

HOTĂRÂREA CURȚII (Camera întâi)

19 iunie 2008\*

În cauza C-319/06,

având ca obiect o acțiune în constatarea neîndeplinirii obligațiilor formulată în temeiul articolului 226 CE, introdusă la 20 iulie 2006,

**Comisia Comunităților Europene**, reprezentată de domnii J. Enegren și G. Rozet, în calitate de agenți, cu domiciliul ales în Luxemburg,

reclamantă,

împotriva

**Marelui Ducat al Luxemburgului**, reprezentat de domnul C. Schiltz, în calitate de agent,

pârât,

\* Limba de procedură: franceza.

CURTEA (Camera întâi),

compusă din domnul P. Jann, președinte de cameră, domnii A. Tizzano, A. Borg Barthet, M. Ilešič și E. Levits (raportor), judecători,

avocat general: doamna V. Trstenjak,  
grefier: domnul R. Grass,

având în vedere procedura scrisă,

după ascultarea concluziilor avocatului general în ședința din 13 septembrie 2007,

pronunță prezenta

**Hotărâre**

- 1 Prin cererea introductivă, Comisia Comunităților Europene solicită Curții să constate că:

— prin declararea faptului că dispozițiile articolului 1 alineatul (1) punctele 1, 2, 8 și 11 din Legea din 20 decembrie 2002 de transpunere a Directivei 96/71/CE a

Parlamentului European și a Consiliului din 16 decembrie 1996 privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii și de reglementare a controlului aplicării dreptului muncii (*Mémorial* A 2002, p. 3722, denumită în continuare „Legea din 20 decembrie 2002”) constituie dispoziții imperative care sunt de domeniul ordinii publice naționale;

- prin transpunerea în mod incomplet a dispozițiilor articolului 3 alineatul (1) litera (a) din Directiva 96/71/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 16 decembrie 1996 privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii (JO 1997, L 18, p. 1, Ediție specială, 05/vol. 4, p. 29);
  
- prin prevederea, la articolul 7 alineatul (1) din Legea din 20 decembrie 2002, a condițiilor referitoare la accesul la informații esențiale, indispensabile unui control al autorităților naționale competente într-un mod lipsit de claritatea necesară asigurării securității juridice a întreprinderilor care doresc să detașeze lucrători în Luxemburg și
  
- prin impunerea, la articolul 8 din această lege, a păstrării în Luxemburg, în posesia unui mandatar ad-hoc cu reședința în Luxemburg, a documentelor necesare controlului,

Marele Ducat al Luxemburgului nu și-a îndeplinit obligațiile care îi revin în temeiul articolului 3 alineatele (1) și (10) din Directiva 96/71, precum și în temeiul articolelor 49 CE și 50 CE.

## Cadrul juridic

### *Reglementarea comunitară*

- 2 Sub titlul „Condiții de muncă și de încadrare în muncă”, articolul 3 din Directiva 96/71 prevede:

„(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 [a doua liniuță] litera (c), este definită de legislația [și/sau] practica națională a statului membru pe teritoriul căruia este detașat lucrătorul.

[...]

(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 și sentințe arbitrale în sensul alineatului (8), cu privire la alte activități decât cele menționate în anexă.”

3 Cu ocazia adoptării Directivei 96/71, a fost înscrisă în procesul-verbal al Consiliului Uniunii Europene Declarația nr. 10 referitoare la articolul 3 alineatul (10) prima liniuță din această directivă (denumită în continuare „Declarația nr. 10”), în termenii următori:

„Consiliul și Comisia au declarat:

«Sintagma „dispoziții de ordine publică” ar trebui considerată ca acoperind acele dispoziții obligatorii de la care nu se poate deroga și care, prin natura și scopul lor, răspund cerințelor imperative ale interesului public. Aceste dispoziții pot include în special interzicerea muncii forțate sau implicarea autorităților publice în supravegherea respectării legislației privitoare la condițiile de muncă.» [traducere neoficială]

*Reglementarea luxemburgheză*

4 Articolul 1 din Legea din 20 decembrie 2002 prevede:

„(1) Constituie dispoziții imperative care sunt de domeniul de ordinii publice naționale, în special în ceea ce privește dispozițiile de natură convențională sau contractuală în conformitate cu prevederile Legii din 27 martie 1986 de aprobare a Convenției de la Roma din 19 iunie 1980 privind legea aplicabilă obligațiilor contractuale, și sunt aplicabile ca atare tuturor lucrătorilor care desfășoară o activitate pe teritoriul Marelui Ducat al Luxemburgului, inclusiv celor care fac obiectul unei detașări temporare, indiferent de durata sau de natura acesteia, toate actele cu putere de lege și actele administrative, precum și cele care rezultă din convenții colective de generală aplicare sau dintr-o decizie arbitrală având un domeniu de aplicare similar celui al convențiilor colective de generală aplicare, care au legătură cu:

1. contractul de muncă în formă scrisă sau cu documentul stabilit în temeiul Directivei 91/533/CEE [a Consiliului] din 14 octombrie 1991 privind obligația angajatorului de a informa lucrătorii asupra condițiilor aplicabile contractului sau raportului de muncă [JO L 288, p. 32, Ediție specială, 05/vol. 2, p. 174];
2. salariul social minim și cu adaptarea automată a remunerației la evoluția costului vieții;
3. durata de muncă și de odihnă săptămânală;
4. concediul plătit;

5. concediile colective;
6. zilele libere legale;
7. reglementarea muncii temporare și a contractului de punere la dispoziție a unui salariat angajat prin contract de muncă temporară;
8. reglementarea muncii cu timp parțial și a muncii pe durată determinată;
9. măsurile de protecție aplicabile condițiilor de muncă și de încadrare în muncă a copiilor și a tinerilor, a femeilor însărcinate sau care au născut de curând;
10. nediscriminarea;
11. convențiile colective de muncă;
12. inactivitatea obligatorie în conformitate cu legislația referitoare la șomajul determinat de condițiile meteorologice și la șomajul tehnic;
13. munca clandestină sau ilegală, inclusiv dispozițiile care privesc autorizațiile de muncă pentru lucrătorii care nu sunt resortisanți ai unui stat membru al Spațiului Economic European;



14. securitatea și sănătatea lucrătorilor la locul de muncă în general și, mai exact, cu dispozițiile de prevenire a accidentelor ale Asociației de Asigurare împotriva Accidentelor (Association d'assurance contre les accidents) adoptate potrivit articolului 154 din Codul asigurărilor sociale și cu dispozițiile minime de securitate și sănătate stabilite prin intermediul regulamentului marelui duce, care trebuie adoptate cu avizul obligatoriu al Conseil d'État (Consiliul de Stat) și cu acordul Conférence des Présidents de la Chambre des Députés (Conferința președinților Camerei Deputaților) în temeiul articolului 14 din Legea din 17 iunie 1994 cu privire la securitatea și sănătatea lucrătorilor la muncă, cu modificările ulterioare.

(2) Dispozițiile primului alineat al prezentului articol se aplică tuturor lucrătorilor, indiferent de cetățenia acestora, de întreprinderea în serviciul căreia se află, fără a se ține seama de naționalitatea și de locul în care se află sediul social de drept sau de fapt al acesteia.”

