

HOTĂRÂREA CURȚII (Marea Cameră)

18 decembrie 2007*

În cauza C-341/05,

având ca obiect o cerere de pronunțare a unei hotărâri preliminare formulată în temeiul articolului 234 CE de Arbetsdomstolen (Suedia), prin Decizia din 15 septembrie 2005, primită de Curte la 19 septembrie 2005, în procedura

Laval un Partneri Ltd

împotriva

Svenska Byggnadsarbetareförbundet,

Svenska Byggnadsarbetareförbundets avdelning 1, Byggettan,

Svenska Elektrikerförbundet,

* Limba de procedură: suedeza.

CURTEA (Marea Cameră),

compusă din domnul V. Skouris, președinte, domnii P. Jann, A. Rosas, K. Lenaerts, U. Lohmus (raportor) și L. Bay Larsen, președinți de cameră, domnul R. Schintgen, doamna R. Silva de Lapuerta, domnii K. Schiemann, J. Makarczyk, P. Kūris, E. Levits și A. Ó Caoimh, judecători,

avocat general: domnul P. Mengozzi,
grefier: domnul J. Swedenborg, administrator,

având în vedere procedura scrisă și în urma ședinței din 9 ianuarie 2007,

luând în considerare observațiile prezentate:

— pentru Laval un Partneri Ltd, de A. Elmér și M. Agell, advokater;

— pentru Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Byggnadsarbetareförbundets avd. 1, Byggettan, și Svenska Elektrikerförbundet, de domnul D. Holke, responsabil juridic, precum și de P. Kindblom și U. Öberg, advokater;

— pentru guvernul suedez, de domnul A. Kruse, în calitate de agent;

- pentru guvernul belgian, de domnul M. Wimmer și de doamna L. Van den Broeck, în calitate de agenți;

- pentru guvernul ceh, de domnul T. Boček, în calitate de agent;

- pentru guvernul danez, de domnii J. Molde și J. Bering Liisberg, în calitate de agenți;

- pentru guvernul german, de domnul M. Lumma și de doamna C. Schulze-Bahr, în calitate de agenți;

- pentru guvernul eston, de domnul L. Uibo, în calitate de agent;

- pentru guvernul spaniol, de doamna N. Díaz Abad, în calitate de agent;

- pentru guvernul francez, de domnul G. de Bergues și de doamna O. Christmann, în calitate de agenți;

- pentru Irlanda, de domnul D. O'Hagan și de doamna C. Loughlin, în calitate de agenți, asistați de domnii B. O'Moore, SC și N. Travers, BL;

- pentru guvernul leton, de doamnele E. Balode-Buraka și K. Bārdiņa, în calitate de agenți;

- pentru guvernul lituanian, de domnul D. Kriaučiūnas, în calitate de agent;

- pentru guvernul austriac, de doamna C. Pesendorfer și de domnul G. Hesse, în calitate de agenți;

- pentru guvernul polonez, de domnii J. Pietras și M. Korolec, precum și de doamna M. Szymańska, în calitate de agenți;

- pentru guvernul finlandez, de doamnele E. Bygglin și J. Himmanen, în calitate de agenți;

- pentru guvernul Regatului Unit, de doamna E. O'Neill și de domnul D. Anderson, în calitate de agenți;

- pentru guvernul islandez, de domnul F. Birgisson, în calitate de agent;

- pentru guvernul norvegian, de doamnele K. Waage și E. Jarbo, precum și de domnul F. Sejersted, în calitate de agenți;

- pentru Comisia Comunităților Europene, de domnii J. Enegren, E. Traversa și K. Simonsson, în calitate de agenți;

- pentru Autoritatea AELS de Supraveghere, de domnii A. T. Andersen, N. Fenger și B. Alterskjær, în calitate de agenți,

după ascultarea concluziilor avocatului general în ședința din 23 mai 2007,

pronunță prezenta

Hotărâre

- 1 Cererea de pronunțare a unei hotărâri preliminare privește interpretarea articolelor 12 CE și 49 CE, precum și a Directivei 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).

- 2 Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între Laval un Partneri Ltd (denumită în continuare „Laval”), societate de drept leton cu sediul în Riga (Letonia), pe de o parte, și Svenska Byggnadsarbetareförbundet (sindicat suedez al lucrătorilor din sectorul construcțiilor și al lucrărilor publice, denumit în continuare „Byggnads”), Svenska Byggnadsarbetareförbundet avdelning 1, Byggettan (secția sindicală nr. 1 a sindicatului menționat, denumită în continuare „Byggettan”), precum și Svenska Elektrikerförbundet (sindicat suedez al lucrătorilor electricieni, denumit în

continuare „Elektrikerna”), pe de altă parte, având ca obiect procedura pe care societatea Laval a inițiat-o pentru a obține, în primul rând, declararea ca ilegale atât a acțiunii colective a Byggnads și a Byggettan care afectează toate șantierele pe care intervine respectiva societate, cât și a acțiunii de solidaritate a Elektrikerna, care constă în blocarea tuturor lucrărilor de electricitate în curs, în al doilea rând, dispunerea încetării acestor acțiuni și, în al treilea rând, obligarea organizațiilor sindicale menționate la repararea prejudiciului pe care reclamanta l-a suferit.

Cadrul juridic

Reglementarea comunitară

3 Considerentele (6), (13), (17) și (22) ale Directivei 96/71 prevăd:

„întrucât dobândirea de raporturile de muncă a unei dimensiuni transnaționale ridică probleme în ceea ce privește legislația aplicabilă acestor raporturi de muncă; întrucât este necesar, în interesul părților, să se prevadă condiții de lucru și de angajare aplicabile raporturilor de muncă avute în vedere;”

„întrucât legislațiile statelor membre trebuie coordonate 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; întrucât o astfel de coordonare nu poate fi asigurată decât pe baza dreptului comunitar;”

„întrucât 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;”

„întrucât prezenta directivă nu aduce atingere dreptului statelor membre privind acțiunile colective de apărare a intereselor profesionale și comerciale;”

4 Potrivit articolului 1 din Directiva 96/71:

„(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.

[...]

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

(a) [...]

sau

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

[...]"

- 5 Articolul 3 din această directivă prevede:

„Condiții de muncă și de încadrare în muncă

(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

I - 11852

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

- (a) perioadele maxime de lucru și perioadele minime de odihnă;
- (b) durata minimă a concediilor anuale plătite;
- (c) salariul minim, inclusiv plata orelor suplimentare; prezenta literă nu se aplică sistemelor complementare de pensii;
- (d) condițiile de punere la dispoziție a lucrătorilor, în special de către întreprinderile cu încadrare în muncă temporară;
- (e) securitatea, sănătatea și igiena la locul de muncă;
- (f) măsurile de protecție aplicabile condițiilor de muncă și de încadrare în muncă a femeilor însărcinate sau care au născut de curând, a copiilor și a tinerilor;
- (g) egalitatea de tratament între bărbați și femei, precum și alte dispoziții în materie de nediscriminare.

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

[...]

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

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

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

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

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

și/sau

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

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

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

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

și

- trebuie să impună [a se citi „respecte”] aceste obligații cu aceleași efecte.

[...]

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

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

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

6 Potrivit articolului 4 din Directiva 96/71:

„Cooperare în materie de informare

(1) În scopul punerii în aplicare a prezentei directive, statele membre desemnează unul sau mai multe birouri de legătură sau autorități naționale competente[,] conform legislației și/sau practicii naționale.

(2) Statele membre prevăd cooperarea între autoritățile administrației publice care, conform legislației naționale, au competență în supravegherea condițiilor de

muncă și de încadrare în muncă menționate la articolul 3. Această cooperare constă în special în a răspunde cererilor de informare motivate ale acestor autorități cu privire la punerea la dispoziție a lucrătorilor pe plan transnațional, inclusiv în ceea ce privește abuzurile manifeste sau cazurile de activități transnaționale considerate ilegale.

Comisia și autoritățile administrației publice menționate în primul [paragraf] colaborează strâns în vederea examinării dificultăților care ar putea apărea în aplicarea articolului 3 alineatul (10).

Asistența administrativă reciprocă se furnizează cu titlu gratuit.

(3) Fiecare stat membru ia măsurile corespunzătoare pentru ca informațiile privind condițiile de muncă și de încadrare în muncă menționate la articolul 3 să fie în general accesibile.

(4) Fiecare stat membru comunică celorlalte state membre și Comisiei birourile de legătură și/sau organismele competente menționate la alineatul (1).”

Reglementarea națională

Transpunerea Directivei 96/71

7 Din dosar reiese că Regatul Suediei nu dispune de un sistem de declarare cu aplicare generală a convențiilor colective și că, pentru a nu crea situații de discriminare, legea

nu impune întreprinderilor străine să aplice convențiile colective suedeze, dat fiind că nu toți angajatorii suedezi sunt ținuți printr-o convenție colectivă.

- 8 Directiva 96/71 a fost transpusă în dreptul suedez prin Legea (1999:678) privind detașarea lucrătorilor [lag (1999:678) om utstationering av arbetstagare] din 9 decembrie 1999 (denumită în continuare „Legea privind detașarea lucrătorilor”). Rezultă din actele de procedură că sunt stabilite, prin acte cu putere de lege în sensul articolului 3 alineatul (1) primul paragraf prima liniuță din Directiva 96/71, condițiile de muncă și de încadrare în muncă aplicabile lucrătorilor detașați cu privire la aspectele prevăzute de articolul 3 alineatul (1) primul paragraf literele (a), (b) și (d)-(g) din Directiva 96/71. În schimb, legislația suedeză nu prevede un salariu minim, aspect la care se referă articolul 3 alineatul (1) primul paragraf litera (c) din directiva menționată.
- 9 Din înscrisurile de la dosar reiese că biroul de legătură înființat în temeiul articolului 4 alineatul (1) din Directiva 96/71 (Arbetsmiljöverket) este însărcinat, printre altele, să informeze persoanele interesate cu privire la existența unor convenții colective care pot fi aplicate în cazul detașării unor lucrători în Suedia și să îndrume respectivele persoane interesate către părțile la convenția colectivă pentru informații mai ample.

