

HOTĂRÂREA CURȚII
12 noiembrie 1996*

Regatul Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord
împotriva
Consiliului Uniunii Europene

„Directiva 93/104/CE a Consiliului privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru
– Acțiune în anulare”

Cauza C-84/94

În cauza C-84/94,

Regatul Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord, reprezentat de către domnul John E. Collins, Assistant Treasury Solicitor, în calitate de agent, asistat de domnul Michael J. Beloff, QC, și de doamna Eleanor Sharpston, Barrister, cu domiciliul ales în Luxemburg la sediul Ambasadei Regatului Unit, 14, Boulevard Roosevelt,

reclamant,

împotriva

Consiliului Uniunii Europene, reprezentat de către domnul Antonio Sacchetti, director în cadrul Serviciului Juridic, de către doamnele Jill Aussant, consilier juridic, și Sophia Kyriakopoulou, membră a Serviciului Juridic, în calitate de agenți, cu domiciliul ales în Luxemburg, la biroul domnului Bruno Eynard, director al Direcției de Afaceri Juridice a Băncii Europene de Investiții, 100, Boulevard Konrad Adenauer,

pârât,

susținut de

Regatul Spaniei, reprezentat de către domni Alberto Navarro González, director general pentru Coordonare juridică și instituțională comunitară, și Miguel Bravo-Ferrer Delgado, abogado del Estado, din cadrul Serviciului juridic al statului, în calitate de agenți, cu domiciliul ales în Luxemburg, la sediul Ambasadei Spaniei, 4-6, Boulevard Emmanuel Servais,

de

Comisia Comunităților Europene, reprezentată de către domnul Nicholas Khan, membru al Serviciului juridic, în calitate de agent, cu domiciliul ales în Luxemburg, la biroul domnului Carlos Gómez de la Cruz, membru al aceluiași serviciu, Centre Wagner, Kirchberg,

și de către

Regatul Belgiei, reprezentat de către domnul Jan Devadder, director administrativ al Serviciului juridic din cadrul Ministerului Afacerilor Externe, al Comerțului Exterior și al

* Limba de procedură: engleza.

Cooperării pentru Dezvoltare, în calitate de agent, cu domiciliul ales în Luxemburg, la sediul Ambasadei Belgiei, 4, Rue des Girondins,

intervenienți,

având ca obiect anularea Directivei 93/104/CE a Consiliului din 23 noiembrie 1993 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru (JO L 307, p. 18) și, cu titlu subsidiar, a dispozițiilor articolului 4, ale articolului 5 primul și al doilea paragraf, ale articolului 6 alineatul (2) și ale articolului 7 din această directivă,

CURTEA,

compusă din domnii G. C. Rodríguez Iglesias, președinte, G. F. Mancini, J. C. Moitinho de Almeida (raportor), J. L. Murray și L. Sevón, președinți de cameră, C. N. Kakouris, P. J. G. Kapteyn, C. Gulmann, D. A. O. Edward, J.-P. Puissochet, G. Hirsch, P. Jann și H. Ragnemalm, judecători,

avocat general: domnul P. Léger,
grefier: doamna L. Hewlett, administrator,

având în vedere raportul de ședință,

după ascultarea pledoariilor părților în ședința din 16 ianuarie 1996,

după ascultarea concluziilor avocatului general în ședința din 12 martie 1996,

pronunță prezenta

Hotărâre

1 Prin cererea depusă la grefa Curții la 8 martie 1994, Regatul Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord a solicitat, în temeiul articolului 173 din Tratatul CE, anularea Directivei 93/104/CE a Consiliului din 23 noiembrie 1993 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru (JO L 307, p. 18, denumită în continuare „directiva”) și, cu titlu subsidiar, a dispozițiilor articolului 4, ale articolului 5 primul și al doilea paragraf, ale articolului 6 alineatul (2) și ale articolului 7 din directivă.

2 Directiva a fost adoptată în temeiul articolului 118a din Tratatul CE, conform căruia:

„1. Statele membre acordă o atenție specială încurajării îmbunătățirii mediului de muncă, în ceea ce privește sănătatea și securitatea lucrătorilor și își stabilesc ca obiectiv armonizarea condițiilor din acest domeniu, menținând îmbunătățirile realizate.

2. Pentru a contribui la îndeplinirea obiectivului prevăzut la alineatul (1), pronunțându-se conform procedurii menționate la articolul 189C și după consultarea Comitetului Economic și Social, Consiliul adoptă printr-o directivă cerințele minime care se aplică progresiv, ținând seama de condițiile și de reglementările tehnice care există în fiecare stat membru.

Aceste directive evită impunerea de constrângeri administrative, financiare și juridice care să împiedice crearea și dezvoltarea de întreprinderi mici și mijlocii.

3. Dispozițiile adoptate în temeiul prezentului articol nu se opun menținerii și stabilirii, de fiecare stat membru, a unor măsuri de protecție consolidată a condițiilor de muncă compatibile cu prezentul tratat”.

3 Conform articolului 1, directiva stabilește cerințe minime de securitate și sănătate pentru organizarea timpului de lucru și se aplică tuturor sectoarelor de activitate, private sau publice, în sensul articolului 2 din Directiva 89/391/CEE a Consiliului din 12 iunie 1989 privind punerea în aplicare de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă (JO L 183, p. 1, Ediție specială, 05/vol. 2, p. 88), cu excepția transporturilor aeriene, feroviare, rutiere, maritime, fluviale și lacustre, a pescuitului maritim, a altor activități desfășurate în larg, precum și a activităților medicilor în curs de formare.

4 Secțiunea II a directivei reglementează perioadele minime de odihnă zilnică, de odihnă săptămânală și de concediu anual, precum și durata pauzelor și durata maximă a săptămânii de lucru. Astfel, statele sunt obligate să ia măsurile necesare pentru ca toți lucrătorii să beneficieze de o perioadă minimă de odihnă de unsprezece ore consecutive în cursul fiecărei perioade de douăzeci și patru de ore (articolul 3), de o perioadă de pauză, în cazul în care timpul de lucru zilnic depășește șase ore, ale cărei condiții sunt stabilite de partenerii sociali sau de legislația națională (articolul 4), de o perioadă minimă de odihnă fără întreruperi de douăzeci și patru de ore în cursul fiecărei perioade de șapte zile, la care se adaugă cele unsprezece ore de odihnă zilnică prevăzute la articolul 3 (articolul 5 primul paragraf) și care include în principiu ziua de duminică (articolul 5 al doilea paragraf) și, în sfârșit, de un concediu anual plătit de patru săptămâni (articolul 7).