5 Articolul 2 din Legea din 20 decembrie 2002 prevede:

„(1) Dispozițiile primului articol din prezenta lege se aplică de asemenea întreprinderilor care, în cadrul unei prestări de servicii transnaționale, detașează lucrători pe teritoriul Marelui Ducat al Luxemburgului, cu excepția personalului navigant al marinei comerciale.

(2) Prin detașare, în sensul alineatului (1), se înțelege în special următoarele operațiuni efectuate de către întreprinderile respective, în măsura în care există un raport de muncă între întreprinderea care face detașarea și lucrător pe timpul perioadei de detașare:

1. detașarea unui lucrător, chiar pentru o perioadă scurtă sau prestabilită, în numele și sub conducerea întreprinderilor prevăzute la alineatul (1) din prezentul articol, pe teritoriul Marelui Ducat al Luxemburgului în cadrul unui contract încheiat între întreprinderea care face detașarea și destinatarul prestării de servicii care este stabilit sau își desfășoară activitatea în Luxemburg;

2. detașarea, chiar pentru o perioadă scurtă sau prestabilită, a unui lucrător pe teritoriul Marelui Ducat al Luxemburgului, într-o unitate a întreprinderii care face detașarea sau într-o întreprindere care aparține grupului din care face parte întreprinderea care face detașarea;
  
3. detașarea, fără a aduce atingere aplicării Legii din 19 mai 1994 privind reglementarea muncii temporare și a contractului de punere la dispoziție a unui salariat angajat prin contract de muncă temporară, de către o întreprindere cu încadrare în muncă temporară sau în cadrul unui contract de punere la dispoziție, a unui lucrător la o întreprindere utilizatoare stabilită sau care își desfășoară activitatea pe teritoriul Marelui Ducat al Luxemburgului, și aceasta chiar pentru o perioadă scurtă sau prestabilită.

(3) Prin lucrător detașat se înțelege orice lucrător care lucrează în mod obișnuit în străinătate și care își îndeplinește munca pe o perioadă limitată pe teritoriul Marelui Ducat al Luxemburgului.

(4) Noțiunea de raport de muncă se stabilește în conformitate cu dreptul luxemburghez.”

6 Articolul 7 din Legea din 20 decembrie 2002 prevede:

„(1) În scopul aplicării prezentei legi, întreprinderea, inclusiv cea a cărei sediu este stabilit în afara teritoriului Marelui Ducat al Luxemburgului sau care își desfășoară activitatea în mod obișnuit în afara teritoriului luxemburghez, în care unul sau mai mulți lucrători desfășoară o activitate în Luxemburg, inclusiv cei care fac obiectul unei detașări temporare în conformitate cu dispozițiile articolelor 1 și 2 din prezenta lege, trebuie să pună la dispoziția Inspection du travail et des mines (Inspekția muncii și a minelor), înainte de începerea muncii, la simpla cerere și în cel mai scurt timp posibil, informațiile esențiale indispensabile unui control și, în special:

- numele, prenumele, data și locul nașterii, starea civilă, cetățenia și profesia lucrătorilor;
  
- calificarea exactă a lucrătorilor;
  
- calitatea în care aceștia sunt angajați în întreprindere și ocupația pe care aceștia o exercită acolo în mod regulat;
  
- domiciliul și, după caz, reședința obișnuită a lucrătorilor;
  
- permisul de ședere și permisul de muncă, dacă este cazul;
  
- locul sau locurile de muncă în Luxemburg și durata muncii;
  
- copia formularului E 101 sau, după caz, indicarea precisă a organismelor de securitate socială pe lângă care sunt afiliați lucrătorii pe timpul șederii lor pe teritoriul luxemburghez;
  
- copia contractului de muncă sau a documentului stabilit în temeiul Directivei 91/533/CEE din 14 octombrie 1991 privind obligația angajatorului de a informa lucrătorii asupra condițiilor aplicabile contractului sau raportului de muncă.

(2) Aplicarea prezentului articol va putea fi stabilită în mod detaliat prin regulament al marelui duce.”

7 Articolul 8 din aceeași lege prevede:

„Orice întreprindere stabilită și având sediul social în străinătate sau care nu are un sediu permanent în Luxemburg în sensul legii fiscale, în cadrul căreia unul sau mai mulți lucrători desfășoară activități în Luxemburg, indiferent cu ce titlu, este obligată să păstreze în Luxemburg, în posesia unui mandatar ad-hoc cu reședința în Luxemburg, documentele necesare controlului obligațiilor care îi revin în aplicarea prezentei legi și, în special, în aplicarea articolului 7.

Documentele menționate trebuie să fie prezentate în cel mai scurt timp posibil la Inspection du travail et des mines, la simpla cerere a acesteia. Inspection du travail et des mines trebuie să fie informată obligatoriu în prealabil cu privire la locul exact de depozitare a documentelor, prin scrisoare recomandată cu confirmare de primire, prin grija întreprinderii sau a mandatului acesteia prevăzut la alineatul precedent, cel mai târziu înainte de desfășurarea activității salariate avute în vedere.”

### **Procedura precontencioasă**

8 Printr-o scrisoare de punere în întârziere din 1 aprilie 2004, Comisia a indicat autorităților luxemburgheze că Legea din 20 decembrie 2002 era susceptibilă să fie contrară dreptului comunitar. Mai exact, această lege:

— ar impune întreprinderilor stabilite într-un alt stat membru și care detașează lucrători în Luxemburg respectarea condițiilor de muncă și de angajare care depășesc prevederile articolului 3 alineatele (1) și (10) din Directiva 96/71;

— nu ar garanta lucrătorilor detașați, în afara odihnei săptămânale, respectarea niciunei alte perioade de odihnă (odihnă zilnică);

— ar fi lipsită de claritatea necesară pentru a asigura securitatea juridică, prin obligarea întreprinderilor care detașează lucrători în Luxemburg să pună la dispoziția Inspection du travail et des mines, înainte de începerea muncii, la simpla cerere și în cel mai scurt timp posibil, informațiile esențiale indispensabile unui control și

— ar restrânge libera prestare a serviciilor, solicitând întreprinderilor cu sediul social în afara teritoriului Marelui Ducat al Luxemburgului sau fără un sediu permanent în Luxemburg să păstreze aici, în posesia unui mandatar ad-hoc cu reședința în această țară, documentele necesare controlului.

9 În răspunsul din 30 august 2004, Marele Ducat al Luxemburgului a arătat că condițiile de muncă și de încadrare în muncă ce fac obiectul primului motiv invocat în această scrisoare de punere în întârziere țin de „dispozițiile de ordine publică”, astfel cum sunt prevăzute la articolul 3 alineatul (10) prima liniuță din Directiva 96/71.

10 Acesta a recunoscut temeinicia celui de al doilea motiv invocat în scrisoarea de punere în întârziere menționată.

11 Cu privire la al treilea și la al patrulea motiv care figurează în aceeași scrisoare, acest stat membru a indicat, pe de o parte, că articolul 7 din Legea din 20 decembrie 2002 nu impunea declarația prealabilă, iar, pe de altă parte, că obligația de a comunica la Inspection du travail et des mines numele unui depozitar care păstrează documentele cerute prin lege este o cerință nediscriminatorie, indispensabilă pentru efectuarea controalelor desfășurate de această autoritate.