Dreptul de a întreprinde acțiuni colective

- 10 Capitolul 2 din Constituția suedeză (Regeringsformen) enumeră libertățile și drepturile fundamentale de care beneficiază cetățenii. În temeiul articolului 17 din aceasta, asociațiile de lucrători, precum și angajatorii și asociațiile de angajatori au dreptul de a întreprinde acțiuni colective, cu excepția situației în care dispoziții prevăzute de o lege sau de o convenție se opun acestui drept.

- 11 Legea (1976:580) privind participarea salariaților la deciziile negociate [lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet] din 10 iunie 1976 (denumită în continuare „MBL”) prevede normele aplicabile în materia dreptului de asociere și de negociere, a convențiilor colective, a medierii conflictelor colective de muncă, precum și a obligației de pace socială și conține dispoziții care limitează dreptul organizațiilor sindicale de a desfășura acțiuni colective.
- 12 Din articolul 41 din MBL rezultă obligația de a menține pacea socială între partenerii ținuți de o convenție colectivă și interdicția de a desfășura acțiuni colective pentru a obține modificări ale convenției. Cu toate acestea, sunt permise acțiuni colective atunci când partenerii nu au încheiat între ei o convenție colectivă.
- 13 Articolul 42 din MBL prevede:

„Organizațiile patronale sau ale lucrătorilor nu au dreptul să organizeze sau să provoace, în orice alt mod, o acțiune colectivă ilegală. Acestea nu au dreptul nici să participe, prin susținere sau în orice alt mod, la o acțiune colectivă ilegală. O organizație ținută ea însăși de o convenție colectivă va depune de asemenea toate eforturile pentru ca, în cazul în care membri care aparțin acestei organizații se pregătesc să desfășoare sau desfășoare o acțiune colectivă ilegală, să ia toate măsurile pentru a împiedica această acțiune sau să acționeze pentru a pune capăt acestei acțiuni.

Dacă o persoană a declanșat o acțiune colectivă ilegală, îi este interzis oricărei alte persoane să participe la aceasta.

Dispozițiile primelor două teze ale primului paragraf se aplică în mod exclusiv declanșării de către o asociație a unor acțiuni referitoare la condițiile de muncă ce intră în mod direct în domeniul de aplicare al prezentei legi.”

14 Potrivit interpretării jurisprudențiale a articolului 42 primul paragraf din MBL, este interzisă desfășurarea unei acțiuni colective în scopul obținerii abrogării sau modificării unei convenții colective încheiate de terți. În hotărârea cunoscută sub numele „Britannia” (1989, nr. 120), Arbetsdomstolen (Tribunalul pentru Litigii de Muncă) a declarat că această interdicție se aplică și acțiunilor colective declanșate în Suedia în scopul obținerii abrogării sau modificării unei convenții colective încheiate între părți străine, într-un loc de muncă situat în străinătate, dacă o astfel de acțiune colectivă este interzisă de dreptul străin aplicabil părților semnatare ale acestei convenții colective.

15 Prin legea cunoscută sub numele „lex Britannia”, care a intrat în vigoare la 1 iulie 1991, legiuitorul a vrut să reducă aplicabilitatea principiului consacrat de Hotărârea Britannia. Lex Britannia cuprinde trei dispoziții inserate în MBL, și anume articolul 25 a, articolul 31 a și articolul 42 al treilea paragraf din aceasta din urmă.

16 Din explicațiile furnizate de instanța de trimitere reiese că, de la introducerea acestui al treilea paragraf în articolul 42 din MBL, acțiunile colective desfășurate împotriva unui angajator străin care exercită în mod temporar o activitate în Suedia nu mai sunt interzise atunci când o apreciere de ansamblu a situației permite să se concluzioneze că legătura cu acest stat membru este prea slabă pentru ca MBL să poată fi considerată în mod direct aplicabilă condițiilor de muncă respective.

Convenția colectivă din domeniul construcțiilor

- 17 Byggnads este o organizație sindicală care reunește, în Suedia, lucrătorii din sectorul construcțiilor. Din observațiile prezentate de aceasta reiese că, în anul 2006, organizația era compusă din 31 de secții locale, printre care figura și Byggettan, că avea 128 000 de membri, dintre care 95 000 de vârstă activă, și că reunea în special lucrători din sectoarele lemnului și betonului, zidari, parchetari, lucrători din sectorul construcțiilor și căilor rutiere, precum și instalatori. Aproximativ 87 % din lucrătorii din domeniul construcțiilor făceau parte din această organizație.
- 18 Între Byggnads, în calitate de organizație centrală care reprezenta lucrătorii din domeniul construcțiilor, pe de o parte, și Sveriges Byggindester (organizația centrală a angajatorilor din sectorul construcțiilor), pe de altă parte, a fost încheiată o convenție colectivă (denumită în continuare „Convenția colectivă din domeniul construcțiilor”).
- 19 Convenția colectivă din domeniul construcțiilor conține norme specifice referitoare la programul de lucru și la concediul anual, aspecte în privința cărora convențiile colective se pot îndepărta de la actele cu putere de lege. În plus, respectiva convenție include dispoziții privind șomajul temporar și perioada de așteptare, rambursarea cheltuielilor de deplasare și a cheltuielilor profesionale, protecția împotriva concedierilor, concediul de formare, precum și formarea profesională.
- 20 Aderarea la Convenția colectivă din domeniul construcțiilor determină de asemenea, pentru întreprinderile respective, acceptarea mai multor obligații cu caracter pecuniar. Astfel, aceste întreprinderi trebuie să plătească organizației Byggettan o sumă egală cu 1,5 % din fondul de salarii pentru controlul exercitat de această secție sindicală asupra remunerațiilor, iar companiei de asigurări FORA sume ce reprezintă,

pe de o parte, 0,8 % din fondul de salarii pentru o redevență denumită „procent adițional” sau „supliment special în domeniul construcțiilor” și, pe de altă parte, 5,9 % din acest fond pentru mai multe prime de asigurare.

- 21 Redevența denumită „procent adițional” sau „supliment special în domeniul construcțiilor” are rolul de a finanța contracte de grup de asigurare de viață, de asigurare socială și de asigurare care acoperă accidentele survenite în afara programului de lucru, fondul de cercetare al întreprinderilor suedeze din domeniul construcțiilor (Svenska Byggbranschens Utvecklingsfond), organizația Galaxen, condusă de patronat și având ca obiect adaptarea locurilor de muncă pentru persoanele cu mobilitate redusă și reeducarea acestora, promovarea dezvoltării formării în meseriile din domeniul construcțiilor, precum și cheltuielile de administrare și de gestiune.
- 22 Diferitele contracte de asigurare propuse de FORA garantează lucrătorilor o asigurare complementară de pensie, precum și plata prestațiilor în caz de boală, a prestațiilor de șomaj, a unei indemnizații în caz de accident de muncă și a unui ajutor financiar supraviețuitorilor în caz de deces al lucrătorului.
- 23 Dacă aderă la Convenția colectivă din domeniul construcțiilor, angajatorii, inclusiv cei care detașează lucrători în Suedia, sunt, în principiu, obligați să respecte toate clauzele acesteia, anumite norme fiind totuși aplicabile de la caz la caz, în funcție, în principal, de natura șantierului și de modul în care sunt realizate lucrările.

Stabilirea salariilor

- 24 Din observațiile guvernului suedez reiese că, în Suedia, stabilirea remunerațiilor lucrătorilor salariați este încredințată partenerilor sociali, care trebuie să urmeze

calea negocierii colective. În general, convențiile colective nu cuprind dispoziții care să prevadă un salariu minim ca atare. Salariul cel mai mic care figurează în numeroase convenții colective privește salariații fără calificare și fără experiență profesională, ceea ce implică faptul că, în general, acesta nu privește decât un număr foarte mic de persoane. Remunerația celorlalți salariați este stabilită în cadrul negocierilor desfășurate la locul de muncă, ținând seama de calificările salariatului și de funcțiile exercitate de acesta.

25 Potrivit observațiilor prezentate în această cauză de către cele trei organizații sindicale pârâte în acțiunea principală, în Convenția colectivă din domeniul construcțiilor, salariul în acord reprezintă forma de remunerație normală în sectorul construcțiilor. Regimul salariilor în acord presupune ca noi acorduri salariale să fie încheiate pentru fiecare proiect de construcție. Cu toate acestea, angajatorii și secțiunea locală a organizației sindicale pot și să se înțeleagă cu privire la aplicarea unui salariu în regie în ceea ce privește un șantier determinat. Niciun sistem de salariu lunar nu se aplică tipului de lucrători vizați de acțiunea principală.

26 În opinia aceluiași organizații sindicale, negocierile salariale se desfășoară într-un climat de pace socială care urmează în mod obligatoriu încheierii unei convenții colective. Acordul cu privire la salarii este încheiat, în principiu, la nivel local, între sindicat și angajator. Dacă partenerii sociali nu reușesc să ajungă la un acord la acest nivel, negocierile salariale fac obiectul unor negocieri centralizate în care, din partea salariaților, Byggnads are calitatea de parte principală. Dacă partenerii sociali nu reușesc să ajungă la un acord nici în cadrul acestor negocieri, salariul de bază este stabilit conform „clauzei de siguranță”. Potrivit respectivelor organizații sindicale, salariul „de siguranță”, care nu ar reprezenta, în fapt, decât un mecanism de negociere în ultimă instanță și care nu ar constitui un salariu minim, era, pentru a doua jumătate a anului 2004, în valoare de 109 SEK (aproximativ 12 euro) pe oră.