5 De altfel, articolul 6 obligă statele membre să ia măsurile necesare pentru ca, în funcție de cerințele de protecție a securității și sănătății lucrătorilor, durata săptămânii de lucru să fie stabilită de partenerii sociali sau de legislația națională, fără ca durata medie de lucru să poată depăși, pentru fiecare perioadă de șapte zile, patruzeci și opt de ore, inclusiv orele suplimentare.

6 Secțiunea III a directivei include diferite cerințe referitoare la munca de noapte, la munca în schimburi și la ritmul de lucru. Astfel, statele membre trebuie să ia măsurile necesare pentru ca timpul de lucru normal al lucrătorilor de noapte să nu depășească în medie opt ore în decursul unei perioade de douăzeci și patru de ore și ca, în cazul în care activitatea presupune riscuri deosebite sau tensiuni fizice sau mentale importante, aceștia să nu lucreze mai mult de opt ore în decursul unei perioade de douăzeci și patru de ore, pe parcursul căreia aceștia efectuează muncă de noapte (articolul 8). De asemenea, lucrătorii de noapte trebuie să beneficieze de o evaluare gratuită a sănătății lor, înainte de transferarea acestora și la intervale regulate, și trebuie să poată fi transferați, ori de câte ori este posibil, la o muncă de zi pentru care sunt apti, atunci când suferă de probleme de sănătate cauzate de munca de noapte (articolul 9). Articolul 10 autorizează statele să subordoneze activitatea anumitor categorii de lucrători de noapte anumitor garanții, în cazul lucrătorilor care sunt expuși unor riscuri de securitate sau de sănătate legate de munca de noapte, iar articolul 12 obligă statele să ia, în special, măsurile necesare pentru ca lucrătorii de noapte și lucrătorii în schimburi să beneficieze de o protecție a securității și sănătății adecvată naturii muncii lor.

7 De asemenea, statele membre trebuie să ia măsuri pentru ca angajatorul care folosește constant lucrători de noapte să informeze autoritățile competente de acest lucru, la solicitarea acestora (articolul 11). În sfârșit, în cazul în care munca este organizată în funcție de un anumit ritm, angajatorul trebuie să țină seama de principiul general al adaptării muncii la persoană, mai ales în vederea atenuării efectelor muncii monotone și ale muncii cu normă

impusă, în funcție de tipul de activitate și de cerințele privind securitatea și sănătatea (articolul 13).

8 Secțiunea IV din directivă include dispoziții diverse. Articolul 14 stabilește că directiva nu se aplică dacă există dispoziții comunitare mai specifice cu privire la anumite ocupații sau activități profesionale. Articolul 15 enunță că statele pot să prevadă sau să permită aplicarea unor dispoziții mai favorabile decât cele incluse în directivă. Articolul 16 instituie posibilitatea statelor de a prevedea perioade de referință în cadrul punerii în aplicare a unor dispoziții referitoare la odihna săptămânală, la durata maximă a timpului de lucru săptămânal și la durata muncii de noapte. În sfârșit, articolul 17 enumeră derogările care se pot aplica anumitor dispoziții, în timp ce articolul 18 stabilește diferite termene de transpunere a directivei în dreptul național.

9 În sprijinul acțiunii sale, Guvernul Regatului Unit invocă patru motive, întemeiate respectiv pe baza juridică eronată a directivei, pe încălcarea principiului proporționalității, pe un abuz de putere și pe încălcarea unor norme fundamentale de procedură.

Cu privire la motivul întemeiat pe baza juridică eronată a directivei

10 Guvernul reclamant invocă faptul că directiva ar fi trebuit adoptată în baza articolului 100 din Tratatul CE sau a articolului 235 din tratat, care necesită unanimitate în cadrul Consiliului.

Cu privire la domeniul de aplicare a articolului 118a

11 În primul rând, Guvernul Regatului Unit observă că articolul 118a din tratat trebuie considerat ca o excepție de la articolul 100, care include, conform articolului 100A alineatul (2), dispozițiile „referitoare la drepturile și interesele salariaților”, astfel încât articolul 118a ar trebui să fie interpretat în mod strict.

12 În această privință, este necesar să se sublinieze că, în Avizul 2/91 din 19 martie 1993 (Rec. p. I-1061, considerentul 17), Curtea a reamintit că articolul 118a conferă Comunității o competență normativă internă în domeniul social. Existența altor dispoziții ale tratatului nu are ca efect restrângerea domeniului de aplicare a articolului 118a. Inclusă în capitolul din tratat consacrat „dispozițiilor sociale”, această dispoziție vizează doar măsurile referitoare la protecția securității și sănătății lucrătorului. Prin urmare, aceasta reprezintă o reglementare mai specifică decât articolele 100 și 100a. Această interpretare este confirmată chiar de textul articolului 100a alineatul (1), conform căruia această dispoziție se aplică „doar dacă prezentul tratat dispune altfel”. În consecință, argumentul guvernului reclamant nu poate fi reținut.

13 În al doilea rând, făcând referire chiar la textul articolului 118a, Guvernul Regatului Unit invocă, mai întâi, faptul că această dispoziție permite doar adoptarea de directive al căror obiect are o legătură obiectivă și autentică cu „securitatea și sănătatea lucrătorilor”. Nu ar fi cazul măsurilor care vizează, în special, durata săptămânii de lucru, concediile anuale plătite și timpul de odihnă, a căror legătură cu securitatea și sănătatea ar fi prea slabă. Această interpretare ar fi confirmată de noțiunea de „mediu de lucru”, folosită la articolul 118a, care ar presupune că directivele care se bazează pe această dispoziție vizează doar condițiile și riscurile fizice la locul de muncă.

14 În această privință, trebuie să se reamintească că articolul 118a alineatul (2), coroborat cu alineatul (1) din această dispoziție, conferă Consiliului puterea de a adopta prin intermediul unor directive cerințe minime aplicabile progresiv, ținând seama de condițiile și reglementările tehnice care există în fiecare dintre statele membre, în scopul de a contribui la

„promovarea îmbunătățirii, în special a mediului de muncă, pentru a proteja siguranța și sănătatea lucrătorilor” prin armonizarea condițiilor din domeniu, încurajând progresul.