- 12 Întrucât aceste răspunsuri nu au fost satisfăcătoare, Comisia și-a reiterat motivele într-un aviz motivat din 12 octombrie 2005 și a invitat Marele Ducat al Luxemburgului să se conformeze obligațiilor sale într-un termen de două luni de la primirea acestui aviz.
- 13 După ce a solicitat un termen suplimentar de șase săptămâni, Marele Ducat al Luxemburgului nu a considerat necesar să răspundă la respectivul aviz motivat.
- 14 În consecință, Comisia a introdus, în temeiul articolului 226 CE, prezenta acțiune în constatarea neîndeplinirii obligațiilor.

### **Cu privire la acțiune**

*Cu privire la primul motiv, întemeiat pe o transpunere incorectă a articolului 3 alineatele (3) și (10) din Directiva 96/71*

### **Argumentele părților**

- 15 Prin intermediul primului motiv, Comisia arată că Marele Ducat al Luxemburgului a transpus în mod incorect articolul 3 alineatele (1) și (10) din Directiva 96/71.

- 16 Comisia consideră, mai exact, că, prin calificarea greșită a dispozițiilor naționale legate de domeniile vizate prin prevederile în litigiu ca dispoziții imperative care sunt de domeniul ordinii publice naționale și, în consecință, prin impunerea respectării acestora de către întreprinderile care detașează lucrători pe teritoriul său, Marele Ducat al Luxemburgului pune în sarcina acestor întreprinderi obligații care depășesc ceea ce prevede Directiva 96/71. Potrivit acestei instituții, noțiunea de ordine publică prevăzută la articolul 3 alineatul (10) din această directivă nu ar putea fi determinată în mod unilateral de către fiecare stat membru, acesta nefiind liber să impună în mod unilateral prestatorilor de servicii stabiliți într-un alt stat membru toate dispozițiile obligatorii din propriul drept al muncii.
- 17 În primul rând, o astfel de obligație ar fi aceea prevăzută la articolul 1 alineatul (1) punctul 1 din Legea din 20 decembrie 2002 de a nu detașa decât personalul cu care întreprinderea a încheiat un contract de muncă în formă scrisă sau un alt document considerat ca având aceeași valoare potrivit Directivei 91/533.
- 18 În această privință, Comisia amintește că, în orice caz, controlul respectării dispozițiilor Directivei 91/533 revine autorităților statului membru de stabilire a întreprinderii avute în vedere, stat care a transpus această directivă, iar nu, în cazul unei detașări, statului membru gazdă.
- 19 În al doilea rând, cu privire la adaptarea automată a remunerației la evoluția costului vieții, prevăzută la articolul 1 alineatul (1) punctul 2 din Legea din 20 decembrie 2002, Comisia susține că legislația luxemburgheză este în contradicție cu Directiva 96/71, care nu prevede o reglementare de către statul membru gazdă a nivelului salariului decât în ceea ce privește salariile minime.
- 20 În al treilea rând, în ceea ce privește respectarea reglementării muncii cu timp parțial și a muncii pe durată determinată, prevăzută la articolul 1 alineatul (1) punctul 8 din Legea din 20 decembrie 2002, Comisia arată că, în temeiul Directivei 96/71, nu este de competența statului membru gazdă să impună reglementarea sa în domeniul muncii cu timp parțial și a muncii pe durată determinată întreprinderilor care detașează lucrători pe teritoriul său.

- 21 În al patrulea rând, cu privire la obligația de a respecta convențiile colective de muncă, prevăzută la articolul 1 alineatul (1) punctul 11 din Legea din 20 decembrie 2002, Comisia arată că actele care fac parte dintr-o categorie de acte, luate ca atare, independent de conținutul lor material, nu pot constitui dispoziții imperative care sunt de domeniul ordinii publice naționale.
- 22 Marele Ducat al Luxemburgului susține că prevederile vizate în primul motiv al Comisiei se raportează toate la dispoziții imperative care sunt de domeniul ordinii publice naționale în sensul articolului 3 alineatul (10) prima liniuță din Directiva 96/71. În această privință, acesta susține, pe de o parte, că Declarația nr. 10 nu poate avea nicio valoare juridică obligatorie și, pe de altă parte, că noțiunea de dispoziții de ordine publică cuprinde toate dispozițiile care răspund, în opinia statului gazdă, cerințelor imperative ale interesului public. În plus, Marele Ducat al Luxemburgului face trimitere la procedura legislativă care a condus la adoptarea Directivei 2006/123/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 12 decembrie 2006 privind serviciile în cadrul pieței interne (JO L 376, p. 36, Ediție specială, 13/vol. 58, p. 50, denumită în continuare „Directiva 2006/123”).

## Aprecieră Curții

### — Observații preliminare

- 23 Cu titlu introductiv, pentru a răspunde argumentului principal prezentat în apărare de către Marele Ducat al Luxemburgului, trebuie subliniat că, potrivit articolului 3 alineatul (1) litera (a), Directiva 2006/123 nu poate înlocui Directiva 96/71, aceasta din urmă prevalând asupra primei directive în caz de conflict. Prin urmare, acest stat membru nu poate să se întemeieze pe procedura legislativă care a condus la adoptarea Directivei 2006/123 pentru a susține interpretarea unei dispoziții din Directiva 96/71, pe care acesta o invocă.



- 24 Din considerentul (13) al Directivei 96/71 rezultă că legislațiile statelor membre trebuie coordonate astfel încât să se prevadă un nucleu de norme imperative de protecție minimă, care trebuie respectate în statul gazdă de angajatorii care detașează lucrători (a se vedea Hotărârea din 18 decembrie 2007, Laval un Partneri, C-341/05, Rep., p. I-11767, punctul 59).
- 25 Astfel, articolul 3 alineatul (1) primul paragraf din această directivă prevede că statele membre se asigură că, indiferent de legea aplicabilă raportului de muncă, întreprinderile stabilite într-un alt stat membru, care detașează lucrători pe propriul lor teritoriu în cadrul unei prestări transnaționale de servicii, garantează lucrătorilor detașați condițiile de muncă și de încadrare în muncă privind aspectele avute în vedere în același articol, care sunt stabilite în statul membru pe teritoriul căruia sunt executate lucrările (Hotărârea din 18 iulie 2007, Comisia/Germania, C-490/04, Rep., p. I-6095, punctul 18).
- 26 În acest scop, această dispoziție prevede, în mod limitativ, aspectele în care statele membre pot să dea întâietate normelor în vigoare în statul membru gazdă.
- 27 Articolul 3 alineatul (10) prima liniuță din Directiva 96/71 recunoaște totuși statelor membre posibilitatea, cu respectarea Tratatului CE, de a impune în mod nediscriminatoriu întreprinderilor care detașează lucrători pe teritoriul lor condiții de muncă și de încadrare în muncă privind alte aspecte decât cele avute în vedere la alineatul (1) primul paragraf din acest articol, în măsura în care este vorba despre dispoziții de ordine publică.
- 28 Astfel cum rezultă din articolul 1 alineatul (1) din Legea din 20 decembrie 2002, care prevede că reprezintă dispoziții imperative care sunt de domeniul ordinii publice dispozițiile prevăzute la punctele 1-14 din acest alineat, Marele Ducat al Luxemburgului a înțeles să se prevaleze de articolul 3 alineatul (10) prima liniuță din directiva respectivă.

