet și a secției sindicale locale a acesteia, care afecta toate șantierele societății Laval, precum și acțiunea de solidaritate a SEF privind blocarea lucrărilor sale să fie declarate ilegale; în continuare, să se dispună încetarea acestor acțiuni; în sfârșit, obligarea acestor organizații sindicale la repararea prejudiciului suferit de Laval. De asemenea, Laval a introdus la Arbetsdomstolen o cerere de aplicare a unor măsuri provizorii, prin care se solicita încetarea acțiunilor colective. Această cerere a fost respinsă prin Ordonanța din 22 decembrie 2004.

42. În decizia de fond, Arbetsdomstolen a concluzionat că aprecierea legalității acțiunii colective descrise mai sus ridică întrebări privind interpretarea dreptului comunitar și a adresat Curții următoarele întrebări preliminare:

„1) Este compatibilă cu normele Tratatului CE privind libertatea de a presta

10 — Și anume aproximativ 12 euro pe oră. Conform indicațiilor pârâtelor din acțiunea principală, clauza de siguranță apare la articolul 3 litera c) punctul 12 din Convenția colectivă a Byggnadsarbetareförbundet, salariul de bază de 109 SEK rezultând din protocolul adițional la această convenție, aplicabil în anul 2004.

11 — Conform dosarului, această organizație sindicală are 26 500 de membri. Precum Byggnadsarbetareförbundet, aceasta este membră a LO.

servicii și interzicerea oricărei discriminări pe considerente de cetățenie sau de naționalitate, precum și cu Directiva 96/71[…] încercarea unor organizații sindicale, printr-o acțiune colectivă care ia forma unei blocări, de a constrânge un prestator de servicii străin să adere în statul gazdă la o convenție colectivă privind condițiile de muncă și de încadrare în muncă, precum cea prezentată în decizia [de trimitere], dacă situația în statul gazdă este de asemenea natură încât legislația care transpune directiva menționată nu cuprinde nicio dispoziție expresă privind aplicarea condițiilor de muncă și de încadrare în muncă în convențiile colective?

2) [MBL] interzice unei organizații sindicale să întreprindă o acțiune colectivă care urmărește să înlăture o convenție colectivă încheiată între alți parteneri sociali. Cu toate acestea, potrivit unei dispoziții speciale care constituie o parte din *lex Britannia*, această interdicție nu se aplică decât în cazul care o organizație sindicală declanșează o acțiune colectivă referitoare la condițiile de muncă în privința cărora [MBL] este în mod direct aplicabilă, ceea ce, în practică, înseamnă că interdicția nu se aplică în privința acțiunilor colective îndreptate împotriva unor societăți străine care exercită temporar o activitate în Suedia cu propriul lor personal. Normele tratatului privind libertatea de a presta servicii și interzicerea discriminărilor pe motiv de cetățenie sau de naționalitate, precum și Directiva 96/71 se opun aplicării acestei din urmă norme – care, împreună cu celelalte dispoziții din *lex Britannia*, are ca efect faptul că, în practică, convențiile colective suedeze devin aplicabile și au întâietate față de convențiile colective străine încheiate deja – în privința unei acțiuni colective care ia forma unei blocări exercitate de organizații sindicale suedeze împotriva unui prestator de servicii cu ședere temporară în Suedia?"

IV — Procedura în fața Curții

43. În ordonanța sa, Arbetsdomstolen a solicitat Curții să dispună judecarea trimiterii preliminare potrivit unei proceduri accelerate, conform articolului 104a primul paragraf din Regulamentul de procedură.

44. Prin Ordonanța din 15 decembrie 2005, președintele Curții a respins această cerere.

45. Conform articolului 23 din Statutul Curții de Justiție, au fost prezentate observații scrise de către recurenta și pârâtele din acțiunea principală, 14 state membre, și anume Regatul Belgiei, Republica Cehă, Regatul Danemarcei, Republica

Federală Germania, Republica Estonia, Regatul Spaniei, Republica Franceză, Irlanda, Republica Letonia, Republica Lituania, Republica Austria, Republica Polonă, Republica Finlanda, Regatul Suediei, precum și de către Comisia Comunităților Europene, Republica Islanda, Regatul Norvegiei și Autoritatea AELS de Supraveghere.

46. Aceste părți au fost audiate în ședința din 9 ianuarie 2007, cu excepția Regatului Belgiei și Republicii Cehe, care nu s-au prezentat. Pe de altă parte, Regatul Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord a prezentat de asemenea observații verbale cu ocazia acestei ședințe.

V — Analiza juridică

A — *Observații introductive*

47. Înainte de a începe analizarea întrebărilor preliminare, trebuie să se răspundă la obiecțiile de natură generală ridicate de către guvernele danez și suedez privind aplicabilitatea dreptului comunitar, precum și la cele, specifice, invocate de către pârâtele din acțiunea principală privind admisibilitatea cererii de pronunțare a unei hotărâri preliminare.

1. Cu privire la aplicabilitatea dreptului comunitar

48. Guvernul danez consideră că dreptul de a declanșa o acțiune colectivă în scopul de a constrânge un angajator să încheie o convenție colectivă, conform legislației naționale, nu intră în domeniul de aplicare al dreptului comunitar întrucât Comunitatea, astfel cum este precizat la articolul 137 alineatul (5) CE, nu are competența de a reglementa, în mod direct sau indirect, o astfel de acțiune.

49. Acest guvern susține de asemenea, precum guvernul suedez, că inaplicabilitatea dreptului comunitar, în special a libertăților de circulație prevăzute de tratat, ar decurge din statutul de drept fundamental recunoscut dreptului de a recurge la acțiunea colectivă, în temeiul, în special, al unor diferite instrumente internaționale privind protecția drepturilor omului.

50. În ceea ce privește, mai întâi, primul argument prezentat de către guvernul danez, se va observa că, contrar celor sugerate de anumite părți care au participat la ședință, obiecția acestuia nu se rezumă la susținerea faptului că domeniul social nu ar intra, ca atare, în domeniul de aplicare al dreptului comunitar. În afară de dificultățile de a defini cu exactitate expresia „domeniu social”, o astfel de poziție ar fi fost în mod evident nejustificată și anacronică; într-adevăr, pe de

o parte, legislațiile sociale ale statelor membre nu beneficiază de nicio derogare generală de la aplicarea normelor tratatului, în special a celei privind libertățile de circulație stabilite de acesta, competența care revine statelor membre în acest sector trebuind să fie exercitată cu respectarea dreptului comunitar [12], și, pe de altă parte, Comunitatea beneficiază de asemenea, în temeiul capitolului 1 din titlul XI din tratat, de o competență în domeniul social, deși limitată, care urmărește susținerea și completarea acțiunii statelor membre, în condițiile prevăzute la articolele 137 CE-145 CE.

51. Aceste două aspecte ale integrării europene calificate deseori drept o „integrare negativă", și anume, în special, o obligație a statelor membre de a nu se opune aplicării libertăților de circulație prevăzute de tratat, respectiv drept „o integrare pozitivă", nu sunt totuși antagonice, precum arată, în special, articolul 136 CE, întrucât dezvoltarea politicii sociale a Comunității [13] este considerată susceptibilă să decurgă „atât din funcționarea pieței comune, care favorizează armonizarea sistemelor sociale, cât și din procedurile prevăzute de [...] tratat și din apropierea actelor cu putere de lege și a actelor administrative" [14].

52. Dat fiind acest lucru, obiecția ridicată de guvernul danez împotriva aplicabilității dreptului comunitar în prezenta cauză se întemeiază mai precis pe articolul 137 alineatul (5) CE care prevede că „dispozițiile prezentului articol nu se aplică remunerațiilor, dreptului de asociere, dreptului la grevă și nici dreptului la lock-out".

53. Totuși, nu considerăm că respectiva dispoziție are aplicabilitatea generală pe care i-o atribuie Regatul Danemarcei.

54. Într-adevăr, din modul de redactare a articolului 137 alineatul (5) CE reiese că acesta urmărește doar să excludă din măsurile care pot fi adoptate de către instituțiile comunitare în domeniile enumerate în alineatul (1), potrivit modalităților prevăzute la alineatul (2) (majoritatea calificată sau unanimitatea în cadrul Consiliului și proceduri de

12 — A se vedea în special, în ceea ce privește libera prestare a serviciilor, Hotărârea din 28 aprilie 1998, Kohll (C-158/96, Rec., p. I-1931, punctele 17-21), Hotărârea din 12 iulie 2001, Smits și Peerbooms (C-157/99, Rec., p. I-5473, punctele 44-46), și Hotărârea din 23 octombrie 2003, Inizan (C-56/01, Rec., p. I-12403, punctul 17). Această afirmație este similară celei utilizate de către Curte în materie de fiscalitate directă: a se vedea în special Hotărârea din 14 februarie 1995, Schumacker (C-279/93, Rec., p. I-225, punctul 21), și Hotărârea din 14 noiembrie 2006, Kerckhaert și Morres (C-513/04, Rec., p. I-10967, punctul 15 și jurisprudența citată).

13 — În temeiul articolului 3 alineatul (1) litera (j) din tratat, acțiunea Comunității constă într-o „politică în domeniul [...]", titlul XI din tratat utilizând expresia „politică socială".

14 — A se vedea de asemenea, cu privire la articolul 117 CE, Hotărârea din 17 martie 1993, Sloman Neptun (C-72/91 și C-73/91, Rec., p. I-887, punctul 25 și jurisprudența citată), care precizează că „acest articol nu urmărește decât obiective sociale a căror punere în aplicare trebuie să fie rezultatul acțiunii Comunității, al colaborării strânse între statele membre și al funcționării pieței comune".

codecizie sau de consultare a Parlamentului European, după caz), aspectele de politică socială ale statelor membre privind remunerațiile, dreptul de asociere, dreptul la grevă și dreptul la lock-out.

55. Prin urmare, acest mod de redactare și, în egală măsură, locul pe care îl ocupă alineatul (5) al articolului 137 CE în cadrul tratatului pot determina cu greu o interpretare extensivă a alineatului respectiv, conform căreia acesta din urmă ar determina domeniul de aplicare al tuturor dispozițiilor tratatului.

56. De altfel, nu este sigur că rezerva prevăzută la articolul 137 alineatul (5) CE în ceea ce privește dreptul la grevă și dreptul la lock-out privește, mai general, orice acțiune colectivă. Într-adevăr, trebuie observat că, în temeiul articolului 137 alineatul (1) litera (f) CE, Comunitatea poate completa acțiunea statelor membre în domeniul „reprezent[ării] și [al] apăr[ării] colectiv[e] a intereselor lucrătorilor și angajatorilor, inclusiv administrarea comună, sub rezerva alineatului (5)". Acesta din urmă pare, așadar, că are funcția de a limita atribuirea de competențe normative Comunității în domeniile enumerate în mod exhaustiv.

57. Totuși, chiar dacă am accepta să interpretăm trimiterea la drepturile la grevă și la lock-out de la alineatul (5) al articolului 137 CE, în sensul că privește, mai general, dreptul de a recurge la acțiunea colectivă, ar rămâne valabil că această dispoziție s-ar limita la excluderea adoptării de către instituțiile comunitare a măsurilor menționate la alineatul (2) al aceluiași articol, în special la excluderea adoptării directivelor care stabilesc cerințele minime care ar reglementa dreptul la acțiunea colectivă. Pentru a menține efectul util al alineatului (5) al articolului 137 CE, instituțiile comunitare nu ar putea, bineînțeles, să recurgă la alte temeiuri juridice din tratat, pentru a adopta măsurile care urmăresc apropierea legislațiilor statelor membre în acest domeniu.

58. În orice caz, Directiva 96/71 nu se află în această situație, fiind întemeiată pe dispozițiile tratatului care reglementează libera prestare a serviciilor, care are ca obiect coordonarea normelor conflictuale din legile statelor membre cu scopul de a determina dreptul național aplicabil unei prestări de servicii la nivel transfrontalier, în situația unei detașări temporare a lucrătorilor în cadrul Comunității, fără a armoniza nici normele materiale ale statelor membre privind dreptul muncii și condițiile de muncă și de încadrare în muncă referitoare în special la salariu, nici dreptul de a recurge la acțiunea colectivă.

59. Acestea fiind spuse, chiar acceptând o interpretare a articolului 137 alineatul (5) CE potrivit căreia acesta din urmă ar rezerva statelor membre competență exclusivă în

ceea ce privește reglementarea dreptului de a recurge la acțiunea colectivă, respectiva dispoziție nu ar însemna că, în cadrul exercitării acestei competențe, statele membre nu trebuie să se asigure că libertățile fundamentale de circulație prevăzute de tratat sunt respectate pe teritoriul acestora.

60. În continuare rămâne de văzut – și analizăm acum obiecția comună ridicată de guvernele danez și suedez privind aplicabilitatea dreptului comunitar în prezenta cauză – dacă dreptul de a recurge la acțiunea colectivă, astfel cum este garantat de legislațiile naționale respective, poate totuși să nu intre în domeniul de aplicare al libertăților de circulație prevăzute de tratat, din cauza statutului presupus de drept fundamental al acestuia.

61. Această întrebare are o importanță primordială întrucât, dacă aplicarea libertăților de circulație stabilite prin tratat, în cazul de față libera prestare a serviciilor, ar aduce atingere chiar substanței dreptului de a recurge la acțiunea colectivă, protejat în calitate de drept fundamental, această aplicare ar putea fi considerată nelegală, chiar dacă ar urmări un obiectiv de interes general [15].

62. Cu excepția trimiterilor la drepturile la grevă și la lock-out deja discutate, tratatul nu menționează niciun drept – care, în plus, este fundamental – de a recurge la acțiunea colectivă în scopul de a apăra interesele profesionale ale membrilor unui sindicat.

63. În temeiul articolului 6 alineatul (2) UE, „Uniunea respectă drepturile fundamentale, astfel cum acestea sunt garantate de Convenția europeană pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale, semnată la Roma la 4 noiembrie 1950, precum și astfel cum rezultă acestea din tradițiile constituționale comune ale statelor membre, ca principii generale ale dreptului comunitar”.

64. Chiar dacă acest articol nu menționează, printre instrumentele internaționale, decât Convenția europeană pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale (denumită în continuare „CEDO”), redactarea acestuia se inspiră din jurisprudența Curții, conform căreia acest tratat are o „semnificație particulară” [16], în perspectiva de a permite Curții să identifice principiile generale ale dreptului comunitar.

15 — A se vedea în acest sens Hotărârea din 12 iulie 2005, Alliance for Natural Health și alții (C-154/04 și C-155/04, Rec., p. I-6451, punctul 126), cu privire la dreptul de proprietate. A se vedea de asemenea punctul 133 din Concluziile conexate ale avocatului general Jacobs prezentate în cauzele Albany (Hotărârea din 21 septembrie 1999, C-67/96, Rec., p. I-5751), Brentjens’ (Hotărârea din 21 septembrie 1999, C-115/97, C-116/97 și C-117/97, Rec., p. I-6025) și Drijvende Bokken (Hotărârea din 21 septembrie 1999, C-219/97, Rec., p. I-6121).

16 — A se vedea, de exemplu, Hotărârea din 18 iunie 1991, ERT (C-260/89, Rec., p. I-2925, punctul 41), Hotărârea din 6 martie 2001, Connolly/Comisia (C-274/99 P, Rec., p. I-1611, punctul 37), și Hotărârea din 18 ianuarie 2007, PKK și KNK/Consiliul (C-229/05 P, Rec., p. I-439, punctul 79 și jurisprudența citată).

65. Pentru a realiza acest lucru, Curtea are dreptul de a se inspira din alte instrumente de protecție a drepturilor omului decât CEDO.

66. În ceea ce privește problema care ne preocupă, se va observa că preambulul Tratatului UE și articolul 136 CE menționează atât Carta socială europeană semnată la Torino la 18 octombrie 1961, încheiată sub egida Consiliului Europei, cât și Carta comunitară a drepturilor sociale fundamentale ale lucrătorilor adoptată în 1989, care nu este obligatorie din punct de vedere juridic, afirmând caracterul de „drepturi sociale fundamentale" al drepturilor enunțate de aceste instrumente. De asemenea, Curtea a făcut referire în jurisprudența sa la Carta socială europeană [17] și la Carta comunitară a drepturilor sociale fundamentale [18].

67. Atitudinea Curții, care constă în atribuirea unei „semnificații particulare" CEDO, fără a exclude totuși alte surse de inspirație, și-a găsit expresia în Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, proclamată solemn la 7 decembrie 2000 la Nisa de Parlamentul European, de Consiliu și de Comisie, după ce a fost aprobată de către șefii de stat și de guvern ai statelor membre [19] (denumită în continuare „Carta drepturilor fundamentale").

68. Desigur, Carta drepturilor fundamentale nu constituie un instrument juridic obligatoriu. Cu toate acestea, Curtea a subliniat deja că obiectivul său principal este acela de a reafirma, astfel cum rezultă din preambulul acesteia, că „drepturile care rezultă în principal din tradițiile constituționale și din obligațiile internaționale comune statelor membre, din Tratatul privind Uniunea Europeană și din tratatele comunitare, din [CEDO], din Cartele sociale adoptate de către Comunitate și de către Consiliul Europei, [...] precum și din jurisprudența Curții de Justiție [...] și a Curții Europene a Drepturilor Omului" [20].

69. În ceea ce privește libertatea sindicală și dreptul de a recurge la acțiunea colectivă, se va observa mai întâi că articolul 11 din CEDO privind libertatea de întrunire și de asociere – în cadrul căreia libertatea sindicală nu constituie decât un aspect particular – [21] prevede, la paragraful 1, dreptul oricărei persoane la

17 — Hotărârea din 15 iunie 1978, Defrenne (149/77, Rec., p. 1365, punctul 28), privind statutul de drept fundamental al eliminării oricărei discriminări pe motive de sex, Hotărârea din 2 februarie 1988, Blaizot și alții (24/86, Rec., p. 379, punctul 17), cu privire la articolul 10 din această cartă care include învățământul universitar printre diversele forme de învățământ profesional, Hotărârea din 27 iunie 2006, Parlamentul European/Consiliul (C-540/03, Rec., p. I-5769, punctul 107), privind menționarea din cadrul Directivei 2003/86/CE a Consiliului din 22 septembrie 2003 privind dreptul la reîntregirea familiei (JO L 251, p. 12, Ediție specială, 19/vol. 6, p. 164), conform căreia aceasta nu aduce atingere dispozițiilor mai favorabile prevăzute de Carta socială europeană.

18 — Hotărârea din 26 iunie 2001, BECTU (C-173/99, Rec., p. I-4881, punctul 39), Hotărârea din 9 septembrie 2003, Jaeger (C-151/02, Rec., p. I-8389, punctul 47), și Hotărârea din 5 octombrie 2004, Pfeiffer și alții (C-397/01-C-403/01, Rec., p. I-8835, punctul 91), privind alineatele (8) și (19) primul paragraf din această cartă, amintite la cel de al patrulea considerent al Directivei 93/104/CE a Consiliului din 23 noiembrie 1993 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru (JO L 307, p. 18).

19 — JO C 364, p. 1.

20 — Hotărârea Parlamentul European/Consiliul, citată anterior (punctul 38).

21 — A se vedea Curtea Europeană a Drepturilor Omului, Hotărârea Schmidt și Dahlström împotriva Suediei din 6 februarie 1976, seria A nr. 21, § 34.

„libertatea de întrunire pașnică și la libertatea de asociere, inclusiv dreptul de a constitui cu alții sindicate și de a se afilia la sindicate pentru apărarea intereselor sale". Paragraful 2 al acestui articol precizează că „exercitarea acestor drepturi nu poate face obiectul altor restrângeri decât cele care, prevăzute de lege, constituie măsuri necesare, într-o societate democratică, pentru securitatea națională, siguranța publică, apărarea ordinii și prevenirea infracțiunilor, protejarea sănătății sau a moralei ori pentru protecția drepturilor și libertăților altora […]".

70. Articolul 11 paragraful 1 din CEDO protejează atât libertatea de a se afilia unui sindicat (aspect denumit „pozitiv" al libertății de asociere), cât și libertatea de a nu se asocia sau de a se retrage (aspect denumit „negativ" al acestei libertăți) [22]. În această privință, Curtea Europeană a Drepturilor Omului a statuat că, deși constrângerea unei persoane de a se înscrie într-un sindicat anume nu intră întotdeauna în conflict cu CEDO, o formă de constrângere care, într-o situație dată, privește chiar substanța libertății de asociere, astfel cum este consacrată la articolul 11 din CEDO, aduce atingere acestei libertăți. Prin urmare, autoritățile naționale pot fi determinate ca, în anumite circumstanțe, să intervină în relațiile dintre persoanele private, prin adoptarea unor măsuri rezonabile și corespunzătoare, cu scopul de a asigura respectarea efectivă a dreptului la libertatea de a nu se înscrie într-un sindicat [23].

71. Deși articolul 11 paragraful 1 din CEDO nu menționează explicit dreptul de a recurge la acțiunea colectivă, Curtea Europeană a Drepturilor Omului a considerat că expresia „pentru apărarea intereselor sale" din cuprinsul acestuia „demonstrează că [CEDO] protejează libertatea de a apăra interesele profesionale ale celor care au aderat la un sindicat prin acțiunea colectivă a acestuia, acțiune a cărei organizare și a cărei desfășurare trebuie autorizate și făcute posibile de către statele contractante" [24].

