

CONCLUZIILE AVOCATULUI GENERAL

YVES BOT

prezentate la 20 septembrie 2007¹

1. Prezenta trimitere preliminară va permite Curții să își consolideze jurisprudența privind problematica detașării lucrătorilor în cadrul prestării de servicii.

2. Într-adevăr, problema ridicată de instanța de trimitere invită încă o dată Curtea să pună în balanță, pe de o parte, libera prestare a serviciilor și, pe de altă parte, imperati­vele întemeiate pe protecția lucrătorilor și prevenirea dumpingului social.

3. Mai precis, Oberlandesgericht Celle (Germania) solicită Curții, în esență, ca aceasta să se pronunțe asupra problemei dacă dreptul comunitar trebuie interpretat în sensul că se opune unei legislații naționale privind atribuirea de contracte de achiziții publice care impune adjudecatarilor și, indirect, subcontractanților acestora, să plătească lucrătorilor detașați în cadrul executării unui contract de achiziții publice cel puțin

remunerația prevăzută în convenția colectivă aplicabilă la locul prestării serviciilor, prevăzând sancțiuni care pot ajunge până la rezilierea contractului de muncă, atunci când convenția colectivă la care face referire această dispoziție legislativă nu este declarată de generală aplicare.

4. Această întrebare a fost formulată în cadrul unui litigiu între, pe de o parte, Rechtsanwalt Dr. Dirk Ruffert als Insolvenzverwalter über das Vermögen der Objekt und Bauregie GmbH & Co. KG (domnul Ruffert, avocat, în calitate de administrator judiciar al activelor societății Objekt und Bauregie GmbH & Co. KG), pârât în acțiunea principală, și Land Niedersachsen (landul Saxonia Inferioară), reclamant în acțiunea principală, pe de altă parte, cu privire la rezilierea unui contract de antrepriză încheiat între această societate și acest land în cadrul unui contract de achiziții publice de lucrări.

5. În prezentele concluzii, vom demonstra de ce, în opinia noastră, nici Directiva 96/71/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 16 decembrie 1996 privind detașarea

1 — Limba originală: franceza.

lucrătorilor în cadrul prestării de servicii², nici articolul 49 CE nu trebuie interpretate în sensul că acestea se opun unei măsuri naționale precum cea în cauză în acțiunea principală.

8. Articolul 1 din această directivă, intitulat „Domeniul de aplicare”, are următorul cuprins:

„(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 stat membru.

I — Cadrul juridic

A — Dreptul comunitar

6. 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.

7. Directiva 96/71 urmărește dezvoltarea liberei prestări a serviciilor între statele membre, asigurând o concurență loială între întreprinderile prestatoare de servicii și garantând respectarea drepturilor lucrătorilor³.

[...]

(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

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

³ — Considerentul (5).

[...]”

9. Conform considerentului (6) al respectivei directive, legiuitorul comunitar a pornit de la constatarea că, în ceea ce privește situațiile transnaționale, raporturile de muncă ale lucrătorilor detașați ridică probleme cu privire la dreptul care le este aplicabil.

10. În această privință, Convenția de la Roma privind legea aplicabilă obligațiilor contractuale, deschisă spre semnare la Roma la 19 iunie 1980⁴, prevede criterii generale pentru a stabili legea aplicabilă raportului de muncă⁵. Astfel, articolul 3 din această convenție prevede, ca regulă generală, libertatea de alege a legii aplicabile de către părți. În absența libertății de alege, în temeiul articolului 6 alineatul (2) din respectiva convenție, contractul de muncă este reglementat de legea țării în care lucrătorul își desfășoară în mod obișnuit activitatea, chiar dacă este detașat temporar într-o altă țară.

11. În plus, articolul 7 din Convenția de la Roma prevede, în anumite condiții, aplicarea, în paralel cu legea declarată aplicabilă, a dispozițiilor imperative ale unei alte legi, în special cea a statului membru pe teritoriul căruia lucrătorul este detașat temporar. Aceste norme imperative, denumite de asemenea „lege de aplicare imediată” sau

„lege imperativă”, care prevalează la locul de executare a lucrării, nu sunt precizate în această convenție.

12. În acest context, contribuția Directivei 96/71 este de a desemna, la nivel comunitar, un anumit număr de norme imperative în cazurile detașării transnaționale⁶. Aceasta constituie de asemenea o expresie a principiului priorității dreptului comunitar, prevăzut la articolul 20 din Convenția de la Roma și potrivit căruia această convenție nu aduce atingere aplicării dispozițiilor care, în anumite aspecte, reglementează conflictul de legi în materie de obligații contractuale și care sunt incluse în acte comunitare sau în legislațiile naționale armonizate care pun în aplicare aceste acte⁷.

13. În vederea armonizării diverselor obiective pe care le urmărește, Directiva 96/71 efectuează, așadar, coordonarea legislațiilor statelor membre „astfel încât să se prevadă un nucleu de norme imperative de protecție minimă, care trebuie respectate, în țara gazdă, de angajatorii care detașează lucrători în vederea executării unor lucrări cu caracter temporar pe teritoriul statului membru în care sunt prestate serviciile”⁸.

4 — JO L 266, p. 1, denumită în continuare „Convenția de la Roma”.

5 — A se vedea considerentele (7)-(10) ale Directivei 96/71.

6 — A se vedea comunicarea Comisiei către Consiliu, către Parlamentul European, către Comitetul Economic și Social și către Comitetul Regiunilor din 25 iulie 2003 privind punerea în aplicare a Directivei 96/71 în statele membre [COM(2003) 458 final, punctul 2.3.1.1].

7 — Considerentul (11).

8 — Considerentul (13).

14. Potrivit considerentului (17) al acestei directive, „normele imperative de protecție minimă în vigoare în țara gazdă nu pot împiedica aplicarea unor condiții de muncă și de încadrare în muncă mai favorabile pentru lucrători”.

— 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 ^[9]:

[...]

15. Aceste principii sunt detaliate la articolul 3 din directiva menționată, intitulat „Condiții de muncă și de încadrare în muncă”, redactat după cum urmează:

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

[...]

„(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:

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

[...]

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

⁹ — Este vorba despre „toate activitățile din domeniul construcțiilor care se referă la construirea, repararea, întreținerea, modificarea sau demolarea clădirilor”.

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

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

[...]

(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 sau profesiei respective și care țin de domeniul teritorial de aplicare al acestora.

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:

În absența unui sistem de declarare cu aplicare generală a convențiilor colective sau a sentințelor arbitrale în sensul [primului paragraf], statele membre pot, dacă hotărăsc acest lucru, să ia drept bază

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

- 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

și

— trebuie să impună aceste obligații cu aceleași efecte.

condițiile de muncă ce trebuie respectate pe durata executării unui contract de achiziții publice. Acest articol este redactat după cum urmează:

[...]”

16. În sfârșit, în ceea ce privește normele comunitare în materie de contracte de achiziții publice de lucrări, arătăm că, la momentul faptelor din acțiunea principală, Directiva 93/37/CEE a Consiliului din 14 iunie 1993 privind coordonarea procedurilor de atribuire a contractelor de achiziții publice de lucrări¹⁰ era aplicabilă¹¹.

„(1) Autoritățile contractante pot indica sau pot fi obligate de un stat membru să indice în caietul de sarcini autoritatea sau autoritățile de la care ofertanții pot obține informațiile relevante privind obligațiile referitoare la dispozițiile de protecție și la condițiile de muncă în vigoare în statul membru, în regiunea sau în localitatea în care urmează să fie realizate lucrările și care se vor aplica lucrărilor efectuate pe șantier pe durata executării contractului.

17. Deși Directiva 93/37 nu are ca obiect organizarea executării contractelor¹², trebuie totuși citat articolul 23 din aceasta, care privește informațiile referitoare la

(2) Autoritățile contractante care furnizează informațiile menționate la alineatul (1) solicită ofertanților sau participanților la o procedură de achiziție publică să menționeze că, la elaborarea ofertelor, au ținut seama de obligațiile privind dispozițiile de protecție și condițiile de muncă în vigoare la locul în care sunt executate lucrările. Această dispoziție nu aduce atingere aplicării dispozițiilor prevăzute la articolul 30 alineatul (4) privind verificarea ofertelor anormal de scăzute.”

10 — JO L 199, p. 54, astfel cum a fost modificată prin Directiva 97/52/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 13 octombrie 1997 (JO L 328, p. 1, denumită în continuare „Directiva 93/37”). Această directivă a fost abrogată și înlocuită prin Directiva 2004/18/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 31 martie 2004 privind coordonarea procedurilor de atribuire a contractelor de achiziții publice de lucrări, de bunuri și de servicii (JO L 134, p. 114, Ediție specială, 06/vol. 8, p. 116), al cărei termen de transpunere a expirat la 31 ianuarie 2006.

11 — Din decizia de trimitere reiese că valoarea contractului de achiziții publice din cauza principală este de 8 493 331 de euro fără taxa pe valoare adăugată (denumită în continuare „fără TVA”), adică o valoare care depășește pragul de aplicare a Directivei 93/37, care corespunde echivalentului în ECU a 5 milioane de drepturi speciale de trageră (denumite în continuare „DST”), adică 6 242 028 de euro [a se vedea în acest sens contravaloarea pragurilor prevăzute de directivele privind contractele de achiziții publice aplicabile de la 1 ianuarie 2002 (JO 2001, C 332, p. 21)].