- 29 În această privință, trebuie amintit că o calificare a dispozițiilor naționale drept legi de poliție și de siguranță de către un stat membru are în vedere dispozițiile a căror respectare a fost considerată crucială pentru apărarea organizării politice, sociale sau economice a statului membru respectiv, astfel încât respectarea acestora să fie impusă oricărei persoane care se află pe teritoriul național al acestui stat membru sau oricărui raport juridic localizat pe acest teritoriu (Hotărârea din 23 noiembrie 1999, *Arblade și alții*, C-369/96 și C-376/96, Rec., p. I-8453, punctul 30).
- 30 Prin urmare, contrar celor susținute de Marele Ducat al Luxemburgului excepția de ordine publică reprezintă o derogare de la principiul fundamental al liberei prestări a serviciilor care trebuie înțeleasă în mod strict și a cărei întindere nu ar putea fi stabilită în mod unilateral de către statele membre (a se vedea, cu privire la libera circulație a persoanelor, Hotărârea din 31 ianuarie 2006, *Comisia/Spania*, C-503/03, Rec., p. I-1097, punctul 45).
- 31 În cadrul Directivei 96/71, articolul 3 alineatul (10) prima liniuță constituie o derogare de la principiul potrivit căruia aspectele cu privire la care statul membru gazdă poate impune legislația sa întreprinderilor care detașează lucrători pe teritoriul său sunt prevăzute limitativ la articolul 3 alineatul (1) primul paragraf din această directivă. În consecință, această primă dispoziție trebuie să facă obiectul unei interpretări stricte.
- 32 Pe de altă parte, Declarația nr. 10, cu privire la care avocatul general a arătat pe bună dreptate, la punctul 45 din concluzii, că poate fi invocată în sprijinul unei interpretări a articolului 3 alineatul (10) prima liniuță din Directiva 96/71, prevede că expresia „dispoziții de ordine publică” ar trebui considerată ca acoperind acele dispoziții obligatorii de la care nu se poate deroga și care, prin natura și scopul lor, îndeplinesc cerințele imperative ale interesului public.
- 33 În orice caz, această dispoziție a Directivei 96/71 prevede că o invocare a posibilității pe care aceasta o prevede nu exonerează statele membre de respectarea obligațiilor care le revin în temeiul tratatului și, în special, cele referitoare la libera prestare a

serviciilor, a cărei promovare este subliniată în al cincilea considerent al acestei directive.

34 În raport cu aceste considerații trebuie examinate prevederile articolului 1 alineatul (1) din Legea din 20 decembrie 2002, a căror calificare drept dispoziții imperative care sunt de domeniul ordinii publice este contestată de către Comisie.

— Cu privire la dispoziția referitoare la contractul în formă scrisă sau la documentul întocmit în temeiul Directivei 91/533, prevăzută la articolul 1 alineatul (1) din Legea din 20 decembrie 2002

35 Cu titlu introductiv, trebuie subliniat că această prevedere face obiectul unui aspect care nu a fost menționat pe lista prevăzută la articolul 3 alineatul (1) primul paragraf din Directiva 96/71.

36 Marele Ducat al Luxemburgului susține, pe de o parte, că prevederea contestată nu este decât o reluare a condiției prevăzute la articolele 2 și 3 din Directiva 91/533 și, pe de altă parte, că aceasta ține de ordinea publică în măsura în care are ca scop protecția lucrătorilor.

37 După cum se subliniază în considerentul (2) al Directivei 91/533, necesitatea de a supune raporturile de muncă unor cerințe de formă este primordială pentru a proteja mai bine lucrătorii salariați împotriva unei eventuale încălcări a drepturilor lor și pentru a oferi o transparență mai mare pe piața muncii.

38 Cu toate acestea, din articolul 9 alineatul (1) din directiva respectivă rezultă de asemenea că statele membre adoptă actele cu putere de lege și actele administrative necesare pentru a se conforma acestei directive.

39 În consecință, toți angajatorii, inclusiv cei care efectuează o detașare a lucrătorilor astfel cum este prevăzută la articolul 4 alineatul (1) din Directiva 91/533, sunt supuși, în temeiul legislației statului membru în care sunt stabiliți, condițiilor prevăzute prin această directivă.

40 Se impune, așadar, să se constate că respectarea cerințelor prevăzute la articolul 1 alineatul (1) punctul 1 din Legea din 20 decembrie 2002 este garantată de statul membru din care provin lucrătorii detașați.

41 Prin urmare, dispoziția contestată are drept efect supunerea întreprinderilor care detașează lucrători în Luxemburg la o obligație la care acestea sunt deja supuse în statul membru în care sunt stabilite. Pe de altă parte, scopul Directivei 96/71 de garantare a respectării unui nucleu minim de norme de protecție a lucrătorilor face cu atât mai superflua existența unei astfel de obligații suplimentare care, având în vedere procedurile pe care le implică, poate descuraja întreprinderile stabilite într-un alt stat membru să își exercite libertatea de a presta servicii.

42 Or, dacă jurisprudența este constantă în sensul că dreptul comunitar nu se opune ca statele să își extindă legislația sau convențiile colective de muncă încheiate de către partenerii sociali asupra oricărei persoane care efectuează o muncă salariată, chiar și cu caracter temporar, oricare ar fi statul membru de stabilire al angajatorului, nu este mai puțin adevărat că o astfel de posibilitate este subordonată condiției ca lucrătorii respectivi care efectuează în mod temporar o muncă în statul membru gazdă să nu beneficieze deja de aceeași protecție sau de o protecție în esență comparabilă, în temeiul obligațiilor la care angajatorul lor este supus deja în statul membru în care este stabilit (a se vedea în acest sens Hotărârea din 21 octombrie 2004, Comisia/Luxemburg, C-445/03, Rec., p. I-10191, punctul 29 și jurisprudența citată).

43 În special, s-a decis deja că libera prestare a serviciilor, ca principiu fundamental al tratatului, nu poate fi limitată decât prin reglementări justificate de rațiuni imperioase de interes general și aplicabile tuturor persoanelor sau întreprinderilor care desfășoară o activitate pe teritoriul statului membru gazdă, în măsura în care acest interes nu este apărat prin normele la care prestatorul este supus în statul membru în care acesta este stabilit (a se vedea Hotărârea *Arblade și alții*, citată anterior, punctul 34, precum și Hotărârea din 25 octombrie 2001, *Finalarte și alții*, C-49/98, C-50/98, C-32/98-C-54/98 și C-68/98-C-71/98, Rec., p. I-7131, punctul 31).

44 Acesta fiind cazul cu privire la protecția lucrătorilor garantată prin Directiva 91/533 și invocată de către Marele Ducat al Luxemburgului, trebuie să se constate că cerința prevăzută la articolul 1 alineatul (1) punctul 1 din Legea din 20 decembrie 2002 nu este conformă cu articolul 3 alineatul (10) prima liniuță din Directiva 96/71, în măsura în care aceasta nu este impusă cu respectarea tratatului.