15 În textul articolului 118a, nimic nu indică faptul că noțiunile de „mediu de muncă”, de „siguranță” și de „sănătate”, în sensul acestei dispoziții, ar trebui înțelese, în lipsa altor precizări, în sens restrictiv și nu ca vizând toți factorii, fizici sau de altă natură, care pot afecta sănătatea și securitatea unui lucrător în mediul său de muncă și, în special, anumite aspecte ale organizării timpului de lucru. Din contră, sintagma „în special a mediului de muncă” pledează în favoarea unei interpretări extinse a competenței conferite Consiliului prin articolul 118a în materie de protecție a securității și sănătății lucrătorilor. De asemenea, o astfel de interpretare a termenilor „securitate” și „sănătate” se poate baza, în special, pe preambulul Constituției Organizației Mondiale a Sănătății, din care fac parte toate statele membre, care definește sănătatea ca o stare completă de bunăstare fizică, mentală și socială, și nu doar ca o stare caracterizată de lipsa oricărei boli sau infirmități.

16 În continuare, guvernul reclamant invocă faptul că, în temeiul articolului 118a alineatul (2), Consiliul poate adopta doar „cerințe minime” aplicabile progresiv, ținând seama de condițiile și reglementările tehnice care există în statele membre. În consecință, această dispoziție nu ar autoriza Consiliul să adopte măsuri de armonizare decât la un nivel acceptabil de către toate statele membre și care să reprezinte un reper minim.

17 În această privință, trebuie evidențiat faptul că, acordând Consiliului puterea de a adopta cerințe minime, articolul 118a nu aduce atingere intensității acțiunii pe care această instituție o poate considera necesară pentru îndeplinirea misiunii pe care i-o atribuie în mod expres dispoziția în litigiu, care constă în favorizarea îmbunătățirii condițiilor referitoare la securitatea și sănătatea lucrătorilor, încurajând progresul. Expresia „cerințe minime”, inclusă la articolul 118a semnifică doar, astfel cum confirmă de altfel alineatul (3) al aceleiași dispoziții, că autorizează statele membre să adopte norme mai riguroase decât cele care fac obiectul intervenției comunitare (a se vedea, în special, Avizul 2/91, menționat anterior, punctul 18).

18 În al treilea rând, Guvernul Regatului Unit invocă faptul că, având în vedere directivele bazate în trecut pe articolul 118a, această dispoziție nu autorizează Consiliul să adopte directive care, precum cele care fac obiectul prezentei acțiuni, abordează în manieră generală, abstractă și neștiințifică, chestiunea sănătății și a securității. În primul rând, acest lucru s-ar aplica Directivei 89/391, care ar prevedea o procedură de evaluare a riscurilor destinată să evidențieze anumite domenii în care sunt necesare acțiuni pentru protecția sănătății și a securității lucrătorilor. În continuare, aceeași situație s-ar aplica în cazul celorlalte directive bazate pe articolul 118a, care s-ar împărți în două categorii, și anume directivele „speciale” în sensul articolului 16 din Directiva 89/391 (privind, în special semnalizări privind securitatea și sănătatea la locul de muncă sau reglementarea riscurilor legate de expunerea la agenți cancerigeni) și directivele care, fără a se baza pe Directiva 89/391, s-ar axa în mod evident pe o problemă concretă de sănătate sau de securitate într-o situație concretă.

19 În această privință, trebuie să se reamintească faptul că, în conformitate cu o jurisprudență constantă, simpla practică a Consiliului nu poate constitui derogare de la normele tratatului și nu poate, în consecință, să creeze un precedent care să oblige instituțiile Comunității cu privire la baza juridică corectă (a se vedea, în special, Hotărârea din 23 februarie 1988, Regatul Unit/Consiliul, 68/86, Rec., p. 855, punctul 24, și Hotărârea din 26 martie 1996, Parlamentul/Consiliul, C-271/94, Rec., p. I-1689, punctul 24). De asemenea, au fost adoptate măsuri generale în baza articolului 118a din tratat, astfel cum arată în special Directiva 89/654/CEE a Consiliului din 30 noiembrie 1989 privind cerințele minime de securitate și

sănătate la locul de muncă [prima directivă specială în sensul articolului 16 alineatul (1) din Directiva 89/391/CEE] (JO L 393, p. 1, Ediție specială, 05/vol. 2, p. 97).

20 De altfel, argumentul conform căruia intervenția comunitară ar trebui să se limiteze doar la măsurile speciale aplicabile unor anumite grupuri de lucrători în situații specifice, în timp ce, în temeiul articolului 100 din tratat, ar trebui adoptate măsuri care să răspundă unor obiective mai vaste, nu are nici un fundament în textul articolului 118a. Într-adevăr, această dispoziție vizează „lucrătorii” în mod general și precizează că obiectivul pe care îl urmărește trebuie atins prin armonizarea generală a „condițiilor” care există în domeniul securității și al sănătății acestor lucrători.

21 La aceasta se adaugă faptul că delimitarea domeniilor de aplicare respective ale articolelor 100 și 100a, pe de o parte, și a articolului 118a, pe de altă parte, nu se bazează pe o diferențiere între posibilitatea de a adopta măsuri generale pentru primele și măsuri speciale pentru al doilea, ci pe obiectul principal al măsurii considerate.

22 Astfel, în cazul în care măsura respectivă are ca obiect principal protecția sănătății și a securității lucrătorilor, se impune folosirea articolului 118a, în pofida efectelor secundare pe care o astfel de măsură le poate avea asupra instituirii și funcționării pieței interne (a se vedea, în special, Hotărârea Parlamentul/Consiliul, menționată anterior, punctul 32).

23 În sfârșit, trebuie reamintit că nu Curtea trebuie să controleze utilitatea măsurilor adoptate de organul legislativ. Controlul exercitat în temeiul articolului 173 trebuie să se limiteze la legalitatea actului contestat.

24 Având în vedere aceste considerații, trebuie să se analizeze dacă directiva a fost adoptată în mod valabil în temeiul articolului 118a din tratat.

Cu privire la alegerea bazei juridice a directivei

25 În cadrul sistemului de competențe ale Comunității, alegerea bazei juridice a unui act trebuie să se întemeieze pe elemente obiective cărora li se poate aplica controlul jurisdicțional (a se vedea, în special, Hotărârea din 26 martie 1987, Comisia/Consiliul, 45/86, Rec., p. 1493, punctul 11). Printre astfel de elemente se numără, în special, scopul și conținutul actului (a se vedea, în special, Hotărârea din 11 iunie 1991, Comisia/Consiliul, C-300/89, Rec., p. I-2867, punctul 10).

26 În ceea ce privește scopul urmărit de directivă, guvernul reclamant invocă faptul că legislația în litigiu reprezintă aprofundarea unei analize anterioare din partea Comunității și a unei serii de inițiative adoptate în prealabil la nivelul instanței comunitare care se ocupă cu organizarea timpului de lucru în scopul creării de locuri de muncă și al reducerii șomajului. În realitate, aceasta ar reprezenta o măsură care vizează îmbunătățirea generală a condițiilor de viață și de lucru ale salariaților și protecția generală a acestora, ale cărei sferă și domeniu de aplicare ar fi atât de vaste încât aceasta ar putea fi considerată drept măsură de politică socială pentru adoptarea căreia ar exista alte baze juridice.