12 — A se vedea în acest sens Comunicarea interpretativă a Comisiei privind dreptul comunitar aplicabil contractelor de achiziții publice și posibilitățile de a integra aspecte sociale în respectivele contracte [COM(2001) 566 final, p. 16, punctul 1.6].

B — *Dreptul național*

1. Stabilirea salariului minim în sectorul construcțiilor

18. În Germania, stabilirea salariului minim în sectorul construcțiilor intră sub incidența negocierii colective.

19. În acest stat membru, convențiile colective sunt în general încheiate între sindicatele de muncitori și organizațiile de angajatori. Acestea pot acoperi, într-un anumit sector, o parte sau chiar întregul teritoriu al Republicii Federale Germania.

20. Sectorul construcțiilor este reglementat de o convenție colectivă de stabilire a unui cadru general pentru industria construcțiilor (Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe) din 4 iulie 2002. Această convenție colectivă, care este aplicabilă pe întregul teritoriu al Republicii Federale Germania, nu cuprinde totuși norme privind salariul minim.

21. Aceste norme sunt cuprinse, pe de o parte, într-o convenție colectivă care prevede un salariu minim în sectorul construcțiilor

pe teritoriul Republicii Federale Germania (Tarifvertrag zur Regelung der Mindestlöhne im Baugewerbe im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland, denumită în continuare „TV Mindestlohn”) și, pe de altă parte, în convențiile colective specifice.

a) TV Mindestlohn

22. La nivel federal, TV Mindestlohn, care se aplică întreprinderilor ce intră în domeniul de aplicare al Convenției colective de stabilire a unui cadru general pentru industria construcțiilor, determină nivelul salariului minim în funcție de două categorii, care corespund nivelului de calificare al salariatului și unui nivel diferit după cum este vorba despre landuri „vechi” sau „noi”. Aceasta prevede că salariul minim este constituit dintr-un salariu pe oră stabilit de această convenție și dintr-un supliment pentru sectorul construcțiilor, care formează împreună salariul pe oră convențional global. TV Mindestlohn arată de asemenea că drepturile la salarii mai ridicate în temeiul altor convenții colective sau în temeiul unor acorduri speciale nu sunt afectate de dispoziția care prevede salariile pe oră convenționale globale ale categoriilor 1 și 2.

23. Dispozițiile TV Mindestlohn sunt declarate de generală aplicare printr-un regulament privind condițiile de muncă aplicabile

în mod obligatoriu în sectorul construcțiilor (Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen im Baugewerbe).

a fost declarată de generală aplicare printr-un regulament din 13 decembrie 2003¹⁴.

24. Trebuie arătat că, în temeiul dreptului german, declararea cu aplicare generală a unei convenții colective determină aplicabilitatea respectivei convenții tuturor angajatorilor și salariaților sectorului în discuție de pe un anumit teritoriu. Prin urmare, aceasta extinde domeniul de aplicare al unei astfel de convenții la angajatorii și la salariații care nu aparțin organizațiilor sindicale contractante. O astfel de declarație cu aplicare generală poate fi efectuată de Ministerul Federal al Muncii, fie, în ceea ce privește domeniile guvernate de legea germană privind detașarea lucrătorilor (Arbeitnehmer-Entsendegesetz)¹³ din 26 februarie 1996, în temeiul articolului 1 alineatul 3a din respectiva lege, fie în temeiul articolului 5 din Legea privind convențiile colective (Tarifvertragsgesetz).

25. TV Mindestlohn este aplicabilă pentru o durată limitată. Conform elementelor de care dispunem, se pare că TV Mindestlohn care era aplicabilă la data faptelor din acțiunea principală era cea din 29 octombrie 2003, în vigoare între 1 noiembrie 2003 și 31 august 2005. Această convenție colectivă

b) Convențiile colective specifice

26. Aceste convenții colective specifice (Entgelttarifverträge) au, majoritatea, un domeniu de aplicare teritorială limitat. În plus, acestea nu sunt declarate în mod normal de aplicare generală, ceea ce înseamnă că nu sunt toate aplicabile în mod obligatoriu tuturor salariaților din ramura în cauză.

27. Potrivit răspunsului scris furnizat de Land Niedersachsen la o întrebare formulată de Curte, convenția colectivă relevantă în prezenta cauză este Convenția colectivă privind salariile și alocațiile de formare profesională (Tarifvertrag zur Regelung der Löhne und Ausbildungsvergütungen) din 4 iulie 2003, în redactarea sa care rezultă din Convenția colectivă de modificare din 29 octombrie 2003. Această convenție colectivă nu a fost declarată de generală aplicare.

14 — *Bundesanzeiger* nr. 242 din 30 decembrie 2003, p. 26093. Respectiva convenție este în prezent înlocuită de TV Mindestlohn din 29 iulie 2005, care este aplicabilă de la 1 septembrie 2005 până la 31 august 2008 și care a fost declarată de generală aplicare printr-un Regulament din 29 august 2005 (*Bundesanzeiger* nr. 164 din 31 august 2005, p. 13199).

13 — BGBl. 1996 I, p. 227, denumită în continuare „AEntG”.

28. Din dosar reiese că nivelurile salariale stabilite în aceste convenții colective specifice sunt, în practică, net superioare salariilor minime impuse în întreaga Germanie în temeiul TV Mindestlohn. Pe de altă parte, grila de salarii cuprinsă în respectivele convenții este mai detaliată decât cea cuprinsă în TV Mindestlohn și stabilește nivelurile salariale în funcție de diversele grupe de funcții.

2. AEntG

29. În Germania, Directiva 96/71 a fost transpusă în dreptul intern prin AEntG. Articolul 1 alineatul 1 din această lege prevede în special că normele juridice cuprinse într-o convenție colectivă a industriei construcțiilor declarată de generală aplicare, care au ca obiect remunerația minimală, sunt de asemenea obligatorii în cadrul raporturilor de muncă ce leagă un angajator stabilit în străinătate și salariatul care își desfășoară activitatea în domeniul de aplicare teritorială al acestei convenții colective. Astfel, un asemenea angajator trebuie să asigure salariatului angajat cel puțin condițiile de muncă definite în respectiva convenție.

3. Legea landului Saxonia Inferioară privind atribuirea contractelor de achiziții publice

30. Legea landului Saxonia Inferioară privind atribuirea contractelor de achiziții

publice (Niedersächsisches Landesvergabe-gesetz, denumită în continuare „legea landului”) cuprinde norme în materie de atribuire a unor contracte de achiziții publice cu o valoare de cel puțin 10 000 de euro. În expunerea de motive, aceasta prevede:

„Prezenta lege combate denaturările concurenței care apar în sectorul construcțiilor și în cel al transporturilor publice locale în urma angajării de forță de muncă ieftină și urmărește reducerea cheltuielilor care rezultă pentru sistemele de protecție socială. În acest scop, legea prevede că autoritățile contractante nu au dreptul să desemneze ca adjudecatar ai contractelor de construcții și de transport public local decât acele întreprinderi care plătesc salariile stabilite în cadrul convențiilor colective din locul în care este prestat serviciul”.

31. Potrivit articolului 3 alineatul (1) din legea landului, contractele de lucrări nu sunt atribuite decât întreprinderilor care, la depunerea ofertelor, se angajează în scris să plătească salariaților lor, în schimbul executării prestațiilor respective, cel puțin remunerația prevăzută de convenția colectivă aplicabilă în locul în care acestea se execută, la momentul prevăzut de aceasta.

32. Articolul 4 alineatul (1) din această lege prevede în special că atunci când anumite

prestații sunt subcontractate, adjudecatarul este obligat să impună subcontractanților aceleași obligații care îi revin în temeiul legii respective și să controleze respectarea acestor obligații de către subcontractanți.

imputabilă unui subcontractant sau unuia dintre subcontractanții acestuia din urmă, cu excepția cazului în care adjudecatarul nu a cunoscut încălcarea în cauză și nu ar fi trebuit să o cunoască. În cazul în care cuantumul penalității contractuale este disproportionat, acesta poate fi redus de autoritatea contractantă până la cuantumul adecvat, la cererea adjudecatarului.

33. În temeiul articolului 7 alineatul (1) din legea landului, autoritatea contractantă are dreptul de a efectua controale în scopul de a verifica respectarea condițiilor de care depinde atribuirea contractului. În acest scop, aceasta poate lua cunoștință de statele de plată întocmite de adjudecatori și de subcontractanți, de dovezile de plată a impozitelor și a taxelor sociale, precum și de contractele de antrepriză încheiate între adjudecatori și subcontractanți.

(2) Autoritățile contractante stabilesc de comun acord cu adjudecatarul că încălcarea dispozițiilor articolului 3 de către adjudecatar sau de către subcontractanții acestuia, precum și încălcarea gravă sau repetată a obligațiilor definite la articolul 4 și la articolul 7 alineatul (2) îndreptățesc autoritatea contractantă să rezilieze contractul fără preaviz.

34. Articolul 8 din această lege, referitor la sancțiuni, este redactat după cum urmează:

„(1) Pentru a asigura respectarea obligațiilor definite la articolul 3, la articolul 4 și la articolul 7 alineatul (2), autoritățile contractante stabilesc de comun acord cu adjudecatarul, pentru fiecare încălcare culpabilă, o penalitate contractuală de 1 %, care, în cazul unor încălcări multiple, poate fi majorată până la 10 % din valoarea contractului. Adjudecatarul este obligat de asemenea la plata penalității contractuale menționate în prima teză atunci când încălcarea este

(3) Dacă se face dovada că o întreprindere a încălcat cel puțin în mod grav sau repetat obligațiile care îi revin în temeiul prezentei legi, autoritățile contractante o pot exclude de la atribuirea contractelor de achiziții publice din domeniul lor de activitate pe o durată de cel mult un an.