72. Cu toate acestea, din jurisprudența Curții Europene a Drepturilor Omului rezultă că articolul 11 paragraful 1 din CEDO, prin faptul că acordă fiecărui stat posibilitatea de a alege mijloacele necesare în acest scop, nu implică în mod necesar dreptul la grevă, întrucât interesele membrilor unui sindicat pot fi apărate prin alte mijloace, dreptul la grevă nefiind, de altfel, consacrat expres de articolul 11 din CEDO și putând fi supus de

22 — A se vedea Curtea Europeană a Drepturilor Omului, Hotărârea Sigurður A. Sigurjónsson împotriva Islandei din 30 iunie 1993, seria A nr. 264, § 35, Hotărârea Gustafsson împotriva Suediei din 25 aprilie 1996, *Recueil des arrêts et décisions* 1996-II, p. 637, § 45, și Hotărârea Sørensen et Rasmussen împotriva Danemarcei din 11 ianuarie 2006, încă nepublicată, § 54.

23 — Hotărârile citate anterior Gustafsson împotriva Suediei, § 45, și Sørensen și Rasmussen împotriva Danemarcei, § 57.

24 — A se vedea Curtea Europeană a Drepturilor Omului, Hotărârea Sindicatul național al poliției belgiene împotriva Belgiei din 27 octombrie 1975, seria A nr. 19, § 39, Hotărârea Sindicatul suedez al conducătorilor de locomotive împotriva Suediei din 6 februarie 1976, seria A nr. 20, § 4, Hotărârea Schmidt și Dahlström împotriva Suediei, citată anterior, § 36; Hotărârea Gustafsson împotriva Suediei, citată anterior, § 45, și Hotărârea Wilson, National Union of Journalists și alții împotriva Regatului Unit din 2 iulie 2002, *Recueil des arrêts et décisions* 2002-V, § 42.

dreptul intern unei reglementări de natură să îi limiteze în anumite cazuri exercitarea [25]. De asemenea, Curtea Europeană a Drepturilor Omului a recunoscut faptul că încheierea de convenții colective putea constitui în egală măsură un mijloc de apărare a intereselor membrilor unui sindicat [26], respingând însă dreptul, pe care un sindicat ar încerca să îl opună statului, de a încheia astfel de convenții [27]. Până în prezent, singura formă a acțiunii colective care a fost expres recunoscută de Curtea Europeană a Drepturilor Omului ca fiind un drept de sine stătător este dreptul de a fi „ascultat" de către stat [28].

73. Astfel, am putea rezuma această jurisprudență în sensul că articolul 11 paragraful 1 din CEDO impune ca părțile contractante să permită sindicatelor să lupte pentru apărarea intereselor membrilor acestora [29], fără a le impune însă mijloacele pentru a ajunge la acest rezultat.

74. În continuare, trebuie observat că, în temeiul articolului 6 alineatul (4) din Carta socială europeană, părțile contractante recunosc „dreptul lucrătorilor și angajatorilor la acțiuni colective în caz de conflict de interese, inclusiv dreptul la grevă, sub rezerva obligațiilor care ar putea rezulta din convențiile colective în vigoare". Anexa la Carta socială europeană, care face parte integrantă din această convenție [30], precizează, în legătură cu articolul 6 alineatul (4), că „se înțelege că fiecare [p]arte contractantă poate, în ceea ce o privește, să reglementeze prin lege exercitarea dreptului de grevă, cu condiția ca orice altă restricție eventuală la acest drept să poată fi justificată în temeiul articolului 31". Din alineatul (1) al acestui articol rezultă că exercitarea efectivă a drepturilor și a principiilor consacrate prin Carta socială europeană nu poate face obiectul unor restricții sau limitări nespecificate în părțile I și II ale respectivei carte, cu excepția celor prevăzute de lege și care sunt necesare, într-o societate democratică, pentru a garanta respectarea drepturilor și libertăților celuilalt sau pentru a proteja ordinea publică, securitatea națională, sănătatea publică sau bunele moravuri.

75. Pe de altă parte, punctul 13 din Carta comunitară a drepturilor sociale fundamentale prevede că „dreptul de a recurge la acțiuni colective în caz de conflicte de interese include dreptul la grevă sub rezerva obli-

25 — A se vedea Hotărârea Schmidt și Dahlström împotriva Suediei, citată anterior, § 36.

26 — A se vedea Hotărârile citate anterior Sindicatul suedez al conducătorilor de locomotive împotriva Suediei, § 39, și Gustafsson împotriva Suediei, § 45.

27 — Hotărârile citate anterior Sindicatul național al poliției belgiene împotriva Belgiei, § 39, și Sindicatul suedez al conducătorilor de locomotive împotriva Suediei, § 39.

28 — Hotărârile citate anterior Sindicatul național al poliției belgiene împotriva Belgiei, § 39, Sindicatul suedez al conducătorilor de locomotive împotriva Suediei, § 40, și Wilson, National Union of Journalists și alții împotriva Regatului Unit, § 42.

29 — *Idem*.

30 — Articolul 38 din Carta socială europeană.

gațiilor care rezultă din reglementările naționale și din convențiile colective".

76. În sfârșit, în temeiul articolului 28 din Carta drepturilor fundamentale, „lucrătorii și angajatorii sau organizațiile lor au dreptul, în conformitate cu dreptul [comunitar] și cu legislațiile și practicile naționale, […] de a recurge, în caz de conflicte de interese, la acțiuni colective pentru apărarea intereselor lor, inclusiv la grevă". Articolul 52 alineatul (1) menționează că „orice restrângere a exercițiului drepturilor și libertăților recunoscute prin [Carta drepturilor fundamentale] trebuie să fie prevăzută de lege și să respecte substanța acestor drepturi și libertăți. Prin respectarea principiului proporționalității, pot fi impuse restrângeri numai în cazul în care acestea sunt necesare și numai dacă răspund efectiv obiectivelor de interes general recunoscute de Uniune sau necesității protejării drepturilor și libertăților celorlalți".

77. În ceea ce privește tradițiile constituționale ale statelor membre, deși nu considerăm necesar să le examinăm în detaliu, având în vedere că, astfel cum s-a evidențiat la punctul 68 din prezentele concluzii, Carta drepturilor fundamentale, chiar dacă nu are un caracter obligatoriu, are ca obiectiv principal reafirmarea drepturilor care rezultă din respectivele tradiții, vom remarca totuși faptul că textele constituționale din numeroase state membre protejează explicit libertatea de a crea organizații sindicale [31] și apărarea intereselor acestora prin acțiunea colectivă [32], dreptul la grevă fiind, în această privință, metoda citată în mod regulat [33].

78. Această analiză ne determină să considerăm că dreptul de a recurge la acțiunea colectivă în vederea apărării intereselor membrilor unui sindicat constituie un drept fundamental [34]. Prin urmare, nu este vorba

31 — A se vedea articolul 9 alineatul 3 din Legea fundamentală germană, articolul 49 alineatul 1 din Constituția bulgară, articolul 21 alineatul 2 din partea II a anexei D la Constituția cipriotă, articolul 29 din Constituția estonă, articolul 13 din Constituția finlandeză, preambulul la Constituția franceză, articolul 40 alineatul 6 primul paragraf punctul iii) din Constituția irlandeză, articolul 39 primul paragraf din Constituția italiană, articolul 50 din Constituția lituaniană, articolul 59 alineatul 1 din Constituția poloneză, articolul 55 alineatul 1 din Constituția portugheză, articolul 40 alineatul 1 din Constituția română, articolul 29 din Constituția slovacă și articolul 76 din Constituția slovenă.

32 — A se vedea articolul 9 alineatul 3 din Legea fundamentală germană, articolul 37 alineatul 2 din Constituția spaniolă, preambulul la Constituția franceză, articolul 59 alineatul 3 din Constituția poloneză, articolul 56 din Constituția portugheză și articolul 17 din capitolul 2 din Legea fundamentală suedeză.

33 — A se vedea articolul 50 din Constituția bulgară, articolul 27 alineatul 1 din partea II a anexei D la Constituția cipriotă, articolul 29 din Constituția estonă, preambulul la Constituția franceză, articolul 23 alineatul 2 din Constituția greacă, articolul 70 C alineatul 2 din Constituția ungară, articolul 40 din Constituția italiană, articolul 108 din Constituția letonă; articolul 51 din Constituția lituaniană, articolul 59 alineatul 3 din Constituția poloneză, articolul 57 alineatul 1 din Constituția portugheză, articolul 43 alineatul 1 din Constituția română, articolul 30 alineatul 4 din Constituția slovacă și articolul 77 din Constituția slovenă.

34 — A se vedea de asemenea și în acest sens punctul 159 din Concluziile conexate ale avocatului general Jacobs în cauzele Albany, Brentjens' și Drijvende Bokken, citate anterior.

numai despre „principiul general al dreptului muncii", astfel cum afirmase deja Curtea într-o jurisprudență relativ veche în materia funcției publice comunitare [35], ci într-adevăr și despre un principiu general al dreptului comunitar, în temeiul articolului 6 alineatul (2) UE. Acest drept trebuie, așadar, protejat în cadrul Comunității.

79. Totuși, contrar celor sugerate de guvernele danez și suedez, a recunoaște un astfel de statut și o astfel de protecție dreptului de a recurge la acțiunea colectivă nu are ca rezultat excluderea aplicabilității normelor Tratatului CE privind libera circulație, într-o situație ca cea din acțiunea principală.

80. Mai întâi, astfel cum subliniază instrumentele internaționale citate anterior și jurisprudența Curții Europene a Drepturilor Omului, trebuie să se facă distincție între dreptul de a recurge la acțiunea colectivă și metodele de exercitare ale acestuia, care pot varia de un stat membru la altul și nu beneficiază în mod automat de protecția de care se bucură acest drept. Astfel, dacă o apreciere de acest tip pare valabilă în ceea ce privește dreptul la grevă, care, deși este menționat în mod regulat ca fiind unul dintre cele mai importante mijloace de punere în aplicare a acțiunii colective, este garantat în general sub rezerva recunoașterii unui drept echivalent în favoarea angajatorilor [36], de cele mai multe ori sub forma unui lock-out, această apreciere este în orice caz pertinentă, în opinia noastră, în ceea ce privește modalitățile, în mod considerabil mai puțin comune, în care se prezintă acțiunile colective în cauza principală, și anume o blocare și o acțiune de solidaritate.

81. În continuare și în consecință, instrumentele de protecție a drepturilor omului, citate anterior, precum și constituțiile statelor membre examinate, recunosc în unanimitate posibilitatea de a prevedea anumite restricții la exercitarea dreptului de a recurge la acțiunea colectivă. Din aceste texte se poate deduce că astfel de restricții trebuie prevăzute de un act cu putere de lege sau normativ, justificate prin urmărirea unui interes general imperativ, și nu trebuie să afecteze „conținutul esențial" al acestui drept, conform termenului menționat la articolul 52 din Carta drepturilor fundamentale sau să aducă atingere chiar substanței dreptului sau a libertății astfel protejate [37].

35 — Hotărârile din 8 octombrie 1974, Uniunea Sindicală și alții/Consiliul (175/73, Rec., p. 917, punctul 14) și Sindicatul general al personalului organismelor europene/Comisia (18/74, Rec., p. 933, punctul 10), și Hotărârea din 10 ianuarie 1990, Maurissen și Uniunea Sindicală/Curtea de Conturi (C-193/87 și C-194/87, Rec., p. I-95, punctul 13).

36 — Astfel cum rezultă în special din articolul 6 alineatul (4) din Carta socială europeană. A se vedea de asemenea, în această privință, Curtea Europeană a Drepturilor Omului, Hotărârea Schmidt și Dahlström împotriva Suediei, citată anterior, § 36.

37 — A se vedea în special Curtea Europeană a Drepturilor Omului, Gustafsson împotriva Suediei, citată anterior, § 45. Curtea adoptă de asemenea un astfel de criteriu: a se vedea, în special, Hotărârea din 12 iunie 2003, Schmidberger (C-112/00, Rec., p. I-5659, punctul 80 și jurisprudența citată).

82. Or, nu înțelegem de ce pot fi impuse numai limite de natură exclusiv națională exercitării dreptului de a recurge la acțiunea colectivă, dacă, precum în cauza principală, acțiunile respective urmăresc să constrângă un prestator de servicii străine să semneze o convenție colectivă și, prin urmare, acel operator, pentru a se opune unor astfel de acțiuni colective, tinde să se prevaleze, printre altele, de una dintre libertățile fundamentale de circulație prevăzute de tratat, care nu este vădit străină de litigiul cu care este sesizată instanța de trimitere, astfel cum vom analiza în cadrul celui de al doilea punct din prezentele observații introductive.

83. Desigur, incontestabil, le revine statelor membre sarcina de a se asigura că sindicatele pot apăra interesele membrilor lor printr-o acțiune colectivă pe teritoriul acestora [38]. Din moment ce statele membre autorizează una sau mai multe metode de desfășurare a acțiunii respective pe teritoriul acestora, le revine de asemenea dreptul de a defini limitele și condițiile de exercitare a acestei acțiuni, conform instrumentelor de protecție a drepturilor omului deja citate. Cu toate acestea, le revine și sarcina de a se asigura că obligațiile pe care s-au decis să și le asume în temeiul tratatului, printre care, în special, respectarea libertăților fundamentale de circulație prevăzute, sunt îndeplinite pe teritoriul lor.

84. Excluderea, în toate ipotezele, a aplicabilității libertăților de circulație din Tratatul CE pe motivul garantării protecției drepturilor fundamentale ar însemna în realitate consacrarea unei ierarhii între norme sau principii de drept primar care, chiar dacă nu este în mod necesar irelevantă, nu este admisă în stadiul actual al dreptului comunitar [39].

85. Astfel, departe de a fi exclusă în speță, aplicarea libertăților fundamentale de circulație prevăzute de tratat trebuie, în definitiv, să fie conciliată cu exercitarea unui drept fundamental.

86. Întocmai necesitatea unei „comparări" a acestor cerințe a fost reținută de Curte în Hotărârea Schmidberger, asupra căreia vom reveni mai departe, într-un context în care autoritățile naționale, autorizând o manifestație pe un drum public de importanță majoră pentru circulația transalpină,

38 — Într-adevăr, în special, potrivit jurisprudenței Curții Europene a Drepturilor Omului (a se vedea în special Hotărârile citate anterior Gustafsson împotriva Suediei, § 45, și Wilson, National Union of Journalists și alții împotriva Regatului Unit, § 41), articolul 11 din CEDO poate implica obligația pozitivă din partea statului de a asigura exercitarea efectivă a drepturilor pe care le consacră.

39 — A se vedea în acest sens punctul 177 din Concluziile noastre prezentate la 26 octombrie 2006 în cauzele Gestoras Pro Amnistía și alții/Consiliul (Hotărârea din 27 februarie 2007, C-354/04 P, Rep., p. I-1579) și Segi și alții/Consiliul (Hotărârea din 27 februarie 2007, C-355/04 P, Rep., p. I-1657).

s-au întemeiat pe necesitatea de a respecta drepturile fundamentale garantate atât de CEDO, cât și de Constituția statului membru respectiv, pentru a permite ca o limitare să fie aplicată uneia dintre libertățile de circulație fundamentale consacrate de tratat [40].

87. În mod evident, Curtea nu a considerat că, având în vedere drepturile fundamentale a căror exercitare a fost pusă în discuție în această cauză, și anume libertățile de exprimare și de întrunire avute în vedere la articolul 10, respectiv 11 din CEDO, normele tratatului privind libera circulație a mărfurilor erau inaplicabile.

88. Pe de altă parte, admiterea inaplicabilității normelor și a principiilor tratatului într-o situație ca cea din acțiunea principală, astfel cum pretind guvernele danez și suedez, ar putea intra, în opinia noastră, în conflict cu jurisprudența Curții, conform căreia clauzele convențiilor colective nu se sustrag de la aceasta, în special în ceea ce privește respectarea principiului nediscriminării [41], care își găsește expresia în principiul egalității de remunerare între lucrătorii bărbați și lucrătorii femei [42].

89. Într-adevăr, în opinia noastră, ar fi foarte puțin coerent, chiar contradictoriu, să se excludă din domeniul de aplicare al tratatului acțiunile colective, care iau forma unei blocări și a unei acțiuni de solidaritate, al căror scop este de a constrânge un angajator să semneze o convenție colectivă și de a supune o astfel de convenție, eventual în același timp, respectării principiului nediscriminării, astfel cum rezultă chiar din dispozițiile acestui tratat.

90. În continuare, deși acest argument nu este decisiv în sine, ne permitem totuși să observăm, ținând cont de numărul excepțional al părților care au depus observații în fața Curții, că, dintre cele 17 state care au intervenit în prezenta procedură, 15 nu au pus la îndoială aplicabilitatea în prezenta cauză a dreptului comunitar și, în special, cea a liberei prestări a serviciilor.

91. Prin urmare, propunem Curții să rețină că intră în domeniul de aplicare al dreptului comunitar exercitarea de către sindicatele dintr-un stat membru a dreptului de a recurge la acțiuni colective în scopul de a constrânge un prestator de servicii străin să încheie o convenție colectivă în statul membru în care acest prestator intenționează să se prevaleze, printre altele, de libera prestare a serviciilor prevăzută de tratat.

40 — Hotărârea citată anterior (punctele 76, 77 și 81).

41 — A se vedea în special Hotărârea din 15 ianuarie 1998, Schöning-Kougebetopoulou (C-15/96, Rec., p. I-47, punctul 12), Hotărârea din 24 septembrie 1998, Comisia/Franța (C-35/97, Rec., p. I-5325, punctele 36 și 37), și Hotărârea din 16 septembrie 2004, Merida (C-400/02, Rec., p. I-8471, punctele 19 și 21).

42 — A se vedea în special Hotărârea din 31 mai 1995, Royal Copenhagen (C-400/93, Rec., p. I-1275, punctul 45), și Hotărârea din 26 iunie 2001, Brunnhofer (C-381/99, Rec., p. I-4961, punctele 28-32).

92. Trebuie examinată acum obiecția formulată de pârâtele din acțiunea principală privind admisibilitatea cererii de pronunțare a unei hotărâri preliminare.

2. Cu privire la admisibilitatea cererii de pronunțare a unei hotărâri preliminare

93. Pârâtele din acțiunea principală susțin că cererea de pronunțare a unei hotărâri preliminare ar fi inadmisibilă. În susținerea acestei concluzii, acestea consideră că întrebările adresate de către instanța de trimitere nu ar avea nicio legătură cu situația de fapt din acțiunea principală, întrucât, având în vedere că Laval este stabilită în Suedia prin intermediul filialei sale, nici Directiva 96/71, nici articolul 49 CE nu pot fi aplicabile. Astfel, situația de fapt de la originea litigiului s-ar întemeia pe o construcție artificială care privește evitarea aplicării dreptului suedez al muncii, Laval urmărind în final să asigure accesul lucrătorilor letoni pe piața muncii a statului membru gazdă, dorind în același timp să se sustragă de la obligațiile care rezultă din aplicarea dreptului muncii din respectivului stat.

94. În opinia noastră, acest argument merită să fie înlăturat, întrucât urmărește, în esență, contestarea aprecierii situației de fapt efectuate de către instanța de trimitere.

95. Or, potrivit jurisprudenței, procedura prevăzută la articolul 234 CE, fiind întemeiată pe o separare netă a funcțiilor între instanțele naționale și Curte, implică faptul că aprecierea situației de fapt din cauză intră în competența instanței naționale. De asemenea, numai instanța națională sesizată cu soluționarea litigiului și care trebuie să își asume răspunderea pentru hotărârea judecătorească ce urmează a fi pronunțată are competența să aprecieze, luând în considerare particularitățile cauzei, atât necesitatea unei hotărâri preliminare pentru a fi în măsură să pronunțe propria hotărâre, cât și pertinența întrebărilor pe care le adresează Curții [43].

96. Astfel cum Curtea a arătat în egală măsură, prezumția de pertinență a întrebărilor adresate cu titlu preliminar de către instanțele naționale nu poate fi înlăturată decât în cazuri excepționale, și anume atunci când apare în mod evident că interpretarea solicitată a dispozițiilor dreptului comunitar menționate în aceste întrebări nu are nicio legătură cu realitatea ori cu obiectul acțiunii principale sau atunci când problema este de natură ipotetică ori Curtea nu dispune de elementele de fapt sau de drept necesare pentru a răspunde în mod util la întrebările care îi sunt adresate. Cu excepția unor asemenea ipoteze, Curtea este, în principiu, obligată să se pronunțe cu privire la întrebările preliminare care îi sunt adresate [44].

43 — A se vedea în special Hotărârea din 12 aprilie 2005, Keller (C-145/03, Rec., p. I-2529, punctul 33), și Hotărârea din 11 iulie 2006, Chacón Navas (C-13/05, Rec., p. I-6467, punctul 32).

44 — A se vedea Hotărârea din 7 septembrie 1999, Beck și Bergdorf (C-355/97, Rec., p. I-4977, punctul 22), Hotărârea din 16 iunie 2005, Pupino (C-105/03, Rec., p. I-5285, punctul 30), și Hotărârea Chacón Navas, citată anterior (punctul 33).