27 În această privință, trebuie evidențiat că, în conformitate cu cel de-al șaselea considerent, directiva reprezintă un element concret în cadrul realizării dimensiunii sociale a pieței interne. Totuși, din faptul că directiva se înscrie astfel în contextul politicii sociale comunitare, nu rezultă că aceasta nu se poate baza în mod valabil pe articolul 118a, având în vedere că aceasta contribuie la promovarea îmbunătățirii sănătății și a securității lucrătorilor. Acest lucru este cu atât mai adevărat cu cât articolul 118a face parte chiar din Capitolul I, intitulat

„Dispoziții sociale”, al Titlului VIII al tratatului, care vizează în special „politica socială”, ceea ce a determinat de altfel Curtea să considere că această dispoziție îi conferise Comunității o competență normativă internă în domeniul social (Avizul 2/91, menționat anterior, punctul 17).

28 De altfel, astfel cum a demonstrat domnul avocat general la punctele 85-90 din concluziile sale, organizarea timpului de lucru nu se percepe în mod necesar ca un instrument al politicii de ocupare a forței de muncă. În speță, reiese din cel de-al cincilea considerent al directivei că îmbunătățirea securității, a igienei și a sănătății lucrătorilor la locul de muncă reprezintă un obiectiv care nu poate fi subordonat unor „considerații cu caracter pur economic”. În schimb, considerarea organizării timpului de lucru ca un instrument de combatere a șomajului ar presupune luarea în considerare a mai multor factori economici, precum, de exemplu, incidența sa asupra capacităților de producție ale întreprinderilor și asupra salariilor lucrătorilor.

29 Abordarea propusă de directivă, care constă în organizarea timpului de lucru esențial din perspectiva în care poate avea un impact favorabil asupra securității și sănătății lucrătorilor, reiese din diferite considerente ale directivei. Astfel, în special conform celui de-al optulea considerent, în vederea asigurării securității și sănătății lucrătorilor în cadrul Comunității, aceștia din urmă trebuie să beneficieze de perioade minime de odihnă și de perioade de pauză corespunzătoare și, de asemenea, în acest context, trebuie prevăzut un plafon pentru durata săptămânii de lucru. De altfel, al unsprezecelea considerent evidențiază că „studiile au demonstrat că [...] perioade lungi de lucru în timpul nopții pot fi dăunătoare sănătății lucrătorilor și pot periclita securitatea la locul de muncă”, iar al cincisprezecelea considerent subliniază că condițiile specifice de muncă pot avea efecte dăunătoare asupra securității și sănătății lucrătorilor și că organizarea muncii în funcție de un anumit ritm trebuie să țină seama de principiul general al adaptării muncii la persoană.

30 Dacă, având în vedere aceste considerații, nu se poate exclude că directiva poate genera consecințe asupra ocupării forței de muncă, aceasta nu reprezintă în mod clar obiectivul său esențial.

31 În ceea ce privește conținutul directivei, guvernul reclamant invocă faptul că legătura între măsurile prevăzute de directivă, pe de o parte, și securitatea și sănătatea, pe de altă parte, este prea slabă pentru a putea fi bazată pe articolul 118a din tratat.

32 În această privință, acesta observă că nu există informații științifice satisfăcătoare care să justifice obligațiile generale de a prevedea perioade de pauză atunci când timpul de lucru zilnic depășește șase ore (articolul 4), de a institui o perioadă minimă de odihnă săptămânală de douăzeci și patru de ore fără întreruperi, la care se adaugă cele unsprezece ore de odihnă zilnică obișnuite (articolul 5 primul paragraf), de a include, în principiu, ziua de duminică în această perioadă minimă de odihnă (articolul 5 paragraful al doilea), de a limita la patruzeci și opt de ore durata medie de lucru pentru fiecare perioadă de șapte zile, inclusiv orele suplimentare [articolul 6 alineatul (2)] și de a acorda oricărui lucrător un concediu anual plătit de cel puțin patru săptămâni (articolul 7).

33 În acest context, guvernul reclamant evidențiază faptul că Directiva 89/391 prevede ca angajatorii să realizeze evaluări pentru a identifica riscurile concrete pentru sănătatea și securitatea lucrătorilor, ținând seama de natura activităților întreprinderii. Or, procedura de evaluare a riscurilor prevăzută de Directiva 89/391 nu s-ar putea aplica efectiv restricțiilor care vizează timpul de lucru, incluse în Secțiunea II din directivă (și în mod foarte limitat în

Secțiunea III), dispozițiile în cauză fiind pur și simplu obligatorii și nelăsând loc unei astfel de evaluări în scopul de a stabili dacă acestea trebuie să se aplice.

34 De altfel, contrar celorlalte dispoziții bazate pe articolul 118a din tratat, măsurile în litigiu nu ar fi fost supuse avizului Comitetului consultativ pentru securitate, igienă și protecția sănătății la locul de muncă (a se vedea, cu privire la rolul comitetelor de acest tip, Hotărârea din 25 ianuarie 1994, Angelopharm, C-212/91, Rec. p. I-171, punctele 31 și 32). Deși consultarea acestui comitet nu este prevăzută în mod expres în cazuri precum cel din speță, faptul că Consiliul nu a invitat Comisia să facă acest lucru ar ridica și mai multe dubii cu privire la legătura directivei cu sănătatea și securitatea lucrătorilor.

35 În sfârșit, contrar cerințelor articolului 118a alineatul (2), dispozițiile directivei nu ar reprezenta „cerințe minime”, „aplicabile progresiv ținând seama de condițiile și de reglementările tehnice care există în fiecare dintre statele membre” și nu ar ține seama de incidențele lor asupra „creării și dezvoltării unor întreprinderi mici și mijlocii”.

36 Pentru a răspunde la acest argument, trebuie să se stabilească o distincție între articolul 5 paragraful al doilea din directivă și celelalte dispoziții ale sale.

37 În ceea ce privește articolul 5 paragraful al doilea din directivă, trebuie să se evidențieze că, dacă chestiunea de includere eventuală a zilei de duminică în perioada de odihnă săptămânală este, bineînțeles, lăsată, în definitiv, la aprecierea statelor membre, ținând seama, în special, de diversitatea factorilor culturali, etnici și religioși în diferitele state membre (articolul 5 paragraful al doilea, coroborat cu al zecelea considerent), rămâne faptul că Consiliul nu a putut explica de ce ziua de duminică, ca zi de odihnă săptămânală, ar prezenta o legătură mai importantă cu sănătatea și securitatea lucrătorilor decât o altă zi a săptămânii. În aceste condiții, trebuie să se admită cererea subsidiară a guvernului reclamant și să se anuleze articolul 5 paragraful al doilea din directivă, care poate fi separat de celelalte dispoziții ale directivei.