[...]”

II — Acțiunea principală și întrebarea preliminară

35. Din decizia de trimitere reiese că, în urma unei cereri de ofertă, Land Niedersachsen a atribuit pârâtei, în toamna anului 2003, un contract de lucrări de construcții pentru realizarea penitenciarului din Göttingen-Rosdorf. Contractul avea o valoare de 8 493 331 de euro fără TVA. Acest contract cuprindea un „acord privind respectarea dispozițiilor convențiilor colective cu ocazia executării lucrărilor”, stabilind în special angajamentele următoare luate de pârâtă:

„Oferta mea/a noastră se întemeiază pe acordul următor:

Cu privire la articolul 3 din [legea landului] (angajament de respectare a convențiilor colective):

Ne luăm angajamentul, în cazul în care contractul ne este atribuit, să plătim salariaților angajați ai societății noastre, în schimbul executării prestațiilor încredințate, cel puțin salariul în vigoare în locul executării în temeiul convenției colective menționate în lista convențiilor colective reprezentative la poziția nr. 1 «Construcții și lucrări publice» [...]

Ne luăm angajamentul să impunem de asemenea subcontractanților obligațiile care ne revin în temeiul articolului 3, al articolului 4 și al articolului 7 alineatul (2) din [legea landului] și să verificăm respectarea acestor obligații de către subcontractanți.

[...]

Suntem de acord că încălcarea obligațiilor menționate în articolul 3 din [legea landului] de către noi sau de către subcontractanții noștri, precum și încălcarea gravă sau repetată a obligațiilor definite la articolul 4 și la articolul 7 alineatul (2) din respectiva lege justifică rezilierea fără preaviz a contractului de către autoritatea contractantă”.

36. Pârâta a recurs la serviciile societății PKZ Pracownie Konserwacji Zabytkow sp. zoo (denumită în continuare „societatea PKZ”), cu sediul în Tarnow (Polonia) și cu o sucursală în Wedemark (Germania), în calitate de întreprindere subcontractantă.

37. În vara anului 2004, societatea PKZ a fost suspectată că a angajat forță de muncă poloneză pe șantier, cu un salariu inferior celui prevăzut de convenția colectivă aplicabilă. După începerea anchetei, atât pârâta, cât și Land Niedersachsen au reziliat contractul de antrepriză încheiat între aceștia. Land

Niedersachsen a indicat drept temei al rezilierii în special faptul că pârâta nu și-a îndeplinit obligația contractuală de a respecta convențiile colective. De altfel, a fost emisă o ordonanță penală împotriva principalilor responsabili ai societății PKZ, imputându-li-se faptul că au plătit celor 53 de muncitori care lucrau pe șantier numai 46,57 % din salariul minim prevăzut.

38. Land Niedersachsen a solicitat aplicarea clauzei de penalitate, susținând că pârâta ar fi trebuit să aibă cunoștință despre neîndeplinirea obligațiilor de către subcontractant și că plata unor salarii inferioare celor prevăzute în convenția colectivă reprezenta o încălcare distinctă pentru fiecare salariat, astfel încât trebuia să se aplice o penalizare în valoare de 10 % din valoarea contractului.

39. În primă instanță, Landgericht Hannover a considerat că această cerere era în parte fondată. Astfel, acesta a constatat, în privința creanței pe care pârâta o deținea în temeiul contractului de antrepriză, că aceasta era stinsă prin compensare cu penalitatea contractuală în cuantum de 84 934,31 euro, respectiv 1 % din valoarea contractului, și a respins acțiunea acestei societăți pentru celelalte capete de cerere.

40. Sesizată cu litigiul în apel, Oberlandesgericht Celle explică, în decizia de trimitere, că soluționarea acțiunii principale depinde de

problema dacă acesta este obligat să nu aplice legea landului, și în special articolul 8 alineatul (1) din această lege, pentru motivul că aceasta nu ar fi compatibilă cu libera prestare a serviciilor definită la articolul 49 CE.

41. În această privință, instanța de trimitere observă că angajamentul de a respecta convențiile colective care trebuie luat de întreprinderile de construcții cu sediul în alte state membre conform legii landului le obligă pe acestea din urmă să adapteze salariile plătite angajaților lor la nivelul de remunerare, în mod normal mai ridicat, aplicabil la locul prestării serviciilor în Germania. Acest lucru ar face ca aceste întreprinderi să piardă avantajul concurențial pe care îl obțin datorită costurilor salariale mai reduse. Obligația de a respecta convențiile colective ar reprezenta, prin urmare, un obstacol pentru persoanele fizice și juridice care provin din alte state membre.

42. De altfel, instanța de trimitere are îndoieli cu privire la problema dacă angajamentul de a respecta convențiile colective se justifică prin motive imperative de interes general.

43. Aceasta se pronunță în favoarea tezei potrivit căreia nu s-ar putea considera că obligația de a respecta convențiile colective se bazează pe motive imperative de interes general. Astfel, în măsura în care aceasta

participă la închiderea pieței prin protejarea întreprinderilor de construcții germane împotriva concurenței provenite din alte state membre, o astfel de obligație ar urmări un obiectiv de natură economică și, potrivit jurisprudenței Curții, nu ar putea constitui un motiv imperativ de interes general care să justifice o restricție privind libera prestare a serviciilor.

44. În plus, instanța de trimitere consideră că jurisprudența Curții privind salariul minim nu este aplicabilă în cadrul acțiunii principale, pentru că salariile menționate în convențiile colective, impuse la locul executării prestației, ar fi mult mai ridicate decât salariile minime aplicabile pe teritoriul Republicii Federale Germania în temeiul AEntG. Aceasta deduce de aici că obligația de a respecta aceste convenții colective depășește ceea ce este necesar pentru protecția lucrătorilor. Astfel, aceasta consideră că ceea ce este necesar pentru protecția lucrătorilor este delimitat de salariul minim obligatoriu, astfel cum trebuie aplicat pe teritoriul Republicii Federale Germania în temeiul AEntG. În sfârșit, instanța de trimitere adaugă faptul că, în ceea ce privește lucrătorii străini, angajamentul de a respecta convențiile colective nu permite obținerea egalității efective cu lucrătorii germani, ci mai degrabă împiedică angajarea acestora în Germania, întrucât angajatorul lor nu poate exploata avantajul pe care îl deține în termeni de cost al forței de muncă.

45. Considerând că soluționarea acțiunii principale necesită o interpretare de către Curte a articolului 49 CE, Oberlandesgericht Celle a decis să suspende judecarea cauzei și să adreseze acesteia următoarea întrebare preliminară:

„Faptul de a impune, pe cale legislativă, autorității contractante să nu desemneze adjudecatori ai contractelor de achiziții publice de lucrări decât acele întreprinderi care, la depunerea ofertei, se angajează în scris să plătească salariaților lor, în schimbul executării prestațiilor respective, cel puțin remunerația prevăzută în convenția colectivă aplicabilă la locul în care se execută acestea constituie o restricție nejustificată privind libera prestare a serviciilor în raport cu Tratatul CE?”

III — Analiză

46. Prin prezenta întrebare preliminară, instanța de trimitere dorește să știe, în esență, dacă normele tratatului referitoare la libera prestare a serviciilor trebuie interpretate în sensul că acestea se opun unei legislații naționale, precum legea landului, care impune adjudecatarilor și, indirect, subcontractanților acestora să plătească lucrătorilor detașați în cadrul executării

unui contract de achiziție publică cel puțin remunerația prevăzută în convenția colectivă aplicabilă la locul de executare a prestațiilor, prevăzând sancțiuni care pot ajunge până la rezilierea contractului de lucrări, atunci când convenția colectivă la care face referire această legislație nu este declarată de generală aplicare.

sarcina de a efectua această apreciere în mod concret, ținând cont de toate circumstanțele acțiunii cu care aceasta a fost sesizată.

47. Land Niedersachsen, guvernele german și danez, Irlanda, precum și guvernele cipriot, austriac, finlandez și norvegian consideră, în esență, că articolul 49 CE nu se opune unei măsuri precum cea în cauză în acțiunea principală. În măsura în care ar constitui o restricție privind libera prestare a serviciilor, aceasta ar fi justificată, în special, prin obiectivul de protecție a lucrătorilor și ar fi proporțională cu realizarea acestui obiectiv.

49. Unele dintre aceste guverne analizează întrebarea și din perspectiva Directivei 96/71 și consideră că aceasta nu se opune măsurii în cauză în acțiunea principală.

50. În schimb, guvernul polonez consideră că Directiva 96/71 nu poate justifica faptul că atribuirea unui contract este subordonată plății de către prestator, salariiilor detașați, a unui salariu mai mare decât salariul minim care rezultă din articolul 3 alineatul (1) litera (c) din această directivă. Or, din decizia de trimitere ar reieși că nivelurile de remunerație prevăzute de convenția colectivă aplicabilă la locul prestării serviciilor sunt în mod semnificativ superioare față de remunerația minimală stabilită de AEntG.