Acțiunea principală

- 27 Din decizia de trimitere reiese că Laval este o societate de drept leton al cărei sediu se află în Riga. Între lunile mai și decembrie 2004, aceasta a detașat în Suedia aproximativ 35 de lucrători pentru a lucra pe șantierele societății L&P Baltic Bygg AB (denumită în continuare „Baltic”), societate de drept suedez al cărei capital era deținut în măsură de 100 % de Laval până la sfârșitul anului 2003, în special pentru construirea unei școli la Vaxholm.
- 28 Laval, care semnase convenții colective cu sindicatul leton al lucrătorilor din domeniul construcțiilor în Letonia, la 14 septembrie și la 20 octombrie 2004, nu era ținută de nicio convenție colectivă încheiată cu Byggnads, Byggettan sau Elektrikerna, care nu aveau niciun membru în cadrul personalului Laval. Aproximativ 65 % din salariații letoni în cauză erau membri ai sindicatului lucrătorilor din domeniul construcțiilor în statul lor de origine.
- 29 Rezultă din înscrisurile de la dosar că, în luna iunie 2004, au fost stabilite relații între Byggettan, pe de o parte, precum și Baltic și Laval, pe de altă parte, și că au fost inițiate negocieri în vederea aderării societății Laval la Convenția colectivă din domeniul construcțiilor. Laval a solicitat ca salariile și celelalte condiții de muncă să fie definite în paralel cu aceste negocieri, astfel încât nivelul remunerațiilor, precum și condițiile de muncă să fie deja stabilite la momentul aderării la această convenție. Byggettan a acceptat această solicitare, chiar dacă, în general, negocierea unei convenții colective trebuie să fie finalizată pentru ca, ulterior, să fie angajată în cadrul păcii sociale obligatorii o discuție privind salariile și celelalte condiții de muncă. Byggettan a refuzat instituirea unui sistem de salariu lunar, dar a acceptat propunerea din partea Laval privind principiul unui salariu orar.

- 30 Din decizia de trimitere reiese că, în cadrul întâlnirii pentru negocieri din 15 septembrie 2004, Byggettan solicitase societății Laval, pe de o parte, să adere la Convenția colectivă din domeniul construcțiilor în ceea ce privește șantierul de la Vaxholm și, pe de altă parte, să garanteze că lucrătorii detașați primesc un salariu de 145 SEK pe oră (aproximativ 16 euro). Acest salariu pe oră era întemeiat pe statistici salariale ale regiunii Stockholm (Suedia) pentru primul trimestru al anului 2004 și referitoare la lucrătorii din sectoarele betonului și lemnului care dețin o calificare profesională. Byggettan a declarat că era pregătită să declanșeze imediat o acțiune colectivă în lipsa unui acord în acest sens.
- 31 Potrivit înscrisurilor de la dosar, Laval a declarat în cursul procedurii derulate la Arbetsdomstolen că plătea lucrătorilor săi un salariu lunar de 13 600 SEK (aproximativ 1 500 de euro), la care se adăugau avantaje în natură privind hrana, cazarea și transportul în valoare de 6 000 SEK (aproximativ 660 de euro) pe lună.
- 32 În cazul aderării la Convenția colectivă din domeniul construcțiilor, Laval ar fi fost obligată, în principiu, să respecte toate clauzele acesteia, inclusiv pe cele privind obligațiile pecuniare față de Byggettan și de FORA, enumerate la punctul 20 din prezenta hotărâre. Prin intermediul unui formular de declarație care i-a fost adresat în luna decembrie 2004, s-a propus societății Laval încheierea unor contracte de asigurare cu FORA.
- 33 Întrucât prin negocieri nu s-a ajuns la un rezultat, Byggettan a solicitat Byggnads să adopte măsuri destinate să pună în aplicare împotriva societății Laval acțiunea colectivă anunțată cu ocazia întâlnirii pentru negocieri din 15 septembrie 2004. În luna octombrie 2004, a fost depus un preaviz.
- 34 La 2 noiembrie 2004, a început blocarea șantierului de la Vaxholm. Această blocare a constat în special în împiedicarea livrării de mărfuri pe șantier, în instalarea de

pichete de grevă și în interzicerea intrării pe șantier a lucrătorilor letoni, precum și a vehiculelor. Laval a solicitat ajutorul forțelor de poliție, care i-au comunicat că, deoarece acțiunea colectivă era legală potrivit dreptului național, nu le era permis să intervină, nici să înlăture obstacolele fizice care împiedicau accesul pe șantier.

35 La sfârșitul lunii noiembrie 2004, Laval s-a adresat biroului de legătură menționat la punctul 9 din prezenta hotărâre pentru a obține informații cu privire la condițiile de muncă și de încadrare în muncă pe care trebuia să le aplice în Suedia, la existența sau neexistența unui salariu minim și la natura cotizațiilor pe care trebuia să le achite. Printr-o scrisoare din 2 decembrie 2004, directorul juridic al acestui organism i-a comunicat că societatea era obligată să aplice dispozițiile la care face trimitere Legea privind detașarea lucrătorilor, că revenea partenerilor sociali sarcina de a se pune de acord cu privire la aspectele salariale, că cerințele minime prevăzute de convențiile colective erau de asemenea aplicate lucrătorilor străini detașați și că, dacă unui angajator străin i se aplicau cotizații duble, cauza putea fi adusă în fața instanțelor. Pentru a lua cunoștință de dispozițiile aplicabile în temeiul convențiilor, Laval trebuia să se adreseze partenerilor sociali din ramura de activitate respectivă.

36 În cadrul întâlnirii de mediere organizate la 1 decembrie 2004 și a ședinței de conciliere care a avut loc în fața Arbetsdomstolen la 20 decembrie, Laval a fost invitată de către Byggettan să adere la Convenția colectivă din domeniul construcțiilor înainte de a fi discutată problema salarială. Dacă Laval ar fi acceptat această propunere, acțiunea colectivă ar fi încetat imediat și ar fi intrat în vigoare pacea socială, care ar fi permis să fie inițiată o negociere cu privire la salarii. Cu toate acestea, Laval a refuzat să adere la convenția respectivă, deoarece nu avea posibilitatea să cunoască, în prealabil, obligațiile care i s-ar impune în materie salarială.

37 În decembrie 2004, acțiunile colective îndreptate împotriva societății Laval s-au intensificat. Elektrikerna a declanșat, la 3 decembrie 2004, o acțiune de solidaritate.

Această măsură a avut ca efect împiedicarea întreprinderilor suedeze care aparțineau organizației patronale a instalatorilor electrici să presteze servicii către Laval. De Crăciun, lucrătorii detașați de Laval s-au întors în Letonia și nu au revenit pe șantierul respectiv.

- 38 În ianuarie 2005, alte organizații sindicale au anunțat acțiuni de solidaritate constând în boicotarea tuturor șantierelor pe care Laval le avea în Suedia, astfel încât această întreprindere nu a mai fost în măsură să își exercite activitățile pe teritoriul acestui stat membru. În luna februarie 2005, orașul Vaxholm a solicitat rezilierea contractului încheiat cu societatea Baltic și, la 24 martie 2005, aceasta din urmă a fost declarată în faliment.

Întrebările preliminare

- 39 La 7 decembrie 2004, Laval a sesizat Arbetsdomstolen cu o acțiune îndreptată împotriva Byggnads, Byggettan și Elektrikerna, care urmărea ca atât blocarea, cât și acțiunea de solidaritate care a afectat toate șantierele sale să fie declarate ilegale și să se dispună încetarea acestora. Laval a solicitat de asemenea obligarea acestor organizații sindicale la repararea prejudiciului suferit. Prin Decizia din 22 decembrie 2004, instanța de trimitere a respins cererea de aplicare a unor măsuri provizorii formulate de Laval, prin care se solicita încetarea acestor acțiuni colective.
- 40 Ridicând problema dacă articolele 12 CE și 49 CE, precum și Directiva 96/71 se opun posibilității ca organizațiile sindicale să încerce, printr-o acțiune colectivă, să constrângă o întreprindere străină care detașează lucrători în Suedia să aplice o convenție colectivă suedeză, Arbetsdomstolen a hotărât, la 29 aprilie 2005, să

suspende judecarea cauzei și să sesizeze Curtea cu o cerere de pronunțare a unei hotărâri preliminare. În decizia de trimitere din 15 septembrie 2005, această instanță adresează următoarele întrebări preliminare:

- „1) Este compatibilă cu normele Tratatului CE privind libera prestare a serviciilor și interzicerea oricărei discriminări pe motiv de cetățenie sau de naționalitate, precum și cu Directiva 96/71[...] încercarea unor organizații sindicale, printr-o acțiune colectivă care ia forma unei blocări, de a constrânge un prestator de servicii străin să adere în statul membru gazdă la o convenție colectivă privind condițiile de muncă și de încadrare în muncă, precum [Convenția colectivă din domeniul construcțiilor], dacă situația în statul gazdă este de asemenea natură încât legislația care transpune directiva menționată nu cuprinde nicio dispoziție expresă privind aplicarea condițiilor de muncă și de încadrare în muncă în convențiile colective?

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

41 Prin Ordonanța președintelui Curții din 15 noiembrie 2005, solicitarea instanței de trimitere din 15 septembrie 2005 privind judecarea prezentei cauze potrivit procedurii accelerate prevăzute la articolul 104a primul paragraf din Regulamentul de procedură a fost respinsă.

Cu privire la admisibilitate

42 Byggnads, Byggettan și Elektrikerna pun în discuție admisibilitatea cererii de pronunțare a unei hotărâri preliminare.

43 În primul rând, acestea invocă lipsa unei legături între întrebările adresate și împrejurările de fapt din cauza principală. De fapt, instanța de trimitere ar solicita Curții să interpreteze dispozițiile privind libera prestare a serviciilor și Directiva 96/71, în condițiile în care Laval ar fi stabilită în Suedia, în conformitate cu articolul 43 CE, prin intermediul societății Baltic, filiala sa, al cărei capital îl deținea în măsură de 100 % până la sfârșitul anului 2003. Întrucât capitalul social al societății Laval și cel al societății Baltic erau deținute de aceleași persoane, aceste societăți aveau aceiași reprezentanți și foloseau aceeași marcă, acestea ar trebui să fie considerate o singură și unică entitate economică din punctul de vedere al dreptului comunitar, deși constituie două persoane juridice distincte. Prin urmare, Laval ar fi avut obligația de a-și exercita activitatea în Suedia în condițiile definite pentru resortisanții proprii de legislația acestui stat membru, în sensul articolului 43 al doilea paragraf CE.