38 În ceea ce privește măsurile prevăzute de directivă, care vizează perioadele minime de odihnă, timpul de lucru, munca de noapte, munca în schimburi și ritmul de lucru, acestea vizează „mediul de muncă” și răspund unei preocupări legate de protecția „sănătății și securității lucrătorilor”, noțiuni a căror sferă de aplicare a fost precizată la punctul 15 din prezenta hotărâre. Astfel cum a evidențiat, de altfel, guvernul belgian, evoluția legislației sociale atât la nivel național, cât și internațional confirmă legătura care există între măsurile referitoare la timpul de lucru, pe de o parte, și sănătatea și securitatea lucrătorilor, pe de altă parte.

39 În ceea ce privește restul, acțiunea legislativă a Comunității, în special în materie de politică socială, nu poate fi limitată doar la ipotezele care presupun justificări științifice demonstrate (a se vedea, în această privință, punctele 165-167 din concluziile avocatului general).

40 De asemenea, teza Guvernului Regatului Unit, conform căreia directiva exclude orice evaluare a riscurilor pentru anumiți lucrători sau pentru cei dintr-un anumit sector, nu poate fi considerată ca întemeiată. Într-adevăr, atât articolul 1 din directivă, care exclude din domeniul său de aplicare anumite sectoare sau activități, cât și articolul 14, care exclude ocupațiile și activitățile profesionale pentru care există dispoziții comunitare mai specifice în domeniu sau articolul 17 alineatele (1) și (2), care permite derogări de la articolele 3, 4, 5, 6 și 8 pentru anumite grupuri de lucrători sau anumite sectoare de activitate, dovedesc luarea în considerare

de către organul legislativ comunitar a anumitor situații specifice (a se vedea, în această privință, punctele 114-117 din concluziile avocatului general).

41 Desigur, Consiliul nu a supus măsurile avute în vedere de directivă avizului Comitetului consultativ pe probleme de securitate, igienă și protecție a sănătății la locul de muncă, constituit prin Decizia 74/325/CEE a Consiliului din 27 iunie 1974 (JO L 185, p. 15). Cu toate acestea, în temeiul articolului 2 alineatul (1) din această decizie, o astfel de consultare are ca unic obiect „a veni în sprijinul Comisiei în pregătirea și desfășurarea unor activități în domeniul securității, igienei și protecției sănătății la locul de muncă” și, prin urmare, nu reprezintă un precedent pentru acțiunea Consiliului. În aceste condiții, nu se poate folosi ca argument lipsa consultării acestui comitet pentru contestarea legăturii care există între măsurile prevăzute de directivă și protecția sănătății și a securității lucrătorilor.

42 Trebuie adăugat faptul că dispozițiile directivei reprezintă „cerințe minime” în sensul articolului 118a din tratat. Într-adevăr, garantând în același timp un anumit nivel de protecție în favoarea lucrătorilor, directiva autorizează, la articolul 15, aplicarea sau favorizarea aplicării, de către statele membre, a unor măsuri mai favorabile pentru protecția securității și sănătății lucrătorilor și, prin urmare, garantarea unui nivel consolidat de protecție pentru lucrători, în conformitate cu articolul 118a alineatul (3). În același sens, articolul 18 alineatul (3) din directivă precizează că, dacă statele pot să prevadă măsuri diferite în domeniul timpului de lucru, respectând cerințele minime pe care le stabilește, aplicarea directivei nu poate constitui un motiv valabil pentru reducerea nivelului general de protecție oferit lucrătorilor.

43 De asemenea, în conformitate cu articolul 118a, măsurile prevăzute de directivă „se aplică progresiv, în funcție de condițiile și reglementările tehnice care există în fiecare dintre statele membre”. În primul rând, este clar faptul că legislația tuturor statelor membre presupune măsuri referitoare la organizarea timpului de lucru. În continuare, articolul 18 din directivă autorizează în special neaplicarea, după expirarea termenului de transpunere a directivei, la 23 noiembrie 1996, de către state, în anumite condiții, a dispozițiilor articolului 6 cu privire la durata săptămânală de lucru și, pe o perioadă tranzitorie de trei ani, a celor de la articolul 7 referitoare la concediul anual plătit care, în cursul respectivei perioade, poate fi limitat la trei săptămâni.

44 În sfârșit, directiva a luat în considerare incidențele pe care organizarea timpului pe care o stabilește le poate avea asupra întreprinderilor mici și mijlocii. Astfel, al doilea considerent al directivei reamintește cerința de a nu împiedica dezvoltarea întreprinderilor mici și mijlocii. De altfel, astfel cum a considerat Curtea în Hotărârea din 30 noiembrie 1993 Kirsammer-Hack (C-189/91, Rec. p. I-6185, punctul 34), prevăzând că directivele adoptate în materie de sănătate și de securitate a lucrătorilor evită impunerea unor constrângeri administrative, financiare și juridice care să contravină creării și dezvoltării de întreprinderi mici și mijlocii, articolul 118a alineatul (2) paragraful al doilea precizează că aceste întreprinderi pot face obiectul unor măsuri economice speciale. În schimb, contrar argumentului susținut de guvernul reclamant, această dispoziție nu se opune aplicării unor măsuri obligatorii.

45 Din moment ce elementele precedente evidențiază că, potrivit scopului și conținutului său, directiva are ca obiect principal protejerea securității și a sănătății lucrătorilor prin intermediul unor cerințe minime aplicabile progresiv, nici articolul 100, nici articolul 100a nu puteau reprezenta o bază juridică adecvată pentru directivă.

46 În ceea ce privește restul, Guvernul Regatului Unit susține că organul legislativ comunitar nu a efectuat nici o examinare completă, nici o demonstrație satisfăcătoare cu privire la

chestiunea de a ști dacă acest domeniu prezenta aspecte transnaționale care nu puteau fi reglementate în mod corespunzător prin măsuri naționale, dacă astfel de măsuri ar fi fost incompatibile cu cerințele Tratatului CE sau dacă acestea ar fi adus atingere în mod semnificativ intereselor statelor membre și, în sfârșit, dacă o acțiune efectuată la nivel comunitar presupunea avantaje evidente în raport cu o acțiune efectuată la nivelul statelor membre. Or, articolul 118a ar trebui interpretat în lumina principiului subsidiarității, care nu ar permite adoptarea unei directive formulate într-un mod la fel de general și imperativ ca directiva în litigiu, având în vedere că domeniul de aplicare și natura reglementării timpului de lucru ar varia foarte mult de la un stat membru la altul. Cu toate acestea, Guvernul Regatului Unit precizează, în acest context, că nu invocă încălcarea principiului subsidiarității cu titlu de mijloc autonom.