48. Guvernul belgian consideră că un astfel de obstacol poate fi justificat, pe de o parte, atunci când lucrătorii nu beneficiază de o protecție comparabilă oferită de legislația statului de stabilire, astfel încât aplicarea reglementării naționale a statului gazdă le conferă un avantaj real care contribuie în mod semnificativ la protecția lor socială și, pe de altă parte, atunci când aplicarea acestei reglementări este proporțională cu obiectivul de interes general urmărit. Potrivit acestui guvern, revine instanței de trimitere

51. Cu titlu subsidiar, guvernul polonez susține că măsura în cauză în acțiunea principală este contrară articolului 49 CE. Potrivit acestuia, măsura respectivă ar constitui un obstacol nejustificat în calea liberei prestări a serviciilor. Guvernul respectiv împărtășește punctul de vedere al instanței de trimitere, potrivit căruia dispozițiile legii landului au ca obiectiv protejarea întreprinderilor de construcții germane împotriva concurenței provenite din alte state membre, realizând

astfel de facto un obiectiv de natură economică ce nu poate, potrivit jurisprudenței Curtii, să justifice o restricție privind o libertate fundamentală. Astfel de dispoziții ar depăși ceea ce este necesar pentru a lupta împotriva concurenței neloiale, acest obiectiv fiind realizat în mod suficient prin intermediul stabilirii de către AEntG a unei remunerații minime.

52. Comisia Comunităților Europene consideră că acțiunea principală intră în domeniul de aplicare al Directivei 96/71 și că, prin urmare, întrebarea preliminară trebuie examinată în primul rând în raport cu această directivă. Comisia susține că respectiva directivă are ca scop crearea unui echilibru între libera prestare a serviciilor și protecția lucrătorilor detașați. Pentru a atinge acest obiectiv, legiuitorul comunitar ar fi stabilit la articolul 3 din Directiva 96/71 un cadru detaliat, pe care statele membre trebuie să îl respecte.

53. Având în vedere că Republica Federală Germania dispune de un sistem de declarare cu aplicare generală a convențiilor colective, numai articolul 3 alineatul (8) primul paragraf din această directivă ar fi relevant. Or, în temeiul acestei dispoziții coroborată cu articolul 3 alineatul (1) a doua liniuță din respectiva directivă, salariile minime pentru lucrătorii detașați în Germania nu ar trebui să fie stabilite decât prin convenții colective declarate de generală aplicare, adică prin convenții care trebuie să fie respectate de toate întreprinderile care aparțin sectorului

sau categoriei profesionale în cauză și care intră în domeniul de aplicare teritorială al acesteia.

54. Din acest motiv Comisia consideră că, în măsura în care legea landului ar impune respectarea unui nivel de remunerare prevăzut de o convenție colectivă nedeclarată de generală aplicare, această lege ar trebui considerată incompatibilă cu Directiva 96/71. Astfel, această lege ar depăși cadrul garanțiilor, armonizat de această directivă, pe care legislația comunitară îl prevede în materie de remunerație minimă a lucrătorilor detașați.

55. Comisia adaugă că legea unui land care ar avea ca scop impunerea unor condiții de muncă și de încadrare în muncă mai exigente numai pentru lucrătorii detașați care sunt angajați în cadrul unor contracte de achiziții publice, adică într-un segment al vieții economice, nu poate, în orice caz, să corespundă unui interes general imperativ în sensul articolului 49 CE și nici să fie aptă pentru urmărirea unui astfel de interes.

56. În cursul ședinței, guvernul francez a apărut, în esență, aceeași poziție ca cea susținută de Comisie, considerând că articolul 49 CE și Directiva 96/71 nu se opun ca

un stat membru să aplice lucrătorilor detașați salariul minim prevăzut de o convenție colectivă națională sau locală, însă cu condiția ca această convenție să fi fost declarată de generală aplicare întreprinderilor din sectorul sau de pe teritoriul în cauză.

57. Având în vedere aceste observații, trebui amintit mai întâi că, pentru a oferi un răspuns util instanței care i-a adresat o întrebare preliminară, Curtea poate fi determinată să ia în considerare norme de drept comunitar la care instanța națională nu a făcut trimitere în întrebarea sa¹⁵.

58. În ceea ce privește mai întâi Directiva 93/37, am arătat anterior că aceasta nu organizează faza de executare a contractelor de achiziții publice. Or, angajamentul pe care trebuie să și-l asume ofertanții în temeiul articolului 3 alineatul (1) și al articolului 4 alineatul (1) din legea landului, de a plăti salariilor lor cel puțin remunerația prevăzută în convenția colectivă aplicabilă la locul prestării serviciilor în cauză și de a impune subcontractanților lor aceeași obligație,

constituie, în opinia noastră, o condiție de executare a contractului¹⁶.

59. Totuși, observăm că articolul 23 din directiva respectivă nu este lipsit de interes în cadrul prezentei cauze, întrucât acesta exprimă ideea potrivit căreia executarea contractului ca urmare a atribuirii unui contract de achiziții publice trebuie să se efectueze în conformitate cu dispozițiile de protecție și cu condițiile de muncă în vigoare la locul executării lucrărilor.

60. Nu vom merge totuși mai departe în interpretarea Directivei 93/37, pentru că aceasta nu permite rezolvarea problemei principale ridicate de prezenta întrebare preliminară, și anume stabilirea condițiilor de muncă ce pot fi impuse, în conformitate cu dreptul comunitar, cu ocazia executării unui contract de achiziții publice, într-o situație de detașare a lucrătorilor în cadrul prestării de servicii.

15 — A se vedea în special Hotărârea din 12 octombrie 2004, Wolff & Müller (C-60/03, Rec., p. I-9553, punctul 24).

16 — A se vedea în această privință Comunicarea interpretativă a Comisiei privind dreptul comunitar aplicabil contractelor de achiziție publică și posibilitățile de a integra aspecte sociale în contractele respective, în care se precizează: „condiția de executare este o obligație care trebuie acceptată de către titularul contractului și care se raportează la executarea contractului” și prin care „ofertanții își iau angajamentul, la momentul depunerii ofertelor, de a îndeplini această cerință în cazul în care contractul le este atribuit” (p. 17). Pentru a fi compatibilă cu articolul 49 CE, o astfel de condiție de executare trebuie să respecte, după cum vom vedea în continuare, principiul nediscriminării pe motiv de cetățenie sau de naționalitate, precum și principiul transparenței.

61. Oprindu-ne în continuare asupra Directivei 96/71, considerăm că faptele din acțiunea principală, astfel cum sunt descrise în decizia de trimitere, trebuie considerate ca intrând în domeniul de aplicare al acestei directive, în măsura în care acestea corespund ipotezei definite la articolul 1 alineatul (3) litera (a) din respectiva directivă.

62. Mai exact, ne confruntăm aici cu o ipoteză în care o întreprindere stabilită într-un stat membru, și anume societatea PKZ, cu sediul în Polonia, a detașat lucrători polonezi, în contul său și sub conducerea sa, pe teritoriul unui alt stat membru, în speță Republica Federală Germania, în cadrul unui contract de subantrepriză încheiat între întreprinderea de trimitere și beneficiarul serviciilor, care își desfășoară activitatea în acest ultim stat membru, adică pârâta din acțiunea principală.

63. Pe de altă parte, este cert că faptele din acțiunea principală s-au desfășurat la o dată ulterioară expirării termenului impus statelor membre pentru a transpune Directiva 96/71, adică după 16 decembrie 1999.

64. Desigur, este adevărat că legea landului nu are ca obiect în mod specific reglementarea situațiilor de detașare a lucrătorilor în

cadrul prestării de servicii, ci, mai degrabă, atribuirea în general a contractelor de achiziții publice în Land Niedersachsen. Totuși, în măsura în care această lege prevede condiții privind executarea contractelor de lucrări, în speță respectarea unei remunerații minime care ar trebui să se aplice în mod necesar lucrătorilor angajați de adjudecatar și/sau de un eventual subcontractant, inclusiv lucrătorilor detașați în cadrul prestării de servicii, precum în cauza principală, legea respectivă trebuie examinată în raport cu norma de drept comunitar derivat consacrată detașării de lucrători în cadrul prestării de servicii.

65. Prin urmare, vom începe prin a examina dacă Directiva 96/71 trebuie interpretată în sensul că aceasta se opune unei legislații naționale relative, precum legea landului, care impune adjudecatarilor și, indirect, subcontractanților acestora, să plătească lucrătorilor detașați în cadrul executării unui contract de achiziții publice cel puțin remunerația prevăzută în convenția colectivă aplicabilă la locul prestării serviciilor, prevăzând sancțiuni care pot ajunge până la rezilierea contractului de lucrări, în cazul în care convenția colectivă la care face referire această legislație nu este declarată de generală aplicare în sensul articolului 3 alineatul (8) primul paragraf din această directivă.

A — *Cu privire la interpretarea Directivei 96/71*

66. În opinia noastră, Directiva 96/71 nu poate fi interpretată în sensul că aceasta se opune unei măsuri precum cea din cauza principală. Pentru a ne convinge de acest lucru, trebuie descris sistemul pus în aplicare de această directivă. În continuare, vom examina, cu privire la sistemul astfel descris, regimul care prevalează în dreptul german pentru stabilirea salariului minim în sectorul construcțiilor.

67. Astfel cum am arătat anterior, Directiva 96/71 urmărește coordonarea legislațiilor statelor membre astfel încât să se prevadă un nucleu de norme imperative de protecție minimă, care trebuie respectate, în țara gazdă, de angajatorii care detașează lucrători în vederea efectuării unor lucrări cu caracter temporar pe teritoriul statului membru în care sunt prestate serviciile.