97. În speță, astfel cum am subliniat deja, instanța de trimitere solicită interpretarea articolelor 12 CE și 49 CE, precum și a dispozițiilor Directivei 96/71 privind detașarea lucrătorilor efectuată în cadrul unei prestări de servicii. Din ordonanța de trimitere reiese că aceste întrebări sunt formulate în cadrul litigiului dintre Laval, o societate din Letonia, și sindicatul suedez Byggnadsarbetareförbundet, secția sindicală locală a acestuia, precum și SEF, cu privire la acțiunile colective declanșate de către aceștia din urmă ca urmare a refuzului din partea Laval de a semna Convenția colectivă a Byggnadsarbetareförbundet care urmărește reglementarea condițiilor de muncă și de încadrare în muncă a lucrătorilor letoni detașați de către Laval pe un șantier situat în Suedia și administrat de o întreprindere care aparține grupului Laval. Este cert că, în urma acțiunilor colective și a întreruperii executării lucrărilor, lucrătorii detașați s-au întors în Letonia.

98. Or, interpretarea dreptului comunitar solicitată de instanța de trimitere nu pare că nu are nicio legătură cu realitatea sau cu obiectul acțiunii principale și nici nu pare să fie de natură ipotetică.

99. Am vrea să adăugăm că, având în vedere actele de la dosar, instanța de trimitere a considerat în mod corect că activitatea economică a Laval constituie o prestare de servicii în temeiul articolului 49 CE și al Directivei 96/71.

100. În această privință și ținând cont, în egală măsură, de argumentul prezentat de pârâtele din acțiunea principală, conform căruia punerea la dispoziție a forței de muncă de către Laval urmărea asigurarea accesului lucrătorilor letoni pe piața muncii suedeze, considerăm oportun să formulăm, în acest stadiu, câteva observații privind corelarea dispozițiilor tratatului evocate de către instanța de trimitere cu cele ale Actului privind condițiile de aderare la Uniunea Europeană a Republicii Letonia [45] (denumit în continuare „Actul de aderare din 2003”), care, trebuie amintit, reglementa de asemenea, la momentul desfășurării faptelor din acțiunea principală, raporturile dintre Republica Letonia și celelalte state membre, dar care nu este menționat în cererea de pronunțare a unei hotărâri preliminare.

101. În temeiul articolului 2 din Actul de aderare din 2003, dispozițiile tratatelor originare [46] și actele adoptate înainte de aderare de instituții sunt obligatorii pentru noile state membre și se aplică în statele membre respective în condițiile prevăzute în aceste tratate și în actul respectiv.

45 — Actul privind condițiile de aderare la Uniunea Europeană a Republicii Cehe, a Republicii Estonia, a Republicii Cipru, a Republicii Letonia, a Republicii Lituania, a Republicii Ungare, a Republicii Malta, a Republicii Polone, a Republicii Slovenia și a Republicii Slovace și adaptările tratatelor pe care se întemeiază Uniunea Europeană (JO 2003, L 236, p. 33).

46 — Potrivit articolului 1 din Actul de aderare din 2003, prin „tratate originare” se înțelege: a) Tratatul de instituire a Comunității Europene și Tratatul de instituire a Comunității Europene a Energiei Atomice (Euratom), completate sau modificate de tratate sau de alte acte care au intrat în vigoare înainte de […] aderare; și b) Tratatul privind Uniunea Europeană, completat sau modificat de tratate sau de alte acte care au intrat în vigoare înainte de […] aderare.

102. Prin urmare, dispozițiile tratatului, în special în materie de liberă prestare de servicii, se aplică, în principiu, raporturilor dintre Republica Letonia și celelalte state membre începând cu data aderării, și anume 1 mai 2004, sub rezerva condițiilor prevăzute în Actul de aderare din 2003.

103. Articolul 24 din Actul de aderare din 2003 face trimitere la anexele acestui act care enumeră, pentru fiecare dintre cele 10 noi state membre, măsurile tranzitorii care le sunt aplicabile și specifică condițiile de aplicare ale acestora.

104. Anexa VIII la Actul de aderare din 2003, aplicabilă Letoniei, privește întocmai articolul 39 CE și articolul 49 primul paragraf CE, precum și Directiva 96/71.

105. Cu toate acestea, condițiile de aplicare a acestor dispoziții, astfel cum rezultă din anexa VIII la Actul de aderare din 2003, nu au niciun efect asupra circumstanțelor prezentei cauze.

106. În ceea ce privește mai întâi articolul 49 primul paragraf CE și Directiva 96/71, din cuprinsul punctului 13 din anexa VIII la Actul de aderare din 2003 rezultă că dispozițiile tranzitorii care derogă de la aplicarea deplină a acestui articol și a directivei menționate nu au în vedere decât circulația temporară a lucrătorilor, în cadrul prestărilor de servicii de către întreprinderile stabilite în Letonia, pe teritoriul Germaniei și Austriei, în condițiile menționate la acest punct. Prin urmare, punctul 13 din anexa VIII la Actul de aderare din 2003 nu se aplică *ratione loci* faptelor din acțiunea principală.

107. Având în vedere că Directiva 96/71 este de natură să se aplice activității economice desfășurate de Laval, trebuie observat că, în temeiul articolului 1 alineatul (3) litera (b) din respectiva directivă, intră în domeniul său de aplicare activitatea unei întreprinderi stabilite într-un stat membru care detașează un lucrător pe teritoriul unui alt stat membru, la o unitate sau întreprindere care aparține grupului, dacă există un raport de muncă între întreprinderea care face detașarea și lucrător pe perioada detașării.

108. Astfel cum reiese din ordonanța de trimitere, aceasta pare să fie situația în care se aflau Laval și lucrătorii letoni pe care această întreprindere i-a detașat temporar în Suedia. În plus, trebuie observat că este cert faptul că activitățile pentru care Laval a detașat lucrătorii letoni în Suedia intră în domeniul de aplicare al anexei la Directiva 96/71, și anume că acestea se efectuează în sectorul construcțiilor.

109. În continuare, în ceea ce privește libera circulație a lucrătorilor, se va observa că la momentul desfășurării faptelor din acțiunea principală, statele membre puteau, în temeiul punctului 2 din anexa VIII la Actul de aderare din 2003, prin derogare de la articolele 1-6 din Regulamentul (CEE) nr. 1612/68 al Consiliului din 15 octombrie 1968 privind libera circulație a lucrătorilor în cadrul Comunității [47] și până la sfârșitul perioadei de doi ani care urmează datei aderării (și anume 30 aprilie 2006), să aplice măsuri naționale sau măsuri care decurg din acordurile bilaterale reglementând accesul resortisanților letoni pe piața forței de muncă a acestor state [48]. Desigur, statele membre aveau libertatea de a decide, precum Regatul Suediei, să liberalizeze accesul pe piața muncii începând cu 1 mai 2004 [49]. Totuși, această decizie trebuia să fie adoptată potrivit dreptului național și nu în temeiul dispozițiilor de drept comunitar [50].

110. La acest punct al observațiilor noastre intervine argumentul pârâtelor din acțiunea principală, menționat mai sus, potrivit căruia punerea la dispoziția filialei sale a forței de muncă de către Laval urmărea asigurarea accesului lucrătorilor letoni la piața suedeză a muncii.

111. Acest argument pare a fi inspirat din considerația formulată de Curte în Hotărârea Rush Portuguesa, potrivit căreia derogarea de la libera circulație a lucrătorilor prevăzută de tratat, menționată la articolul 216 din Actul de aderare a Republicii Portugheze, s-ar opune punerii la dispoziție de către o întreprindere prestatoare de servicii, în alt stat membru, a unor lucrători proveniți din Portugalia [51]. Potrivit raționamentului Curții, o astfel de întreprindere, deși prestatoare de servicii în temeiul tratatului, ar urmări, în definitiv, asigurarea accesului lucrătorilor la piața muncii a statului membru gazdă, contrar derogării prevăzute de actul de aderare.

112. Cu toate acestea, în speță, argumentul pârâtelor din acțiunea principală nu pare că este susținut de niciun act de la dosar, întrucât activitatea desfășurată de Laval nu pare să fi avut ca obiect permiterea accesului lucrătorilor letoni la piața suedeză a muncii [52].

47 — JO L 257, p. 2, Ediție specială, 05/vol. 1, p. 11.

48 — Trebuie remarcat că această primă fază a măsurilor tranzitorii era aplicabilă pentru opt dintre cele zece state membre, cu excepția Republicii Malta și a Republicii Cipru, care au aderat la Uniunea Europeană la 1 mai 2004.

49 — A se vedea, cu privire la stadiul de liberalizare a piețelor muncii în cele 15 vechi state membre ale Comunității în timpul și la sfârșitul primei faze a măsurilor tranzitorii, indicațiile care figurează în comunicatul de presă al Comisiei din 28 aprilie 2006 „Măsuri tranzitorii privind libera circulație a lucrătorilor avute în vedere în Tratatul de aderare din 2003” (Memo/06/176), http://www.europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=MEMO/06/176&format=HTML&aged=1&language=FR&guiLanguage=fr.

50 — Astfel cum reiese din cuprinsul punctului 12 din anexa VIII sus-menționată.

51 — Hotărârea din 27 martie 1990 (C-113/89, Rec., p. I-1417, punctele 13 și 16).

52 — De fapt, astfel cum am menționat mai sus, conform elementelor dosarului, toți lucrătorii detașați de Laval au revenit în Letonia ca urmare a acțiunilor colective declanșate de pârâtele din acțiunea principală.

113. Pentru o analiză completă – chiar dacă această observație depășește și cadrul admisibilității întrebărilor preliminare *stricto sensu*, însă nu vom mai reveni asupra acestui subiect –, argumentul pârâtelor din acțiunea principală, inspirat din Hotărârea Rush Portuguesa, are ca efect, în opinia noastră, contracararea și, în sfârșit, înlăturarea tezei acestora, dezvoltată în observațiile scrise, conform căreia prezenta cauză ar trebui să fie examinată doar în raport cu libera circulație a lucrătorilor prevăzută la articolul 39 CE, și nu în lumina articolului 49 CE și/sau a Directivei 96/71.

114. Într-adevăr, este suficient să se constate că, datorită punerii în aplicare a primei etape a măsurilor tranzitorii prevăzute în anexa VIII la Actul de aderare din 2003 la momentul desfășurării faptelor din acțiunea principală și chiar dacă Regatul Suedia decisese, în temeiul dreptului național, să deschidă piața muncii tuturor lucrătorilor proveniți din statele membre care au aderat la Uniunea Europeană la 1 mai 2004, lucrătorii letoni nu puteau să se prevaleze direct de dispozițiile articolului 39 CE.

115. În sfârșit, niciunul dintre actele de la dosar, contrar a ceea ce lasă de înțeles pârâtele din acțiunea principală, nu demonstrează și nici nu arată că activitățile desfășurate de Laval ar fi fost îndreptate în întregime sau în principal către teritoriul suedez cu scopul de a se sustrage de la normele care i s-ar aplica în cazul în care această întreprindere ar fi fost stabilită în Suedia [53].

116. La finalul acestor observații introductive, considerăm că dreptul comunitar este aplicabil în prezenta cauză și că cererea de pronunțare a unei hotărâri preliminare trebuie declarată admisibilă. Totuși, trebuie subliniat că răspunsurile pe care le propunem la întrebările preliminare analizate în continuare nu s-ar impune în mod necesar în toate cazurile, în special al unei situații de fapt diferite, de natură să declanșeze aplicarea dispozițiilor Actului de aderare din 2003.

B — *Cu privire la întrebările preliminare*

1. Observații generale

117. Astfel cum reiese din formularea celor două întrebări preliminare, instanța de trimitere adresează întrebări Curții cu privire la interpretarea articolelor 12 CE și 49 CE și a Directivei 96/71.

53 — A se vedea în această privință Hotărârea din 23 noiembrie 1999, Arblade și alții (C-369/96 și C-376/96, Rec., p. I-8453, punctul 32).

118. În ceea ce privește articolul 12 CE care prevede interzicerea oricărei discriminări exercitate pe motiv de cetățenie sau de naționalitate, această dispoziție este aplicabilă, astfel cum reiese din formularea sa, „fără a aduce atingere dispozițiilor speciale pe care [tratatul] le prevede", ceea ce implică, potrivit jurisprudenței, faptul că aceasta nu are vocație de a se aplica în mod autonom decât în situațiile reglementate de dreptul comunitar pentru care tratatul nu conține o normă specială de interzicere a discriminării [54].

119. Or, acest principiu general a fost instituit și concretizat atât prin articolul 49 CE [55], cât și prin Directiva 96/71 care prevede, în esență, la articolul 3, că condițiile de muncă și de încadrare în muncă stabilite în statul gazdă, care țin de aspectele enumerate în această directivă și la care aceasta face trimitere, se aplică prestatorilor de servicii care detașează temporar lucrători pe teritoriul acestui stat membru și întreprinderilor naționale care se află într-o situație similară, cu respectarea egalității de tratament.

120. Prin urmare, în opinia noastră, Curtea nu trebuie să se pronunțe cu privire la articolul 12 CE în prezenta cauză.

121. Cu privire la Directiva 96/71 și la articolul 49 CE, ținem să atragem atenția asupra faptului că marea majoritate a părților care au depus observații scrise în prezenta procedură au propus examinarea de către Curte a întrebărilor preliminare în lumina atât a dispozițiilor Directivei 96/71, cât și a articolului 49 CE, indiferent de răspunsul pe care aceste părți îl sugerează pentru respectivele întrebări [56]. O minoritate a părților care au intervenit în fața Curții nu a examinat întrebările preliminare decât în raport cu articolul 49 CE [57], în timp ce numai Comisia și guvernul norvegian au analizat întrebările adresate de instanța *a quo* exclusiv în lumina dispozițiilor Directivei 96/71.

122. Dată fiind diversitatea acestor poziții, pare util să se clarifice anumite aspecte ale dezbaterii.

54 — A se vedea printre altele Hotărârea din 4 mai 1999, Sürül (C-262/96, Rec., p. I-2685, punctul 64), Hotărârea din 28 octombrie 1999, Vestergaard (C-55/98, Rec., p. I-7641, punctul 16), Hotărârea din 26 iunie 2003, Skandia și Ramstedt (C-422/01, Rec., p. I-6817, punctul 61), și Hotărârea din 16 februarie 2006, Öberg (C-185/04, Rec., p. I-1453, punctul 25).

55 — Hotărârea Vestergaard, citată anterior (punctul 17), și Hotărârea din 11 decembrie 2003, AMOK (C-289/02, Rec., p. I-15059, punctul 26); a se vedea de asemenea Hotărârea Skandia și Ramstedt, citată anterior (punctele 61 și 62).

56 — În această situație se află Laval, guvernele german, austriac, belgian, eston, francez, islandez, leton, lituanian (care propune un răspuns global la cele două întrebări) și polonez, precum și guvernele spaniol și irlandez, ale căror observații sunt totuși limitate la prima întrebare preliminară.

57 — În această situație se află, (în special) în subsidiar, pârâtele din acțiunea principală (care propun un răspuns global la cele două întrebări), guvernele danez (care nu a examinat decât prima întrebare preliminară), finlandez (care nu se pronunță asupra răspunsului la cele două întrebări), suedez, ceh și Autoritatea AELS de Supraveghere, care s-a limitat totuși să răspundă la prima întrebare preliminară.

123. În ceea ce privește Directiva 96/71, mai multe dintre părțile care au depus observații în fața Curții, printre care în mod clar pârâtele din acțiunea principală, guvernul suedez și Autoritatea AELS de Supraveghere, au susținut că examinarea acesteia ar fi lipsită de interes, în măsura în care este cert, pe de o parte, că în litigiul care se află la originea întrebărilor preliminare se confruntă persoane private și, pe de altă parte, că dispozițiile unei directive, în temeiul jurisprudenței Curții, nu ar putea beneficia de niciun efect direct „orizontal”.

124. Acest argument nu este întemeiat decât parțial, întrucât nu considerăm că acesta poate avea drept consecință excluderea Directivei 96/71 din examinarea pe care Curtea este invitată să o efectueze.

125. În această privință, pentru un raționament clar, trebuie precizată logica pe care se întemeiază întrebările formulate de instanța de trimitere în legătură cu Directiva 96/71 și cu transpunerea realizată de Regatul Suediei, în special atunci când instanța evocă circumstanța, în prima întrebare preliminară, conform căreia Legea suedeză privind detașarea lucrătorilor nu ar conține nicio dispoziție expresă referitoare la aplicarea condițiilor de muncă și de încadrare în muncă în convențiile colective.

126. Vă amintim că articolul 3 din Directiva 96/71, dispoziție fundamentală a acestui act, impune ca statele membre să garanteze lucrătorilor detașați temporar pe teritoriul lor, în cadrul unei prestări de servicii, condiții de muncă și de încadrare în muncă cu privire la aspectele enumerate la alineatul (1) al acestui articol. Aceste aspecte conțin, printre altele, salariile minime.

127. Aspectele enumerate la articolul 3 alineatul (1) din Directiva 96/71 sunt stabilite prin acte cu putere de lege și acte administrative și/sau, *în ceea ce privește activitățile din sectorul construcțiilor*, precum cele din cauza principală, prin convenții colective sau sentințe arbitrale declarate de generală aplicare, în temeiul alineatului (8) al articolului respectiv.

128. Primul paragraf al alineatului (8) al articolului 3 precizează că convențiile declarate cu generală aplicare sunt cele care trebuie respectate de către toate întreprinderile aparținând sectorului sau profesiei respective și care țin de domeniul teritorial de aplicare al acestora.

129. Al doilea paragraf al alineatului (8) al aceluiași articol permite statelor membre, în absența unui sistem de declarare cu

aplicare generală a convențiilor colective, să ia drept bază, dacă hotărăsc acest lucru: a) convențiile colective cu efect general asupra tuturor întreprinderilor similare aparținând sectorului sau profesiei respective și care țin de domeniul teritorial de aplicare al acestora și/sau b) convențiile colective încheiate de cele mai reprezentative organizații ale partenerilor sociali pe plan național, aplicate pe întreg teritoriul statului respectiv cu condiția ca, în fiecare dintre aceste cazuri, să fie respectată egalitatea de tratament între prestatorii străini de servicii și întreprinderile naționale care se află într-o situație asemănătoare.

130. Este cert, astfel cum am subliniat în expunerea cadrului juridic de mai sus, că Regatul Suediei nu are un sistem de declarare cu aplicare generală în sensul articolului 3 alineatul (8) primul paragraf din Directiva 96/71 și că acesta nu s-a prevalat de al doilea paragraf al acestei dispoziții. Pe de altă parte, astfel cum a fost arătat la punctul 21 de mai sus, majoritatea condițiilor de muncă și de încadrare în muncă privind aspectele enumerate la articolul 3 alineatul (1) din Directiva 96/71 au fost reluate în Legea suedeză privind detașarea lucrătorilor care transpune această directivă.

131. În schimb, metoda aleasă de Regatul Suediei, care urmărește să garanteze că lucrătorii detașați temporar pe teritoriul său beneficiază de condițiile de muncă și de încadrare în muncă prevăzute de convențiile colective, printre care, în principiu, cele privind salariul, constă în a lăsa în sarcina organizațiilor sindicale de lucrători, în cazul în care respectivele convenții nu sunt semnate de un prestator de servicii, inițierea de acțiuni colective în scopul de a constrânge acest prestator să subscrie la aceste convenții fie direct, fie prin intermediul unui acord de aderare, inclusiv atunci când – și aceasta privește a doua întrebare adresată de instanța de trimitere – prestatorul respectiv este deja parte la o convenție colectivă încheiată în statul membru în care este stabilit.

132. Or, trebuie remarcat de asemenea că aplicarea „nucleului dur" al condițiilor de muncă și de încadrare în muncă care trebuie garantat de statul membru gazdă lucrătorilor detașați temporar pe teritoriul acestuia, conform articolului 3 din Directiva 96/71, constituie o derogare de la principiul aplicării legislației statului membru de origine în cazul prestatorului de servicii din acest stat membru care detașează lucrătorii respectivi pe teritoriul primului stat membru.

133. În consecință, adresând Curții o întrebare cu privire la eventuala transpunere incorectă a articolului 3 din Directiva 96/71 în dreptul intern suedez, instanța de trimitere solicită Curții, în esență, să îi permită să stabilească dacă Laval poate opune organizațiilor sindicale, pârâte în acțiunea principală, faptul că Regatul Suediei nu a recurs

la modalitățile prevăzute la articolul 3 din respectiva directivă pentru a extinde sau a valida printr-un act al unei autorități publice aplicarea convențiilor colective încheiate pe teritoriul acestuia prestatorilor străini de servicii care detașează temporar lucrători în Regatul Suediei. Potrivit tezei susținute de Laval, subiacentă celor două întrebări formulate de instanța de trimitere, această abținere a Regatului Suediei ar presupune, în speță, că numai legislația și convențiile colective letone ar fi aplicabile detașării și, în consecință, ar priva organizațiile sindicale suedeze de posibilitatea de a încerca să constrângă Laval, prin recurgerea la acțiunile colective, să semneze Convenția colectivă a Byggnadsarbetareförbundet în cauză în acțiunea principală.

134. Prin urmare, este adevărat, astfel cum susțin pârâtele din acțiunea principală, guvernul suedez și Autoritatea AELS de Supraveghere, că interpretarea Directivei 96/71 solicitată de instanța de trimitere ar fi de natură să o determine pe aceasta din urmă să aplice direct respectiva directivă între Laval și organizațiile sindicale pârâte din acțiunea principală.

135. Or, Curtea pare acum să se opună ferm posibilității ca o directivă să poată crea obligații în sarcina unui particular și, prin urmare, ca aceasta să fie invocată ca atare împotriva respectivului particular [58].