47 În această privință, trebuie să se constate că articolul 118a însărcinează Consiliul cu adoptarea cerințelor minime în vederea contribuției, prin armonizare, la realizarea obiectivului de îmbunătățire a nivelului de protecție a securității și sănătății lucrătorilor care, în temeiul alineatului (1) al aceleiași dispoziții, le revine în primul rând statelor membre. Din moment ce Consiliul a constatat necesitatea îmbunătățirii nivelului existent al protecției securității și sănătății lucrătorilor și a armonizării, în consecință, a condițiilor existente în acest domeniu, îndeplinirea unui astfel de obiectiv prin intermediul unor cerințe minime presupune în mod necesar o acțiune comunitară de anvergură care, de altfel, lasă statelor membre, precum în speță, într-o mare măsură, responsabilitatea adoptării normelor de aplicare necesare. În ceea ce privește argumentul conform căruia Consiliul nu putea să adopte în mod valabil măsuri la fel de generale și obligatorii ca cele care fac obiectul directivei, acesta urmează să fie examinat în continuare în cadrul motivului întemeiat pe încălcarea principiului proporționalității.

48 În sfârșit, în ceea ce privește articolul 235 din tratat, este suficient să se reamintească jurisprudența conform căreia această dispoziție nu poate servi ca bază juridică pentru un act decât în cazul în care nicio altă dispoziție din tratat nu le conferă instituțiilor comunitare competența necesară pentru adoptarea acestui act (a se vedea, în special Hotărârea Parlamentul/Consiliul menționată anterior, punctul 13).

49 În consecință, trebuie să se concluzioneze că directiva a fost adoptată în mod valabil în baza articolului 118a, sub rezerva articolului 5 paragraful al doilea care trebuie să fie, prin urmare, anulat.

Cu privire la motivul întemeiat pe încălcarea principiului proporționalității

50 În această privință, Guvernul Regatului Unit reamintește că Consiliul nu poate adopta, în baza articolului 118a din tratat, decât „cerințe minime care se aplică progresiv, ținând seama de condițiile și reglementările tehnice care există în fiecare stat membru” și că aceste cerințe trebuie să evite „impunerea de constrângeri administrative, financiare și juridice care să împiedice crearea și dezvoltarea de întreprinderi mici și mijlocii”. Pentru acest guvern, trebuie luate în considerare patru mari principii atunci când se analizează chestiunea de a ști dacă cerințele impuse de directivă referitoare la timpul de lucru reprezintă sau nu cerințe minime în sensul articolului 118a.

51 În primul rând, măsurile care pot „îmbunătăți” nivelul protecției sănătății și securității lucrătorilor nu ar reprezenta toate cerințe minime. Astfel, în special, cele care presupun reduceri globale ale timpului de lucru sau creșteri globale ale perioadelor de odihnă, având un anumit efect benefic asupra sănătății sau securității lucrătorilor, nu ar reprezenta „cerințe minime” în sensul articolului 118a.

52 În al doilea rând, o dispoziție nu poate fi considerată o „cerință minimă” dacă nivelul de protecție al securității și al sănătății lucrătorilor pe care îl stabilește poate fi atins prin măsuri mai puțin restrictive și care presupun mai puține obstacole pentru competitivitatea industriei și pentru capacitatea de câștig a persoanelor de drept privat. Or, nici propunerile Comisiei, nici directiva nu includ explicații cu privire la imposibilitatea atingerii nivelului de protecție dorit prin măsuri mai puțin restrictive ca, de exemplu, folosirea unor evaluări ale riscurilor în cazul în care programele de lucru ar depăși anumite norme.

53 În al treilea rând, concluzia conform căreia măsurile avute în vedere sunt în măsură să îmbunătățească nivelul de protecție a sănătății sau securității lucrătorilor trebuie să se bazeze pe motive rezonabile. Or, nivelul cercetării științifice în domeniul în cauză nu poate justifica măsurile în litigiu.

54 În al patrulea rând, respectarea principiului subsidiarității se impune pentru ca o măsură să poată fi considerată proporțională. În această privință, Guvernul Regatului Unit invocă faptul că este sarcina instituțiilor comunitare să demonstreze că obiectivele urmărite de directivă sunt mai ușor de atins la nivel comunitar decât printr-o acțiune la nivelul statelor membre. Or, această demonstrație ar lipsi în speță.

55 Argumentul întemeiat pe nerespectarea principiului subsidiarității, conform căruia organul legislativ comunitar nu a stabilit că obiectivele directivei ar fi mai bine îndeplinite la nivel comunitar decât la nivelul statelor membre, poate fi respins fără dificultate. Astfel cum este formulat, acest argument vizează, într-adevăr, necesitatea acțiunii comunitare, chestiune care a fost deja examinată la punctul 47 din prezenta hotărâre.

56 De asemenea, este necesar să se evidențieze că, astfel cum rezultă din punctul 17 din prezenta hotărâre, guvernul reclamant se bazează pe noțiunea de „cerințe minime”, care nu este cea de la articolul 118a. Această dispoziție nu limitează intervenția comunitară la cel mai mic numitor comun sau chiar la cel mai scăzut nivel de protecție stabilit de diferitele state membre, ci semnifică faptul că statele sunt libere să acorde o protecție consolidată în raport cu protecția, după caz, ridicată, care rezultă din dreptul comunitar.

57 În ceea ce privește principiul proporționalității, trebuie să se reamintească jurisprudența Curții, conform căreia, pentru a stabili dacă o dispoziție de drept comunitar este conformă principiului proporționalității, trebuie verificat dacă motivele pe care le invocă pot contribui la îndeplinirea obiectivului vizat și dacă acestea nu depășesc ceea ce este necesar pentru atingerea sa (a se vedea, în special, Hotărârea din 9 noiembrie 1995, Germania/Consiliul, C-426/93, Rec. p. I-3723, punctul 42).

58 Cu toate acestea, privind controlul jurisdicțional al condițiilor menționate anterior, trebuie să i se acorde Consiliului o largă putere de apreciere în ceea ce privește un domeniu care, precum în speță, presupune, din partea organului legislativ, alegeri de politică socială și în care i se solicită să efectueze aprecieri complexe. În consecință, controlul jurisdicțional al exercitării unei astfel de competențe trebuie să se limiteze la a examina dacă există o eroare evidentă sau un abuz de putere sau dacă instituția respectivă nu a depășit în mod evident limitele puterii sale de apreciere.