68. Prin adoptarea acestei directive, legiuitorul comunitar nu numai că și-a însușit jurisprudența stabilită treptat de Curte în materie de detașare a lucrătorilor în cadrul prestării de servicii, însă, în egală măsură, a clarificat-o și a consolidat-o.

69. Într-adevăr, Curtea consideră, începând cu Hotărârea din 3 februarie 1982, *Seco și Desquenne & Giral*¹⁷, că, în principiu, dreptul comunitar nu împiedică statele membre să extindă legislația lor sau convențiile colective încheiate de partenerii sociali la orice persoană care desfășoară o muncă salariată, inclusiv cu caracter temporar, pe teritoriul lor, indiferent de țara de stabilire a angajatorului, și că acest drept nu interzice statelor membre să impună respectarea acestor norme prin mijloacele corespunzătoare¹⁸. Această jurisprudență a Curții este reluată în considerentul (12) al Directivei 96/71.

70. O primă contribuție a acestei directive este transformarea într-o obligație a ceea ce nu era până atunci decât o posibilitate de care dispuneau statele membre. Prin urmare, respectiva directivă impune statelor membre să aplice întreprinderilor stabilite într-un alt stat membru care detașează lucrători pe teritoriul lor în cadrul prestării de servicii transnaționale o serie de norme naționale de stabilire a condițiilor de muncă și de încadrare în muncă în anumite domenii.

71. O altă contribuție a Directivei 96/71 este de a da o consistență „nucleului dur” de norme de protecție a căror aplicare legiuitorul comunitar a dorit să o garanteze în beneficiul lucrătorilor detașați.

¹⁷ — 62/81 și 63/81, Rec., p. 223.

¹⁸ — Punctul 14.

72. Astfel, articolul 3 alineatul (1) din această directivă identifică normele naționale de stabilire a condițiilor de muncă și de încadrare în muncă de care lucrătorii detașați *nu pot fi privați* în statul membru în care este executată prestația.

73. Astfel cum Curtea arătat recent, respectiva directivă stabilește o „listă de norme naționale pe care un stat membru trebuie să le aplice întreprinderilor stabilite într-un alt stat membru care detașează lucrători pe teritoriul acestui stat în cadrul unei prestări de servicii transnaționale”¹⁹. În acest sens, este vorba despre norme de protecție care au un caracter imperativ.

74. Enumerarea acestor norme de către legiuitorul comunitar consolidează securitatea juridică în măsura în care prestatorul de servicii stabilit într-un alt stat membru este sigur în momentul de față de faptul că i se va impune o bază minimă de norme ușor identificabile privind condițiile de muncă și de încadrare în muncă în vigoare în statul de executare al prestării. În paralel, lucrătorul detașat într-un stat membru va putea revendica aplicarea în favoarea sa a acestor norme, al cărui caracter imperativ decurge direct din Directiva 96/71.

19 — Hotărârea din 18 iulie 2007, Comisia/Germania (C-490/04, Rep., p. I-6095, punctul 17). În aceeași hotărâre, Curtea arată de asemenea că „Directiva 96/71 nu a armonizat conținutul material al acestor norme naționale [și că acest] conținut poate fi definit în mod liber de statele membre, cu respectarea tratatului și a principiilor generale de drept comunitar, așadar, inclusiv a articolului 49 CE [...]” (punctul 19).

75. Printre aceste condiții de muncă imperative figurează salariile minime, indiferent dacă sunt stabilite prin acte cu putere de lege sau prin acte administrative sau, pentru activitățile din domeniul construcțiilor, prin convenții colective sau sentințe arbitrale declarate de generală aplicare în sensul articolului 3 alineatul (8) din respectiva directivă.

76. Această categorie de condiții de muncă prezintă trăsături speciale în raport cu celelalte aspecte menționate la articolul 3 alineatul (1) din Directiva 96/71, cum ar fi perioadele maxime de lucru și perioadele minime de odihnă, securitatea, sănătatea și igiena la locul de muncă, precum și durata minimă a concediilor anuale plătite. Astfel, pentru celelalte condiții de muncă prevăzute, au fost desfășurate acțiuni comunitare și, în special, o apropiere a legislațiilor naționale a putut fi efectuată prin intermediul directivelor de stabilire a cerințelor minime²⁰. Nu se poate spune același lucru în materie de salarii minime, pentru care nu există încă nicio măsură comunitară de acest tip²¹.

20 — A se vedea în special Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru (JO L 299, p. 9, Ediție specială, 05/vol. 7, p. 3). În temeiul articolului 15 din această directivă, intitulat „Dispoziții mai favorabile”, aceasta „nu aduce atingere dreptului statelor membre de a aplica sau de a adopta și aplica acte cu putere de lege și acte administrative mai favorabile protecției securității și sănătății lucrătorilor sau de a favoriza sau a permite aplicarea unor convenții colective sau acorduri încheiate între partenerii sociali, care sunt mai favorabile protecției securității și sănătății lucrătorilor”.

21 — A se vedea Rodière, P., *Droit social de l'Union européenne*, LGD, ediția a doua, Paris, 2002, p. 551.

77. Deși nu se poate afirma că dreptul comunitar nu vizează în niciun fel problema remunerățiilor, trebuie admis, prin urmare, că stabilirea cuantumului sau a nivelului remunerățiilor nu este reglementată încă de acest drept²².

78. Articolul 3 alineatul (1) ultimul paragraf din Directiva 96/71 demonstrează caracterul special al aspectului privind salariul minim, atunci când prevede că „noțiunea de salariu minim, menționată la [a doua liniuță] litera (c), este definită de legislația și practica națională a statului membru pe teritoriul căruia este detașat lucrătorul”.

79. Pe de altă parte, aplicarea „nucleului dur” de norme de protecție menționate la articolul 3 alineatul (1) din această directivă trebuie, în opinia noastră, să fie considerată o garanție minimă pentru lucrătorii detașați, care sunt astfel asigurați că vor beneficia cel puțin de normele naționale care au dobândit un caracter imperativ.

22 — *Ibidem*, p. 55 și 56. Autorul precizează totuși că acest domeniu nu este exclus din eventualele negocieri salariale la nivel european. Pe de altă parte, acesta observă că, în afara stabilirii stricte a cuantumului sau a nivelului remunerățiilor, „principiul egalității remunerățiilor între bărbați și femei poate avea efecte de aplicabilitate generală asupra mecanismelor de remunerare a lucrătorilor” și că „alte reglementări comunitare pot interveni cu caracter accesoriu în domeniul remunerățiilor, de exemplu, în materie de organizare a timpului”.

80. Această altă caracteristică a sistemului pus în aplicare de respectiva directivă își găsește expresia în însăși noțiunea „nucleu de norme imperative de protecție minimă” prevăzută în considerentul (13) al Directivei 96/71.

81. Amintim că, în plus, considerentul (17) al acestei directive prevede că „normele imperative de protecție minimă în vigoare în țara gazdă nu pot împiedica aplicarea unor condiții de muncă și de încadrare în muncă mai favorabile pentru lucrători”. Articolul 3 alineatul (7) primul paragraf din respectiva directivă interpretează această voință a legiuitorului comunitar, precizând că „[a]lineatele (1)-(6) nu aduc atingere aplicării unor condiții de muncă și de încadrare în muncă mai favorabile pentru lucrători”.

82. În opinia noastră, această ultimă dispoziție include două aspecte. Pe de o parte, potrivit acesteia, caracterul imperativ al normelor de protecție în vigoare în statul în care este prestat serviciul poate fi redus în avantajul aplicării normelor în vigoare în statul în care este stabilit prestatorul, în măsura în care acestea ar prevedea condiții de muncă și de încadrare în muncă mai favorabile pentru lucrătorii detașați.

83. Pe de altă parte, și chiar acest aspect este relevant în prezenta cauză, articolul 3 alineatul (7) din Directiva 96/71 permite

de asemenea, în opinia noastră, statelor membre în care este executată prestarea să îmbunătățească, în aspectele prevăzute la articolul 3 alineatul (1) din această directivă, nivelul protecției sociale pe care acestea doresc să o asigure lucrătorilor care muncesc pe teritoriul lor și pe care o vor putea aplica lucrătorilor detașați pe acest teritoriu. Prin urmare, această dispoziție autorizează, în principiu, punerea în aplicare a unei protecții naționale consolidate²³.

84. Totuși, trebuie precizat că punerea în aplicare a unei astfel de protecții naționale consolidate trebuie efectuată în condițiile permise de articolul 49 CE²⁴.

23 — Potrivit expresiei utilizate de Moizard, N., *Droit du travail communautaire et protection nationale renforcée — L'exemple du droit du travail français*, Presses universitaires d'Aix Marseille, Aix en Provence, 2000 (a se vedea în special p. 94-96). Potrivit autorului, condițiile de muncă și de încadrare în muncă în aspectele prevăzute de Directiva 96/71 sunt „norme interne minime, de origine statală sau convențională, pe care statele membre trebuie cel puțin să le respecte în temeiul directivei, în situația detașării temporare a lucrătorilor” (p. 95). Această idee este exprimată de asemenea în considerentul (34) al Directivei 2004/18, conform căruia Directiva 96/71 „prevede condițiile minime care trebuie respectate în țara gazdă față de lucrătorii detașați”.