44 În al doilea rând, acestea susțin că scopul acțiunii principale este de a permite societății Laval să se sustragă legislației suedeze și că, din acest motiv, acțiunea are,

cel puțin în parte, caracter artificial. Laval, a cărei activitate ar consta în plasarea, cu titlu temporar, de personal originar din Letonia la societăți care își exercită activitatea pe piața suedeză, ar încerca să eludeze toate obligațiile care rezultă din legislația și din reglementarea suedeză referitoare la convențiile colective și ar încerca, invocând dispozițiile privind serviciile din tratat, precum și Directiva 96/71, să se prevalăze în mod nejustificat de facilitățile oferite de dreptul comunitar.

45 În această privință, trebuie amintit că, în cadrul unei proceduri prevăzute la articolul 234 CE, întemeiată pe o separare clară a competențelor între instanțele naționale și Curte, orice apreciere a situației de fapt din cauză este de competența instanței naționale. De asemenea, numai instanța națională, care este sesizată cu soluționarea litigiului și care trebuie să își asume răspunderea pentru hotărârea judecătorească ce urmează a fi pronunțată, are competența să aprecieze luând în considerare particularitățile cauzei, atât necesitatea unei hotărâri preliminare pentru a fi în măsură să pronunțe propria hotărâre, cât și relevanța întrebărilor pe care le adresează Curții. În consecință, în cazul în care întrebările adresate au ca obiect interpretarea dreptului comunitar, Curtea este, în principiu, obligată să se pronunțe (a se vedea în special Hotărârea din 25 februarie 2003, IKA, C-326/00, Rec., p. I-1703, punctul 27, Hotărârea din 12 aprilie 2005, Keller, C-145/03, Rec., p. I-2529, punctul 33, și Hotărârea din 22 iunie 2006, Conseil général de la Vienne, C-419/04, Rec., p. I-5645, punctul 19).

46 Cu toate acestea, Curtea a hotărât de asemenea că, în circumstanțe excepționale, are competența de a analiza condițiile în care este sesizată de către instanța națională, în scopul de a-și verifica propria competență (a se vedea în acest sens Hotărârea din 16 decembrie 1981, Foglia, 244/80, Rec., p. 3045, punctul 21). Curtea poate refuza să se pronunțe asupra unei întrebări preliminare adresate de o instanță națională numai dacă rezultă în mod vădit că interpretarea dreptului comunitar solicitată nu are nicio legătură cu realitatea sau cu obiectul acțiunii principale, atunci când problema este de natură ipotetică sau, de asemenea, atunci când Curtea nu dispune de elementele de fapt sau de drept necesare pentru a răspunde în mod util la întrebările care îi sunt adresate (a se vedea în special Hotărârea din 13 martie 2001, PreussenElektra, C-379/98, Rec., p. I-2099, punctul 39, Hotărârea din 22 ianuarie 2002, Canal Satélite

Digital, C-390/99, Rec., p. I-607, punctul 19, și Hotărârea Conseil général de la Vienne, citată anterior, punctul 20).

47 În plus, trebuie amintit că revine Curții obligația de a ține seama, în cadrul repartizării competențelor între instanțele comunitare și cele naționale, de contextul de fapt și normativ în care se încadrează întrebările preliminare, astfel cum este descris în decizia de trimitere (a se vedea în special Hotărârea din 25 octombrie 2001, *Ambulanz Glöckner*, C-475/99, Rec., p. I-8089, punctul 10, Hotărârea din 2 iunie 2005, *Dörr și Ünal*, C-136/03, Rec., p. I-4759, punctul 46, și Hotărârea Conseil général de la Vienne, citată anterior, punctul 24).

48 În speță, astfel cum a subliniat avocatul general la punctul 97 din concluziile prezentate, instanța de trimitere solicită, prin întrebările adresate, interpretarea articolelor 12 CE și 49 CE, precum și a dispozițiilor Directivei 96/71 privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii. Din decizia de trimitere reiese că aceste întrebări sunt adresate în cadrul litigiului între Laval, pe de o parte, și Byggnads, Byggettan și Elektrikerna, pe de altă parte, având ca obiect acțiunile colective declanșate de acestea din urmă ca rezultat al refuzului societății Laval de a adera la Convenția colectivă din domeniul construcțiilor, că acest litigiu privește condițiile de muncă și de încadrare în muncă aplicabile lucrătorilor letoni detașați de Laval pe un șantier situat în Suedia al unei întreprinderi care aparține grupului Laval și că, în urma acestor acțiuni colective, precum și a întreruperii executării lucrărilor, lucrătorii detașați s-au întors în Letonia.

49 În consecință, rezultă că întrebările adresate au legătură cu obiectul acțiunii principale, astfel cum acesta este definit de instanța de trimitere, și contextul de fapt în care se încadrează aceste întrebări nu permite să se concluzioneze că acest litigiu ar prezenta un caracter artificial.

50 Rezultă că cererea de pronunțare a unei hotărâri preliminare este admisibilă.

Cu privire la prima întrebare

51 Prin intermediul primei întrebări, instanța de trimitere solicită să se stabilească dacă încercarea unor organizații sindicale, printr-o acțiune colectivă care ia forma unei blocări, de a constrânge un prestator de servicii străin să adere în statul membru gazdă la o convenție colectivă privind condițiile de muncă și de încadrare în muncă, precum Convenția colectivă din domeniul construcțiilor, este compatibilă cu normele Tratatului CE privind libera prestare a serviciilor și interzicerea oricărei discriminări pe motiv de cetățenie sau de naționalitate, precum și cu Directiva 96/71, atunci când situația în respectivul stat membru se caracterizează prin faptul că legislația care transpune directiva menționată nu cuprinde nicio dispoziție expresă referitoare la aplicarea condițiilor de muncă și de încadrare în muncă menționate în convențiile colective.

52 Din decizia de trimitere reiese că acțiunea colectivă declanșată de Byggnads și Byggettan a fost motivată atât prin refuzul din partea Laval de a garanta lucrătorilor săi detașați în Suedia salariul orar solicitat de aceste organizații sindicale, deși statul membru în cauză nu prevede un salariu minim, cât și prin refuzul acestei întreprinderi de a adera la Convenția colectivă din domeniul construcțiilor, ale cărei clauze stabilesc, pentru unele dintre aspectele prevăzute la articolul 3 alineatul (1) primul paragraf literele (a)-(g) din Directiva 96/71, condiții mai favorabile decât cele care rezultă din actele cu putere de lege relevante, în condițiile în care alte clauze privesc aspecte care nu sunt prevăzute la articolul respectiv.

53 Prin urmare, trebuie să se înțeleagă faptul că, prin intermediul primei întrebări, instanța de trimitere solicită, în esență, să se stabilească dacă articolele 12 CE și 49 CE, precum și Directiva 96/71 trebuie să fie interpretate în sensul că se opun posibilității ca, într-un stat membru în care condițiile de muncă și de încadrare în

muncă privind aspectele prevăzute la articolul 3 alineatul (1) primul paragraf literele (a)-(g) din această directivă figurează în acte cu putere de lege, cu excepția salariului minim, o organizație sindicală să încerce să constrângă, printr-o acțiune colectivă care ia forma blocării unor șantiere, precum cea din acțiunea principală, un prestator de servicii stabilit într-un alt stat membru să angajeze o negociere cu privire la salariile care trebuie plătite lucrătorilor detașați, precum și să adere la o convenție colectivă ale cărei clauze stabilesc, pentru unele dintre aspectele respective, condiții mai favorabile decât cele care decurg din actele cu putere de lege relevante, în timp ce alte clauze privesc aspecte care nu sunt prevăzute la articolul 3 din directiva menționată.

Dispozițiile comunitare aplicabile

- 54 Pentru a determina dispozițiile de drept comunitar aplicabile unei cauze precum este cea din acțiunea principală, trebuie amintit că, în conformitate cu jurisprudența constantă a Curții, articolul 12 CE, care consacră principiul general al nediscriminării pe motiv de cetățenie sau de naționalitate, nu are vocație de a se aplica în mod autonom decât în situațiile reglementate de dreptul comunitar pentru care tratatul nu conține o normă specială de interzicere a discriminării (a se vedea Hotărârea din 26 noiembrie 2002, Oteiza Olazabal, C-100/01, Rec., p. I-10981, punctul 25, și Hotărârea din 29 aprilie 2004, Weigel, C-387/01, Rec., p. I-4981, punctul 57).
- 55 Or, în ceea ce privește libera prestare a serviciilor, acest principiu a fost pus în aplicare și concretizat de articolul 49 CE (Hotărârea din 16 septembrie 1999, Becu și alții, C-22/98, Rec., p. I-5665, punctul 32, și Hotărârea din 28 octombrie 1999, Vestergaard, C-55/98, Rec., p. I-7641, punctul 17). Prin urmare, Curtea nu trebuie să se pronunțe cu privire la articolul 12 CE.
- 56 În ceea ce privește deplasarea temporară a lucrătorilor către un alt stat membru ca să efectueze în acest stat lucrări de construcții sau lucrări publice în cadrul unei

prestări de servicii furnizate de angajatorul acestora, rezultă din jurisprudența Curții că articolele 49 CE și 50 CE se opun ca un stat membru să interzică unui prestator de servicii stabilit într-un alt stat membru să se deplaseze în mod liber pe teritoriul său, cu întreg personalul, sau ca acest stat membru să impună condiții mai restrictive pentru deplasarea personalului în discuție. Într-adevăr, prin faptul că îi sunt impuse astfel de condiții, prestatorul de servicii dintr-un alt stat membru este supus unei discriminări în raport cu concurenții săi stabiliți în statul gazdă, care pot recurge în mod liber la propriul personal și, în plus, este afectată capacitatea sa de a furniza prestația (Hotărârea din 27 martie 1990, *Rush Portuguesa*, C-113/89, Rec., p. I-1417, punctul 12).