136. Pe de altă parte, nu credem că acest obstacol poate fi înlăturat prin tentativa, schițată în observațiile scrise ale Laval, de a lărgi conceptul de stat astfel încât, în speță, organizațiile sindicale ale lucrătorilor să fie considerate drept o subdiviziune a statului suedez, împotriva căreia Laval ar putea invoca direct Directiva 96/71, cu condiția ca aceasta să răspundă criteriilor substanțiale ale efectului direct.

58 — Hotărârea din 26 februarie 1986, Marshall (152/84, Rec., p. 723, punctul 48), Hotărârea din 14 iulie 1994, Faccini Dori (C-91/92, Rec., p. I-3325, punctul 20), Hotărârea din 7 ianuarie 2004, Wells (C-201/02, Rec., p. I-723, punctul 56), Hotărârea Pfeiffer și alții, citată anterior (punctul 108), Hotărârea din 25 octombrie 2005, Schulte (C-350/03, Rec., p. I-9215, punctul 70). Acest refuz se aplică în orice caz directivelor numite „clasice"; în schimb, Curtea a admis, în mod excepțional, ca unui particular care se întemeiază pe o normă tehnică dintr-un stat membru care nu a fost notificată Comisiei, în stadiu de proiect, conform procedurilor prevăzute la articolele 8 și 9 din Directiva 83/189/CEE a Consiliului din 28 martie 1983 de stabilire a unei proceduri pentru furnizarea de informații în domeniul standardelor și reglementărilor tehnice (JO L 109, p. 8), modificată și abrogată prin Directiva 98/34/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 22 iunie 1998 de stabilire a unei proceduri pentru furnizarea de informații în domeniul standardelor și reglementărilor tehnice (JO L 204, p. 37, Ediție specială, 13/vol. 23, p. 207), al cărei obiect este prevenirea eventualelor restricții viitoare la libera circulație a mărfurilor, să i se poată opune, într-un litigiu cu un alt particular, lipsa notificării de către acest stat membru a normei tehnice respective: a se vedea Hotărârea din 30 aprilie 1996, CIA Security International (C-194/94, Rec., p. I-2201, punctele 48, 54 și 55), Hotărârea din 26 septembrie 2000, Unilever (C-443/98, Rec., p. I-7535, punctele 49 și 50), și Hotărârea din 6 iunie 2002, Sapod Audic (C-159/00, Rec., p. I-5031, punctele 49 și 50).

137. Într-adevăr, aceste organizații nu sunt sub nicio formă autorități publice [59] și nu sunt însărcinate, în temeiul unui act al unei autorități publice, să desfășoare, sub controlul acesteia din urmă, un serviciu de interes public, beneficiind în acest scop de puteri exorbitante în raport cu normele aplicabile în raporturile dintre particulari [60].

138. În plus, problematica legată de efectul direct orizontal al Directivei 96/71 nu s-ar manifesta decât în ipoteza în care Curtea ar fi determinată să constate că Regatul Suediei a transpus în mod incorect articolul 3 din respectiva directivă.

139. Aceasta înseamnă, pe de o parte, că Directiva 96/71 nu este exclusă din examinarea pe care trebuie să o efectueze Curtea din moment ce, în prima întrebare formulată, instanța de trimitere ridică indirect, dar în mod necesar, problema dacă Regatul Suediei a transpus efectiv în mod corect acest act.

140. Pe de altă parte, presupunând chiar că această transpunere ar fi incorectă și dacă nu pot fi aplicate direct dispozițiile Directivei 96/71 în acțiunea principală, trebuie amintit că, în conformitate cu jurisprudența, instanțele naționale trebuie să interpreteze dreptul intern, în cea mai mare măsură posibilă, în lumina textului și a finalității directivei în cauză pentru a obține rezultatul urmărit de aceasta [61]. Obligația de interpretare conformă care revine instanțelor naționale, *care privește toate dispozițiile de drept național,* atât anterioare, cât și ulterioare directivei în cauză, urmărește să le permită să asigure deplina eficacitate a dreptului comunitar în litigiul pe care acestea trebuie să îl soluționeze prin aplicarea metodelor de interpretare recunoscute de dreptul intern [62].

141. Desigur, tot potrivit jurisprudenței, obligația de interpretare conformă este limitată de principiile generale ale dreptului, în special de cel al securității juridice și de cel al neretroactivității, și nu poate servi drept temei pentru o interpretare *contra legem* a dreptului național [63].

59 — Contrar situației colectivităților teritoriale descentralizate ale statelor membre, cu privire la care Curtea a admis că o directivă putea fi invocată împotriva acestora de către un particular: a se vedea, printre altele, Hotărârea din 22 iunie 1989, Fratelli Costanzo (103/88, Rec., p. 1839, punctul 31), și Hotărârea din 4 decembrie 1997, Kampelmann și alții (C-253/96-C-258/96, Rec., p. I-6907, punctul 46).

60 — Prin urmare, contrar situației care prevalează în cauza în care s-a pronunțat Hotărârea din 12 iulie 1990, Foster și alții (C-188/89, Rec., p. I-3313, punctele 20 și 22). A se vedea de asemenea Hotărârea din 14 septembrie 2000, Collino și Chiappero (C-343/98, Rec., p. I-6659, punctul 23), Hotărârea din 20 martie 2003, Kutz-Bauer (C-187/00, Rec., p. I-2741, punctul 69), și Hotărârea din 10 martie 2005, Nikoloudi (C-196/02, Rec., p. I-1789, punctul 70).

61 — A se vedea în special Hotărârea Pfeiffer și alții, citată anterior (punctul 113), și Hotărârea din 4 iulie 2006, Adeneler și alții (C-212/04, Rec., p. I-6057, punctul 108).

62 — A se vedea în acest sens Hotărârile citate anterior Pfeiffer și alții (punctele 114, 115, 116, 118 și 119) și Adeneler și alții (punctele 108, 109 și 111) (sublinierea noastră).

63 — Hotărârile citate anterior Pupino (punctele 44 și 47) și Adeneler și alții (punctul 110).

142. În prezenta cauză, această limitare ar însemna cu certitudine că interpretarea conformă a dreptului național pe care instanța de trimitere ar adopta-o nu ar putea să o determine să aducă atingere chiar substanței dreptului de a recurge la acțiunea colectivă pentru apărarea intereselor lucrătorilor, în legătură cu care am admis, în observațiile noastre introductive, că reprezenta un principiu general al dreptului comunitar, consacrat de asemenea de Constituția suedeză. În plus, niciun risc de acest gen nu poate deriva dintr-o interpretare a dreptului național conformă Directivei 96/71, întrucât preambulul acesteia din urmă amintește, în mod redundant, în considerentul (22), că acest act nu aduce atingere dreptului statelor membre privind acțiunile colective de apărare a intereselor profesionale [64].

143. În pofida imposibilității de a recunoaște dispozițiilor acesteia un efect direct orizontal, examinarea Directivei 96/71 de către Curte este, prin urmare, departe de a fi lipsită de interes, astfel cum va reieși mai departe din prezentele concluzii.

144. Rămâne de stabilit dacă Curtea are posibilitatea de a nu analiza întrebările preliminare în raport cu articolul 49 CE sau trebuie să le examineze în lumina acestei dispoziții.

145. Se va preciza, în această privință, că, astfel cum au considerat, în esență și în mod corect, mai multe părți care au depus observații scrise în prezenta cauză, Directiva 96/71 constituie o interpretare specifică a articolului 49 CE, conform jurisprudenței Curții.

146. Într-adevăr, pornind de la premisa recunoscută de Curte în interpretarea sa dată articolului 49 CE [65] și amintită în considerentul (12) al Directivei 96/71, potrivit căreia dreptul comunitar nu se opune extinderii de către statele membre a domeniului de aplicare al legislației acestora sau a convențiilor colective de muncă încheiate de partenerii sociali la orice persoană care efectuează o muncă salariată, inclusiv temporară, chiar dacă angajatorul este stabilit într-un alt stat membru, Directiva 96/71 urmărește, la articolul 3, să precizeze normele imperative de protecție minimă a lucrătorilor pe care trebuie să le respecte prestatorii de servicii străini care detașează lucrători în statul membru gazdă și pe care, prin urmare, libera prestare de servicii transfrontalieră ar trebui să le tolereze.

64 — Redundanța acestui considerent reiese în fapt din circumstanța potrivit căreia dreptul comunitar, așadar inclusiv dreptul primar, nu poate afecta chiar substanța dreptului de a recurge la acțiunea colectivă. Prin urmare, această limită privește în mod necesar și dreptul derivat.

65 — Hotărârea Rush Portuguesa, citată anterior (punctul 18), Hotărârea din 21 octombrie 2004, Comisia/Luxemburg (C-445/03, Rec., p. I-10191, punctul 29), Hotărârea din 19 ianuarie 2006, Comisia/Germania (C-244/04, Rec., p. I-885, punctele 44 și 61), și Hotărârea din 21 septembrie 2006, Comisia/Austria (C-168/04, p. I-9041, punctul 47). A se observa că aceste hotărâri, precum și considerentul (12) al Directivei 96/71 admit principiul extinderii convențiilor colective în general la situația prestatorilor de servicii, în timp ce considerentele hotărârilor precedente sau prezente priveau numai extinderea salariului minim prevăzut de statul membru gazdă: a se vedea, printre altele, Hotărârea din 3 februarie 1982, Seco (62 și 63/81, Rec., p. 223, punctul 14), Hotărârea din 9 august 1994, Vander Elst (C-43/93, Rec., p. I-3803, punctul 23), Hotărârea Arblade și alții, citată anterior (punctul 41), și Hotărârea din 14 aprilie 2005, Comisia/Germania (C-341/02, Rec., p. I-2733, punctul 24).

147. Cu toate acestea, prin caracterul său „minimalist”, Directiva 96/71 nu reprezintă o aplicare completă a articolului 49 CE [66].

148. În definitiv, răspunsul problema ridicată la punctul 144 de mai sus depinde, în opinia noastră, în mod esențial, de rezultatul analizei care va fi efectuată din perspectiva Directivei 96/71.

149. Într-adevăr, o măsură incompatibilă cu Directiva 96/71 va fi *a fortiori* contrară articolului 49 CE, întrucât această directivă urmărește să pună în aplicare, în domeniul specific al acesteia, conținutul respectivului articol [67].

150. Pe de altă parte, recunoașterea unei măsuri ca fiind conformă cu Directiva 96/71 nu înseamnă în mod necesar că aceasta răspunde cerințelor prevăzute la articolul 49 CE, astfel cum este interpretat de Curte.

151. În special, deși Directiva 96/71 admite că statele membre pot aplica prestatorului de servicii dintr-un stat membru care detașează temporar lucrători pe teritoriul unui alt stat membru condiții de muncă și de încadrare în muncă mai favorabile pentru lucrători decât cele prevăzute în special la articolul 3 alineatul (1) din Directiva 96/71, recunoașterea unei astfel de posibilități trebuie să respecte libera prestare a serviciilor garantată la articolul 49 CE [68].

152. De asemenea, Curtea a considerat, în temeiul articolului 3 alineatul (1) din Directiva 96/71 coroborat cu articolul 5 din aceasta, că statele membre trebuie să se asigure, printre altele, că lucrătorii detașați dispun de proceduri adecvate în scopul obținerii efective a salariului minim, ceea ce implică faptul că marja de apreciere atribuită statelor membre prin articolul 5 sus-menționat ar trebui să fie utilizată cu respectarea liberei prestări a serviciilor garantate prin tratat [69].

153. În măsura în care, astfel cum se va prezenta mai în detaliu la punctele 194-217 din prezentele concluzii, anumite aspecte ale problematicii ridicate de instanța de trimitere depășesc domeniul de aplicare al Directivei 96/71 sau sunt tolerate de aceasta, considerăm că întrebările preliminare ar

66 — A se vedea de asemenea în acest sens nota de subsol 15 din Concluziile avocatului general Léger prezentate în cauza în care s-a pronunțat Hotărârea Comisia/Austria, citată anterior, precum și punctul 27 din Concluziile avocatului general Ruiz-Jarabo Colomer prezentate la 14 decembrie 2006 în cauza Comisia/Germania (C-490/04, aflată în prezent pe rolul Curții).

67 — A se vedea în acest sens Hotărârea din 14 aprilie 2005, Comisia/Germania, citată anterior (punctele 41 și 42).

68 — A se vedea, prin analogie cu libera circulație a mărfurilor, Hotărârea din 25 martie 2004, Karner (C-71/02, Rec., p. I-3025, punctele 33 și 34).

69 — Hotărârea din 12 octombrie 2004, Wolff & Müller (C-60/03, Rec., p. I-9553, punctele 28-30).

trebui să fie examinate de asemenea în raport cu articolul 49 CE.

154. Pentru o analiză completă, această apreciere nu este contestată de argumentul dezvoltat de pârâtele din acțiunea principală, conform căruia Laval nu poate invoca direct împotriva acestora articolul 49 CE, fie și numai având în vedere obligația, deja amintită mai sus, care impune instanței *a quo* să interpreteze dreptul intern conform dreptului comunitar în cea mai mare măsură posibilă.

155. Însă, considerăm în egală măsură, în conformitate cu cele susținute cu argumente precise de Laval, de guvernul eston și de Autoritatea AELS de Supraveghere, că articolul 49 CE poate fi direct aplicat în cauza principală.

156. În această privință, trebuie subliniat că în nenumărate rânduri Curtea a recunoscut faptul că respectarea interzicerii de a discrimina prevăzută la articolul 49 CE se impune nu numai autorităților publice, ci și reglementărilor care nu au o natură publică și care urmăresc să reglementeze, în mod colectiv, activitățile independente și prestările de servicii. Într-adevăr, potrivit jurisprudenței, eliminarea obstacolelor din calea liberei prestări a serviciilor dintre statele membre ar fi compromisă dacă eliminarea barierelor de origine statală ar putea fi neutralizată prin obstacole rezultate din exercitarea autonomiei lor juridice de către asociații sau organisme care nu țin de dreptul public [70].

157. Curtea justifică de asemenea această abordare pe motivul că, în diversele state membre, condițiile de muncă sunt reglementate fie prin intermediul actelor cu putere de lege sau al actelor normative, *fie prin convenții și prin alte acte încheiate sau adoptate de persoane private*. O limitare a interzicerii discriminării la actele autorităților publice ar risca astfel să creeze inegalități în aplicarea acesteia [71].

158. Admitem desigur că prezenta cauză este diferită de situațiile din hotărârile în care Curtea a constatat până în acest moment că articolul 49 CE se aplica acțiunilor persoanelor private. Într-adevăr, în aceste cauze era examinată legalitatea regulamentelor sau a altor norme stabilite de entitățile în cauză. În schimb, în prezenta cauză, este vorba despre

70 — A se vedea Hotărârea din 12 decembrie 1974, Walrave și Koch (36/74, Rec., p. 1405, punctele 17, 18, 23 și 24), Hotărârea din 14 iulie 1976, Donà (13/76, Rec., p. 1333, punctele 17 și 18), Hotărârea din 11 aprilie 2000, Deliège (C-51/96 și C-191/97, Rec., p. I-2549, punctul 47), Hotărârea din 13 aprilie 2000, Lehtonen și Castors Braine (C-176/96, Rec., p. I-2681, punctul 35), Hotărârea din 19 februarie 2002, Wouters și alții (C-309/99, Rec., p. I-1577, punctul 120), și Hotărârea din 18 iulie 2006, Meca-Medina și Majcen/Comisia (C-519/04 P, Rec., p. I-6991, punctul 24).

71 — A se vedea Hotărârea Walrave și Koch, citată anterior (punctul 19) (sublinierea noastră).

exercitarea de către organizațiile sindicale a dreptului de a desfășura o acțiune colectivă împotriva unui prestator de servicii străin, pentru a-l constrânge să subscrie la o convenție colectivă suedeză.

159. Totuși, această diferență nu prezintă importanță, în opinia noastră, decât pentru a stabili dacă acțiunile colective în cauză constituie un obstacol în calea liberei prestări a serviciilor. Aceasta este nesemnificativă în ceea ce privește problema dacă organizațiile sindicale sunt obligate, în principiu, să respecte interdicțiile prevăzute la articolul 49 CE. Pe de altă parte, trebuie amintit că, în cadrul determinării condițiilor de muncă și de încadrare în muncă în statele membre, Curtea consideră că principiul nediscriminării pus în aplicare de articolul 49 CE se impune persoanelor private la elaborarea convențiilor (colective) și cu ocazia încheierii sau a *adoptării altor acte* [72].

160. În speță, astfel cum s-a putut observa deja, modelul suedez al raporturilor colective de muncă acordă o mare autonomie partenerilor sociali, orientată după principiile responsabilității și autoreglementării respectivilor parteneri [73]. Organizațiile sindicale se bucură, în special, de competențe ample care le permit să extindă domeniul de aplicare al convențiilor colective adoptate în Suedia la angajatorii neafiliați unei organizații patronale semnatare în acest stat membru, printre care recurgerea, dacă este cazul, la acțiunea colectivă. Astfel, aceste competențe și exercitarea lor au un efect colectiv asupra pieței suedeze a muncii. Declanșarea unei acțiuni colective constituie, în definitiv, o formă a exercitării, de către organizațiile sindicale a autonomiei lor juridice în scopul reglementării prestărilor de servicii în sensul jurisprudenței sus-menționate.

161. Prin urmare, în opinia noastră, articolul 49 CE poate fi aplicat direct în cauza principală.

162. Din aceste observații generale reiese că, prin intermediul celor două întrebări preliminare care, în opinia noastră, pot fi analizate împreună, instanța de trimitere solicită, în esență, să se stabilească dacă, în situația în care într-un stat membru nu există un sistem de declarare cu aplicare generală a convențiilor colective, Directiva 96/71 și articolul 49

72 — *Idem*.

73 — A se vedea, printre altele, Fahlbeck, R., „Labour and Employment Law in Sweden", în *Acta Societatis Juridicae Lundensis* nr. 125, Juristförlaget i Lund, Lund, 1997, p. 27, Rönnmar, M., „Mechanisms for establishing and changing terms and conditions of employment in Sweden", în *JILPT Comparative Labour Law Seminar*, JILPT Report, nr. 1, 2004, p. 96, Bruun, N., și Malmberg, J., „Ten Years within the EU — Labour Law in Sweden and Finland following EU accession", în Wahl, N., și Cramér, P., *Swedish Studies in European Law*, Hart, Oxford, 2006, p. 79-81, și Dølvik, J., E., și Eldring, L., *The Nordic Labour Market two years after the EU enlargement*, TemaNord 2006:558, Norden, Copenhaga, 2006, p. 24.

CE trebuie interpretate în sensul că se opun declanșării de către organizațiile sindicale ale lucrătorilor dintr-un stat membru, în conformitate cu dreptul intern al acestui stat, a acțiunilor colective care urmăresc să constrângă un prestator de servicii dintr-un alt stat membru să subscrie, prin intermediul unui acord de aderare, la o convenție colectivă în beneficiul lucrătorilor detașați temporar de acest prestator pe teritoriul primului stat membru, inclusiv atunci când acest prestator este deja parte la o convenție colectivă încheiată în statul membru în este stabilit.

163. Astfel cum s-a menționat anterior, această întrebare trebuie să ne determine mai întâi să verificăm dacă declanșarea unor astfel de acțiuni colective se întemeiază pe o punere în aplicare corectă a Directivei 96/71 în dreptul suedez. În cazul unui răspuns afirmativ, aceasta va trebui analizată în continuare în raport cu articolul 49 CE.

2. Cu privire la interpretarea Directivei 96/71 și la punerea în aplicare a acesteia în Suedia

164. Astfel cum am remarcat deja, este cert că, prin punerea în aplicare a Directivei 96/71 în dreptul intern, legiuitorul suedez, urmând tradiția suedeză a raporturilor colective de muncă și în lipsa unei declarări de aplicare generală a convențiilor colective, a lăsat în sarcina partenerilor sociali stabilirea principalelor condiții de muncă și de încadrare în muncă stabilite de convențiile colective în Suedia, printre care cele privind remunerația.

165. Potrivit guvernului suedez, Directiva 96/71 nu ar impune statelor membre obligația de a introduce în legislație un salariu minim. În opinia guvernului suedez, Directiva 96/71 ar permite statelor membre să acorde o protecție mai mare lucrătorilor detașați temporar pe teritoriul unuia dintre aceste state decât protecția prevăzută de acest text. Prin urmare, lucrătorii detașați temporar pe teritoriul unui stat membru în cadrul unei prestări de servicii transfrontaliere trebuie să poată, potrivit acestui guvern, să beneficieze, în statul membru respectiv, de condițiile privind remunerarea prevăzute de convențiile colective sau la care aceste convenții fac trimitere.

166. Chiar mecanismele și procedurile puse la dispoziția partenerilor sociali și garantate de lege, printre care în special dreptul de a recurge la acțiunea colectivă, ar asigura, în opinia guvernului suedez, respectarea condițiilor de muncă și de încadrare în muncă prevăzute de convențiile colective. În acest sens, aceste mecanisme și aceste proceduri ar permite realizarea obiectivului prevăzut la articolul 3 alineatul (1) din Directiva 96/71, care, prin urmare, nu ar aduce atingere dreptului de a recurge la acțiunea colectivă. Guvernul suedez adaugă faptul că nu era deloc necesar ca Regatul Suediei să se

prevaleze de articolul 3 alineatul (8) al doilea paragraf din respectiva directivă, întrucât această dispoziție nu prevede decât o modalitate facultativă oferită statelor membre care nu dispun de un sistem de declarare cu aplicare generală a convențiilor colective. În aceste condiții, metoda adoptată de Regatul Suediei pentru a transpune Directiva 96/71 în dreptul intern ar răspunde obiectivelor acesteia din urmă.