24 — Suntem de acord, în această privință, cu analiza propusă de avocatul general Mengozzi în concluziile pe care le-a prezentat la 23 mai 2007 în cauza Laval un Parteneri (C- 341/05, aflată pe rolul Curții), potrivit căreia, „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 [această] directivă [...], recunoașterea unei astfel de posibilități trebuie să respecte libera prestare a serviciilor garantată la articolul 49 CE” (punctul 151). În plus, semnalăm faptul că Comisia admite, în Comunicarea interpretativă cu privire la dreptul comunitar aplicabil contractelor de achiziții publice și posibilitățile de a integra aspecte sociale în respectivele contracte, că, atât în situațiile naționale, cât și în situațiile transfrontaliere, „dispoziții mai favorabile lucrătorilor pot [...] fi de asemenea aplicabile (și trebuie, prin urmare, dacă este cazul, să fie de asemenea respectate), cu condiția ca acestea să fie compatibile cu dreptul comunitar” (p. 21, punctul 3.2).

85. Dacă facem în prezent un studiu comparativ între regimul care prevalează în dreptul german pentru stabilirea salariilor minime în sectorul construcțiilor și sistemul instituit de Directiva 96/71, care a fost descris anterior, putem face următoarele observații.

86. Observăm mai întâi că în dreptul german există un sistem care permite declararea convențiilor colective ca fiind de generală aplicare. Regimul german de stabilire a salariului minim în sectorul construcțiilor trebuie examinat, prin urmare, prin prisma articolului 3 alineatul (1) din Directiva 96/71, iar nu în raport cu dispozițiile articolului 3 alineatul (8) al doilea paragraf din această directivă, care are în vedere absența unui sistem de declarare cu aplicare generală a convențiilor colective.

87. Conform articolului 3 alineatul (1) din respectiva directivă, articolul 1 alineatul (1) din AEntG prevede printre altele că normele juridice cuprinse într-o convenție colectivă a industriei construcțiilor declarată de generală aplicare, care au ca obiect remunerația minimă, sunt obligatorii de asemenea în cadrul raportului de muncă dintre un angajator stabilit în străinătate și salariatul acestuia care lucrează în domeniul de aplicare teritorială al acestei convenții. Prin urmare,

un astfel de angajator trebuie cel puțin să asigure salariatului său detașat condițiile de muncă definite în respectiva convenție.

88. În continuare, amintim că TV Mindestlohn aplicabilă la momentul faptelor din acțiunea principală, care a fost declarată de generală aplicare și care acoperă teritoriul Republicii Federale Germania, stabilește, în sectorul construcțiilor, nivelul salariului minim în funcție de două categorii, care corespund nivelului de calificare a salariatului și unui nivel diferit după cum este vorba despre landuri „vechi” sau „noi”.

89. Această convenție colectivă declarată de generală aplicare în sensul articolului 3 alineatul (8) primul paragraf din Directiva 96/71 face parte astfel din „nucleul dur” de norme de protecție, astfel cum este definit la articolul 3 alineatul (1) din această directivă.

90. În același timp, trebuie subliniat că respectiva convenție precizează de asemenea că drepturile la salarii mai mari în temeiul altor convenții colective sau în temeiul unor acorduri speciale nu sunt afectate de dispoziția care prevede salariile pe oră convenționale globale pentru cele două categorii sus-menționate. Prin urmare, TV Mindestlohn rezervă în mod expres, conform prevederilor articolului 3 alineatul (7) din respectiva directivă, posibilitatea aplicării unor condiții de muncă mai favorabile pentru lucrători.

91. Într-adevăr, regimul care prevalează în dreptul german pentru stabilirea salariilor minime în sectorul construcțiilor se sprijină de asemenea, pe lângă TV Mindestlohn, pe convenții colective specifice care au, majoritatea, un domeniu de aplicare teritorială limitat și care nu sunt declarate în mod normal de aplicare generală, ceea ce le plasează, prin urmare, în afara „nucleului dur” de norme minime de protecție, astfel cum este definit la articolul 3 alineatul (1) din Directiva 96/71.

92. Acest lucru implică, astfel cum susține Comisia, faptul că respectarea unor astfel de convenții colective specifice, nedeclare de generală aplicare în sensul articolului 3 alineatul (8) primul paragraf din această directivă, nu poate fi impusă întreprinderilor care detașează lucrători în cadrul prestării de servicii transnaționale?

93. Nu susținem această idee.

94. De fapt, considerăm că, în măsura în care nivelurile salariale stabilite în aceste convenții colective specifice sunt, în practică, net superioare salariilor minime impuse pe teritoriul Republicii Federale Germania în

temeiul TV Mindestlohn, astfel de convenții constituie punerea în aplicare a unei protecții naționale consolidate. Astfel cum am demonstrat anterior, o astfel de protecție națională consolidată este autorizată în temeiul articolului 3 alineatul (7) din Directiva 96/71.

95. De asemenea, o măsură națională, precum cea în cauză în acțiunea principală, care atribuie un caracter obligatoriu, inclusiv în cazul unei detașări a lucrătorilor, aplicării unor astfel de convenții colective este, în opinia noastră, conformă acestei directive, în măsura în care aceasta pune în aplicare posibilitatea de care beneficiază statele membre în temeiul articolului 3 alineatul (7) din respectiva directivă.

96. Pe de altă parte, faptul că o convenție colectivă declarată de generală aplicare, precum TV Mindestlohn, face trimitere ea însăși, în mod general, la alte convenții colective sau la acorduri speciale care prevăd drepturi la salarii mai mari este, din punctul nostru de vedere, conform Directivei 96/71.

97. Regimul german de stabilire a salariilor minime în sectorul construcțiilor constituie prin urmare, în opinia noastră, un sistem coerent, compatibil cu Directiva 96/71.

98. În consecință, considerăm că Directiva 96/71 trebuie interpretată în sensul că aceasta nu se opune unei legislații naționale, precum legea landului, care impune adjudecatarilor și, indirect, subcontractanților acestora, să plătească lucrătorilor detașați în cadrul executării unui contract de achiziții publice cel puțin remunerația prevăzută în convenția colectivă aplicabilă la locul prestării serviciilor, prevăzând sancțiuni care pot ajunge până la rezilierea contractului de lucrări, inclusiv în cazul în care convenția colectivă la care face referire această legislație nu este declarată de generală aplicare în sensul articolului 3 alineatul (8) primul paragraf din această directivă.

99. În prezent este necesar să verificăm dacă articolul 49 CE trebuie interpretat în sensul că se opune unei legislații naționale precum cea în cauză în acțiunea principală.

B — Cu privire la interpretarea articolului 49 CE

100. Conform unei jurisprudențe constante, articolul 49 CE impune nu numai eliminarea oricărei discriminări pe considerente de cetățenie sau de naționalitate față de prestatorul de servicii stabilit în alt stat membru, 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 similare²⁵.

și articolul 4 alineatul (1) din legea landului pot impune prestatorilor de servicii stabiliți într-un alt stat membru, în care salariile sunt mai mici, o sarcină economică suplimentară, de natură să interzică, să împiedice sau să facă mai puțin atractivă executarea prestațiilor acestora în statul gazdă.

101. În această privință, trebuie precizat că Curtea s-a pronunțat deja în sensul că aplicarea reglementărilor naționale ale statului membru gazdă prestatorilor de servicii este de natură să interzică, să împiedice sau să facă mai puțin atractive prestațiile de servicii de către persoanele sau întreprinderile stabilite în alte state membre, în măsura în care aceasta implică cheltuieli, precum și taxe administrative și economice suplimentare²⁶.

104. Pe de altă parte, trebuie observat că dispozițiile în cauză ale legii landului se aplică fără a distinge între prestatorii naționali și cei din alte state membre. Cu alte cuvinte, obligația de a respecta remunerația minimă prevăzută în convenția colectivă aplicabilă la locul prestării serviciilor se impune atât prestatorilor de servicii stabiliți în Germania, cât și celor stabiliți într-un alt stat membru.

102. În prezenta cauză, nu este nicio îndoială că există o restricție privind libera prestare a serviciilor.

103. Într-adevăr, prin obligarea adjudecatarilor de contracte de achiziții publice și, indirect, a subcontractanților acestora, de a respecta cel puțin remunerația prevăzută în convenția colectivă aplicabilă la locul prestării serviciilor, articolul 3 alineatul (1)

105. Potrivit unei jurisprudențe de asemenea constante a Curții, o astfel de reglementare aplicabilă fără distincție poate fi justificată în raport cu articolul 49 CE atunci când aceasta se întemeiază pe motive imperative de interes general, în măsura în care acest interes nu este protejat de normele aplicabile prestatorului în statul membru în care acesta este stabilit și cu condiția ca aceasta să fie de natură să asigure realizarea obiecti-

25 — A se vedea în special Hotărârea Comisia/Germania, citată anterior (punctul 63 și jurisprudența citată).

26 — A se vedea în special Hotărârea Wolff & Müller, citată anterior (punctul 32 și jurisprudența citată).

vului urmărit și să nu depășească ceea ce este necesar pentru a-l atinge²⁷.

106. Printre motivele imperative de interes general deja recunoscute de Curte se numără protecția lucrătorilor²⁸.

107. În numele acestui motiv imperativ, dintr-o jurisprudență constantă a Curții reiese că dreptul comunitar nu împiedică statele membre să extindă legislația lor *sau convențiile colective de muncă încheiate de partenerii sociali* la orice persoană care desfășoară o muncă salariată, inclusiv cu caracter temporar, pe teritoriul lor, indiferent de țara de stabilire a angajatorului, și că acest drept nici nu interzice statelor membre să impună respectarea acestor norme prin mijloacele corespunzătoare, atunci când se demonstrează că protecția acordată de acestea nu este garantată de obligații identice sau în esență comparabile la care întreprinderea este deja supusă în statul membru de stabilire²⁹.