— Cu privire la dispoziția referitoare la adaptarea automată a remunerației la evoluția costului vieții, prevăzută la articolul 1 alineatul (1) punctul 2 din Legea din 20 decembrie 2002

45 Din acțiunea formulată de Comisie rezultă că aceasta nu contestă faptul că salariile minime sunt indexate în funcție de costul vieții, o astfel de prevedere intrând, în mod incontestabil, astfel cum remarcă Marele Ducat al Luxemburgului, în domeniul de aplicare al articolului 3 alineatul (1) primul paragraf litera (c) din Directiva 96/71, ci împrejurarea că această indexare privește ansamblul remunerațiilor, inclusiv salariile care nu intră în categoria salariilor minime.

46 Marele Ducat al Luxemburgului susține totuși că această dispoziție din Directiva 96/71 ar permite implicit statului membru gazdă să impună întreprinderilor care efectuează o detașare pe teritoriul său propriul sistem de stabilire a ansamblului salariilor.

- 47 În această privință, trebuie să se sublinieze că, prin articolul 3 alineatul (1) primul paragraf litera (c) din Directiva 96/71, legiuitorul comunitar a înțeles să limiteze posibilitatea de intervenție a statelor membre în ceea ce privește salariile la salariile minime. Rezultă de aici că prevederea din Legea din 20 decembrie 2002 referitoare la adaptarea automată a salariilor, altele decât salariile minime, la evoluția costului vieții nu face parte din aspectele prevăzute la articolul 3 alineatul (1) primul paragraf din Directiva 96/71.
- 48 Cu toate acestea, Marele Ducat al Luxemburgului susține că articolul 1 alineatul (1) punctul 2 din Legea din 20 decembrie 2002 urmărește să garanteze pacea socială în Luxemburg și că, astfel, acesta reprezintă un imperativ de ordine publică în sensul articolului 3 alineatul (10) prima liniuță din Directiva 96/71, prin aceea că protejează lucrătorii față de efectele inflației.
- 49 În această privință, trebuie amintit că această dispoziție din Directiva 96/71 deschide statului membru gazdă posibilitatea de a impune întreprinderilor care efectuează o detașare pe teritoriul său condiții de muncă și de încadrare în muncă cu privire la alte aspecte decât cele prevăzute la articolul 3 alineatul (1) primul paragraf din Directiva 96/71, cu condiția să fie vorba despre dispoziții de ordine publică. Prin urmare, această rezervă prevăzută la articolul 3 alineatul (10) prima liniuță din Directiva 96/71 reprezintă o excepție de la sistemul pus în aplicare prin această directivă, precum și o derogare de la principiul fundamental al liberei prestări a serviciilor pe care se întemeiază directiva respectivă și trebuie să facă obiectul unei interpretări stricte.
- 50 Astfel, Curtea a avut deja ocazia să precizeze că, dacă statele membre rămân, în principal, libere să determine cerințele de ordine publică în conformitate cu necesitățile lor naționale, totuși, în contextul comunitar și în special ca justificare a unei derogări de la principiul fundamental al liberei prestări a serviciilor, această noțiune trebuie înțeleasă în mod strict, astfel încât întinderea sa nu poate fi determinată în mod unilateral de fiecare stat membru fără controlul instituțiilor Comunității Europene (a se vedea în acest sens Hotărârea din 14 octombrie 2004, Omega, C-36/02, Rec., p. I-9609, punctul 30). Din aceasta rezultă că ordinea publică nu poate fi invocată decât în caz de amenințare reală și suficient de gravă, care afectează un interes fundamental al societății (a se vedea Hotărârea din 14 martie 2000, Église de scientologie, C-54/99, Rec., p. I-1335, punctul 17).

- 51 Este necesar să se amintească faptul că motivele susceptibile să fie invocate de către un stat membru pentru a justifica o derogare de la principiul liberei prestări a serviciilor trebuie să fie însoțite de o analiză a oportunității și a proporționalității măsurii restrictive adoptate de acest stat, precum și de elementele precise care să permită susținerea argumentării sale (a se vedea în acest sens Hotărârea din 7 iunie 2007, Comisia/Belgia, C-254/05, Rep., p. I-4269, punctul 36 și jurisprudența citată).
- 52 Prin urmare, pentru a permite Curții să aprecieze dacă măsurile în cauză sunt necesare și proporționale în raport cu scopul de apărare a ordinii publice, Marele Ducat al Luxemburgului ar fi trebuit să prezinte elemente care să permită să se stabilească dacă și în ce măsură aplicarea pentru lucrătorii detașați în Luxemburg a prevederii referitoare la adaptarea automată a salariilor la evoluția costului vieții este susceptibilă să contribuie la realizarea acestui scop.
- 53 În cazul de față se impune totuși constatarea că Marele Ducat al Luxemburgului s-a limitat să invoce în mod general scopurile de protecție a puterii de cumpărare a lucrătorilor și de pace socială fără a prezenta niciun element care să permită evaluarea necesității și a proporționalității măsurilor adoptate.
- 54 În consecință, Marele Ducat al Luxemburgului nu a demonstrat suficient din punct de vedere juridic că articolul 1 alineatul (1) punctul 2 din Legea din 20 decembrie 2002 face parte din dispozițiile de ordine publică în sensul articolului 3 alineatul (10) prima liniuță din Directiva 96/71.
- 55 Prin urmare, acest stat membru nu ar putea să se prevaleze de excepția de ordine publică prevăzută la articolul 3 alineatul (10) prima liniuță din Directiva 96/71 pentru a impune întreprinderilor care efectuează o detașare pe teritoriul său prevederea referitoare la adaptarea automată a salariilor, altele decât salariile minime, la evoluția costului vieții.

— Cu privire la dispoziția referitoare la reglementarea muncii cu timp parțial și a muncii pe durată determinată, prevăzută la articolul 1 alineatul (1) punctul 8 din Legea din 20 decembrie 2002

- 56 Marele Ducat al Luxemburgului susține că o astfel de dispoziție urmărește asigurarea protecției lucrătorilor prin garantarea principiului egalității de tratament și a egalității remunerațiilor între lucrătorii cu normă întreagă și cei cu fracțiune de normă, astfel cum este consacrat prin Directiva 97/81/CE a Consiliului din 15 decembrie 1997 privind acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă, încheiat de UCIPE, CEIP și CES (JO L 14, p. 9, Ediție specială, 05/vol. 5, p. 35) și prin Directiva 1999/70/CE a Consiliului din 28 iunie 1999 privind acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP (JO L 175, p. 43, Ediție specială, 05/vol. 5, p. 129).
- 57 Trebuie subliniat că prevederea vizată mai sus ține de un aspect care nu este menționat în lista cuprinsă la articolul 3 alineatul (1) primul paragraf din Directiva 96/71.
- 58 Nu se contestă faptul că obligațiile pe care le determină articolul 1 alineatul (1) punctul 8 din Legea din 20 decembrie 2002 sunt susceptibile, având în vedere constrângerile care le însoțesc, să împiedice exercitarea liberei prestări a serviciilor de către întreprinderile care doresc să detașeze lucrători în Luxemburg.
- 59 În această privință, se impune să se constate că, în temeiul articolului 2 alineatul (1) din Directiva 97/81 și din Directiva 1999/70, este de competența statelor membre să pună în aplicare actele cu putere de lege și actele administrative necesare pentru a se conforma acestor directive.
- 60 Prin urmare, din moment ce respectarea cerinței prevăzute în dispoziția națională în litigiu face obiectul unui control în statul membru în care este stabilită întreprinderea care dorește să detașeze lucrători în Luxemburg, pentru aceleași motive ca și cele



enunțate la punctele 41-43 din prezenta hotărâre, Marele Ducat al Luxemburgului nu poate invoca excepția de ordine publică întemeiată pe articolul 3 alineatul (10) prima liniuță din Directiva 96/71 pentru a justifica prevederea națională în litigiu.