57 În schimb, dreptul comunitar nu se opune ca statele membre să extindă aplicabilitatea legislației lor sau a convențiilor colective de muncă încheiate de către partenerii sociali, referitoare la salariile minime, în privința oricărei persoane care efectuează o muncă salariată, chiar cu caracter temporar, pe teritoriul lor, indiferent care ar fi statul de stabilire al angajatorului (a se vedea în special Hotărârea din 3 februarie 1982, *Seco și Desquenne & Giral*, 62/81 și 63/81, Rec., p. 223, punctul 14, și Hotărârea din 24 ianuarie 2002, *Portugaia Construções*, C-164/99, Rec., p. I-787, punctul 21). Cu toate acestea, aplicarea unor astfel de norme trebuie să fie de natură a garanta îndeplinirea obiectivului urmărit, și anume protejarea lucrătorilor detașați, și să nu depășească ceea ce este necesar pentru atingerea acestuia (a se vedea în acest sens în special Hotărârea din 23 noiembrie 1999, *Arblade și alții*, C-369/96 și C-376/96, Rec., p. I-8453, punctul 35, și Hotărârea din 14 aprilie 2005, *Comisia/Germania*, C-341/02, Rec., p. I-2733, punctul 24).

58 În acest context, legiuitorul comunitar a adoptat Directiva 96/71, în scopul, astfel cum rezultă din considerentul (6) al acesteia, de a prevedea, în interesul angajatorilor și al personalului acestora, condițiile de lucru și de angajare aplicabile raporturilor de muncă în cazul în care o întreprindere stabilită într-un anumit stat membru detașează lucrători pe teritoriul unui alt stat membru, cu titlu temporar, în cadrul unei prestări de servicii.

59 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 în această țară.

60 Cu toate acestea, Directiva 96/71 nu a armonizat conținutul material al acestor norme imperative de protecție minimă. Prin urmare, acest conținut poate fi definit în mod liber de statele membre, cu respectarea tratatului și a principiilor generale de drept comunitar (Hotărârea din 18 iulie 2007, Comisia/Germania, C-490/04, Rep., p. I-6095, punctul 19).

61 În consecință, în condițiile în care faptele din acțiunea principală, astfel cum sunt descrise în decizia de trimitere, s-au desfășurat în cursul anului 2004, cu alte cuvinte, la o dată ulterioară expirării termenului acordat statelor membre pentru transpunerea Directivei 96/71, această dată fiind stabilită pentru 16 decembrie 1999, și aceste fapte se încadrează în domeniul de aplicare al acestei directive, prima întrebare trebuie analizată în raport cu dispozițiile directivei menționate, interpretate în lumina articolului 49 CE (Hotărârea din 12 octombrie 2004, Wolff & Müller, C-60/03, Rec., p. I-9553, punctele 25-27 și 45), precum și, dacă este cazul, în raport cu însăși această din urmă dispoziție.

Posibilitățile de care dispun statele membre pentru a stabili condițiile de muncă și de încadrare în muncă aplicabile lucrătorilor detașați, inclusiv salariul minim

62 În cadrul procedurii de cooperare dintre instanțele naționale și Curte instituită de articolul 234 CE și în scopul de a furniza instanței naționale un răspuns util, care să îi permită acesteia din urmă să soluționeze litigiul cu care este sesizată (a se vedea Hotărârea din 17 iulie 1997, Krüger, C-334/95, Rec., p. I-4517, punctul 22, Hotărârea din

28 noiembrie 2000, Roquette Frères, C-88/99, Rec., p. I-10465, punctul 18, precum și Hotărârea din 15 iunie 2006, Air Liquide Industries Belgium, C-393/04 și C-41/05, Rec., p. I-5293, punctul 23), trebuie să se examineze posibilitățile de care dispun statele membre pentru a stabili condițiile de muncă și de încadrare în muncă privind aspectele prevăzute la articolul 3 alineatul (1) primul paragraf literele (a)-(g) din Directiva 96/71, inclusiv salariul minim, pe care întreprinderile trebuie să le garanteze lucrătorilor pe care îi detașează în cadrul unei prestări de servicii transnaționale.

63 Într-adevăr, atât din decizia de trimitere, cât și din observațiile prezentate în cadrul prezentei proceduri reiese că, pe de o parte, în ceea ce privește stabilirea condițiilor de încadrare în muncă a lucrătorilor detașați cu privire la aspectele menționate, salariul minim constituie singura condiție de încadrare în muncă a cărei stabilire, în Suedia, nu urmează una dintre căile prevăzute de Directiva 96/71 și că, pe de altă parte, obligația impusă societății Laval de a negocia cu organizațiile sindicale pentru a afla salariile pe care trebuie să le plătească lucrătorilor săi, precum și obligația de a adera la Convenția colectivă din domeniul construcțiilor stau la baza acțiunii principale.

64 În temeiul articolului 3 alineatul (1) primul paragraf prima și a doua liniuță din Directiva 96/71, condițiile de muncă și de încadrare în muncă privind aspectele prevăzute la literele (a)-(g) din această dispoziție sunt stabilite, în ceea ce privește prestările de servicii transnaționale în domeniul construcțiilor, fie prin acte cu putere de lege și acte administrative, fie prin convenții colective sau sentințe arbitrale de generală aplicare. Convențiile colective și sentințele arbitrale în sensul acestei dispoziții sunt cele care trebuie respectate de către toate întreprinderile care aparțin sectorului sau profesiei respective și care țin de domeniul teritorial de aplicare al acestora.

65 Articolul 3 alineatul (8) al doilea paragraf din Directiva 96/71 dă, în plus, posibilitatea statelor membre, în absența unui sistem de declarare cu aplicare generală a convențiilor colective sau a sentințelor arbitrale, să ia drept bază pe cele care au efect general asupra tuturor întreprinderilor similare aparținând sectorului respectiv sau

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

66 Din modul de redactare a acestei dispoziții rezultă că recurgerea la această din urmă posibilitate impune, pe de o parte, ca statul membru să decidă astfel și, pe de altă parte, ca aplicarea convențiilor colective întreprinderilor care detașează lucrători să le garanteze acestora din urmă, în ceea ce privește aspectele enumerate la articolul 3 alineatul (1) primul paragraf literele (a)-(g) din Directiva 96/71, tratamentul egal în raport cu întreprinderile naționale aparținând sectorului sau profesiei respective care se găsesc într-o situație asemănătoare. Există egalitate de tratament, în sensul articolului 3 alineatul (8) din directiva menționată, atunci când aceste din urmă întreprinderi sunt supuse aceluiași obligații, în ceea ce privește aspectele menționate, ca și întreprinderile care efectuează detașări și atât unele, cât și celelalte trebuie să respecte aceste obligații cu aceleași efecte.

67 Este cert că, în Suedia, condițiile de muncă și de încadrare în muncă privind aspectele prevăzute la articolul 3 alineatul (1) primul paragraf literele (a)-(g) din Directiva 96/71, cu excepția salariului minim, au fost stabilite prin acte cu putere de lege. Este cert, de asemenea, că nu sunt declarate cu aplicare generală convențiile colective și că acest stat membru nu a folosit posibilitatea prevăzută la articolul 3 alineatul (8) al doilea paragraf din această directivă.

68 Trebuie să se constate în această privință că, întrucât Directiva 96/71 nu urmărește armonizarea sistemelor de stabilire a condițiilor de muncă și de încadrare în muncă în statele membre, acestea rămân libere să aleagă, la nivel național, un sistem care nu figurează în mod expres printre cele prevăzute de directiva menționată, cu condiția să nu împiedice prestarea de servicii între statele membre.

69 Din înscrierile de la dosar reiese că, în Suedia, autoritățile naționale au încredințat partenerilor sociali responsabilitatea de a stabili, prin intermediul negocierii colective, salariul pe care întreprinderile naționale trebuie să îl plătească lucrătorilor lor și că, în ceea ce privește întreprinderile din construcții, un astfel de sistem implică o negociere de la caz la caz, la locul de muncă, ținând seama de calificarea și de funcțiile respectivilor salariați.

70 În ceea ce privește obligațiile salariale care pot fi impuse prestatorilor de servicii străini stabiliți în alte state membre, trebuie amintit că articolul 3 alineatul (1) primul paragraf litera (c) din Directiva 96/71 nu privește decât salariul minim. Prin urmare, această dispoziție nu poate fi invocată pentru a justifica obligația acestor prestatori de servicii străini de a respecta salarii precum cele pe care pretind să le impună organizațiile sindicale pârâte în acțiunea principală în cadrul sistemului suedez, care nu constituie salarii minime și, în plus, nu sunt stabilite potrivit modalităților prevăzute în această privință la articolul 3 alineatele (1) și (8) din directiva menționată.

71 În consecință, trebuie să se concluzioneze în acest stadiu că un stat membru în care salariul minim nu este stabilit prin una dintre căile prevăzute la articolul 3 alineatele (1) și (8) din Directiva 96/71 nu este îndreptățit să impună, în temeiul acestei directive, întreprinderilor stabilite în alte state membre, în cadrul unei prestări de servicii transnaționale, o negociere de la caz la caz, la locul de muncă, ținând cont de calificarea și de funcțiile salariaților, pentru ca acestea să afle salariul pe care vor trebui să îl plătească lucrătorilor lor detașați.

72 În continuare, se impune aprecierea, în raport cu articolul 49 CE, a obligațiilor care decurg în sarcina întreprinderilor stabilite în alt stat membru dintr-un astfel de sistem de stabilire a salariilor.