59 În ceea ce privește prima condiție, este suficient să se constate că, astfel cum rezultă din punctele 36-39 din prezenta hotărâre, măsurile referitoare la organizarea timpului de lucru care fac obiectul directivei, cu excepția celei incluse la articolul 5 paragraful al doilea, contribuie în mod direct la îmbunătățirea protecției securității și sănătății lucrătorilor în sensul

articolului 118a și că, prin urmare, acestea nu pot fi considerate ca incapabile să îndeplinească obiectivul vizat.

60 În ceea ce privește a doua condiție, și aceasta este îndeplinită. Într-adevăr, contrar pretențiilor guvernului reclamant, Consiliul nu a comis o eroare evidentă considerând că măsurile în litigiu erau necesare pentru atingerea obiectivului de protecție a securității și sănătății lucrătorilor.

61 În primul rând, articolul 4, care se referă la durata pauzelor obligatorii, nu se aplică decât dacă ziua de lucru depășește șase ore. De asemenea, detaliile relevante, în special durata și condițiile de acordare, sunt stabilite prin convenții colective sau acorduri încheiate între parteneri sociali sau, în lipsa acestora, prin legislația națională. În sfârșit, această dispoziție poate face obiectul mai multor derogări care țin fie de calitatea persoanei lucrătorului [articolul 17 alineatul (1)], fie de natura sau de caracteristicile activității exercitate [articolul 17 alineatul (2) punctele 2.1 și 2.2], prin intermediul unor convenții colective sau acorduri încheiate între parteneri sociali la nivel național sau regional [articolul 17 alineatul (3)].

62 În al doilea rând, perioada minimă de odihnă săptămânală de douăzeci și patru de ore fără întrerupere, prevăzută la articolul 5 primul paragraf, și la care se adaugă cele unsprezece ore de odihnă zilnică prevăzute la articolul 3, poate face obiectul aceluiași derogări ca cele care sunt autorizate în ceea ce privește articolul 4 menționat anterior. Acestor derogări li se adaugă cele referitoare la activitățile care presupun muncă în schimburi și la activitățile caracterizate de perioade de lucru fracționate în timpul zilei [articolul 17 alineatul (2) punctul 2.3]. De asemenea, perioada de referință de șapte zile poate fi extinsă la paisprezece zile (articolul 16 punctul 1).

63 În al treilea rând, în ceea ce privește articolul 6 punctul 2, conform căruia durata medie de lucru pentru fiecare perioadă de șapte zile nu trebuie să depășească patruzeci și opt de ore, statele pot să prevadă o perioadă de referință care să nu depășească patru luni (articolul 16 punctul 2) și care, în anumite cazuri, poate să ajungă la șase luni, în temeiul articolului 17 alineatul (2) punctele 2.1 și 2.2 și al articolului 17 alineatul (3) [articolul 17 alineatul (4) primul paragraf], sau chiar la douăsprezece luni [articolul 17 alineatul (4) al doilea paragraf]. În sfârșit, articolul 18 alineatul (1) litera (b) punctul (i) autorizează chiar, în anumite condiții, neaplicarea de către state a articolului 6.

64 În al patrulea rând, în ceea ce privește articolul 7 privind concediul anual plătit de patru săptămâni pe an, articolul 18 alineatul (1) litera (b) punctul (ii) autorizează statele să prevadă o perioadă tranzitorie de trei ani în cursul căreia lucrătorii trebuie să poată beneficia de un concediu anual plătit de trei săptămâni.

65 În sfârșit, în ceea ce privește argumentul guvernului reclamant, conform căruia adoptarea directivei nu era necesară în măsura în care Directiva 89/391 se aplică deja domeniilor vizate de directivă, este suficient să se sublinieze că aceasta, astfel cum reiese din articolul 1, se limitează la a stabili, în vederea promovării îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă, principii generale, precum și linii generale pentru aplicarea acestora, în ceea ce privește prevenirea riscurilor profesionale și protecția securității și a sănătății, eliminarea factorilor de risc și de accident, informarea, consultarea, participarea și formarea lucrătorilor și a reprezentanților acestora. Prin urmare, aceasta nu poate atinge obiectivul de armonizare a perioadelor minime de odihnă, a perioadelor de pauză și a unui plafon al duratei săptămânii de lucru, care fac obiectul directivei.

66 Din considerentele precedente rezultă că, apreciind că obiectivul de armonizare a legislațiilor naționale în materie de securitate și sănătate a lucrătorilor nu putea fi atins prin măsuri mai puțin restrictive decât cele care fac obiectul directivei, menținând în același timp progresele înregistrate, Consiliul nu a comis nicio eroare evidentă.

67 Ținând seama de toate aceste considerente, motivul întemeiat pe încălcarea principiului proporționalității trebuie, de asemenea, respins.

Cu privire la motivul întemeiat pe un abuz de putere

68 Conform guvernului reclamant, directiva adoptă mai multe măsuri care nu au nicio legătură obiectivă cu scopurile sale declarate și trebuie, prin urmare, să fie anulată în ansamblul ei. Astfel, aceste măsuri ar trece în plan secund aspectele foarte limitate, perioade minime de odihnă zilnică, restricții privind durata maximă a muncii de noapte, pentru care ar exista date științifice care să evidențieze existența eventuală a unei anumite legături de cauzalitate cu sănătatea și securitatea. În ceea ce privește aceste ultime două elemente, pentru care ar fi putut fi justificate măsuri limitate și concrete, acestea nu au fost abordate decât într-un mod imprecis, general și, prin urmare, nelegal.

69 Trebuie să se reamintească faptul că jurisprudența Curții (a se vedea, în special, Hotărârea din 13 iulie 1995 Parlamentul/Comisia, C-156/93, Rec. p. I-2019, punctul 31) definește abuzul de putere ca adoptarea, de către o instituție comunitară, a unui act în scopul exclusiv sau, cel puțin, determinant de a atinge alte rezultate decât cele prevăzute sau de a eluda o procedură special prevăzută de tratat pentru a fi aplicată la circumstanțele cauzei.

70 Or, astfel cum rezultă din examinarea motivului întemeiat pe baza juridică incorectă, Consiliul putea să bazeze în mod valabil directiva pe articolul 118a din tratat, iar guvernul reclamant nu a putut stabili că directiva ar fi fost adoptată în scopul exclusiv sau, cel puțin, determinant de a atinge un obiectiv diferit decât cel al protecției sănătății și securității lucrătorilor.