<sup>61</sup> Din aceasta rezultă că articolul 1 alineatul (1) punctul 8 din Legea din 20 decembrie 2002 nu este conform cu articolul 3 alineatul (10) prima liniuță din Directiva 96/71.

— Cu privire la prevederea referitoare la dispozițiile imperative de drept național în materia convențiilor colective de muncă, cuprinsă la articolul 1 alineatul (1) punctul 11 din Legea din 20 decembrie 2002

<sup>62</sup> Articolul 3 alineatul (1) primul paragraf din Directiva 96/71 definește instrumentele prin care sunt stabilite condițiile de muncă și de încadrare în muncă ale statului membru gazdă cu privire la aspectele prevăzute în acest alineat la literele (a)-(g) și care sunt garantate lucrătorilor detașați. A doua liniuță a acestei dispoziții privește în special convențiile colective declarate de generală aplicare.

<sup>63</sup> La fel ca această dispoziție, articolul 1 alineatul (1) din Legea din 20 decembrie 2002 prevede că reprezintă dispoziții imperative care sunt de domeniul ordinii publice naționale dispozițiile care rezultă, printre altele, din convențiile colective declarate de generală aplicare, care privesc domeniile prevăzute la punctele 1-14. La punctul 11 sunt menționate dispozițiile care privesc convențiile colective de muncă.

<sup>64</sup> Totuși, o astfel de dispoziție nu poate reprezenta o excepție de ordine publică în sensul articolului 3 alineatul (10) prima liniuță din Directiva 96/71.

- 65 În primul rând, nimic nu justifică faptul că dispozițiile referitoare la convențiile colective de muncă, și anume cele care delimitează elaborarea și punerea în aplicare a acestora, ar putea *per se* și fără alte precizări să facă parte din noțiunea de ordine publică.
- 66 În al doilea rând, o astfel de constatare se impune cu privire la înseși dispozițiile acestor convenții colective, care, în ansamblul lor și pentru simplul motiv că emană de la acest tip de acte, nu pot nici ele să facă parte dintr-o astfel de noțiune.
- 67 În al treilea rând, Marele Ducat al Luxemburgului nu ar putea susține teza potrivit căreia articolul 1 alineatul (1) punctul 11 din Legea din 20 decembrie 2002 concretizează *in fine* permisiunea acordată statelor membre în temeiul articolului 3 alineatul (10) a doua liniuță din Directiva 96/71. Într-adevăr, această dispoziție se raportează în mod exclusiv la condițiile de muncă și de încadrare în muncă stabilite prin convențiile colective declarate de generală aplicare. Or, acesta nu este cazul respectivului articol 1 alineatul (1) punctul 11, care prevede, în mod expres și prin opoziție cu fraza introductivă a aceluiași articol 1, simplele convenții colective de muncă.
- 68 Prin urmare, articolul 1 alineatul (1) punctul 11 din Legea din 20 decembrie 2002 nu este conform cu articolul 3 alineatul (10) prima liniuță din Directiva 96/71.
- 69 În consecință, rezultă din cele ce precedă că primul motiv invocat de către Comisie este întemeiat.

*Cu privire la al doilea motiv, întemeiat pe o transpunere incompletă a articolului 3 alineatul (1) litera (a) din Directiva 96/71, referitor la respectarea perioadelor maxime de lucru și a perioadelor minime de odihnă*

### Argumentele părților

- 70 Prin intermediul celui de al doilea motiv, Comisia reproșează Marelui Ducat al Luxemburgului o transpunere incompletă a articolului 3 alineatul (1) primul paragraf litera (a) din Directiva 96/71, referitor la respectarea perioadelor maxime de lucru și a perioadelor minime de odihnă.
- 71 Marele Ducat al Luxemburgului a recunoscut temeinicia acestui motiv și a indicat că a adoptat articolul 4 din Legea din 19 mai 2006 de modificare a Legii din 20 decembrie 2002 (*Mémorial A* 2006, p. 1806) în scopul de a asigura conformitatea legislației naționale cu dispozițiile comunitare relevante.

### Aprecierea Curții

- 72 Trebuie amintit că, potrivit unei jurisprudențe constante, existența unei neîndepliniri a obligațiilor trebuie apreciată în funcție de situația din statul membru astfel cum aceasta se prezenta la momentul expirării termenului stabilit în avizul motivat, schimbările intervenite ulterior neputând fi luate în considerare de către Curte (a se vedea în special Hotărârea din 14 septembrie 2004, Comisia/Spania, C-168/03, Rec., p. I-8227, punctul 24, Hotărârea din 14 iulie 2005, Comisia/Germania, C-433/03, Rec., p. I-6985, punctul 32, și Hotărârea din 27 septembrie 2007, Comisia/Luxemburg, C-354/06, punctul 7).

73 Or, în speță nu este contestat faptul că, la expirarea termenului stabilit în avizul motivat, Marele Ducat al Luxemburgului nu a adoptat măsurile necesare pentru a asigura transpunerea completă a articolului 3 alineatul (1) primul paragraf litera (a) din Directiva 96/71 în ordinea sa juridică națională.

74 În consecință, al doilea motiv invocat de către Comisie este întemeiat.

*Cu privire la al treilea motiv, întemeiat pe încălcarea articolului 49 CE din cauza lipsei de claritate a modalităților de control prevăzute la articolul 7 alineatul (1) din Legea din 20 decembrie 2002*

#### Argumentele părților

75 Prin intermediul celui de al treilea motiv, Comisia arată că, din cauza lipsei sale de claritate, articolul 7 alineatul (1) din Legea din 20 decembrie 2002 ar fi susceptibil să conducă la o insecuritate juridică pentru întreprinderile care doresc să detașeze lucrători în Luxemburg. Astfel, obligația oricărei întreprinderi de a pune la dispoziția Inspection du travail et des mines înainte de începerea muncii, la simpla cerere și în cel mai scurt termen posibil, informațiile esențiale, indispensabile unui control, este similară, în cazul unei detașări, cu o procedură de declarație prealabilă incompatibilă cu articolul 49 CE. Cu toate acestea, dacă nu acesta va fi cazul, textul dispoziției în litigiu ar trebui totuși modificat pentru a înlătura orice ambiguitate juridică.