Aspectele care pot fi vizate de condițiile de muncă și de încadrare în muncă aplicabile lucrătorilor detașați

- 73 Pentru a asigura respectarea unui nucleu de norme imperative de protecție minimă, articolul 3 alineatul (1) primul paragraf din Directiva 96/71 prevede că statele membre asigură că, indiferent de legea aplicabilă raporturilor de muncă, în cadrul unei prestări de servicii transnaționale, întreprinderile garantează lucrătorilor detașați pe teritoriul acestora condiții de muncă și de încadrare în muncă privind aspectele enumerate în această dispoziție, și anume: perioadele maxime de lucru și perioadele minime de odihnă; rata minimă a concediilor anuale plătite; salariul minim, inclusiv plata orelor suplimentare; condițiile de punere la dispoziție a lucrătorilor, în special de către întreprinderile cu încadrare în muncă temporară; securitatea, sănătatea și igiena la locul de muncă; 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; egalitatea de tratament între bărbați și femei, precum și alte dispoziții în materie de nediscriminare.
- 74 Această dispoziție urmărește, pe de o parte, să asigure o concurență loială între întreprinderile naționale și întreprinderile care efectuează o prestare de servicii transnațională, în măsura în care impune acestora din urmă să recunoască lucrătorilor lor, în ceea ce privește o listă limitată de aspecte, condițiile de muncă și de încadrare în muncă stabilite în statul membru gazdă prin acte cu putere de lege și acte administrative sau prin convenții colective sau sentințe arbitrale în sensul articolului 3 alineatul (8) din Directiva 96/71, care constituie norme imperative de protecție minimă.
- 75 Dispoziția menționată împiedică, așadar, ca, prin aplicarea în privința lucrătorilor lor, în ceea ce privește aceste aspecte, a condițiilor de muncă și de încadrare în muncă în vigoare în statul membru de origine, întreprinderile stabilite în alte state membre să

poată exercita o concurență neloială față de întreprinderile din statul membru gazdă, în cadrul unei prestări de servicii transnaționale, dacă nivelul de protecție socială este mai ridicat în acesta din urmă.

- 76 Pe de altă parte, aceeași dispoziție urmărește să asigure lucrătorilor detașați aplicarea normelor de protecție minimă din statul membru gazdă în ceea ce privește condițiile de muncă și de încadrare în muncă referitoare la aspectele menționate pe perioada în care efectuează o muncă temporară pe teritoriul statului membru respectiv.
- 77 Recunoașterea unei astfel de protecții minime are drept consecință, dacă nivelul de protecție care decurge din condițiile de muncă și de încadrare în muncă acordat lucrătorilor detașați în statul membru de origine, în ceea ce privește aspectele menționate la articolul 3 alineatul (1) primul paragraf literele (a)-(g) din Directiva 96/71, este inferior nivelului de protecție minimă recunoscută în statul membru gazdă, a permite acestor lucrători să beneficieze de cele mai bune condiții de muncă și de încadrare în muncă în acest din urmă stat.
- 78 Cu toate acestea, reiese de la punctul 19 din prezenta hotărâre că, în acțiunea principală, anumite clauze ale Convenției colective din domeniul construcțiilor se îndepărtează, pentru unele aspecte dintre cele menționate la articolul 3 alineatul (1) primul paragraf literele (a)-(g) din Directiva 96/71, în special în ceea ce privește programul de lucru și concediul anual, de la actele cu putere de lege suedeze care stabilesc condițiile de muncă și de încadrare în muncă aplicabile lucrătorilor detașați, stabilind condiții mai favorabile.
- 79 Este adevărat că articolul 3 alineatul (7) din Directiva 96/71 prevede că alineatele (1)-(6) ale aceluiași articol nu aduc atingere aplicării unor condiții de muncă și de încadrare în muncă mai favorabile pentru lucrători. În plus, din considerentul (17) al

directivei menționată reiese că normele imperative de protecție minimă în vigoare în statul gazdă nu trebuie să împiedice aplicarea unor astfel de condiții.

80 Nu este mai puțin adevărat că articolul 3 alineatul (7) din Directiva 96/71 nu poate fi interpretat în sensul că permite statului membru gazdă să supună efectuarea unei prestări de servicii pe teritoriul său respectării unor condiții de muncă și de încadrare în muncă care depășesc normele imperative de protecție minimă. Într-adevăr, în ceea ce privește aspectele prevăzute la articolul 3 alineatul (1) primul paragraf literele (a)-(g), Directiva 96/71 prevede în mod expres gradul de protecție pe care statul membru gazdă îl poate impune întreprinderilor stabilite în alte state membre în favoarea lucrătorilor acestora detașați pe teritoriul său. De altfel, o astfel de interpretare ar lipsi de efect util directiva menționată.

81 Prin urmare și fără a aduce atingere posibilității întreprinderilor stabilite în alte state membre de a adera de bunăvoie în statul membru gazdă, în special în cadrul unui angajament luat față de propriul personal detașat, la o convenție colectivă de muncă eventual mai favorabilă, nivelul de protecție care trebuie garantat lucrătorilor detașați pe teritoriul statului membru gazdă este limitat, în principiu, la cel prevăzut la articolul 3 alineatul (1) primul paragraf literele (a)-(g) din Directiva 96/71, mai puțin în situația în care respectivii lucrători nu se bucură deja, prin aplicarea legii sau a convențiilor colective din statul membru de origine, de condiții de muncă și de încadrare în muncă mai favorabile cu privire la aspectele prevăzute în dispoziția menționată.

82 Pe de altă parte, trebuie să se precizeze că, în temeiul articolului 3 alineatul (10) prima liniuță din Directiva 96/71, statele membre pot impune condiții de muncă și de încadrare în muncă privind alte aspecte decât cele menționate la alineatul (1) primul paragraf literele (a)-(g) al articolului 3 din directivă, cu respectarea tratatului

și în măsura în care este vorba despre dispoziții de ordine publică ce se aplică în mod egal întreprinderilor naționale și celor din alte state membre.

83 În acțiunea principală, anumite clauze ale Convenției colective din domeniul construcțiilor privesc aspecte care nu sunt menționate în mod expres la articolul 3 alineatul (1) primul paragraf literele (a)-(g) din Directiva 96/71. În această privință, de la punctul 20 din prezenta hotărâre rezultă că aderarea la această convenție colectivă determină, pentru întreprinderi, acceptarea unor obligații cu caracter pecuniar, precum cele care le impun să plătească organizației Byggettan o sumă egală cu 1,5 % din fondul de salarii pentru controlul exercitat de această organizație sindicală asupra remunerațiilor, iar companiei de asigurări FORA, pe de o parte, 0,8 % din fondul de salarii pentru „suplimentul special în domeniul construcțiilor” și, pe de altă parte, 5,9 % din acest fond pentru diverse prime de asigurare.

84 Cu toate acestea, este stabilit că aceste obligații au fost impuse fără ca autoritățile naționale să fi recurs la articolul 3 alineatul (10) din Directiva 96/71. Clauzele în litigiu ale Convenției colective din domeniul construcțiilor au fost, într-adevăr, stabilite prin negocierea între partenerii sociali, care nu constituie entități de drept public și care nu ar putea să se prevaleze de această dispoziție pentru a invoca motive de ordine publică pentru a stabili conformitatea cu dreptul comunitar a unei acțiuni colective precum cea în discuție în acțiunea principală.

85 Se impune de asemenea să se aprecieze, în raport cu articolul 49 CE, acțiunea colectivă desfășurată de organizațiile sindicale pârâte în acțiunea principală, atât cu privire la faptul că urmărește să constrângă un prestator stabilit într-un alt stat membru să inițieze negocieri privind salariile care trebuie plătite lucrătorilor detașați, cât și cu privire la faptul că urmărește să constrângă acest prestator să adere la o convenție colectivă ale cărei clauze stabilesc, pentru unele dintre aspectele prevăzute la articolul 3 alineatul (1) primul paragraf literele (a)-(g) din Directiva 96/71, condiții mai favorabile decât cele care decurg din actele cu putere de lege relevante, deși alte clauze privesc aspecte care nu sunt prevăzute la această dispoziție.

Cu privire la aprecierea acțiunii colective în discuție în acțiunea principală în raport cu articolul 49 CE

- 86 În ceea ce privește punerea în aplicare a mijloacelor de presiune de care organizațiile sindicale dispun pentru a impune aderarea la o convenție colectivă, precum și o negociere salarială, pârâtele din acțiunea principală, precum și guvernele danez și suedez arată că dreptul de a declanșa acțiuni colective în cadrul negocierii cu un angajator nu face parte din domeniul de aplicare al articolului 49 CE, întrucât, conform articolului 137 alineatul (5) CE, astfel cum a fost modificat prin Tratatul de la Nisa, Comunitatea nu este competentă să reglementeze acest drept.
- 87 În această privință, este suficient să se amintească faptul că deși, în domeniile care nu sunt de competența Comunității, statele membre rămân, în principiu, libere să determine condițiile de existență a drepturilor în discuție și modalitățile de exercitare a acestor drepturi, nu este mai puțin adevărat că statele membre menționate trebuie să exercite această competență cu respectarea dreptului comunitar (a se vedea, prin analogie, în ceea ce privește domeniul securității sociale, Hotărârea din 28 aprilie 1998, Decker, C-120/95, Rec., p. I-1831, punctele 22 și 23, precum și Hotărârea Kohll, C-158/96, Rec., p. I-1931, punctele 18 și 19; în ceea ce privește fiscalitatea directă, Hotărârea din 4 martie 2004, Comisia/Franța, C-334/02, Rec., p. I-2229, punctul 21, și Hotărârea din 13 decembrie 2005, Marks & Spencer, C-446/03, Rec., p. I-10837, punctul 29).
- 88 Prin urmare, împrejurarea că articolul 137 CE nu se aplică nici dreptului la grevă, nici dreptului la lock-out nu este de natură să scoată o acțiune colectivă precum cea în discuție în acțiunea principală din domeniul liberei prestări a serviciilor.
- 89 Potrivit observațiilor guvernelor danez și suedez, dreptul de a întreprinde o acțiune colectivă ar constitui un drept fundamental care ar fi, ca atare, exclus din domeniul de aplicare al articolului 49 CE, precum și din cel al Directivei 96/71.