167. Guvernele austriac, danez, finlandez, francez, islandez și norvegian susțin, în esență, o concluzie similară.

168. Urmând aceeași linie generală de raționament, guvernele german și spaniol și Irlanda, precum și Comisia adaugă în plus, în esență, că condițiile de muncă și de încadrare în muncă prevăzute de convențiile colective trebuie fie să țină de aspectele enumerate la articolul 3 alineatul (1) din Directiva 96/71, fie să fie prevăzute de dispoziții de ordine publică, în sensul articolului 3 alineatul (10).

169. În ceea ce le privește, Laval și guvernele eston, leton, lituanian, polonez, precum și guvernul ceh sunt de părere că Regatul Suediei a transpus în mod eronat Directiva 96/71. Mai întâi, aceste părți consideră, în raport cu Comunicarea din 25 iulie 2003 adoptată de Comisie [74], că Regatul Suediei, întrucât nu s-a prevalat de articolul 3 alineatul (8) al doilea paragraf din Directiva 96/71, a renunțat să mai aplice lucrătorilor detașați temporar pe teritoriul său de către un prestator de servicii străin condițiile de muncă și de încadrare în muncă stabilite în convențiile colective. În continuare, acestea susțin că metoda suedeză nu asigură egalitatea de tratament între prestatorii de servicii și întreprinderile naționale și se dovedește a fi o sursă de insecuritate juridică în măsura în care, în special, primii dintre aceștia nu sunt informați cu privire la toate condițiile de muncă și de încadrare în muncă, în particular cele legate de remunerare, care li se vor aplica în cadrul unei detașări temporare de lucrători în acest stat membru. În sfârșit, acestea consideră că legislația suedeză autorizează supunerea prestatorilor de servicii străini unor condiții de muncă și de încadrare în muncă, stabilite în convențiile colective, care nu corespund nici enumerării de la articolul 3 alineatul (1) din Directiva 96/71, nici limitelor prevăzute la articolul 3 alineatul (10) din respectiva directivă.

170. În ceea ce ne privește, tindem să fim de acord cu abordarea propusă de guvernele german și spaniol și de Irlanda, precum și de Comisie.

74 — Comunicarea Comisiei către Consiliu, Parlamentul European, Comitetul Economic și Social și Comitetul Regiunilor — Aplicarea Directivei 96/71/CE în statele membre [COM (2003) 458 final].

171. Astfel cum am arătat deja, articolul 3 din Directiva 96/71 are un obiectiv dublu de protecție minimă a lucrătorilor detașați și de egalitate de tratament între prestatorii de servicii și întreprinderile naționale care se află într-o situație similară. Aceste două cerințe trebuie să fie urmărite în același timp.

172. Cu privire la primul obiectiv, articolul 3 din Directiva 96/71 impune statelor membre obligația de a se asigura că sunt garantate lucrătorilor detașați temporar pe teritoriul lor condițiile minime de muncă și de încadrare în muncă care țin de aspectele enumerate la alineatul (1), printre care salariul minim, autorizându-le totuși, pe de o parte, să aplice condiții de muncă și de încadrare în muncă mai favorabile lucrătorilor, conform alineatului (7) al acestui articol și, pe de altă parte, să impună condiții de muncă și de încadrare în muncă privind alte aspecte decât cele prevăzute la alineatul (1), în măsura în care este vorba despre dispoziții de ordine publică.

173. Cu scopul de a asigura egalitatea de tratament între prestatorii de servicii care detașează temporar lucrători și întreprinderile naționale, articolul 3 alineatul (1) din Directiva 96/71 prevede că garanțiile oferite respectivilor lucrători sunt stabilite de acte cu putere de lege sau administrative și/sau, *în sectorul construcțiilor,* de convențiile colective sau de sentințele arbitrale declarate cu aplicare generală în sensul alineatului (8) primul paragraf din articolul respectiv, adică acestea sunt *„respectate de către toate întreprinderile* din sectorul sau profesia respectivă și care intră în domeniul teritorial de aplicare al acestora” [75].

174. Din articolul 3 alineatul (8) al doilea și al treilea paragraf din Directiva 96/71 reiese că, în lipsa unui sistem de declarare cu aplicare generală a convențiilor colective, statul membru pe teritoriul căruia sunt detașați lucrători *poate, dacă decide astfel*, *să se întemeieze* pe convențiile colective care au un efect general asupra tuturor întreprinderilor similare sau care sunt încheiate de cele mai reprezentative organizații ale partenerilor sociali și aplicate pe întreg teritoriul, cu condiția ca statul membru *să asigure egalitatea de tratament* între prestatorul de servicii care detașează respectivii lucrători pe teritoriul său și întreprinderile naționale care se află într-o situație similară, cu alte cuvinte, în special, cu condiția ca acestor întreprinderi să li se impună aceleași obligații cu aceleași efecte.

175. Din această dispoziție se poate deduce în mod legitim că legiuitorul comunitar a vrut să evite impunerea convențiilor colective care nu ar fi obligatorii din punct de

75 — Sublinierea noastră.

vedere juridic în sectorul construcțiilor în statul membru gazdă prestatorilor de servicii străini, în timp ce o mare majoritate a lucrătorilor naționali s-ar sustrage practic de la acestea.

176. Pe de altă parte, ținem să subliniem că, în temeiul articolului 5 din Directiva 96/71, statele membre trebuie să se asigure că în special lucrătorii și/sau reprezentanții acestora beneficiază de proceduri corespunzătoare în vederea aplicării obligațiilor prevăzute în cadrul respectivei directive.

177. În opinia noastră, această dispoziție trebuie interpretată în lumina atât a considerentului (12) *in fine* al Directivei 96/71, care prevede, urmând în acest sens jurisprudența Curții privind articolul 49 CE [76], că „dreptul comunitar nu interzice statelor membre să garanteze respectarea [normelor de protecție a lucrătorilor] prin mijloacele corespunzătoare", cât și în lumina considerentului (22) care, reamintim, menționează că Directiva 96/71 „nu aduce atingere dreptului statelor membre privind acțiunile colective de apărare a intereselor profesionale".

178. Coroborarea acestor dispoziții ne determină să formulăm considerațiile următoare.

179. Mai întâi, nu credem că, în lipsa unui sistem de declarare cu aplicare generală a convențiilor colective, Regatul Suediei este obligat să recurgă la modalitatea prevăzută la articolul 3 alineatul (8) al doilea paragraf din Directiva 96/71. Într-adevăr, această modalitate, astfel cum arată textul acestei dispoziții, nu este decât o opțiune oferită statelor membre care nu dispun de un sistem de declarare cu aplicare generală a convențiilor colective.

180. Faptul că Regatul Suediei lasă în sarcina partenerilor sociali stabilirea condițiilor de muncă și de încadrare în muncă, printre care în special normele privind remunerarea, prin intermediul convențiilor colective nu poate constitui în sine o punere în aplicare insuficientă a Directivei 96/71, astfel încât acest stat să fi renunțat să aplice respectivele condiții prestatorilor de servicii străini.

181. În general, amintim că a fost recunoscută de Curte posibilitatea ca statele membre să lase în sarcina partenerilor sociali realizarea obiectivelor urmărite de directivele comunitare, prin intermediul convențiilor colective [77].

76 — A se vedea în special Hotărârile citate anterior Rush Portuguesa (punctul 18) și Vander Elst (punctul 23).

77 — A se vedea în acest sens Hotărârea din 30 ianuarie 1985, Comisia/Danemarca (143/83, Rec., p. 427, punctele 8 și 9), Hotărârea din 10 iulie 1986, Comisia/Italia (235/84, Rec., p. 2291, punctul 20), și Hotărârea din 8 iulie 1999, Fernández de Bobadilla (C-234/97, Rec., p. I-4773, punctul 19).

182. Desigur, s-a stabilit în egală măsură că, în astfel de situații, statul membru trebuie în continuare să îndeplinească obligația care îi revine de a asigura deplina aplicare a directivelor, prin adoptarea, dacă este cazul, a tuturor măsurilor corespunzătoare [78].

183. În prezenta cauză nu credem, în primul rând, că Regatul Suediei și-a încălcat obligația de a se asigura că lucrătorii detașați pe teritoriul său beneficiază de condițiile de muncă și de încadrare în muncă privind aspectele enumerate la articolul 3 alineatul (1) din Directiva 96/71.

184. Deși Regatul Suediei impune direct respectarea condițiilor de muncă și de încadrare în muncă ce au legătură cu aspectele enumerate la literele (a) și (b), precum și la literele (d)-(g) ale articolului 3 alineatul (1) din Directiva 96/71 prin intermediul legislației naționale, acesta se asigură, prin recunoașterea, în beneficiul organizațiilor sindicale ale lucrătorilor, a dreptului de a recurge la acțiunea colectivă, că aceste organizații pot, *in fine*, să impună condițiile salariale prevăzute sau reglementate de convențiile colective, în cazul în care un prestator de servicii străin nu subscrie de bunăvoie la aceste condiții.

185. Or, dacă, după cum observă instanța de trimitere, o astfel de recunoaștere nu rezultă în mod expres din Legea suedeză privind detașarea lucrătorilor, ci decurge în schimb, implicit, dar în mod necesar, din MBL, care prevede că acțiunea colectivă care urmărește să constrângă un angajator străin să încheie o convenție colectivă care se aplică în Suedia poate fi declanșată dacă acest prestator este parte la o convenție colectivă în statul său de origine. *A fortiori*, această legislație se aplică oricărui prestator de servicii dintr-un stat membru care nu este parte la nicio convenție colectivă încheiată în respectivul stat. Prin urmare, aceasta asigură, în definitiv, organizațiilor sindicale posibilitatea de a impune oricărui prestator de servicii străin, prin intermediul recurgerii la o acțiune colectivă, condițiile salariale prevăzute sau reglementate de convențiile colective suedeze, dacă acest operator nu a acceptat de bunăvoie condițiile, în scopul de a garanta lucrătorilor detașați temporar în Suedia beneficiul condițiilor salariale aplicabile lucrătorilor suedezi în sectorul în cauză.

186. Adăugăm că articolul 9 din Legea suedeză privind detașarea lucrătorilor, prin faptul că prevede că biroul de legătură informează prestatorii de servicii străini cu privire la aplicabilitatea convențiilor colective în sector și invită acești prestatori să se adreseze organizațiilor sindicale pentru informații suplimentare, implică de asemenea faptul că Regatul Suediei nu a intenționat să renunțe la a garanta că lucrătorii detașați temporar pe

78 — Hotărârea Fernández de Bobadilla, citată anterior (punctul 19 și jurisprudența citată).

teritoriul său beneficiază de condițiile salariale aplicabile în temeiul convențiilor colective încheiate în acest stat membru.

187. Prin urmare, în opinia noastră, nu există nicio îndoială că dreptul de a recurge la acțiunea colectivă, recunoscut de dreptul suedez organizațiilor sindicale ale lucrătorilor, care le permite impunerea condițiilor salariale prevăzute sau reglementate de convențiile colective suedeze, este de natură să permită atingerea obiectivului de protecție a lucrătorilor detașați, menționat la articolul 3 din Directiva 96/71.

188. În al doilea rând, rămâne problematica privind punerea în aplicare a celui de al doilea obiectiv urmărit prin articolul 3 din Directiva 96/71, și anume acela de a asigura egalitatea de tratament între prestatorii se servicii străini și întreprinderile naționale.

189. Această examinare poate fi limitată la sectorul construcțiilor. Într-adevăr, pe de o parte, obligația ce revine statelor membre gazdă, în temeiul articolului 3 alineatul (1) din Directiva 96/71, de a se asigura că sunt garantate condițiile de muncă și de încadrare în muncă privind aspectele enumerate la această dispoziție, care sunt prevăzute de convențiile colective pe teritoriul lor, nu se extinde decât la acest sector de activitate și, pe de altă parte, este cert că, în cauza principală, Laval a detașat în Suedia lucrători letoni în acest sector de activitate.

190. Mai întâi, trebuie amintit că, astfel cum subliniază instanța de trimitere, întocmai pentru a asigura egalitatea de tratament cu întreprinderile naționale, legiuitorul suedez a considerat că nu poate impune prestatorilor de servicii străini să se conformeze în mod automat, prin intermediul unei eventuale declarații de aplicare generală sau potrivit modalității prevăzute la articolul 3 alineatul (8) al doilea paragraf din Directiva 96/71, condițiilor de muncă și de încadrare în muncă prevăzute sau reglementate de convențiile colective, întrucât angajatorii naționali nu se supun unui astfel de automatism.

191. Prin urmare, din informațiile furnizate de guvernul suedez în răspunsurile la întrebările scrise adresate de Curte reiese că, pe de o parte, ar exista în Suedia aproape 9 800 de întreprinderi care au mai mult de trei salariați, în timp ce aproape 11 200 de întreprinderi, adică inclusiv întreprinderile care au mai puțin de trei salariați, ar fi parte la o convenție colectivă în sectorul construcțiilor. Pe de altă parte, guvernul suedez a confirmat de asemenea că angajatorii suedezi neafiliați la o organizație patronală pot fi constrânși, prin exercitarea acțiunii colective a organizațiilor sindicale a lucrătorilor, să subscrie la una dintre aceste convenții prin intermediul semnării unui acord de aderare. Pe de altă parte, din principiile generale ale dreptului suedez privind raporturile de muncă rezultă că angajatorii semnatari ai unei convenții

colective sau ai unui acord de aderare în Suedia trebuie să asigure condiții uniforme de muncă și de încadrare în muncă lucrătorilor lor, indiferent dacă aceștia din urmă sunt sau nu sunt afiliați la organizația sindicală semnatară a convenției colective, orice contract de muncă individual contrar acestei convenții fiind, în plus, în temeiul articolului 27 din MBL, nul de plin drept. Aceste ultime caracteristici, în special, determină anumiți autori suedezi să considere că convențiile colective se bucură de o aplicare *erga omnes* de fapt în Suedia [79]. În plus, astfel cum guvernul suedez a observat în esență, singura modalitate de care ar dispune o întreprindere suedeză care angajează salariați sau o întreprindere străină care dorește să detașeze temporar lucrători în sectorul construcțiilor în Suedia pentru a evita declanșarea unei acțiuni colective împotriva sa ar fi să fie de acord cu încheierea, fie direct, fie prin intermediul unui acord de aderare, a convenției colective a cărei aplicare este solicitată de organizațiile sindicale.

192. În sfârșit, rezultă de asemenea din actele de la dosar că Byggnadsarbetareförbundet este una dintre cele mai reprezentative organizații sindicale ale lucrătorilor, reprezentând 87 % din numărul lucrătorilor din sectorul construcțiilor în Suedia, și că Laval a detașat în acest stat membru câteva zeci de lucrători letoni, inclusiv pe șantierul de la Vaxholm.

193. Astfel, având în vedere toate aceste caracteristici, în special rata de acoperire a convențiilor colective în sectorul construcțiilor din Suedia și posibilitatea, astfel cum rezultă din regimul prevăzut de MBL, de a constrânge angajatorii naționali neafiliați la o organizație patronală să încheie una dintre aceste convenții prin dreptul recunoscut organizațiilor sindicale ale lucrătorilor de a recurge la acțiunea colectivă, sistemul suedez pare că, prin faptul că supune un prestator de servicii acestui regim, asigură egalitatea de tratament prevăzută la articolul 3 din Directiva 96/71 între acest prestator și întreprinderile naționale care își exercită activitățile în sectorul construcțiilor în Suedia și care se află într-o situație similară.

194. În opinia noastră, această apreciere nu este afectată nici prin faptul că sistemul suedez tolerează aplicarea unui salariu care nu constituie, propriu-zis, salariul minim în sensul articolului 3 alineatul (1) litera (c) din Directiva 96/71, nici prin faptul că MBL permite, dacă este cazul, impunerea unei astfel de remunerări unui prestator de servicii străin care este deja parte la o convenție colectivă încheiată în statul de stabilire.

195. Într-adevăr, astfel cum vom preciza în continuare, aceste două puncte intră, în opinia noastră, în domeniul de aplicare al articolului 49 CE.

79 — A se vedea de asemenea articolul scris de Rönonmar, M., citat anterior, p. 98, și articolul scris de Malberg, J., „The Collective Agreement as an Instrument for Regulation of Wages and Employment Conditions", *Scandinavian Studies in Law*, vol. 43, 2002, Stockholm, p. 208.

196. În ceea ce privește prima întrebare, trebuie subliniat mai întâi că, în temeiul articolului 3 alineatul (1) al doilea paragraf din Directiva 96/71, noțiunea de salariu minim este definită de legislația *și/sau de practica națională(e)* a statului membru pe teritoriul căruia este detașat lucrătorul. Acest articol admite că statele membre care nu au o legislație națională privind salariul minim, pe de o parte, nu au nicio obligație, în temeiul Directivei 96/71, de a introduce o astfel de dispoziție în dreptul lor național [80] și, pe de altă parte, pot lăsa în sarcina partenerilor sociali definirea, în cadrul convențiilor colective, a ceea ce trebuie să se înțeleagă prin „salariu minim" și chiar să stabilească aceste salarii în sectorul de activitate în cauză.

197. În continuare, trebuie amintit că, în conformitate cu articolul 3 alineatul (7) din Directiva 96/71, alineatul (1) din această dispoziție nu se opune aplicării unor condiții de muncă și de încadrare în muncă mai favorabile pentru lucrători.

198. Această libertate înseamnă că Directiva 96/71 nu se opune ca un salariu stabilit conform unei convenții colective încheiate în statul membru gazdă, care se aplică, de fapt, întreprinderilor naționale din sectorul de activitate în cauză, să fie extins de asemenea, prin declanșarea unor acțiuni colective, la prestatorii de servicii dintr-un alt stat membru care, în cadrul unei detașări temporare de lucrători pe teritoriul primului stat membru, își desfășoară activitatea în același sector de activitate și care se află într-o situație similară.

199. Cu toate acestea, după cum am avut deja ocazia să observăm la punctul 151 din prezentele concluzii, o astfel de posibilitate trebuie utilizată cu respectarea articolului 49 CE.

200. În ceea ce privește a doua întrebare, astfel cum Comisia a susținut în mod corect în observațiile scrise, întrucât statul membru gazdă trebuie să se asigure că lucrătorii detașați temporar în sectorul construcțiilor beneficiază de condițiile de muncă și de încadrare în muncă privind aspectele enumerate la articolul 3 alineatul (1) din Directiva 96/71 prevăzute de convențiile colective, indiferent de legea aplicabilă raportului de muncă, existența unei convenții colective străine care este obligatorie pentru prestatorul de servicii dintr-un alt stat membru care își exercită activitatea în respectivul sector este lipsită de relevanță imediată pentru aplicarea acestor condiții.

201. Astfel, acest prestator va trebui, asemenea întreprinderilor naționale aflate

80 — A se vedea în acest sens Hotărârea din 14 aprilie 2005, Comisia/Germania, citată anterior (punctul 26), în care Curtea a constatat că adoptarea actelor cu putere de lege care reglementează salariul minim pe teritoriul național era opțională. A se vedea de asemenea Declarația nr. 5 a Consiliului și a Comisiei anexată la procesul-verbal al Consiliului cu ocazia adoptării Directivei 96/71 (documentul 10048/96 add. 1, 20 septembrie 1996).

într-o situație similară care își desfășoară activitatea în același sector de activitate și în cazul în care dorește să își desfășoare activitatea în statul membru gazdă, să garanteze lucrătorilor detașați temporar pe teritoriul statului membru gazdă condițiile de muncă și de încadrare în muncă *imperative* care țin de aspectele enumerate la articolul 3 alineatul (1) din Directiva 96/71, stabilite în statul membru, inclusiv, prin urmare, condițiile care sunt stabilite prin convenții colective aplicabile de fapt întreprinderilor naționale din respectivul sector de activitate, dar care, în cazul în care angajatorul nu aderă de bunăvoie, independent de cetățenia sau de naționalitatea sa, îi vor fi impuse de către organizațiile sindicale ale lucrătorilor, ca urmare a declanșării unor acțiuni colective.

202. Așadar, în opinia noastră, Directiva 96/71 nu se opune ca salariul minim stabilit conform unei convenții colective, aplicabil de fapt întreprinderilor naționale care își desfășoară activitatea în sectorul construcțiilor din Suedia, să fie, în special prin exercitarea dreptului garantat organizațiilor sindicale ale lucrătorilor de a declanșa o acțiune colectivă, extins la un prestator de servicii străin care detașează temporar lucrători în acest sector de activitate pe teritoriul suedez și care se află într-o situație similară, inclusiv atunci când acest prestator este deja parte la o convenție colectivă încheiată în statul membru în care este stabilit.

203. O astfel de situație trebuie totuși să fie examinată în raport cu articolul 49 CE.

204. În sfârșit, rămâne de apreciat, în raport cu Directiva 96/71, problematica legată de extinderea, tolerată de sistemul suedez, la un prestator de servicii străin a tuturor condițiilor prevăzute de o convenție colectivă aplicabilă de fapt întreprinderilor naționale din același sector de activitate care se află într-o situație asemănătoare.

205. Într-adevăr, trebuie subliniat că sistemul suedez admite că un prestator de servicii străin poate fi constrâns, prin exercitarea unei acțiuni colective, să accepte toate condițiile prevăzute de o convenție colectivă aplicabilă de fapt întreprinderilor naționale din sectorul construcțiilor care se află într-o situație asemănătoare, fără a fi garantat faptul că aceste condiții țin fie de aspectele enumerate la articolul 3 alineatul (1) din Directiva 96/71, fie, dacă este vorba despre alte aspecte decât cele prevăzute la acest articol, de „dispoziții de ordine publică”, conform articolului 3 alineatul (10) din respectiva directivă.