108. Curtea s-a pronunțat de asemenea în sensul că obiectivul care constă în prevenirea unei concurențe neloiale din partea întreprinderilor care își plătesc lucrătorii la un nivel inferior celui corespunzător salariului minim poate fi de asemenea luat în considerare în calitate de cerință imperativă de natură să justifice o restricție privind libera prestare a serviciilor³⁰. Aceasta a arătat de asemenea că nu există neapărat o contradicție între obiectivul menținerii unei concurențe loiale, pe de o parte, și cel de protecție a lucrătorilor, pe de altă parte³¹.

109. Dezvoltând acest raționament, Curtea a făcut recent, în mod explicit, legătura între jurisprudența sa constantă, prin care se recunoaște statelor membre posibilitatea de a extinde legislația acestora sau convențiile colective privind salariul minim la orice persoană care este angajată, chiar și temporar, pe teritoriul lor, și justificarea întemeiată pe „prevenirea dumpingului social”³².

110. Am arătat anterior că instanța de trimitere are îndoieli cu privire la problema dacă

27 — A se vedea în special Hotărârea Comisia/Germania, citată anterior (punctele 64 și 65, precum și jurisprudența citată).

28 — A se vedea în special Hotărârea Wolff & Müller, citată anterior (punctul 35 și jurisprudența citată). Pentru a recunoaște că interesul general legat de protecția socială a lucrătorilor din sectorul construcțiilor și de controlul respectării acesteia putea constitui un motiv imperativ, Curtea a invocat existența unor „condiții specifice acestui sector” [Hotărârea din 28 martie 1996, Guiot (C-272/94, Rec., p. I-1905, punctul 16), și Hotărârea din 23 noiembrie 1999, Arblade și alții (C-369/96 și C-376/96, Rec., p. I-8453, punctul 51)].

29 — A se vedea în special Hotărârea din 21 octombrie 2004, Comisia/Luxemburg (C-445/03, Rec., p. I-10191, punctul 29 și jurisprudența citată), precum și Hotărârea din 21 septembrie 2006, Comisia/Austria (C-168/04, Rec., p. I-9041, punctul 47).

30 — Hotărârea Wolff & Müller, citată anterior (punctul 41).

31 — *Ibidem* (punctul 42). Curtea face referire, în această privință, la considerentul (5) al Directivei 96/71, care demonstrează, potrivit acesteia, că aceste două obiective pot fi urmărite în același timp.

32 — Hotărârea din 19 ianuarie 2006, Comisia/Germania (C-244/04, Rec., p. I-885, punctul 61). A se vedea, cu privire la evoluția acestei jurisprudențe, Mischo, J., „Libre circulation des services et dumping social”, *Le droit à la mesure de l'Homme*, în „Mélanges en l'honneur de Philippe Léger, Pedone”, Paris, 2006, p. 435.

obligația impusă de legea landului adjudecatarilor și, indirect, subcontractanților acestora, de a respecta convenția colectivă aplicabilă la locul de executare a prestărilor, se justifică prin motive imperative de interes general.

111. Amintim în această privință că, potrivit acestei instanțe, scopul principal al dispozițiilor legislative în cauză ar fi protejarea întreprinderilor de construcții germane împotriva concurenței provenite din alte state membre. Or, un astfel de obiectiv de natură economică nu ar putea constitui un motiv imperativ de interes general care să justifice o restricție privind libera prestare a serviciilor.

112. Pe de altă parte, respectiva instanță consideră că obligația de a respecta, la locul prestării serviciului, o convenție colectivă care prevede salarii minime superioare celor aplicabile pe teritoriul Republicii Federale Germania în temeiul AEntG depășește ceea ce este necesar pentru asigurarea protecției lucrătorilor. Astfel, aceasta consideră că ceea ce este necesar pentru asigurarea protecției lucrătorilor este limitat la salariul minim obligatoriu, astfel cum trebuie aplicat pe teritoriul Republicii Federale Germania în temeiul AEntG.

113. Nu suntem de acord cu analiza astfel propusă de instanța de trimitere și pe care o susține, în esență, guvernul polonez.

114. Dimpotrivă, considerăm că dispozițiile contestate ale legii landului sunt de natură să garanteze realizarea obiectivelor care constau în protecția lucrătorilor și prevenirea dumpingului social și că acestea nu depășesc ceea ce este necesar pentru a le atinge.

115. Este adevărat că, potrivit unei jurisprudențe constante, măsuri care constituie o restricție privind libera prestare a serviciilor nu pot fi justificate prin obiective de natură economică, precum protecția întreprinderilor naționale³³. Totuși, Curtea consideră în același timp că intenția legiuitorului, astfel cum se manifestă cu ocazia dezbaterilor politice anterioare adoptării unei legi sau în expunerea de motive a acesteia, nu poate fi determinată, ci poate constitui doar un indiciu cu privire la scopul urmărit de respectiva lege³⁴. Revine instanței de trimitere, care ridică problema adevăratului scop urmărit de legiuitor, sarcina de a verifica dacă, din punct de vedere obiectiv, reglementarea în cauză asigură protecția lucrătorilor detașați³⁵ sau, în sens mai larg, prevenirea dumpingului social.

116. Astfel, în ceea ce privește observația instanței de trimitere potrivit căreia scopul principal al actelor cu putere de lege în

33 — 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 39), și Hotărârea din 24 ianuarie 2002, Portugalia Construções (C-164/99, Rec., p. I-787, punctul 26).

34 — Hotărârea Portugalia Construções, citată anterior (punctul 27 și jurisprudența citată).

35 — *Ibidem* (punctul 28 și jurisprudența citată).

cauză ar fi de protejare a întreprinderilor de construcții germane împotriva concurenței provenite din alte state membre, acestei instanțe îi revine sarcina de a verifica dacă, din punct de vedere obiectiv, aceste dispoziții asigură sau nu asigură protecția lucrătorilor detașați. În această privință, trebuie verificat dacă respectivele dispoziții presupun, în ceea ce privește lucrătorii în cauză, un avantaj real care contribuie în mod semnificativ la protecția socială a acestora³⁶.

atribuindu-le dreptul la un salariu net superior celui pe care îl primesc în mod normal în statul de stabilire al angajatorului lor. Prin urmare, această lege pare de natură să asigure protecția lucrătorilor detașați.

117. Pentru a stabili existența unui astfel de avantaj, care constituie o reală protecție suplimentară conferită lucrătorilor detașați³⁷, instanța de trimitere trebuie să aprecieze echivalența sau caracterul esențial comparabil al protecției deja oferite acestor lucrători în ceea ce privește remunerația acestora prin legislația și/sau prin convențiile colective în vigoare în statul de stabilire al prestatorului de servicii. În cadrul acestei aprecieri, cuantumul brut al salariului este cel care trebuie luat în considerare³⁸.

119. În opinia noastră, respectiva lege este de asemenea de natură să prevină dumpingul social, în măsura în care aceasta are ca obiect în special egalizarea condițiilor în care prestatorii de servicii, indiferent dacă sunt sau nu sunt stabiliți în Germania, vor trebui să plătească lucrătorii în cadrul executării unui contract de achiziții publice. Aceasta garantează de asemenea că, pe același șantier, lucrătorii locali și lucrătorii detașați vor fi plătiți în același mod.

118. Amintim în această privință că din decizia de trimitere reiese că societatea PKZ a plătit celor 53 de lucrători care muncesc pe șantier doar 46,57 % din salariul minim aplicabil. În aceste circumstanțe, se știe că respectarea legii landului ar fi oferit acestor lucrători o reală protecție suplimentară,

120. Faptul că Land Niedersachsen a ales să ia ca element de referință, în legea sa privind atribuirea contractelor de achiziții publice, o convenție specifică, alta decât TV Mindestlohn, astfel încât salariul minim care trebuie respectat de adjudecatar și de subcontractanții acestora la locul prestării serviciilor devine superior celui aplicabil în mod normal pe teritoriul Republicii Federale Germania în sectorul construcțiilor, nu ni se pare, în sine, contestabil din punctul de vedere al dreptului comunitar.

36 — A se vedea Hotărârea Wolff & Müller, citată anterior (punctul 38).

37 — Hotărârea Finalarte și alții, citată anterior (punctul 45).

38 — Hotărârea din 14 aprilie 2005, Comisia/Germania (C-341/02, Rec., p. I-2733, punctul 29).

121. Pe de o parte, este dificil să negăm că garantarea unui salariu superior pentru lucrătorii detașați este de natură să le asigure protecția³⁹. Pe de altă parte și pe un plan mai general, nu trebuie pierdut din vedere faptul că articolul 136 primul paragraf CE prevede: „[Comunitatea] și statele membre, conștiente de drepturile sociale fundamentale, [...] au ca obiective [...] îmbunătățirea condițiilor de trai și de muncă, permițând armonizarea acestora în condiții de progres, [precum și] dialogul social”.

122. Pe de altă parte, nu ni se pare că dispozițiile contestate ale legii landului depășesc ceea ce este necesar pentru a garanta obiectivul protecției lucrătorilor și al prevenirii dumpingului social.