- 90 În această privință, trebuie să se sublinieze că dreptul de a întreprinde o acțiune colectivă este recunoscut atât prin diferite instrumente internaționale la care statele membre au cooperat sau au aderat, precum Carta socială europeană, semnată la Torino la 18 octombrie 1961, de altfel menționată expres la articolul 136 CE, și Convenția nr. 87 din 9 iulie 1948 a Organizației Internaționale a Muncii privind libertatea sindicală și protecția dreptului sindical, cât și prin instrumente elaborate de statele membre menționate la nivel comunitar sau în cadrul Uniunii Europene, precum Carta comunitară a drepturilor sociale fundamentale ale lucrătorilor, adoptată cu ocazia reuniunii Consiliului European care a avut loc la Strasbourg la 9 decembrie 1989, menționată de asemenea la articolul 136 CE, și Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, proclamată la 7 decembrie 2000 la Nisa (JO C 364, p. 1)
- 91 Deși dreptul de a întreprinde o acțiune colectivă trebuie, prin urmare, să fie recunoscut ca drept fundamental care este parte integrantă a principiilor generale de drept comunitar a căror respectare o asigură Curtea, nu este mai puțin adevărat că exercitarea acestuia poate fi supusă anumitor restricții. Într-adevăr, astfel cum reafirmă articolul 28 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, acesta este protejat în conformitate cu dreptul comunitar și cu legislațiile și practicile naționale.
- 92 Dacă este adevărat că, astfel cum amintește guvernul suedez, dreptul de a întreprinde acțiuni colective se bucură în Suedia, ca și în alte state membre, de o protecție constituțională, nu este mai puțin adevărat că, astfel cum reiese de la punctul 10 din prezenta hotărâre, potrivit Constituției suedeze, acest drept, care cuprinde, în acest stat membru, blocarea șantierelor, poate fi exercitat cu excepția situației în care i se opun drept dispoziții prevăzute de o lege sau de o convenție.
- 93 În această privință, Curtea s-a pronunțat deja în sensul că protecția drepturilor fundamentale constituie un interes legitim de natură să justifice, în principiu, o restrângere a obligațiilor impuse de dreptul comunitar, chiar în temeiul unei libertăți

fundamentale garantate de tratat, precum libera circulație a mărfurilor (a se vedea Hotărârea din 12 iunie 2003, Schmidberger, C-112/00, Rec., p. I-5659, punctul 74) sau libera prestare a serviciilor (a se vedea Hotărârea din 14 octombrie 2004, Omega, C-36/02, Rec., p. I-9609, punctul 35).

⁹⁴ Astfel cum a statuat Curtea în Hotărârile citate anterior Schmidberger și Omega, exercitarea drepturilor fundamentale în discuție, și anume libertatea de exprimare și, respectiv, de întrunire, precum și respectarea demnității umane, nu este exclusă din domeniul de aplicare al dispozițiilor tratatului. Această exercitare trebuie să fie conciliată cu cerințele privind drepturile protejate de tratatul menționat și să fie conformă principiului proporționalității (a se vedea în acest sens Hotărârile citate anterior Schmidberger, punctul 77, și Omega, punctul 36).

⁹⁵ Rezultă din ceea ce precedă că acest caracter fundamental al dreptului de a întreprinde o acțiune colectivă nu este de natură să excludă din domeniul de aplicare al dreptului comunitar o astfel de acțiune, desfășurată împotriva unei întreprinderi stabilite într-un alt stat membru care detașează lucrători în cadrul unei prestări de servicii transnaționale.

⁹⁶ Prin urmare, trebuie să se analizeze dacă faptul că organizații sindicale ale unui stat membru pot să desfășoare o acțiune colectivă în condițiile sus-menționate constituie o restricție privind libera prestare a serviciilor și, în caz afirmativ, dacă aceasta este susceptibilă să facă obiectul unei justificări.

⁹⁷ În această privință, trebuie amintit că, în măsura în care urmărește eliminarea restricțiilor privind libera prestare a serviciilor care rezultă din împrejurarea că

prestatorul este stabilit într-un alt stat membru decât cel în care trebuie să fie furnizată prestarea, articolul 49 CE a devenit direct aplicabil în ordinele juridice ale statelor membre la expirarea perioadei de tranziție și conferă particularilor drepturi pe care aceștia le pot invoca în justiție și pe care instanțele naționale trebuie să le protejeze (a se vedea în special Hotărârea din 3 decembrie 1974, van Binsbergen, 33/74, Rec., p. 1299, punctul 26, Hotărârea din 14 iulie 1976, Donà, 13/76, Rec., p. 1333, punctul 20, Hotărârea din 4 decembrie 1986, Comisia/Irlanda, 206/84, Rec., p. 3817, punctul 16, și Hotărârea din 11 ianuarie 2007, ITC, C-208/05, Rec., p. I-181, punctul 67).

⁹⁸ Trebuie să se amintească totodată că respectarea articolului 49 CE se impune de asemenea reglementărilor ce nu au o natură publică și care urmăresc să reglementeze, în mod colectiv, prestările de servicii. Într-adevăr, eliminarea obstacolelor din calea liberei prestări a serviciilor între statele membre ar fi compromisă dacă suprimarea barierelor de origine statală ar putea fi neutralizată prin obstacole rezultate din exercitarea autonomiei lor juridice de către asociații sau organisme care nu sunt de drept public (a se vedea Hotărârea din 12 decembrie 1974, Walrave și Koch, 36/74, Rec., p. 1405, punctele 17 și 18, Hotărârea din 15 decembrie 1995, Bosman, C-415/93, Rec., p. I-4921, punctele 83 și 84, precum și Hotărârea din 19 februarie 2002, Wouters și alții, C-309/99, Rec., p. I-1577, punctul 120).

⁹⁹ În acțiunea principală, se impune constatarea că dreptul organizațiilor sindicale dintr-un stat membru de a desfășura acțiuni colective prin care întreprinderile stabilite în alte state membre pot fi constrânse să adere la Convenția colectivă din domeniul construcțiilor, dintre ale cărei clauze unele se îndepărtează de la actele cu putere de lege care stabilesc condiții de muncă și de încadrare în muncă mai favorabile cu privire la aspectele prevăzute la articolul 3 alineatul (1) primul paragraf literele (a)-(g) din Directiva 96/71, iar altele privesc aspecte care nu sunt prevăzute la dispoziția menționată, este susceptibil să facă mai puțin atractivă, chiar mai dificilă, pentru aceste întreprinderi executarea de lucrări de construcții pe teritoriul suedez și constituie, din acest motiv, o restricție privind libera prestare a serviciilor în sensul articolului 49 CE.

100 *A fortiori*, aceeași este situația și cu privire la împrejurarea că, pentru a afla salariul minim pe care trebuie să îl plătească lucrătorilor lor detașați, întreprinderile menționate pot fi constrânse, prin intermediul acțiunilor colective, la o negociere cu o durată nedeterminată cu organizațiile sindicale la locul de executare al prestării de servicii.

101 Din jurisprudența Curții reiese că, întrucât libera prestare a serviciilor constituie unul dintre principiile fundamentale ale Comunității (a se vedea în special Hotărârea din 4 decembrie 1986, Comisia/Franța, 220/83, Rec., p. 3663, punctul 17, și Hotărârea Comisia/Danemarca, 252/83, Rec., p. 3713, punctul 17), o restricție privind această libertate nu poate fi admisă decât dacă urmărește un obiectiv legitim compatibil cu tratatul și dacă se justifică prin motive imperative de interes general, cu condiția ca, într-un astfel de caz, aceasta să fie de natură să asigure realizarea obiectivului urmărit și să nu depășească ceea ce este necesar pentru ca acesta să fie atins (a se vedea în special Hotărârea din 5 iunie 1997, SETTG, C-398/95, Rec., p. I-3091, punctul 21, Hotărârea din 30 martie 2006, Servizi Ausiliari Dottori Commercialisti, C-451/03, Rec., p. I-2941, punctul 37, și Hotărârea din 5 decembrie 2006, Cipolla și alții, C-94/04 și C-202/04, Rec., p. I-11421, punctul 61).

102 Organizațiile sindicale pârâte în acțiunea principală, precum și guvernul suedez arată că restricțiile în discuție sunt justificate din moment ce sunt necesare pentru a garanta protecția unui drept fundamental recunoscut de dreptul comunitar și au ca obiectiv protecția lucrătorilor, care ar constitui un motiv imperativ de interes general.

103 În această privință, este necesar să se sublinieze că dreptul de a întreprinde o acțiune colectivă care are ca scop protecția lucrătorilor din statul gazdă împotriva unei eventuale practici de dumping social poate constitui un motiv imperativ de interes general,

în sensul jurisprudenței Curtii, de natură a justifica, în principiu, o restricție privind una dintre libertățile fundamentale garantate de tratat (a se vedea în acest sens Hotărârea din 23 noiembrie 1999, *Arblade și alții*, citată anterior, punctul 36, Hotărârea din 15 martie 2001, *Mazzoleni și ISA*, C-165/98, Rec., p. I-2189, punctul 27, 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 33, și Hotărârea din 11 decembrie 2007, *International Transport Workers' Federation și Finnish Seamen's Union*, C-438/05, Rep., p. I-10779, punctul 77).

104 Trebuie să se adauge că, potrivit articolului 3 alineatul (1) literele (c) și (j) CE, acțiunea Comunității presupune nu numai „o piață internă caracterizată prin eliminarea, între statele membre, a obstacolelor care stau în calea liberei circulații a mărfurilor, persoanelor, serviciilor și capitalurilor”, ci și „o politică în domeniul social”. Articolul 2 CE prevede, într-adevăr, că în special Comunitatea are ca misiune să promoveze „o dezvoltare armonioasă, echilibrată și durabilă a activităților economice” și „un nivel ridicat de ocupare a forței de muncă și de protecție socială”.

105 Întrucât Comunitatea are, prin urmare, nu numai o finalitate economică, ci și o finalitate socială, drepturile care rezultă din dispozițiile Tratatului CE privind libera circulație a mărfurilor, persoanelor, serviciilor și capitalurilor trebuie puse în balanță cu obiectivele urmărite de politica socială, printre care figurează, astfel cum rezultă din articolul 136 CE, printre altele, îmbunătățirea condițiilor de trai și de muncă, permițând armonizarea acestora în condiții de progres, o protecție socială adecvată și dialogul social.

106 În acțiunea principală, *Byggnads și Byggettan* arată că scopul urmărit prin blocarea inițiată împotriva *Laval* era protecția lucrătorilor.