206. Prin impunerea unei egalități de tratament stricte între prestatorii de servicii străini și respectivele întreprinderi naționale, sistemul suedez pare să ignore, în definitiv, caracteristicile proprii ale liberei prestări

a serviciilor, asimilând integral activitatea temporară de detașare de lucrători în Suedia exercitată de un prestator de servicii dintr-un stat membru unei activități permanente desfășurate de întreprinderile stabilite pe teritoriul suedez [81].

207. Cu toate acestea, chiar și în această situație, rămâne problema corelării dispozițiilor Directivei 96/71 cu articolul 49 CE.

208. În această privință, în opinia noastră, trebuie făcută o distincție între situația în care prestatorul de servicii este constrâns, în mod concret, să subscrie la condiții de muncă și de încadrare în muncă care țin de aspectele enumerate la articolul 3 alineatul (1) primul paragraf din Directiva 96/71 și situația în care acesta este determinat să adere la condiții care țin de alte aspecte decât cele enumerate în această dispoziție.

209. În primul caz, astfel cum am remarcat deja, în temeiul articolului 3 alineatul (7) din Directiva 96/71, aceasta admite posibilitatea de a impune, în statul membru gazdă, condiții de muncă și de încadrare în muncă care țin de aspectele prevăzute la alineatul (1), care sunt mai favorabile pentru lucrătorii detașați. După cum s-a arătat deja, astfel de condiții trebuie însă să respecte articolul 49 CE.

210. În ceea ce privește condițiile care țin de alte aspecte decât cele enumerate la articolul 3 alineatul (1) primul paragraf din Directiva 96/71, există două ipoteze.

211. Prima ipoteză privește condițiile care nu au propriu-zis legătură cu munca și cu încadrarea în muncă, dar cărora le este subordonată exercitarea activității economice a prestatorului de servicii, inclusiv, dacă este cazul, în vederea protecției lucrătorilor detașați. În opinia noastră, aceste condiții nu intră în domeniul de aplicare al Directivei 96/71 și trebuie, prin urmare, să fie examinate în raport cu articolul 49 CE.

212. A doua ipoteză este cea a condițiilor *de muncă și de încadrare în muncă* care nu țin de aspectele enumerate la articolul 3 alineatul (1) primul paragraf din Directiva 96/71. Aceasta din urmă prevede că astfel de condiții, dacă sunt impuse în statul membru gazdă în mod egal prestatorilor de servicii străini și întreprinderilor naționale care se află în situații asemănătoare, trebuie să intre în domeniul de aplicare al dispozițiilor de ordine publică. Desigur, astfel cum reiese din

81 — A se vedea în această privință, printre altele, Hotărârea din 17 decembrie 1981, Webb (279/80, Rec., p. 3305, punctul 16), Hotărârea din 10 iulie 1991, Comisia/Franța (C-294/89, Rec., p. I-3591, punctul 26), și Hotărârea din 15 martie 2001, Mazzoleni și ISA (C-165/98, Rec., p. I-2189, punctul 23).

articolul 3 alineatul (10) din Directiva 96/71 și din jurisprudența privind articolul 49 CE, apartenența normelor naționale la categoria dispozițiilor de ordine publică sau la cea a normelor de aplicare imediată nu le sustrage de la respectarea dispozițiilor tratatului [82]. Totuși, este foarte clar că astfel de condiții de muncă și de încadrare în muncă, stipulate într-o convenție colectivă, care ar fi impuse unui prestator de servicii străin și care nu ar intra în domeniul de aplicare al dispozițiilor de ordine publică în statul membru gazdă ar fi deja, în sine, contrare articolului 3 alineatul (10) din Directiva 96/71.

213. În cauza principală, considerăm că va reveni instanței de trimitere obligația de a interpreta MBL, în cea mai mare măsură posibilă, în lumina cerinței menționate, prevăzută la articolul 3 alineatul (10) din Directiva 96/71.

214. Astfel, acesteia îi va reveni obligația de a se asigura că dreptul intern nu admite extinderea condițiilor de muncă și de încadrare în muncă ce nu țin de aspectele enumerate la articolul 3 alineatul (1) primul paragraf din Directiva 96/71, prevăzute eventual de o convenție colectivă precum convenția colectivă a Byggnadsarbetareförbundet – la care pârâtele din acțiunea principală, în cadrul acțiunilor colective desfășurate de acestea, solicitau ca Laval să adere înainte chiar de a putea, pentru început, să negocieze salariul conform criteriilor convenției respective sau, în lipsa unui acord și în al doilea rând, să subscrie la salariul stabilit conform clauzei de siguranță din aceeași convenție [83] –, decât dacă aceste condiții respectă criteriul enunțat la articolul 3 alineatul (10) din Directiva 96/71. În acest caz, instanța națională ar trebui să verifice de asemenea dacă astfel de condiții sunt conforme cerințelor articolului 49 CE.

215. Vom adăuga, în legătură cu condițiile suplimentare prevăzute de Convenția colectivă a Byggnadsarbetareförbundet, că instanța de trimitere a făcut referire la diverse cotizații la plata cărora Laval ar fi trebuit să se supună dacă aceasta nu ar fi renunțat, ca urmare a acțiunilor colective desfășurate de pârâtele din acțiunea principală care urmăreau să o determine să semneze acordul de aderare la respectiva convenție, la detașarea lucrătorilor letoni pe șantierul din localitatea Vaxholm.

216. Astfel cum reiese din observațiile părților din acțiunea principală, aceste

82 — A se vedea în această privință Hotărârea Arblade și alții, citată anterior (punctul 31). În această cauză, Curtea a definit noțiunea de normă de ordine publică în sensul că vizează dispozițiile naționale a căror respectare a fost considerată crucială pentru protecția organizării politice, sociale sau economice a statului membru în cauză, într-atât încât trebuie respectată de către orice persoană care se află pe teritoriul național al acestui stat membru sau pentru orice raport juridic localizat în acest stat (punctul 30).

83 — Cu privire la clauza de siguranță, a se vedea punctul 26 din prezentele concluzii.

cotizații privesc primele de asigurare datorate de angajator, redevențele, denumite „procente adiționale”, plătite de angajator în favoarea diverselor organisme suedeze, precum și un comision plătit de angajator către Byggnadsarbetareförbundet în vederea remunerării activității de control al salariilor, efectuată de secțiile locale ale acestui sindicat.

217. Or, în opinia noastră, în măsura în care primele două cotizații nu țin de categoria condițiilor de muncă și de încadrare în muncă prevăzute de Directiva 96/71 și în măsura în care a treia cotizație este legată intrinsec de aplicarea salariului (mai favorabil) prevăzut de Convenția colectivă a Byggnadsarbetareförbundet, cerința privind plata unor astfel de cotizații de către un prestator de servicii străin, conform unei convenții colective la care poate fi constrâns să subscrie ca urmare a declanșării unor acțiuni colective, trebuie să fie examinată de asemenea în lumina articolului 49 CE.

3. Concluzie intermediară

218. Pentru a rezuma considerațiile precedente privind interpretarea Directivei 96/71 și punerea în aplicare a acesteia în Suedia, considerăm, ca o concluzie intermediară, că:

— în primul rând, Directiva 96/71 nu se opune ca salariul prevăzut sau stabilit conform unei convenții colective aplicabile de fapt întreprinderilor naționale care își desfășoară activitatea în sectorul construcțiilor în Suedia să fie extins, printre altele prin exercitarea dreptului garantat organizațiilor sindicale ale lucrătorilor de a declanșa o acțiune colectivă, la un prestator de servicii străin care detașează temporar lucrători în acest sector pe teritoriul suedez care se află într-o situație similară, inclusiv atunci când prestatorul face deja obiectul unei convenții colective încheiate în statul membru în care este stabilit. Trebuie totuși să se examineze o astfel de situație, precum și condițiile legate de controlul aplicării unui astfel de salariu în raport cu articolul 49 CE;

— în al doilea rând, potrivit Directivei 96/71, astfel încât condițiile de muncă și de încadrare în muncă privind alte aspecte decât cele menționate la articolul 3 alineatul (1) primul paragraf, prevăzute de o convenție colectivă aplicabilă de fapt întreprinderilor naționale care își exercită activitățile în sectorul construcțiilor în Suedia, să poată fi impuse unui prestator de servicii străin într-o situație similară în cadrul exercitării dreptului la acțiunea colectivă recunoscut organizațiilor sindicale ale lucrătorilor din acest stat membru, aceste condiții trebuie să intre în domeniul de aplicare al dispozițiilor de ordine publică, în temeiul

articolului 3 alineatul (10) din această directivă. Instanței de trimitere îi revine obligația de a interpreta MBL, în cea mai mare măsură posibilă, în lumina cerinței sus-menționate. În caz afirmativ, supunerea unui prestator de servicii străin la astfel de condiții trebuie, în orice caz, să respecte cerințele impuse de articolul 49 CE;

— în al treilea rând, nu intră în domeniul de aplicare al Directivei 96/71 și trebuie, prin urmare, să fie examinate în raport cu articolul 49 CE condițiile, altele decât cele privind munca și încadrarea în muncă, prevăzute de o convenție colectivă aplicabilă de fapt întreprinderilor naționale din sectorul construcțiilor din Suedia și la care un prestator de servicii străin, care detașează temporar lucrători în acest sector și se află într-o situație asemănătoare, ar fi constrâns să subscrie ca urmare a unor acțiuni colective declanșate de organizațiile sindicale ale lucrătorilor.

219. Acum trebuie examinate aceste puncte în lumina articolului 49 CE.

4. Cu privire la articolul 49 CE

a) Observații generale

220. Potrivit jurisprudenței, articolul 49 CE impune nu numai eliminarea oricărei forme de discriminare pe considerente de cetățenie sau de naționalitate, ci, în egală măsură, și înlăturarea oricărei restricții, chiar dacă aceasta se aplică fără a distinge între prestatorii naționali și cei din alte state membre, atunci când este de natură să interzică, să împiedice sau să facă mai puțin atractive activitățile prestatorului stabilit în alt stat membru, unde acesta furnizează în mod legal servicii similare [84].

221. Curtea a considerat de asemenea că aplicarea reglementărilor naționale ale statului membru gazdă prestărilor de servicii este de natură să interzică, să împiedice sau să facă mai puțin atractive prestările de servicii de către persoane sau întreprinderi stabilite în alte state membre, în măsura în care aceasta implică cheltuieli, precum și taxe administrative și economice suplimentare [85].

84 — A se vedea în special Hotărârile Vander Elst, citată anterior (punctul 14), și Arblade și alții, citată anterior (punctul 33), Hotărârea din 24 ianuarie 2002, Portugaia Construções (C-164/99, Rec., p. I-787, punctul 16), și Hotărârea Wolff & Muller, citată anterior (punctul 31).

85 — Hotărârile citate anterior Portugaia Construções (punctul 18) și Wolff & Muller (punctul 32).

222. Astfel cum am arătat la punctul 161 din prezentele concluzii, considerăm că articolul 49 CE poate fi aplicat direct în prezenta cauză.

223. Desigur, trebuie să se observe că jurisprudența care a avut ca obiect efectul direct orizontal al articolului 49 CE pare *a priori* să fi pus accentul mai degrabă pe recunoașterea unui astfel de efect principiului nediscriminării pe motiv de cetățenie sau de naționalitate prevăzut la acest articol [86].

224. Totuși, o analiză mai detaliată a acestei jurisprudențe scoate în evidență faptul că aplicarea directă orizontală a articolului 49 CE nu se limitează la acțiunile discriminatorii ale persoanelor private care au un efect colectiv pe piața muncii în privința prestatorilor de servicii din statele membre.

225. Astfel, în cauza Deliège [87], Curtea a evaluat, conform articolului 49 CE, anumite norme de selecție, stabilite de o federație sportivă, care determinau participarea pe cont propriu a atleților de nivel înalt la o competiție internațională, în pofida faptului că aceste norme nu conțineau nicio clauză de naționalitate și nu stabileau condițiile privind accesul sportivilor pe piața muncii. Deși, într-adevăr, Curtea a respins posibilitatea ca norma în cauză să constituie o restricție privind libera prestare a serviciilor, aceasta nu a întemeiat totuși aprecierea respectivă numai pe faptul că norma în cauză nu conținea o clauză de naționalitate.

226. De asemenea, nici în Hotărârea Wouters și alții, Curtea nu a exclus posibilitatea ca, presupunând că libera prestare de servicii ar fi fost aplicabilă unei interdicții impuse avocaților și experților contabili de a crea un parteneriat multidisciplinar, astfel cum prevedea o reglementare a Ordinului olandez al avocaților, aplicabilă fără a face distincție în funcție de cetățenie sau de naționalitate, această interdicție să constituie o restricție privind respectiva libertate [88].

227. De asemenea, în contextul unei reglementări sportive adoptate de Comitetul Internațional Olimpic și de Federația Internațională de Natație, Curtea a considerat că, dacă desfășurarea activității sportive în cauză trebuie apreciată în raport cu dispozițiile tratatului privind libera circulație a lucrătorilor sau libera prestare a serviciilor, trebuia să se verifice dacă normele care

86 — A se vedea în această privință abordarea nuanțată a Hotărârii Walrave și Koch, citată anterior (punctul 34).

87 — Hotărârea citată anterior (punctele 60-69).

88 — Hotărârea citată anterior (punctul 122).

reglementează respectiva activitate îndeplinesc condițiile de aplicare a articolelor 39 CE și 49 CE, adică nu constituie *restricții* interzise de respectivele articole [89].

228. În plus, fiind vorba despre o libertate fundamentală din tratat, ni se pare inoportun să se pretindă delimitarea domeniului de aplicare orizontal al obligației pe care aceasta o impune în funcție de natura discriminatorie sau nediscriminatorie a obstacolelor pe care aceasta le-a întâmpinat. Dacă o astfel de delimitare ar trebui acceptată, ar urma dezbateri complexe privind problema dacă o anumită acțiune sau o anumită reglementare adoptată de persoanele private trebuie să fie analizată ca fiind o discriminare indirectă bazată pe cetățenie sau pe naționalitate, o restricție, un obstacol sau o descurajare a liberei prestări a serviciilor. După cum reiese din jurisprudență, având în vedere că linia de separare între aceste diverse calificări este, în practică, departe de a fi pe deplin clară, acceptarea unei astfel de delimitări a domeniul de aplicare orizontal al articolului 49 CE ar afecta securitatea juridică a operatorilor.

229. Aceste precizări fiind făcute, trebuie să se stabilească, în ceea ce privește cele trei puncte enumerate la punctul 218 din prezentele concluzii, dacă exercitarea acțiunilor colective de către organizațiile sindicale ale lucrătorilor împotriva unui prestator de servicii aflat într-o situație precum cea din acțiunea principală constituie o restricție în temeiul articolului 49 CE și, dacă este cazul, dacă aceasta din urmă poate fi justificată prin cerințe imperative de interes general.

b) Cu privire la existența unei restricții privind libera prestare a serviciilor

230. Mai întâi, în opinia noastră, este incontestabil că, în ciuda lipsei unui raport contractual între pârâtele din acțiunea principală și Laval și în pofida faptului că acțiunile colective (blocarea și acțiunea de solidaritate) erau *direct* îndreptate împotriva membrilor organizațiilor pârâte din acțiunea principală, care trebuiau să se abțină de la a răspunde oricărei oferte de angajare sau de muncă pentru Laval, declanșarea acțiunilor colective a avut ca efect să constrângă Laval să renunțe la executarea contractului privind șantierul de la Vaxholm și la detașarea lucrătorilor letoni pe acest șantier.

231. Prin urmare, în opinia noastră, există o legătură de cauzalitate suficientă între declanșarea acestor acțiuni și întreruperea activității economice desfășurate de Laval pe teritoriul suedez.

232. Acesta este, pe de altă parte, în general, unul dintre rezultatele la care poate duce desfășurarea unei acțiuni colective în scopul

89 — Hotărârea Meca-Medina și Majcen/Comisia, citată anterior (punctul 29).

de a constrânge un prestator de servicii să încheie o convenție colectivă aplicabilă în Suedia, întrucât acest prestator fie va subscrie, de bunăvoie sau ca urmare a declanșării unei acțiuni colective, la convenția colectivă a cărei aplicare este revendicată de organizațiile sindicale ale lucrătorilor, fie va trebui să renunțe la realizarea prestării.

233. Desfășurarea unei astfel de acțiuni colective, chiar dacă este îndreptată în egală măsură împotriva întreprinderilor stabilite pe teritoriul statului membru în cauză, este susceptibilă să genereze costuri importante pentru prestatorul de servicii străin, indiferent de rezultatul acestei acțiuni, astfel încât aceasta constituie, în opinia noastră, o restricție privind libera prestare a serviciilor.

234. Într-adevăr, în ipoteza în care, precum în acțiunea principală, prestatorul de servicii este până la urmă constrâns să abandoneze executarea contractului de achiziții publice de lucrări, din cauza faptului că se află în incapacitate de a-și desfășura activitatea, în afară de cazul în care subscrie la condițiile convenției colective a cărei aplicare i se cere, acest prestator va trebui să își asume, în principiu, toate costurile aferente neexecutării acestui contract. Caracterul sistemic al unui astfel de mecanism autorizat de dreptul intern suedez poate descuraja de asemenea întreprinderile stabilite în alte state membre să își exercite libertatea de a furniza propriile servicii în Regatul Suediei.

235. În ipoteza în care, ca urmare a acțiunii colective desfășurate de organizațiile sindicale ale lucrătorilor, prestatorul de servicii străin subscrie la convenția colectivă în cauză, acest prestator, astfel cum s-ar fi întâmplat în cauza principală dacă Laval ar fi acceptat să semneze acordul de aderare la Convenția colectivă a Byggnadsarbetareförbundet, ar fi obligat, în primul rând, să accepte toate condițiile prevăzute de această convenție, inclusiv diferitele cotizații menționate la punctul 216 din prezentele concluzii, precum în cazul întreprinderilor din același sector care sunt stabilite în Suedia și care sunt parte la această convenție și, în al doilea rând, să plătească cel puțin salariul stabilit conform dispozițiilor din respectiva convenție.

236. Or, trebuie amintit, pe de o parte, că, potrivit jurisprudenței, un stat membru nu poate subordona efectuarea prestării de servicii pe teritoriul său respectării tuturor condițiilor impuse pentru stabilire, pentru că ar priva de orice efect util dispozițiile tratatului care au întocmai rolul de a asigura libera prestare a serviciilor [90].

237. Pe de altă parte, deși Curtea a admis că aplicarea de către statul membru gazdă a

90 — A se vedea în special Hotărârea din 25 iulie 1991, Säger (C-76/90, Rec., p. I-4221, punctul 13), Hotărârea din 25 octombrie 2001, Finalarte și alții (C-49/98, C-50/98, C-52/98-C-54/98 și C-68/98-C-71/98, Rec., p. I-7831, punctul 29), și Hotărârea Portugaia Construções, citată anterior (punctul 17).

reglementării privind salariul minim prestatorilor de servicii stabiliți într-un alt stat membru poate, în principiu, să fie autorizată, aceasta a subliniat totuși că astfel de norme trebuie să urmărească un interes general și nu a exclus că, în anumite circumstanțe, aplicarea normelor respective este incompatibilă cu articolul 49 CE [91].

238. În opinia noastră, ceea ce este valabil pentru statele membre trebuie să fie valabil și pentru persoanele private a căror acțiune are un efect colectiv asupra pieței muncii și asupra prestării de servicii transfrontaliere, precum cea efectuată de pârâtele din acțiunea principală.

239. Nici faptul că, în a doua ipoteză analizată, prestatorul de servicii poate continua să își desfășoare activitatea economică pe teritoriul statului membru gazdă nu diminuează caracterul restrictiv al condițiilor care îi sunt impuse.

240. În aceste circumstanțe, considerăm că acțiunile colective declanșate de pârâtele din acțiunea principală reprezintă o restricție privind libera prestare a serviciilor în sensul articolului 49 CE.

91 — A se vedea Hotărârea Portugaia Construções, citată anterior (punctele 21-23 și jurisprudența citată).

c) Cu privire la justificările eventuale ale restricției

241. Din jurisprudența aplicabilă reglementărilor din statele membre rezultă că, atunci când astfel de reglementări se aplică fără deosebire oricărei persoane sau întreprinderi care își desfășoară activitatea pe teritoriul statului membru gazdă, acestea pot fi justificate dacă sunt întemeiate pe motive imperative de interes general în măsura în care acest interes nu este protejat de normele pe care trebuie să le respecte prestatorul în statul membru în care este stabilit și cu condiția ca acestea să fie de natură să asigure realizarea obiectivului urmărit și să nu depășească ceea ce este necesar pentru atingerea acestuia [92].

242. Având în vedere caracterul specific al acțiunii principale, prima problemă întâmpinată este cea privind identificarea obiectivelor urmărite.

243. În primul rând, nu considerăm că trebuie examinat obiectivul urmărit de autoritățile suedeze atunci când au autorizat sau, cel puțin, atunci când nu au interzis acțiunile

92 — A se vedea în special Hotărârile citate anterior Arblade și alții (punctele 34 și 35), Portugaia Construções (punctul 19), Wolff & Muller (punctul 34) și Comisia/Luxemburg (punctul 21).

colective declanşate de pârâtele din acţiunea principală, ci trebuie identificate obiectivele urmărite de acestea prin iniţierea respectivelor acţiuni.