76 Marele Ducat al Luxemburgului consideră că textul articolului 7 alineatul (1) din Legea din 20 decembrie 2002 este suficient de clar și că, în orice caz, acesta nu impune nicio obligație de declarație prealabilă. În această privință, Marele Ducat al

Luxemburgului consideră că punerea la dispoziție a informațiilor indispensabile unui control „înainte de începerea muncii” semnifică faptul că informațiile respective ar putea fi comunicate în ziua începerii acestei munci.

## Aprecierea Curții

77 În primul rând, trebuie să se constate că, întrucât Legea din 20 decembrie 2002 nu prevede nicio altă comunicare a informațiilor între întreprinderea care detașează lucrători și Inspection du travail et des mines, este dificil de conceput prin ce mijloc aceasta din urmă ar putea să ceară informații de la respectiva întreprindere înainte de începerea muncii, în măsura în care nu poate avea cunoștință de prezența întreprinderii respective pe teritoriul luxemburghez, fără ca aceasta să fi anunțat în prealabil, într-un mod oarecare, venirea sa. Prin urmare, astfel cum a arătat avocatul general la punctul 76 din concluzii, se pune problema rolului atribuit întreprinderii care dorește să detașeze lucrătorii, rol, în mod obligatoriu, prealabil oricărei cereri de informații care emană de la Inspection du travail et des mines și care, în orice caz, nu este definit prin Legea din 20 decembrie 2002.

78 Din acest motiv, interpretarea expresiei „înainte de începerea muncii” prevăzute la articolul 7 alineatul (1) din legea respectivă, reținută de Marele Ducat al Luxemburgului, nu ar putea fi pertinentă. Într-adevăr, este evident că o astfel de expresie semnifică nu numai că informațiile trebuie să fie prezentate în ziua începerii muncii, ci că aceasta permite de asemenea luarea în considerare a unei perioade mai mult sau mai puțin lungi care precedă această zi.

79 În al doilea rând, astfel cum a arătat avocatul general la punctul 74 din concluzii, din dispozițiile Legii din 4 aprilie 1974 cu privire la reorganizarea Inspection du travail

et des mines (*Mémorial A* 1974, p. 486), la care se face trimitere la articolul 9 alineatul (2) din Legea din 20 decembrie 2002 pentru definirea competenței de control a acestei autorități, și în special din articolele 13-17 din Legea din 4 aprilie 1974, rezultă că Inspection du travail et des mines poate ordona încetarea imediată a activităților lucrătorului detașat dacă angajatorul acestuia nu se conformează somației de prezentare a informațiilor care îi este adresată. De altfel, articolul 28 din legea respectivă prevede că nerespectarea acestei obligații este susceptibilă să atragă urmărirea penală a întreprinderii avute în vedere.

80 Având în vedere aceste elemente, trebuie subliniat că procedura de declarație prealabilă pe care trebuie să o urmeze o întreprindere care dorește să efectueze o detașare pe teritoriul luxemburghez nu este lipsită de ambiguități.

81 Or, aceste ambiguități care caracterizează articolul 7 alineatul (1) din Legea din 20 decembrie 2002 sunt susceptibile să descurajeze întreprinderile care doresc să detașeze lucrători în Luxemburg să își exercite libertatea de a presta servicii. Într-adevăr, pe de o parte, întinderea drepturilor și a obligațiilor acestor întreprinderi nu rezultă în mod clar din această dispoziție. Pe de altă parte, întreprinderile care nu au respectat obligațiile prevăzute prin respectiva dispoziție riscă sancțiuni care nu sunt negliabile.

82 În consecință, întrucât articolul 7 alineatul (1) din Legea din 20 decembrie 2002, prin lipsa sa de claritate și din cauza ambiguităților pe care le conține, este incompatibil cu articolul 49 CE, al treilea motiv invocat de către Comisie este întemeiat.

*Cu privire la al patrulea motiv, întemeiat pe o încălcare a articolului 49 CE din cauza obligației întreprinderilor respective de a desemna un mandatar ad-hoc cu reședința în Luxemburg în scopul păstrării documentelor necesare controalelor efectuate de autoritățile naționale competente*

## Argumentele părților

83 Prin intermediul celui de al patrulea motiv, Comisia consideră că, obligând întreprinderile care au sediul social în afara teritoriului luxemburghez și care detașează lucrători pe acest teritoriu să depună, înainte de începerea detașării, pe lângă un mandatar ad-hoc cu reședința în Luxemburg, documentele necesare controlului privind îndeplinirea obligațiilor care le revin în aplicarea Legii din 20 decembrie 2002 și de a lăsa acolo o perioadă nedeterminată după terminarea prestării, articolul 8 din această lege constituie o restricție privind libera prestare a serviciilor. Într-adevăr, sistemul de cooperare și de schimb de informații prevăzut la articolul 4 din Directiva 96/71 ar face superfluă o astfel de obligație.

84 Marele Ducat al Luxemburgului indică, mai întâi, că mecanismul de cooperare la care se referă Comisia nu permite autorităților administrative competente să efectueze controale obișnuite cu eficacitatea cerută. În continuare, acesta precizează că dispoziția națională contestată nu impune nicio formă juridică specifică în ceea ce privește atribuția de mandatar. În sfârșit, în afara depunerii documentelor necesare controlului pe lângă un mandatar pentru o perioadă ulterioară detașării, depunerea acestor documente nu ar fi cerută decât din ziua în care începe prestarea avută în vedere.

## Aprecierea Curții

- 85 Nu este contestat că obligația prevăzută la articolul 8 din Legea din 20 decembrie 2002 presupune obligații administrative și financiare suplimentare pentru întreprinderile stabilite într-un alt stat membru, astfel încât acestea din urmă nu se află într-o poziție de egalitate, din punctul de vedere al concurenței, cu angajatorii stabiliți în statul membru gazdă și că acestea pot fi descurajate să furnizeze prestații în acest stat membru.
- 86 Într-adevăr, pe de o parte, dispoziția contestată impune ca mandatarul la care sunt depuse documentele cerute să aibă reședința în Luxemburg.
- 87 Pe de altă parte, dispoziția respectivă stabilește o obligație de păstrare a documentelor referitoare, între altele, la informațiile prevăzute la articolul 7 din Legea din 20 decembrie 2002, fără a defini însă perioada în care aceste documente trebuie să fie păstrate și fără a preciza dacă o astfel de obligație privește numai perioada următoare furnizării prestării sau, de asemenea, o perioadă anterioară începerii prestării.
- 88 Pentru a justifica o astfel de restricție privind libera prestare a serviciilor, Marele Ducat al Luxemburgului invocă necesitatea de a permite un control efectiv al respectării legislației muncii, prin intermediul Inspection du travail et des mines.
- 89 În această privință, Curtea a hotărât că protecția eficientă a lucrătorilor poate impune ca anumite documente să fie ținute, la locul prestării sau, cel puțin, într-un loc accesibil și identificat în mod clar de pe teritoriul statului membru gazdă, la dispoziția autorităților acestui stat, însărcinate să efectueze controalele (a se vedea în acest sens Hotărârea Arblade și alții, citată anterior, punctul 61).