- 107 În această privință, trebuie să se sublinieze că, în principiu, o blocare efectuată de o organizație sindicală din statul membru gazdă care urmărește să garanteze lucrătorilor detașați în cadrul unei prestări de servicii transnaționale condiții de muncă și de încadrare în muncă stabilite la un anumit nivel face parte din obiectivul de protecție a lucrătorilor.
- 108 Cu toate acestea, trebuie să se considere că, în ceea ce privește obligațiile specifice, legate de aderarea la Convenția colectivă din domeniul construcțiilor, pe care organizațiile sindicale încearcă să le impună întreprinderilor stabilite în alte state membre printr-o acțiune colectivă precum este cea în discuție în acțiunea principală, obstacolul pe care aceasta din urmă îl presupune nu poate fi justificat în raport cu un astfel de obiectiv. Într-adevăr, în plus față de ceea ce rezultă de la punctele 81 și 83 din prezenta hotărâre, în ceea ce privește lucrătorii detașați în cadrul unei prestări de servicii transnaționale, angajatorul acestora din urmă este obligat, ca rezultat al coordonării realizate prin Directiva 96/71, să respecte un nucleu de norme imperative de protecție minimă în statul membru gazdă.
- 109 În sfârșit, în ceea ce privește negocierea salarială pe care organizațiile sindicale pretind să o impună, printr-o acțiune colectivă precum cea în discuție în acțiunea principală, întreprinderilor stabilite într-un alt stat membru și care detașează în mod temporar lucrători pe teritoriul statului membru gazdă, trebuie să se sublinieze că, desigur, dreptul comunitar nu interzice statelor membre să impună unor astfel de întreprinderi respectarea normelor lor în materia salariului minim, prin mijloace adecvate (a se vedea Hotărârile citate anterior *Seco* și *Desquenne & Giral*, punctul 14, *Rush Portuguesa*, punctul 18, precum și *Arblade* și alții, punctul 41).
- 110 Cu toate acestea, acțiuni colective precum cele din acțiunea principală nu ar putea fi justificate în raport cu obiectivul de interes general menționat la punctul 102 din prezenta hotărâre în cazul în care negocierea salarială pe care acestea urmăresc să o impună unei întreprinderi stabilite într-un alt stat membru se înscrie într-un context

național marcat prin lipsa unor dispoziții, indiferent de ce natură ar fi acestea, care să fie suficient de precise și de accesibile pentru a nu face în practică imposibilă sau excesiv de dificilă determinarea, de către o astfel de întreprindere, a obligațiilor pe care ar trebui să le respecte cu privire la salariul minim (a se vedea în acest sens Hotărârea *Arblade* și alții, citată anterior, punctul 43).

- 111 Ținând seama de ceea ce precedă, se impune a se răspunde la prima întrebare că articolul 49 CE și articolul 3 din Directiva 96/71 trebuie să fie interpretate în sensul că se opun posibilității ca, într-un stat membru în care condițiile de muncă și de încadrare în muncă privind aspectele prevăzute la articolul 3 alineatul (1) primul paragraf literele (a)-(g) din această directivă, cu excepția salariului minim, figurează în acte cu putere de lege, o organizație sindicală să încerce să constrângă, printr-o acțiune colectivă care ia forma blocării unor șantiere, precum cea din acțiunea principală, un prestator de servicii stabilit într-un alt stat membru să inițieze o negociere cu privire la salariile care trebuie plătite lucrătorilor detașați, precum și să adere la o convenție colectivă ale cărei clauze stabilesc, pentru unele dintre aspectele respective, condiții mai favorabile decât cele care decurg din actele cu putere de lege relevante, deși alte clauze privesc aspecte care nu sunt prevăzute la articolul 3 din directiva menționată.

Cu privire la a doua întrebare

- 112 Prin intermediul celei de a doua întrebări, instanța de trimitere solicită, în esență, să se stabilească dacă articolele 49 CE și 50 CE se opun ca, într-un stat membru, interzicerea desfășurării de către organizațiile sindicale a unei acțiuni colective cu scopul de a abroga sau de a modifica o convenție colectivă încheiată între terți să fie supusă condiției ca acțiunea să se refere la condiții de muncă și de încadrare în muncă în privința cărora legea națională se aplică în mod direct, ceea ce determină, pentru o întreprindere care detașează lucrători în acest stat membru în cadrul unei prestări de servicii și care este ținută de o convenție colectivă supusă dreptului unui alt stat membru, imposibilitatea de a invoca o astfel de interdicție față de organizațiile respective.

- 113 Această întrebare privește aplicarea dispozițiilor MBL care au instituit un sistem de luptă împotriva dumpingului social în temeiul căruia prestatorul de servicii nu este îndreptățit să se aștepte, în statul membru în care efectuează prestarea, la vreo luare în considerare a obligațiilor care decurg din convențiile colective cărora le este deja supus în statul membru în care este stabilit. Rezultă dintr-un astfel de sistem că acțiunile colective sunt autorizate împotriva întreprinderilor ținute de o convenție colectivă supusă legii unui alt stat membru în același temei în care sunt autorizate împotriva celor care nu sunt ținute de nicio convenție colectivă.
- 114 Potrivit unei jurisprudențe constante, libera prestare a serviciilor implică în special eliminarea oricărei discriminări privind prestatorul pe motivul cetățeniei sau al naționalității sale sau în temeiul împrejurării că s-a stabilit într-un alt stat membru decât cel în care trebuie efectuată prestația (a se vedea în special Hotărârea din 26 februarie 1991, Comisia/Franța, C-154/89, Rec., p. I-659, punctul 12, Hotărârea Comisia/Italia, C-180/89, Rec., p. I-709, punctul 15, Hotărârea Comisia/Grecia, C-198/89, Rec., p. I-727, punctul 16, și Hotărârea din 18 iulie 2007, Comisia/Germania, citată anterior, punctul 83).
- 115 În temeiul unei jurisprudențe de asemenea constante, o discriminare nu poate consta decât în aplicarea unor reguli diferite unor situații comparabile sau în aplicarea aceleiași reguli unor situații diferite (a se vedea în special Hotărârea din 14 februarie 1995, Schumacker, C-279/93, Rec., p. I-225, punctul 30, Hotărârea din 22 martie 2007, Talotta, C-383/05, Rep., p. I-2555, punctul 18, precum și Hotărârea din 18 iulie 2007, Lakebrink și Peters-Lakebrink, C-182/06, Rep., p. I-6705, punctul 27).
- 116 În această privință, se impune să se constate că o reglementare națională, precum cea în discuție în acțiunea principală, care nu ține seama, indiferent care ar fi conținutul, de convențiile colective de care întreprinderile care detașează lucrători în Suedia sunt deja ținute în statul membru în care acestea sunt stabilite creează o discriminare împotriva acestor întreprinderi, în măsura în care le aplică același tratament precum cel rezervat întreprinderilor naționale care nu au încheiat o convenție colectivă.

117 Or, rezultă din articolul 46 CE, care este de strictă interpretare, că norme discriminatorii nu pot fi justificate decât prin motive de ordine publică, siguranță publică și sănătate publică (a se vedea Hotărârea din 18 iulie 2007, Comisia/Germania, citată anterior, punctul 86).

118 În această privință, din decizia de trimitere reiese că aplicarea acestei reglementări întreprinderilor străine stabilite în alte state membre care sunt ținute de convenții colective cărora legea suedeză nu li se aplică în mod direct urmărește, pe de o parte, să permită organizațiilor sindicale să acționeze pentru ca toți angajatorii prezenți pe piața muncii suedeze să aplice remunerații și alte condiții de încadrare în muncă ce corespund celor practicate în mod obișnuit în Suedia și, pe de altă parte, să creeze condițiile unei concurențe loiale, în condiții egale, între angajatorii suedezi și antreprenorii care vin din alte state membre.

119 Întrucât niciunul dintre considerentele menționate la punctul precedent nu intră în sfera motivelor de ordine publică, siguranță publică și sănătate publică, în sensul articolului 46 CE aplicat în coroborare cu articolul 55 CE, se impune să se constate că o discriminare precum cea în discuție în acțiunea principală nu poate fi justificată.

120 Ținând seama de ceea ce precedă, trebuie să se răspundă la a doua întrebare că articolele 49 CE și 50 CE se opun ca, într-un stat membru, interzicerea desfășurării de către organizațiile sindicale a unei acțiuni colective cu scopul de a abroga sau de a modifica o convenție colectivă încheiată între terți să fie supusă condiției ca acțiunea să se refere la condiții de muncă și de încadrare în muncă în privința cărora legea națională se aplică în mod direct.

Cu privire la cheltuielile de judecată

- ¹²¹ Întrucât, în privința părților din acțiunea principală, procedura are caracterul unui incident survenit la instanța de trimitere, este de competența acesteia să se pronunțe cu privire la cheltuielile de judecată. Cheltuielile efectuate pentru a prezenta observații Curții, altele decât cele ale părților menționate, nu pot face obiectul unei rambursări.

Pentru aceste motive, Curtea (Marea Cameră) declară:

- 1) **Articolul 49 CE și articolul 3 din Directiva 96/71/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 16 decembrie 1996 privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii trebuie să fie interpretate în sensul că se opun posibilității ca, într-un stat membru în care condițiile de muncă și de încadrare în muncă privind aspectele prevăzute la articolul 3 alineatul (1) primul paragraf literele (a)-(g) din această directivă, cu excepția salariului minim, figurează în acte cu putere de lege, o organizație sindicală să încerce să constrângă, printr-o acțiune colectivă care ia forma blocării unor șantiere, precum cea din acțiunea principală, un prestator de servicii stabilit într-un alt stat membru să angajeze o negociere cu privire la salariile care trebuie plătite lucrătorilor detașați, precum și să adere la o convenție colectivă ale cărei clauze stabilesc, pentru unele dintre aspectele respective, condiții mai favorabile decât cele care decurg din actele cu putere de lege relevante, deși alte clauze privesc aspecte care nu sunt prevăzute la articolul 3 din directiva menționată.**

- 2) **Articolele 49 CE și 50 CE se opun ca, într-un stat membru, interzicerea desfășurării de către organizațiile sindicale a unei acțiuni colective cu scopul de a abroga sau de a modifica o convenție colectivă încheiată între terți să fie supusă condiției ca acțiunea să se refere la condiții de muncă și de încadrare în muncă în privința cărora legea națională se aplică în mod direct.**

Semnături