244. În acest sens, prezenta cauză diferă de situaţia care s-a aflat la originea Hotărârii Schmidberger sus-menţionată, în care Curtea a examinat doar obiectivul autorităţilor naţionale, inspirat din consideraţiile legate de respectarea drepturilor fundamentale în materie de libertate de exprimare şi de întrunire a manifestanţilor care blocaseră autostrada Brenner, în măsura în care, în acţiunea principală, Schmidberger urmărea să invoce responsabilitatea Republicii Austria în temeiul unei pretinse încălcări a obligaţiilor acesteia derivate din dreptul comunitar, prin faptul că nu a împiedicat crearea unui obstacol în calea liberei circulaţii a mărfurilor. Prin urmare, Curtea a considerat că obiectivele specifice ale manifestării nu erau, ca atare, decisive în contextul unei acţiuni jurisdicţionale precum cea intentată de Schmidberger [93].

245. În schimb, obiectivele urmărite prin acţiunile colective declanşate de pârâtele din acţiunea principală sunt, în opinia noastră, decisive în contextul unei acţiuni care opune doar particulari.

93 — Hotărârea Schmidberger, citată anterior (punctele 66-68).

246. În această privinţă, deşi ordonanţa de trimitere nu este foarte explicită, instanţa de trimitere a menţionat, printre obiectivele de la originea acţiunilor colective în cauză, protecţia lucrătorilor şi lupta împotriva dumpingului social.

247. Aceste două obiective ar putea părea că depăşesc obiectul de activitate al unei organizaţii sindicale care constă, în principiu, în apărarea intereselor profesionale ale proprilor membri.

248. Totuşi, această circumstanţă nu ar putea ignora posibilitatea ca declanşarea unor acţiuni colective de către organizaţii sindicale ale lucrătorilor, precum cele în cauză în acţiunea principală, să poată urmări cu adevărat cele două obiective sus-menţionate, în măsura în care, astfel cum am remarcat anterior în legătură cu punerea în aplicare a Directivei 96/71 în dreptul suedez, este vorba întocmai despre modalitatea aleasă de Regatul Suediei cu scopul de a asigura că condiţiile de muncă şi de încadrare în muncă, care ţin de aspectele prevăzute de respectiva directivă şi care sunt stabilite în convenţiile colective aplicabile de fapt pe teritoriul său întreprinderilor naţionale din sectorul construcţiilor, pot fi extinse la prestatorii de servicii străini care detaşează temporar lucrători în Regatul Suediei, în sectorul respectiv.

În orice caz, nimic nu se opune invocării unor astfel de obiective de către particulari [94].

249. Or, se știe, Curtea a recunoscut că printre cerințele imperative de interes general susceptibile să justifice o restricție privind libera prestare a serviciilor se numără atât protecția lucrătorilor, cât și lupta împotriva dumpingului social [95], cerințe pe care se întemeiază de asemenea Directiva 96/71 [96].

250. Prin urmare, este necesar să se verifice dacă exercitarea dreptului la acțiunea colectivă cu scopul de a constrânge un prestator de servicii străin care este deja parte la o convenție colectivă în statul membru de origine să adere la toate condițiile dintr-o convenție colectivă suedeză, aplicabilă de fapt întreprinderilor naționale din același sector de activitate, este de natură să permită atingerea obiectivelor urmărite, fără a depăși ceea ce este necesar în acest sens.

251. În general, trebuie amintit că articolul 49 CE nu ar putea impune în sarcina organizațiilor sindicale obligații care ar aduce atingere chiar substanței dreptului de a recurge la acțiunea colectivă [97]. În opinia noastră, această apreciere trebuie să fie extinsă la situația în care, astfel cum apare în speță, dreptul de a declanșa o acțiune colectivă este admis nu numai pentru apărarea intereselor membrilor unui sindicat, ci și pentru a permite acestuia să urmărească obiective legitime recunoscute de dreptul comunitar, precum protecția lucrătorilor în general și lupta împotriva dumpingului social în statul membru respectiv.

252. Totuși, întrucât dreptul menționat nu este absolut, exercitarea acestuia trebuie să fie conciliată cu cerința de interes general comunitar reprezentată de libera prestare a serviciilor.

253. Cu privire la cele trei puncte enumerate la punctul 218 din prezentele concluzii și în lumina jurisprudenței Curții referitoare la articolul 49 CE, necesitatea de a compara interesele existente ne determină să formulăm următoarele observații.

94 — A se vedea în acest sens, cu privire la invocarea temeiurilor întemeiate pe ordinea publică, pe securitatea publică și pe sănătatea publică, Hotărârea din 15 decembrie 1995, Bosman (C-415/93, Rec., p. I-4921, punctul 86).

95 — A se vedea în special, cu privire la protecția lucrătorilor, Hotărârile citate anterior Arblade și alții (punctul 36), Finalarte și alții (punctul 33), Portugaia Construções (punctul 20) și Wolff & Muller (punctul 35). În ceea ce privește lupta împotriva dumpingului social, a se vedea Hotărârea din 19 ianuarie 2006, Comisia/Germania, citată anterior (punctul 61).

96 — A se vedea articolul 3 din Directiva 96/71 și Hotărârea din 19 ianuarie 2006, Comisia/Germania, citată anterior (punctul 61).

97 — A se vedea considerațiile noastre în observațiile introductive de mai sus precum și, în special, Hotărârea Schmidberger, citată anterior (punctul 80 și jurisprudența citată).

i) Cu privire la proporționalitatea acțiunilor colective în măsura în care acestea urmăresc impunerea salariului stabilit conform Convenției colective a Byggnadsarbetareförbundet

254. În primul rând, considerăm că articolul 49 CE nu se opune, în principiu, declanșării unor acțiuni colective în scopul de a constrânge un prestator de servicii dintr-un stat membru să subscrie la remunerația stabilită conform unei convenții colective aplicabile de fapt întreprinderilor naționale din domeniul construcțiilor aflate într-o situație similară în statul membru pe teritoriul căruia respectivul prestator detașează temporar lucrători.

255. Mai întâi, o astfel de modalitate este în general adecvată pentru a atinge obiectivele pe care le urmărește, întrucât simpla amenințare cu o acțiune colectivă a organizațiilor sindicale ale lucrătorilor va determina în cele mai multe cazuri angajatorii să încheie convenția colectivă a cărei semnare este solicitată. Pe de altă parte, astfel cum rezultă din indicațiile guvernului suedez și din actele de la dosar, recurgerea la acțiuni colective din cauză că o convenție colectivă nu a fost semnată este un fenomen rar în Suedia.

256. Desigur, trebuie amintit că, în speță, declanșarea acțiunilor colective a determinat indirect pierderea de către lucrătorii letoni a locului de muncă temporar în acest stat membru.

257. Cu toate acestea, astfel cum se va preciza mai departe, nu considerăm că această situație derivă din revendicările salariale propriu-zise ale pârâtelor din acțiunea principală, ci mai degrabă, în circumstanțele particulare ale cauzei principale, din alte condiții stabilite în Convenția colectivă a Byggnadsarbetareförbundet, a cărei semnare pârâtele au solicitat-o societății Laval în cadrul acțiunilor colective întreprinse, și pe care această întreprindere le considera disproporționate.

258. În continuare, exercitarea dreptului la acțiunea colectivă în scopul de a constrânge un prestator de servicii să subscrie la un salariu practicat în sectorul de activitate în cauză al statului membru gazdă constituie, în principiu, o măsură mai puțin restrictivă decât aplicarea automată a unui salariu similar care, fără a fi un salariu minim, ar fi stabilit de legislația națională, întrucât aceasta permite prestatorului de servicii, în cadrul unui sistem de negociere cu organizațiile sindicale competente ale lucrătorilor, să ajungă la o remunerație care să țină cont de costurile sale specifice, fără a-i permite să practice, în orice caz, un salariu inferior celui stabilit conform clauzei de siguranță din convenția colectivă.

259. Desigur, un astfel de sistem poate ajunge la un rezultat imprevizibil, chiar poate permite, în anumite situații, revendicări salariale care pot fi eventual excesive.

260. Totuși, aceste circumstanțe sunt inerente unui sistem de raporturi colective de muncă care se întemeiază și dă prioritate negocierii între partenerii sociali și, prin urmare, libertății contractuale, mai degrabă decât intervenției legiuitorului național. Nu considerăm că, în stadiul actual de dezvoltare în care se află dreptul comunitar, acesta ar putea pune în discuție opțiunea pentru o astfel de organizare socială, prin aplicarea uneia dintre libertățile fundamentale de circulație din tratat.

261. Desigur, este adevărat că, în situația din acțiunea principală, Laval era constrânsă fie să subscrie la Convenția colectivă a Byggnadsarbetareförbundet, fie, astfel cum s-a și întâmplat, să refuze să semneze această convenție și, în final, să întrerupă executarea lucrărilor pe șantierul de la Vaxholm, fără a putea recurge ea însăși, de exemplu, la un lock-out al lucrătorilor.

262. Totuși, considerăm că a admite, într-o situație precum cea din speță, că un angajator poate recurge la o astfel de modalitate nu ar face acțiunile colective mai puțin restrictive, întrucât, în special, executarea lucrărilor care trebuie realizate ar rămâne în continuare întreruptă.

263. Acestea fiind spuse, din jurisprudența referitoare la articolul 49 CE și la aprecierea proporționalității restricțiilor privind libertatea pe care acesta o consacră, restricții aplicate prin intermediul reglementărilor prevăzute de statele membre pentru protecția lucrătorilor, rezultă că extinderea salariului (minim) prevăzut de această reglementare sau de o convenție colectivă declarată de aplicare generală într-un stat membru *la orice persoană* care efectuează o muncă salariată, chiar și temporară, *pe teritoriul acestuia* este posibilă atunci când se demonstrează că protecția acordată de acestea nu este garantată de obligațiile *identice sau esențial comparabile* la care întreprinderea este deja supusă în statul membru în care este stabilită [98].

264. Prin urmare, această jurisprudență impune statelor membre gazdă, în special instanțelor acestora, să aprecieze echivalența sau caracterul esențial comparabil al protecției deja oferite lucrătorilor detașați de legislația și/sau de convențiile colective în statul în care este stabilit prestatorul de servicii, în special în ceea ce privește remunerația care le este acordată.

98 — Hotărârea din 28 martie 1996, Guiot (C-272/94, Rec., p. I-1905, punctele 16 și 17), Hotărârea Arblade și alții, citată anterior (punctul 51), Hotărârea Comisia/Luxemburg, citată anterior (punctul 29), și Hotărârea din 19 ianuarie 2006, Comisia/Germania, citată anterior (punctul 44).

265. Astfel cum rezultă de asemenea din jurisprudență, această comparație trebuie să ia în calcul cuantumul brut al salariului [99].

266. În cauza principală și independent de întrebarea privind obligația societății Laval de a subscrie la ansamblul condițiilor prevăzute de Convenția colectivă a Byggnadsarbetareförbundet prin semnarea acordului de aderare anterior inițierii discuțiilor privind nivelul de remunerare, trebuie amintit că pârâtele din acțiunea principală au solicitat mai întâi întreprinderii să plătească lucrătorilor letoni detașați temporar în Suedia salariul mediu practicat de întreprinderile din sectorul construcțiilor din regiunea Stockholm, de 145 SEK pe oră (echivalentul a aproximativ 16 euro pe oră), revendicare supusă negocierii, al cărei eșec însă ar fi permis ca Laval să aplice un salariu de 109 SEK pe oră (echivalentul a 12 euro pe oră), conform celor prevăzute, la momentul desfășurării faptelor din acțiunea principală, de clauza de siguranță din Convenția colectivă a Byggnadsarbetareförbundet.

99 — A se vedea Hotărârea din 14 aprilie 2005, Comisia/Germania, citată anterior (punctul 29). Trebuie observat că, în Hotărârea Mazzoleni și ISA, citată anterior, Curtea a solicitat ca instanța de trimitere să ia în considerare, la compararea condițiilor salariale, salariile nete, însă această poziție se explică, în opinia noastră, prin circumstanțele foarte particulare ale cauzei cu care Curtea a fost sesizată, întrucât era vorba despre o întreprindere stabilită într-o regiune frontalieră, ai cărei salariați puteau fi trimiși de către întreprindere, în vederea unei prestări de servicii, să efectueze cu normă redusă și pentru perioade scurte o parte din muncă pe teritoriul limitrof al unui alt stat membru decât cel în care era stabilită întreprinderea.

267. Două observații pot fi formulate cu privire la aceste elemente de fapt.

268. Pe de o parte, se va observa că salariul revendicat de pârâtele din acțiunea principală nu este cel aplicabil oricărei persoane (în sectorul de activitate în cauză) pe teritoriul suedez, pentru a relua terminologia utilizată de jurisprudența citată la punctul 263 de mai sus. Totuși, nu credem că, în speță, această circumstanță este decisivă, întrucât nu pare să fie contestat în fața instanței de trimitere faptul că acest salariu era pretins de la toate întreprinderile din sectorul de activitate din regiunea în care erau detașați lucrătorii letoni la momentul desfășurării faptelor din acțiunea principală, care se aflau, prin urmare, într-o situație similară celei în care se afla Laval. Pe de altă parte, această circumstanță pare depășită de faptul că Laval avea posibilitatea, prevăzută de însăși Convenția colectivă a Byggnadsarbetareförbundet, de a se opune acestei revendicări salariale.

269. Într-adevăr, pe de altă parte, din circumstanțele din acțiunea principală reiese, astfel cum au recunoscut de altfel pârâtele din acțiunea principală în observațiile scrise, că, în cazul în care acțiunile colective declanșate de acestea ar fi avut ca rezultat semnarea de către Laval a acordului de aderare la Convenția colectivă a Byggnadsarbetareförbundet, Laval ar fi putut provoca eșuarea negocierilor privind salariul mediu și ar fi putut aplica salariul de 109 SEK pe oră, stabilit conform convenției respective.

270. Rezultă că, în măsura în care o astfel de remunerație constituie salariul brut, ar reveni instanței de trimitere obligația de a o compara cu cea care era plătită de Laval lucrătorilor letoni.

271. În această privință, trebuie de asemenea amintit că, astfel cum reiese din ordonanța de trimitere, Laval plătea lucrătorilor o remunerație lunară de aproximativ 13 650 SEK (și anume aproximativ 1 500 de euro), la care se adăugau diverse avantaje în natură.

272. Prin urmare, considerăm că, în cazul în care instanța de trimitere ar efectua comparația cuantumurilor brute ale remunerației și, cu condiția ca remunerațiile evocate mai sus să corespundă efectiv cuantumurilor brute ale salariului, instanța *a quo* ar trebui să verifice dacă remunerația practicată de Laval era identică sau esențial comparabilă cu cea stabilită conform clauzei de siguranță din Convenția colectivă a Byggnadsarbetareförbundet, aplicabilă la momentul desfășurării faptelor din acțiunea principală. În această privință, instanța de trimitere ar trebui de asemenea să verifice că diversele avantaje în natură acordate de Laval nu constituie alocații plătite în calitate de rambursare a cheltuielilor suportate în urma detașării.

273. Dacă remunerația brută plătită de Laval nu ar fi identică sau esențial comparabilă cu cea stabilită conform clauzei de siguranță din Convenția Byggnadsarbetareförbundet, după cum avem convingerea, dar nu și certitudinea, am putea, în opinia noastră, să concluzionăm că acțiunile colective, prin faptul că urmăresc impunerea salariului prevăzut de Convenția colectivă a Byggnadsarbetareförbundet, nu ar fi disproporționate față de obiectivele de protecție a lucrătorilor și de luptă împotriva dumpingului social.

274. În orice caz, adăugăm că, contrar celor susținute de anumite părți care au intervenit în fața Curții, printre care Laval, o astfel de apreciere nu determină o încălcare a aspectului negativ al libertății de asociere a prestatorului de servicii sau a lucrătorilor pe care îi detașează, și anume dreptul de a nu adera la un sindicat sau de a se retrage din acesta [100], drept a cărui respectare, în opinia noastră, trebuie de asemenea să fie asigurată de Curte.

275. În această privință, trebuie subliniat că, în Hotărârea Gustafsson împotriva Suediei, citată anterior, Curtea Europeană a Drepturilor Omului a considerat că Regatul Suediei nu își încălcase obligația de a garanta drepturile recurentului, prevăzute la articolul 11 din CEDO, în situația în care acest angajator suedez din sectorul alimentației publice ar fi fost constrâns, ca urmare a unor acțiuni colective, sub forma unei blocări și a unei

100 — Cu privire la acest aspect a libertății de asociere, a se vedea jurisprudența menționată la punctul 70 din prezentele concluzii.

acțiuni de solidaritate, inițiate de mai multe organizații sindicale ale lucrătorilor în scopul de a-l determina să subscrie la o convenție colectivă, să își înceteze activitatea în acel sector. Într-adevăr, în aprecierea efectuată, Curtea Europeană a Drepturilor Omului a evidențiat în principal că, în pofida presiunilor asupra reclamantului, acesta din urmă nu fusese obligat să se afilieze organizațiilor patronale semnatare, însă ar fi putut să opteze pentru semnarea acordului de aderare la convenția colectivă în cauză, care i-ar fi permis să includă clauze adaptate la natura particulară a activităților sale și nu părea să prezinte, pe plan economic, inconveniente care l-ar fi constrâns să adere la un sindicat patronal [101].

276. Aceasta este, în opinia noastră, și situația în care se afla Laval, care nu a susținut niciodată că semnarea acordului de aderare la Convenția colectivă a Byggnadsarbetareförbundet prezenta asemenea inconveniente economice încât să o determine să se afilieze sindicatului suedez al angajatorilor din sectorul construcțiilor (Sveriges Byggindustrier).

277. În plus, nu s-ar putea susține în mod valabil nici că aspectul negativ al libertății de asociere a lucrătorilor letoni ar fi fost încălcat, în măsura în care, conform principiilor aplicabile raporturilor colective de muncă în Suedia, angajatorul semnatar al unui acord de aderare trebuie să asigure tuturor lucrătorilor angajați, indiferent de eventuala afiliere a acestora la organizațiile sindicale semnatare, condițiile de muncă și de încadrare în muncă prevăzute de convenția colectivă în cauză.

278. Odată făcută această precizare, este totuși foarte posibil ca analiza comparativă a remunerațiilor brute, menționată la punctele 272 și 273 de mai sus, să nu fie în cele din urmă necesară în cauza principală, ținând cont de circumstanța, specifică situației în cauză [102], potrivit căreia Laval, înainte de a putea aplica salariul stabilit conform clauzei de siguranță din Convenția colectivă a Byggnadsarbetareförbundet, trebuia să subscrie la toate condițiile prevăzute de respectiva convenție.

ii) Cu privire la proporționalitatea acțiunilor colective în măsura în care acestea urmăresc să impună toate condițiile prevăzute de Convenția colectivă a Byggnadsarbetareförbundet

279. Într-adevăr, în al doilea rând, refuzul societății Laval de a adera la toate condițiile

101 — Hotărârea citată anterior, § 52.

102 — Într-adevăr, din răspunsurile pârâtelor din acțiunea principală la întrebările scrise adresate de Curte reiese că practica ce constă în subordonarea aplicării salariului, prevăzut sau stabilit conform unei convenții colective, aderării de către angajator la toate condițiile prevăzute de respectiva convenție nu constituie o caracteristică a modelului suedez al raporturilor colective de muncă.

stabilite prin Convenția colectivă a Byggnadsarbetareförbundet, pe care această întreprindere le considera exagerate, este cel care a determinat pârâtele din acțiunea principală (și le-a permis) să declanșeze acțiunile colective în cauză. Mai precis, dacă Laval ar fi semnat acordul de aderare la Convenția colectivă a Byggnadsarbetareförbundet, această aderare i-ar fi acordat beneficiul păcii sociale, conform MBL, pace socială care i-ar fi putut permite ulterior să înceapă negocieri privind salariul, potrivit dispozițiilor prevăzute de respectiva convenție.

280. Or, în această privință, considerăm că faptul de a subordona posibilitatea însăși de a practica un anumit salariu semnării prealabile a tuturor condițiilor prevăzute de o convenție colectivă care s-ar aplica de fapt întreprinderilor din același sector de activitate aflate într-o situație similară, stabilite în Suedia, depășește ceea ce este necesar pentru a asigura protecția lucrătorilor și pentru a preveni dumpingul social.

281. Această apreciere cuprinde *a fortiori* situația în care, precum în cauza principală, întreprinderea care detașează temporar lucrători în statul membru gazdă este parte la o convenție colectivă aplicată în mod legal într-un alt stat membru. Într-adevăr, într-o astfel de situație, în opinia noastră, ar fi contrară principiului proporționalității ideea de a supune prestatorul de servicii dintr-un alt stat membru, inclusiv ca urmare a unor acțiuni colective declanșate conform dreptului intern, fie unor condiții care nu urmăresc atingerea obiectivelor pentru care se justifică acțiunile colective, fie unor condiții care se adaugă celor la care este supus respectivul prestator în statul membru în care este stabilit, în special în temeiul convenției colective încheiate în respectivul stat membru.

282. În opinia noastră, această abordare este conformă jurisprudenței care impune, pe de o parte, ca acele condiții care subordonează prestarea de servicii în contextul unei detașări temporare a lucrătorilor, prevăzute de reglementarea statului membru gazdă, să implice, în favoarea lucrătorilor respectivi, un avantaj real care contribuie, în mod semnificativ, la protecția socială a acestora [103] și, pe de altă parte, astfel cum a fost menționat anterior, ca protecția oferită de astfel de condiții să nu fie deja garantată prin obligațiile identice sau esențial comparabile la care prestatorul de servicii este deja supus în statul membru în care este stabilit.