71 În aceste condiții, motivul întemeiat pe un abuz de putere trebuie respins.

Cu privire la motivul întemeiat pe încălcarea unor norme fundamentale de procedură

72 Cu titlu principal, Guvernul Regatului Unit susține că directiva este insuficient motivată. Aceasta nu ar prezenta în mod clar și fără echivoc raționamentul autorității comunitare care a adoptat actul în cauză, din moment ce nu ar stabili existența unei legături de cauzalitate, invocată de organul legislativ comunitar, între sănătatea și securitatea lucrătorilor și majoritatea măsurilor pe care le presupune cu privire la timpul de lucru [articolele 3, 4, 5, articolul 6 alineatul (2), articolele 7 și 8]. De altfel, considerentele directivei nu ar justifica nici necesitatea unei acțiuni comunitare.

73 În subsidiar, guvernul reclamant invocă faptul că directiva este motivată în mod defectuos. Într-adevăr, organul legislativ ar fi trebuit să explice că numeroase elemente ale directivei se referă la ameliorarea condițiilor de viață și de muncă ale salariaților sau la dimensiunea socială a pieței interne și nu, astfel cum a fost cazul, la sănătatea și securitatea lucrătorilor.

74 În această privință, este necesar să se sublinieze că, deși este adevărat că motivarea impusă de articolul 190 din Tratatul CE trebuie să prezinte în mod clar și fără echivoc raționamentul autorității comunitare, autor al actului în cauză, astfel încât să permită persoanelor interesate cunoașterea justificărilor măsurii luate și Curții exercitarea controlului său, nu se impune

totuși ca aceasta să specifice toate elementele de fapt sau de drept relevante (a se vedea Hotărârea din 29 februarie 1996, Comisia/Consiliul, C-122/94, Rec. p. I-881, punctul 29).

75 Or, în ceea ce privește directiva, este necesar să se constate că respectivele considerente prezintă în mod clar că măsurile pe care le instituie vizează armonizarea protecției securității și sănătății lucrătorilor.

76 În primul rând, acesta este cazul primului considerent și considerentelor al treilea, al patrulea și al nouălea, care fac referire la articolul 118a din tratat, la Directiva 89/391 privind punerea în aplicare de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă, la Carta comunitară a drepturilor sociale fundamentale ale lucrătorilor și, respectiv, la principiile Organizației Internaționale a Muncii în materie de organizare a timpului de lucru.

77 De asemenea, acesta este cazul considerentelor al cincilea, al șaptelea, al optulea, al unsprezecelea – al cincisprezecelea, care stabilesc o legătură directă între diferitele măsuri referitoare la organizarea timpului de lucru adoptate de directivă și protecția securității și sănătății lucrătorilor.

78 Argumentul conform căruia Consiliul ar fi trebuit să menționeze în considerentele directivei referințe științifice concrete care să justifice adoptarea diferitelor măsuri care fac obiectul directivei trebuie respins.

79 Într-adevăr, reiese de la punctul 39 din prezenta hotărâre că articolul 118a nu impune prezentarea unor dovezi științifice pentru fiecare măsură adoptată în baza acestei dispoziții. De altfel, conform jurisprudenței Curții, este inutilă solicitarea unei motivări specifice pentru fiecare dintre alegerile tehnice pe care actul contestat le-a efectuat atunci când acesta din urmă evidențiază esențialul obiectivului urmărit de instituție (a se vedea Hotărârea din 29 februarie 1996, Comisia/Consiliul, menționată anterior, punctul 29).

80 De asemenea, argumentul conform căruia considerentele directivei nu ar justifica necesitatea intervenției comunitare nu poate fi considerat întemeiat.

81 Astfel cum s-a evidențiat la punctele 75-77 din prezenta hotărâre, reiese din considerentele directivei că Consiliul a considerat necesar, pentru garantarea unui nivel mai bun de protecție a securității și sănătății lucrătorilor, să se realizeze armonizarea legislațiilor naționale referitoare la organizarea timpului de lucru. Or, astfel cum reiese de la punctul 47, urmărirea unui asemenea obiectiv, prevăzut la articolul 118a, prin intermediul armonizării prin cerințe minime, presupune în mod necesar o acțiune comunitară de anvergură.

82 În sfârșit, în ceea ce privește argumentele întemeiate pe presupusele erori de apreciere incluse în considerentele directivei, este suficient să se reamintească jurisprudența conform căreia astfel de întrebări nu țin de motivul referitor la încălcarea unor norme fundamentale de procedură, ci de fond (a se vedea, în special, Hotărârea din 29 februarie 1996, Franța/Comisia și Irlanda/Comisia, cauzele conexate C-296/93 și C-307/93, Rec. p. I-795, punctul 76) și că acestea au fost examinate în cadrul motivului referitor la baza juridică eronată.

83 În consecință, argumentul întemeiat pe încălcarea unor norme fundamentale de procedură trebuie, de asemenea, respins.

84 Prin urmare, acțiunea trebuie respinsă, cu excepția elementelor care vizează articolul 5 al doilea paragraf din directivă, care trebuie anulat.

Cu privire la cheltuielile de judecată

85 În temeiul articolului 69 alineatul (2) din Regulamentul de procedură, partea care cade în pretenții este obligată la plata cheltuielilor, dacă s-a solicitat acest lucru. Întrucât Consiliul Uniunii Europene a solicitat acest lucru, iar Regatul Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord a căzut în pretenții cu privire la aspectele esențiale, acesta trebuie obligat la plata cheltuielilor de judecată. În conformitate cu alineatul (4) primul paragraf, Regatele Belgiei și Spaniei, precum și Comisia Comunităților Europene, care sunt intervenienți în litigiu, își suportă propriile cheltuieli de judecată.

Pentru aceste motive,

CURTEA

declară și hotărăște:

- 1) Anulează articolul 5 al doilea paragraf din Directiva 93/104/CE a Consiliului din 23 noiembrie 1993 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru.**
- 2) Respinge celelalte capete de cerere.**
- 3) Obligă Regatul Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord la plata cheltuielilor de judecată.**
- 4) Regatele Belgiei și Spaniei, precum și Comisia Comunităților Europene își suportă propriile cheltuieli de judecată.**

Rodríguez Iglesias	Mancini	Moitinho de Almeida
Murray	Sevón	Kakouris
Gulmann	Edward	Kapteyn
Hirsch	Jann	Puissochet
		Ragnemalm

Pronunțată astfel în ședință publică la Luxemburg, la 12 noiembrie 1996.

Grefier
R. Grass

Președinte
G. C. Rodríguez Iglesias