90 Curtea a adăugat însă la punctul 76 din Hotărârea Arblade și alții, citată anterior, cu privire la obligația de a ține la dispoziție și de a păstra anumite documente la domiciliul unei persoane fizice domiciliată în statul membru gazdă, care le păstrează în calitate de mandatar sau prepus al angajatorului care l-a desemnat, chiar și după ce angajatorul a încetat să încadreze lucrători în acest stat, că nu este suficient pentru a justifica o astfel de restricție privind libera prestare a serviciilor ca prezența documentelor pe teritoriul statului membru gazdă să fie de natură a facilita în general îndeplinirea misiunii de control a autorităților acestui stat. Este necesar de asemenea ca aceste autorități să nu fie în măsură să își execute misiunea de control în mod eficient fără ca această întreprindere să dispună în acest stat membru de un mandatar sau de un prepus care să păstreze documentele respective. În această privință, Curtea a hotărât că o obligație de păstrare a documentelor la o persoană fizică domiciliată pe teritoriul statului membru gazdă nu poate fi justificată (a se vedea Hotărârea Arblade și alții, citată anterior, punctul 77).

91 În acest caz, Marele Ducat al Luxemburgului nu a prezentat niciun element concret în sprijinul tezei potrivit căreia numai păstrarea documentelor în cauză de către un mandatar cu reședința în Luxemburg ar permite autorităților respective să efectueze controalele care le revin. În orice caz, desemnarea unui lucrător prezent la locul prestării serviciilor în scopul de a pune documentele necesare controlului la dispoziția autorităților naționale competente ar constitui o măsură mai puțin restrictivă cu privire la libera prestare a serviciilor și la fel de eficientă ca și obligația contestată.

92 Pe de altă parte, trebuie amintit că Curtea a subliniat, la punctul 79 din Hotărârea Arblade și alții, citată anterior, că sistemul organizat de cooperare și de schimb de informații între statele membre prevăzut la articolul 4 din Directiva 96/71 face superfluă păstrarea acestor documente în statul membru gazdă după ce angajatorul a încetat să încadreze acolo lucrători.

93 În consecință, Marele Ducat al Luxemburgului nu ar trebui să impună întreprinderilor care detașează lucrători să ia măsurile necesare pentru păstrarea documentelor respective pe teritoriul luxemburghez la încheierea furnizării prestărilor de servicii.

94 Prin urmare, nu ar mai trebui să se solicite ca aceleași documente să fie păstrate de către un mandatar cu reședința în Luxemburg, în măsura în care, întreprinderea respectivă fiind prezentă în mod fizic pe teritoriul luxemburghез pe durata executării prestării de servicii, documentele în cauză pot fi păstrate în posesia unui lucrător detașat.

95 În sfârșit, trebuie subliniat că, dacă articolul 8 alineatul (2) din Legea din 20 decembrie 2002 nu prevede în mod expres o obligație de păstrare în Luxemburg a documentelor necesare controlului, înainte de începerea muncii, această dispoziție precizează că identitatea mandatarului trebuie să fie comunicată autorităților competente cel mai târziu înainte de exercitarea activității salariate avute în vedere. Prin urmare, interpretarea susținută de către Marele Ducat al Luxemburgului, potrivit căreia aceste documente nu ar trebui să fie disponibile decât în ziua începerii muncii, nu își găsește temeiul în dispoziția în litigiu. În orice caz, o astfel de obligație de păstrare a documentelor respective anterior începerii muncii ar constitui un obstacol în calea liberei prestări a serviciilor, care ar trebui justificat de Marele Ducat al Luxemburgului cu alte argumente decât simple îndoieli cu privire la eficacitatea sistemului organizat de cooperare sau de schimb de informații între statele membre, prevăzut la articolul 4 din Directiva 96/71.

96 Din cele de mai sus rezultă că, întrucât articolul 8 din Legea din 20 decembrie 2002 este incompatibil cu articolul 49 CE, acțiunea trebuie admisă în totalitate.

97 În consecință, trebuie să se constate că:

- prin declararea faptului că dispozițiile articolului 1 alineatul (1) punctele 1, 2, 8 și 11 din Legea din 20 decembrie 2002 constituie dispoziții imperative care sunt de domeniul ordinii publice naționale;

- prin transpunerea în mod incomplet a dispozițiilor articolului 3 alineatul (1) primul paragraf litera (a) din Directiva 96/71;
  
- prin prevederea, la articolul 7 alineatul (1) din Legea din 20 decembrie 2002, a condițiilor referitoare la accesul la informațiile esențiale indispensabile unui control al autorităților naționale competente într-un mod lipsit de claritatea necesară pentru asigurarea securității juridice a întreprinderilor care doresc să detașeze lucrători în Luxemburg și
  
- prin impunerea, la articolul 8 din această lege, a păstrării în Luxemburg, în posesia unui mandatar ad-hoc cu reședința în Luxemburg, a documentelor necesare controlului,

Marele Ducat al Luxemburgului nu și-a îndeplinit obligațiile care îi revin în temeiul articolului 3 alineatul (1) din Directiva 96/71 coroborat cu alineatul (10) al acestui articol, precum și în temeiul articolelor 49 CE și 50 CE.

### **Cu privire la cheltuielile de judecată**

- <sup>98</sup> În temeiul articolului 69 alineatul (2) din Regulamentul de procedură, partea care cade în pretenții este obligată, la cerere, la plata cheltuielilor de judecată. Întrucât Comisia a solicitat obligarea Marelui Ducat al Luxemburgului la plata cheltuielilor de judecată, iar acesta din urmă a căzut în pretenții, se impune obligarea acestuia la plata cheltuielilor de judecată.

Pentru aceste motive, Curtea (Camera întâi) declară și hotărăște:

**1) Marele Ducat al Luxemburgului,**

- prin declararea faptului că dispozițiile articolului 1 alineatul (1) punctele 1, 2, 8 și 11 din Legea din 20 decembrie 2002 de transpunere a Directivei 96/71/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 16 decembrie 1996 privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii și de reglementare a controlului aplicării dreptului muncii constituie dispoziții imperative care sunt de domeniul ordinii publice naționale;
  
- prin transpunerea în mod incomplet a dispozițiilor articolului 3 alineatul (1) primul paragraf litera (a) din Directiva 96/71/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 16 decembrie 1996 privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii;
  
- prin prevederea la articolul 7 alineatul (1) din Legea din 20 decembrie 2002 a condițiilor referitoare la accesul la informațiile esențiale indispensabile unui control al autorităților naționale competente într-un mod lipsit de claritatea necesară asigurării securității juridice a întreprinderilor care doresc să detașeze lucrători în Luxemburg și
  
- prin impunerea, la articolul 8 din legea respectivă, a păstrării în Luxemburg, în posesia unui mandatar ad-hoc cu reședința în Luxemburg, a documentelor necesare controlului,

**nu și-a îndeplinit obligațiile care îi revin în temeiul articolului 3 alineatul (1) coroborat cu alineatul (10) al acestui articol din Directiva 96/71, precum și în temeiul articolelor 49 CE și 50 CE.**

**2) Obligarea Marelui Ducat al Luxemburgului la plata cheltuielilor de judecată.**

Semnături