283. Nimic nu se opune posibilității ca această jurisprudență să fie extinsă la o situație precum cea din acțiunea principală.

103 — A se vedea Hotărârea Wolff & Muller, citată anterior (punctul 38).

Într-adevăr, limitele pe care această jurisprudență le-ar impune acțiunilor colective declanșate pe teritoriul unui stat membru, conform dreptului intern, nu ar constitui o încălcare disproporționată și intolerabilă a exercitării dreptului de a recurge la respectivele acțiuni, care ar aduce atingere chiar substanței dreptului protejat [104].

284. Pentru a evalua caracterul proporțional al acțiunilor colective declanșate de pârâtele din acțiunea principală, instanța de trimitere, prin examinarea condițiilor din Convenția colectivă a Byggnadsarbetareförbundet, la care Laval ar fi trebuit să fie determinată să subscrie în urma acțiunii, înainte chiar de a începe orice negociere privind salariul aplicabil sau de a aplica salariul stabilit conform clauzei de siguranță din respectiva convenție, ar trebui:

— pe de o parte, în ceea ce privește eventualele condiții de muncă și de încadrare în muncă prevăzute de Convenția colectivă a Byggnadsarbetareförbundet – care, după cum am remarcat în cele prezentate referitor la Directiva 96/71, ar avea legătură cu alte aspecte decât cele enumerate la articolul 3 alineatul (1) primul paragraf –, să verifice dacă, în măsura în care aceste condiții ar fi vizate de dispoziții de ordine publică din Suedia, în temeiul articolului 3 alineatul (10) din respectiva directivă, în cazul în care Laval ar fi fost supusă unor astfel de condiții, nu s-ar fi depășit ceea ce este necesar pentru a atinge obiectivele urmărite de acțiunile colective în cauză;

— pe de altă parte, în ceea ce privește alte condiții prevăzute de Convenția colectivă a Byggnadsarbetareförbundet, să verifice dacă aceste condiții implicau un avantaj real care contribuia, în mod semnificativ, la protecția socială a lucrătorilor detașați și nu se adăugau la o eventuală protecție identică sau esențial comparabilă care le era oferită de legislația și/sau de convenția colectivă aplicabile societății Laval în statul membru în care era stabilită.

285. În această privință, considerăm că este oportun să formulăm o serie de observații privind anumite condiții prevăzute de Convenția colectivă a Byggnadsarbetareförbundet, asupra cărora părțile au dezbătut îndelung în fața Curții, și anume cotizațiile referitoare la primele de asigurare datorate de angajator, la redevențe, denumite „procente adiționale”, plătite de angajator în beneficiul diverselor organisme suedeze, precum și la comisionul plătit de angajator către Byggnadsarbetareförbundet, care echivalează, cel puțin în aparență, cu remunerația provenită din controlul salariilor efectuat de secțiile locale ale acestui sindicat.

104 — A se vedea Hotărârea Schmidberger, citată anterior (punctul 80).

286. În primul rând, în ceea ce privește primele cotizații, din observațiile părților din acțiunea principală, precum și din răspunsurile acestora la întrebările scrise adresate de Curte rezultă că aceste cotizații cuprindeau cinci asigurări care trebuiau subscrise la o societate suedeză, care reprezentau un cost total, la momentul desfășurării faptelor din acțiunea principală, de 5,9 % din masa salarială. Mai exact, acestea cuprindeau o asigurare de grup colectivă denumită „AGS", care garanta prestări în caz de boală, o asigurare complementară de pensie, denumită „SAF-LO", de care poate beneficia un lucrător începând cu vârsta de 55 de ani, o asigurare denumită „AGB" care asigură prestări în caz de șomaj, o asigurare de viață de grup numită „TGL", care garantează un ajutor financiar supraviețuitorilor în cazul decesului lucrătorului, și o asigurare care acoperă accidentele de muncă, denumită „TFA". Primele de asigurare AGS și SAF-LO sus-menționate reprezentau 1,2 % și, respectiv, 4,2 % din masa salarială, adică 5,4 % din aceasta. Primele pentru celelalte trei asigurări reprezentau un total cumulat de 0,5 % din masa salarială.

287. Se va observa că, atât în fața instanței naționale, cât și în fața Curții, Laval a declarat că se opune ferm obligației de a subscrie primelor două asigurări. În ceea ce privește prima asigurare, Laval se opune întemeindu-se pe faptul că dreptul unui lucrător salariat de a beneficia de AGS ar fi subordonat perceperii unui venit care să dea naștere asigurării de boală în temeiul Legii suedeze privind asigurările sociale [lagen (1962 :381) om allmän försäkring], în timp ce din dreptul comunitar rezultă că lucrătorul detașat temporar pe teritoriul unui stat membru își menține afilierea la regimul de securitate socială în statul membru în care își are reședința. Cu privire la cea de a doua asigurare, Laval are îndoieli cu privire la interesul pe care l-ar prezenta pentru lucrătorii detașați, întrucât prestațiile rezultate dintr-o astfel de asigurare presupun, pe de o parte, ca salariatul să fi împlinit vârsta de 55 de ani și, prin urmare, în general, o scadență foarte îndepărtată și implică, pe de altă parte, o administrare activă în modul de gestionare a capitalurilor susceptibilă să genereze numeroase probleme practice și financiare, inclusiv gestiunea cumulată de fonduri în mai multe state membre. În plus, Laval a subliniat că regimurile complementare de pensie profesionale sunt excluse în mod explicit din salariul minim prevăzut la articolul 3 alineatul (1) primul paragraf litera (c) din Directiva 96/71.

288. Aceste argumente nu ne sunt indiferente, cel puțin în ceea ce privește asigurarea AGS, în măsura în care interpretarea Legii suedeze privind asigurările sociale, propusă de Laval, este corectă, interpretare care nu a fost contestată de pârâtele din acțiunea principală, dar a cărei verificare va reveni instanței de trimitere.

289. Într-adevăr, conform considerentului (21) al Directivei 96/71, Regulamentul nr. 1408/71 stabilește dispozițiile aplicabile în materie de prestații și de cotizații la securitatea socială în privința lucrătorilor

salariați care se deplasează în cadrul Comunității și prevede la articolul 14 alineatul (1) litera (a), conform principiului care se află la baza acestui regulament, potrivit căruia se aplică legislația dintr-un singur stat membru, că un lucrător salariat într-un stat membru care este detașat temporar de întreprinderea la care lucrează pe teritoriul unui alt stat membru pentru o durată anticipată care nu depășește 12 luni este supus legislației în materie de securitate socială din primul stat membru [105].

290. Prin urmare, sub rezerva interpretării Legii suedeze privind asigurările sociale, considerăm că pârâtele din acțiunea principală nu puteau să solicite ca, în cadrul acțiunilor colective pe care le-au desfășurat, Laval să subscrie asigurarea AGS prevăzută de Convenția colectivă a Byggnadsarbetareförbundet.

291. Această apreciere nu pare infirmată de argumentul prezentat de pârâtele din acțiunea principală în răspunsul acestora la întrebările scrise adresate de Curte, întemeiat pe faptul că Laval ar fi putut să ceară scutirea de la plata primelor de asigurare AGS. Într-adevăr, nu numai că o astfel de posibilitate nu părea valabilă la momentul faptelor din acțiunea principală, însă aceasta pare, în orice caz, să se bazeze pe un principiu contrar articolului 14 alineatul (1) litera (a) din Regulamentul nr. 1408/71 care prevede aplicarea legii privind securitatea socială a statului membru pe teritoriul căruia lucrătorul își desfășoară normal activitatea sa salarială în cazul salariaților detașați temporar într-un alt stat membru pentru o durată care nu depășește 12 luni.

292. Cu privire la cele trei prime de asigurare, vom sublinia doar că ni se pare cel puțin neobișnuit că primele AGB sus-menționate sunt percepute pentru a acoperi riscul de șomaj, în timp ce, prin definiție, lucrătorii detașați nu au dreptul de a activa pe piața muncii din statul membru gazdă.

293. Cu toate acestea, este de competența instanței de trimitere să verifice, în raport cu toate circumstanțele relevante din cauza principală, dacă asigurările a căror plată era solicitată din partea Laval îndeplinesc criteriile expuse la punctul 284 de mai sus.

294. În al doilea rând, cu privire la redevențele numite „procente adiționale”, observăm că, potrivit explicațiilor necontestate furnizate de pârâtele din acțiunea principală în răspunsul la întrebările adresate de Curte, aceste redevențe ajungeau la 0,8 % din masa salarială a angajatorului. Aceste redevențe erau plătite unei societăți de asigurări suedeze în favoarea unor diferiți beneficiari,

105 — A se vedea mai recent, cu privire la articolul 14 din Regulamentul nr. 1408/71, Hotărârea din 26 ianuarie 2006, Herbosch Kiere (C-2/05, Rec., p. I-1079).

conform repartizării următoare: un cuantum de aproximativ 0,4 % era plătit în beneficiul unei societăți de asigurări suedeze pentru a garanta o asigurare de viață și o asigurare socială pentru supraviețuitorii lucrătorilor și o asigurare care acoperea accidentele din afara programului de lucru; un cuantum de aproximativ 0,3 % era utilizat pentru finanțarea fondului pentru cercetare al întreprinderilor suedeze din sectorul construcțiilor [Svenska Byggbranches Utvecklingsfond (SBUF)] cu scopul de a favoriza cercetarea și dezvoltarea sectorului construcțiilor și a noilor proceduri în acest sector; un cuantum de aproximativ 0,03 % era plătit în profitul unei societăți suedeze care avea drept misiune adaptarea locurilor de muncă la persoanele cu mobilitate redusă și reeducarea acestora; un cuantum de aproximativ 0,04 % subvenționa formarea profesională și promovarea dezvoltării acesteia în sectorul construcțiilor; în sfârșit, un cuantum de 0,02 % finanța cheltuielile de administrare și de gestiune suportate de societatea de asigurări suedeze sus-menționată însărcinată cu plata către beneficiarii respectivi a celor patru redevențe enumerate mai sus.

295. Or, se pare că anumite redevențe solicitate societății Laval în cadrul acțiunilor colective desfășurate de pârâtele din acțiunea principală, în special cele care subvenționează SBUF și formarea profesională în sectorul construcțiilor, fie nu au nicio legătură cu protecția lucrătorilor, fie nu reprezintă niciun avantaj real care să contribuie, în mod semnificativ, la protecția socială a lucrătorilor detașați.

296. În al treilea rând, în ceea ce privește comisionul pentru controlul salariilor plătit secțiilor locale ale Byggnadsarbetareförbundet, trebuie remarcat că, astfel cum reiese din observațiile pârâtelor din acțiunea principală prezentate în răspunsul la întrebările scrise adresate de Curte, acest comision, care reprezenta 1,5 % din masa salarială a lucrătorilor din sectorul construcțiilor pentru fiecare perioadă de control, răspunde mai multor obiective, primul dintre acestea urmărind să verifice dacă angajatorul plătește remunerația stabilită de partenerii sociali, având în vedere, în special, caracteristicile particulare ale sectorului construcțiilor în cadrul căruia există o mare mobilitate a lucrătorilor și diverse forme de remunerații. Controlul remunerațiilor se efectuează la fiecare patruopt săptămâni pe baza listelor nominative pe care angajatorii le trimit secțiilor locale ale Byggnadsarbetareförbundet. Potrivit pârâtelor din acțiunea principală, acest control periodic ar fi permis creșterea nivelului salarial al mai multor sute de lucrători, inclusiv a lucrătorilor care nu erau înscriși în sindicat, ca urmare a creșterilor anuale a salariilor stabilite de comun acord, dar neplătite de către angajatori. Pe lângă verificarea concretă a plății salariilor, un astfel de control ar permite de asemenea stabilirea statisticilor salariale pe care se întemeiază negocierile colective cu organizațiile patronale. Pârâtele din acțiunea principală au subliniat de asemenea că activitatea de control ar fi determinat un mare deficit în perioada 2001-2005 și că sumele plătite de către angajator constituie remunerarea unei activități reale în favoarea lucrătorilor, independent de afilierea acestora la o organizație sindicală.

297. În general, ni se pare că un control de tipul celui prevăzut de Convenția colectivă

a Byggnadsarbetareförbundet constituie o condiție intrinsec legată de aplicarea salariului stabilit conform convenției respective. Prin urmare, dacă ar fi acceptat principiul potrivit căruia articolul 49 CE nu se opune posibilității ca organizațiile sindicale să impună, prin intermediul acțiunilor colective, unui prestator de servicii străin aplicarea unui salariu stabilit conform unei convenții colective aplicabile de fapt întreprinderilor naționale din același sector de activitate, aflate într-o situație similară, dreptul comunitar ar trebui să garanteze acestor organizații posibilitatea de a asigura respectarea acestor norme prin mijloace adecvate.

298. Ar rămâne astfel nesoluționată problema dacă, într-o situație precum cea din cauza principală, obligarea societății Laval la plata comisionului pentru controlul remunerațiilor, perceput de secția sindicală locală a Byggnadsarbetareförbundet, ar fi depășit ceea ce este necesar pentru a atinge obiectivul care urmărește să garanteze lucrătorilor detașați plata remunerației care ar fi fost stabilită conform Convenției colective a Byggnadsarbetareförbundet.

299. Deși o astfel de apreciere este relativ ipotetică și, având în vedere observațiile noastre prezentate mai sus, nu ar fi strict necesară soluționării cauzei principale, câteva considerații generale pot fi totuși formulate.

300. În opinia noastră, un astfel de comision un ar putea fi perceput decât pentru controalele efectuate în mod efectiv. Aceasta implică, ținând cont de caracterul temporar al perioadei de detașare a lucrătorilor și de obiectivul urmărit de activitatea de control al remunerațiilor, ca aceste controale să poată fi realizate în perioada respectivă, permițând astfel ca rezultatele acestora să contribuie, în mod semnificativ, la protecția lucrătorilor detașați.

301. Prin urmare, un astfel de comision ar trebui de asemenea să reflecte costurile reale determinate de activitatea de control al remunerațiilor, iar nu să fie utilizat pentru finanțarea activităților sindicale străine în acest scop. Într-adevăr, în caz contrar, ar exista riscul, în special în ipoteza în care comisionul ar fi dedus din salariile lucrătorilor detașați, conform dispozițiilor prevăzute de convenția colectivă, al unei interferențe fie cu aspectul negativ al libertății de asociere a lucrătorilor, fie, cel puțin, cu libertatea de a dispune de salariu, privându-i astfel de proprietatea lor, în temeiul articolului 1 din Protocolul nr. 1 la CEDO.

302. Or, în această privință, ținem să subliniem că o astfel de interferență a fost constatată recent de Curtea Europeană a Drepturilor Omului în Hotărârea Evaldsson și alții

împotriva Suediei cu privire la reținerile percepute de un angajator suedez din salariile lucrătorilor neafiliați la sindicatul Byggnadsarbetareförbundet în vederea finanțării controlului remunerațiilor stabilite conform Convenției colective a Byggnadsarbetareförbundet, într-un context în care lipsa unei transparențe suficiente în conturile secției sindicale locale a Byggnadsarbetareförbundet excludea, la momentul desfășurării faptelor din cauză, posibilitatea ca lucrătorii respectivi să fie informați cu privire la destinația prelevărilor din salariile lor, privându-i astfel de posibilitatea de a verifica dacă nu finanțau alte activități sindicale decât cea privind controlul remunerațiilor, contrare convingerilor lor [106].

303. Prin urmare, Curtea Europeană a Drepturilor Omului a considerat că ingerința în posesia netulburată a bunurilor lucrătorilor respectivi era disproporționată în raport cu obiectivul, recunoscut ca fiind de interes general, al protecției lucrătorilor din sectorul construcțiilor în sens larg, urmărit de controlul remunerațiilor realizat de organizația sindicală în cauză, interferență împotriva căreia Regatul Suediei ar fi trebuit să se opună pentru a proteja drepturile lucrătorilor în cauză, întemeiate pe articolul 1 din Protocolul nr. 1 la CEDO [107].

304. În prezenta cauză, instanța de trimitere ar trebui, în opinia noastră, să ia de asemenea în considerare această jurisprudență, în măsura în care consideră că soluționarea acțiunii principale depinde și de examinarea proporționalității obligării societății Laval la plata unui comision pentru controlul remunerațiilor, obligație care ar fi fost impusă societății Laval în temeiul Convenției colective a Byggnadsarbetareförbundet, pârâtele din acțiunea principală încercând să constrângă această întreprindere să semneze convenția respectivă în cadrul acțiunilor colective pe care le-au desfășurat.

305. În sfârșit, pentru o analiză completă cu privire la problematica referitoare la proporționalitatea restricțiilor care decurg din acțiunile colective în cauză în prezentul litigiu, nu considerăm că, în cadrul examinării pe care instanța de trimitere va fi determinată să o efectueze în această privință – inclusiv în ceea ce privește aprecierea caracterului întemeiat al acțiunii în răspundere introduse de Laval împotriva organizațiilor sindicale ale lucrătorilor în cauza principală – aceasta trebuie să distingă, în ceea ce privește pârâtele din acțiunea principală, între Byggnadsarbetareförbundet și secția sindicală locală, care au inițiat blocarea, pe de o parte, și SEF, care a condus acțiunea de solidaritate, pe de altă parte.

306. Într-adevăr, deși chiar această ultimă acțiune a determinat întreruperea lucrărilor pe șantierul din localitatea Vaxholm și a contribuit, în principal, la încetarea de către Laval a detașărilor lucrătorilor letoni pe acest șantier, nu este mai puțin adevărat că, din punct de vedere juridic, această acțiune

106 — Hotărârea din 13 februarie 2007, nepublicată încă, § 8, 61 și 62.

107 — *Idem*, § 54, 55 și 63

era în mod necesar subordonată declanșării blocării.

307. Pentru toate aceste motive considerăm că, în situația în care într-un stat membru nu există un sistem de declarare cu aplicare generală a convențiilor colective, Directiva 96/71 și articolul 49 CE nu se opun posibilității ca organizațiile sindicale să încerce, prin acțiuni colective sub forma unei blocări și a unei acțiuni de solidaritate, să constrângă un prestator de servicii din alt stat membru să subscrie la salariul stabilit conform unei convenții colective aplicabile de fapt întreprinderilor naționale din același sector de activitate aflate într-o situație similară, încheiată în primul stat membru pe teritoriul căruia sunt detașați temporar lucrători din celălalt stat membru, dacă acțiunile colective sunt justificate prin obiective de interes general, precum protecția lucrătorilor și lupta împotriva dumpingului social, și nu sunt desfășurate disproporțional în raport cu realizarea acestor obiective. În cadrul examinării proporționalității acțiunilor colective, instanța de trimitere va trebui să verifice în special conformitatea cu articolul 3 alineatul (10) din Directiva 96/71 a condițiilor de muncă și de încadrare în muncă prevăzute de convenția colectivă în cauză în acțiunea principală și cărora organizațiile sindicale le subordonau aplicarea salariului sus-menționat și dacă celelalte condiții, cărora le era de asemenea subordonată aplicarea salariului respectiv, implicau un avantaj real care contribuia, în mod semnificativ, la protecția socială a lucrătorilor detașați și nu se adăugau unei eventuale protecții identice sau esențial comparabile oferite acestor lucrători de legislația și/sau de convenția colectivă aplicabile prestatorului de servicii în statul membru în care era stabilit.

VI — Concluzie

308. Având în vedere toate considerațiile de mai sus, propunem Curții să răspundă după cum urmează la întrebările preliminare adresate de Arbetsdomstolen:

„În situația în care într-un stat membru nu există un sistem de declarare cu aplicare generală a convențiilor colective, Directiva 96/71/CE a Parlamentului European și a

Consiliului din 16 decembrie 1996 privind detașarea lucrătorilor efectuată în cadrul unei prestări de servicii și articolul 49 CE trebuie interpretate în sensul că acestea nu se opun posibilității ca organizațiile sindicale să încerce, prin acțiuni colective care iau forma unei blocări și a unei acțiuni de solidaritate, să constrângă un prestator de servicii din alt stat membru să subscrie la salariul stabilit conform unei convenții colective aplicabile de fapt întreprinderilor naționale din același sector de activitate aflate într-o situație similară, încheiată în primul stat membru pe teritoriul căruia sunt detașați temporar lucrători din celălalt stat membru, dacă acțiunile colective sunt justificate prin obiective de interes general, precum protecția lucrătorilor și lupta împotriva dumpingului social, și nu sunt desfășurate disproporțional în raport cu realizarea acestor obiective.

În cadrul examinării proporționalității acțiunilor colective, instanța de trimitere va trebui să verifice în special conformitatea cu articolul 3 alineatul (10) din Directiva 96/71 a condițiilor de muncă și de încadrare în muncă prevăzute de convenția colectivă în cauză în acțiunea principală și cărora organizațiile sindicale le subordonau aplicarea salariului sus-menționat și dacă celelalte condiții, cărora le era de asemenea subordonată aplicarea salariului respectiv, implicau un avantaj real care contribuia, în mod semnificativ, la protecția socială a lucrătorilor detașați și nu se adăugau unei eventuale protecții identice sau esențial comparabile oferite acestor lucrători de legislația și/sau de convenția colectivă aplicabile prestatorului de servicii în statul membru în care era stabilit.”