123. Într-adevăr, aceste dispoziții au ca obiect atribuirea unui caracter obligatoriu pentru prestatorii de servicii implicați în executarea unui contract de achiziții publice nivelurilor de remunerare aplicabile la locul prestării serviciilor în temeiul convenției colective specifice în vigoare. În acest scop, dispozițiile respective prevăd, pe de o parte, că contractele de lucrări nu sunt atribuite decât ofertanților care își iau angajamentul în scris că vor plăti salariilor acestora,

în schimbul executării acestor prestații, remunerația minimă prevăzută în convenția colectivă aplicabilă la locul prestării serviciilor și care își iau de asemenea angajamentul că vor impune aceeași obligație subcontractanților lor. Pe de altă parte, încălcarea acestei obligații dă naștere unor sancțiuni progresive care pot merge de la aplicarea unei penalități contractuale până la rezilierea acestui contract.

124. În opinia noastră, obiectivul protecției lucrătorilor și al prevenirii dumpingului social nu ar putea fi realizat la fel de eficient prin norme mai puțin constrângătoare și având un caracter mai puțin restrictiv pentru libera prestare a serviciilor.

125. În plus, astfel cum Irlanda a arătat în observațiile sale scrise⁴⁰, niciun element nu sugerează că, ținând cont de indicatorii relevanți precum indicele costului vieții, salariile minime impuse în temeiul convenției colective specifice la care face referire legea landului sunt disproporționate în raport cu salariile stabilite de TV Mindestlohn.

126. Nu considerăm că analiza anterioară poate fi repusă în discuție de argumentul Comisiei potrivit căruia legea unui land care ar avea finalitatea de a impune condiții de

39 — Astfel cum arată guvernul german la punctul 63 din observațiile sale scrise, în afara faptului că convențiile colective specifice prevăd salarii minime mai ridicate, este interesant de observat că obiectivul protecției lucrătorilor constă de asemenea în faptul că aceste convenții permit o remunerație mai diferențiată și mai corespunzătoare în funcție de munca desfășurată. Amintim în această privință că grila de salarii cuprinsă în respectivele convenții este mai detaliată decât cea cuprinsă în TV Mindestlohn și că stabilește nivelurile salariale potrivit diverselor categorii de funcții.

40 — Punctul 26.

muncă și de încadrare în muncă mai exigente numai pentru lucrătorii detașați angajați în cadrul unor contracte de achiziții publice, adică într-un segment al vieții economice, nu poate răspunde unui interes general imperativ în sensul articolului 49 CE și nici nu poate fi aptă să urmărească un astfel de interes.

127. Astfel cum Comisia a afirmat în ședință, aceasta critică legea landului pentru că introduce o discriminare între lucrătorii din sectorul construcțiilor după cum beneficiarul lucrării este public sau privat. În plus, potrivit aceleiași instituții, dacă obiectivul urmărit de Land Niedersachsen ar fi cu adevărat de a proteja lucrătorii, acesta ar trebui să extindă tipul respectiv de măsură la ansamblul lucrătorilor din acest sector.

128. Nu putem fi de acord cu această argumentație, din motivele următoare.

129. În primul rând, în cursul ședinței, a fost confirmat că, în lipsa unei delegări, Land Niedersachsen nu are competența de a declara o convenție colectivă ca fiind de generală aplicare. Prin adoptarea dispozițiilor contestate ale legii landului, Land Niedersachsen a urmărit, așadar, să confere un caracter obligatoriu, într-un domeniu care ține de competența sa, și anume domeniul achizițiilor publice, convenției colective aplicabile la locul prestării serviciilor, indiferent dacă aceasta a fost sau nu a fost declarată de generală aplicare.

130. În al doilea rând, argumentul potrivit căruia ar exista astfel o discriminare între lucrătorii din sectorul construcțiilor după cum beneficiarul lucrării este public sau privat nu ni se pare relevant cu privire la dreptul comunitar.

131. Astfel cum am arătat deja, ceea ce este important este ca legea landului să respecte principiul nediscriminării pe motiv de cetățenie sau de naționalitate și să impună, prin urmare, prestatorilor de servicii aceeași obligație de a respecta salariile minime aplicabile la locul prestării serviciilor, indiferent dacă aceștia sunt stabiliți în Germania sau într-un alt stat membru. Altfel spus, ni se pare esențial ca, în cadrul executării aceleiași contract de achiziții publice, lucrătorii locali și lucrătorii detașați să fie plătiți la același nivel. În opinia noastră, chiar acesta este punctul care permite detectarea eventualei existențe a unei discriminări contrare dreptului comunitar.

132. În al treilea rând, deși comanda publică are în vedere, înainte de toate, satisfacerea unei nevoi administrative identificate în materie de lucrări, de servicii sau de bunuri, atribuirea unor contracte de achiziții publice permite în egală măsură satisfacerea altor nevoi de interes general, cum ar fi, de exemplu, nevoi specifice politicii de protecție

a mediului sau, precum în prezenta cauză, nevoi specifice domeniului social⁴¹.

pot referi, în special, la aspecte sociale și de mediu”⁴³.

133. Posibilitatea de a integra cerințe sociale în materie de contracte de achiziții publice a fost deja recunoscută de Curte⁴² și își găsește în prezent expresia în Directiva 2004/18. Aceasta conține, astfel, articolul 26, intitulat „Condiții de executare a contractului”, care are următorul cuprins:

134. În măsura în care condiția de executare a contractului referitoare la remunerația minimă a lucrătorilor, astfel cum este prevăzută în dispozițiile contestate ale legii landului, respectă principiul nediscriminării pe motiv de cetățenie sau de naționalitate și din moment ce aceasta respectă principiul transparenței, respectiva condiție trebuie, în opinia noastră, să fie considerată conformă dreptului comunitar.

„Autoritățile contractante pot prevedea condiții speciale privind executarea contractului, cu condiția să fie compatibile cu dreptul comunitar și să fie menționate în anunțul de participare sau în caietul de sarcini. Condițiile de executare a unui contract se

135. În ceea ce privește principiul transparenței, convențiile colective a căror respectare este impusă trebuie, în opinia noastră, să fie suficiente de precise și de accesibile pentru a nu face, în practică, imposibilă sau excesiv de dificilă stabilirea de către angajator a obligațiilor pe care acesta trebuie să le respecte⁴⁴. Îi revine instanței de trimitere obligația de a verifica dacă acest lucru se aplică în prezenta cauză⁴⁵.

41 — A se vedea în acest sens Martínez, V., „Les péripéties du critère social dans l'attribution des marchés publics”, *Contrats publics*, în „Mélanges en l'honneur du professeur Michel Guibal”, volumul II, Presses de la faculté de droit de Montpellier, 2006, p. 251 și 252. Autorul evocă în special ideea potrivit căreia comanda publică poate constitui un mijloc de luptă împotriva șomajului și a excluderilor, aceasta fiind utilizată ca un „stâlp favorabil dezvoltării muncii”.

42 — Hotărârea din 20 septembrie 1988, Beentjes (31/87, Rec., p. 4635), și Hotărârea din 26 septembrie 2000, Comisia/Franța (C-225/98, Rec., p. I-7445). A se vedea, cu privire la această jurisprudență și cu privire la asimilarea acesteia în dreptul francez, Pongérard-Payet, H., „Critères sociaux et écologiques des marchés publics: droits communautaires et internes entre guerre et paix”, *Europe* nr. 10, octombrie 2004, Studiul 10.

43 — Cităm de asemenea considerentul (33) al acestei directive, conform căruia „[c]ondițiile de executare a unui contract sunt compatibile cu prezenta directivă, cu condiția să nu aibă, fie direct, fie indirect, un caracter discriminatoriu și să fie anunțate în anunțul de participare sau în caietul de sarcini”. În Hotărârea Beentjes, citată anterior, Curtea se pronunțase deja în sensul că, în vederea îndeplinirii obiectivului care constă în asigurarea dezvoltării unei concurențe efective în domeniul contractelor de achiziții publice, „criteriile și condițiile care stau la baza fiecărui contract trebuie să facă obiectul unei publicități adecvate din partea autorităților contractante” (punctul 21).

44 — A se vedea în acest sens, în ceea ce privește urmărirea penală, Hotărârea Arblade și alții, citată anterior (punctul 43).

45 — Amintim în această privință că angajamentul luat de ofertant face referire la „salariul în vigoare la locul executării contractului, în temeiul convenției colective menționate în lista convențiilor colective reprezentative la poziția nr. 1 «Construcții și lucrări publice»”.

IV — Concluzie

136. Având în vedere ansamblul considerațiilor precedente, propunem Curții ca, la întrebarea preliminară formulată de Oberlandesgericht Celle, să răspundă după cum urmează:

„Directiva 96/71 a Parlamentului European și a Consiliului din 16 decembrie 1996 privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii și articolul 49 CE trebuie interpretate în sensul că acestea nu se opun unei legislații naționale, precum Legea landului Saxonia Inferioară privind atribuirea contractelor de achiziții publice, care impune adjudecatarilor și, indirect, subcontractanților acestora, să plătească lucrătorilor detașați în cadrul executării unui contract de achiziții publice cel puțin remunerația prevăzută în convenția colectivă aplicabilă la locul prestării serviciilor, prevăzând sancțiuni care pot ajunge până la rezilierea contractului de lucrări, în cazul în care convenția colectivă la care face referire această legislație nu este declarată de generală aplicare.

Îi revine instanței de trimitere obligația de a verifica dacă această legislație presupune într-adevăr, pentru lucrătorii detașați, un avantaj real care contribuie în mod semnificativ la protecția socială a acestora și dacă, în punerea în aplicare a respectivei legislații, este respectat principiul transparenței condițiilor de executare a contractului de achiziții publice în cauză.”