

HOTĂRÂREA CURȚII
23 noiembrie 1999^{*}

**Acțiuni penale
împotriva
Jean-Claude Arblade și Arblade & Fils SARL
și împotriva
Bernard Leloup și alții**

(cerere pentru pronunțarea unei hotărâri preliminare, formulată de Tribunal Correctionnel de Huy)

„Libertatea de a presta servicii – Deplasarea temporară a lucrătorilor pentru executarea unui contract – Restricții“

Cauzele conexate C-369/96 și C-376/96

În cauzele conexate C-369/96 și C-376/96,

având ca obiect cereri adresate Curții, în temeiul articolului 177 din Tratatul CE (devenit articolul 234 din Tratatul CE), de către Tribunal Correctionnel de Huy (Belgia), pentru pronunțarea, în acțiunile penale pendinte în fața acestei instanțe, împotriva

Jean-Claude Arblade,

Arblade & Fils SARL, responsabil civil (cauza C-369/96),

și

Bernard Leloup,

Serge Leloup,

Sofrage SARL, responsabil civil (cauza C-376/96),

unei hotărâri preliminare privind interpretarea articolului 59 din Tratatul CE (devenit, după modificare, articolul 49 din Tratatul CE) și articolului 60 din Tratatul CE (devenit articolul 50 din Tratatul CE),

CURTEA,

^{*} Limba de procedură: franceza.

compusă din domnii G. C. Rodríguez Iglesias, președinte, J. C. Moitinho de Almeida, D. A. O. Edward (raportor) și R. Schintgen, președinți de cameră, J.-P. Puissochet, G. Hirsch, P. Jann, H. Ragnemalm și M. Wathelet, judecători,

avocat general: domnul D. Ruiz-Jarabo Colomer,

grefier: doamna D. Louterman-Hubeau, administrator principal,

după examinarea observațiilor scrise prezentate:

– pentru domnul J.-C. Arblade și Arblade & Fils SARL (cauza C-369/96) și domnii B. și S. Leloup și Sofrage SARL (cauza C-376/96), de către D. Ketchedjian și E. Jakhian, avocați în Baroul din Paris și respectiv în Baroul din Bruxelles,

– pentru guvernul belgian (cauzele C-369/96 și C-376/96), de domnul J. Devadder, consilier general în Ministerul Afacerilor Externe, al Comerțului Exterior și al Cooperării pentru Dezvoltare, în calitate de agent, asistat de către B. van de Walle de Ghelcke, avocat în Baroul din Bruxelles,

– pentru guvernul german (cauzele C-369/96 și C-376/96), de către E. Röder, Ministerialrat în Ministerul Federal al Economiei și de către B. Kloke, Oberregierungsrat în același minister, în calitate de agenți,

– pentru guvernul austriac (cauzele C-369/96 și C-376/96), de domnul M. Potacs, din Ministerul Federal al Afacerilor Externe, în calitate de agent,

– pentru guvernul finlandez (cauza C-369/96), de doamna T. Pynnä, consilier juridic în cadrul Ministerului Afacerilor Externe, în calitate de agent,

– pentru Comisia Comunităților Europene (cauzele C-369/96 și C-376/96), de domnul A. Caeiro, consilier juridic și de doamna M. Patakia, membru al Serviciului Juridic, în calitate de agenți,

având în vedere raportul de ședință,

după ascultarea observațiilor orale ale domnului J.-C. Arblade și Arblade & Fils SARL și ale domnilor B. și S. Leloup și Sofrage SARL, reprezentați de către D. Ketchedjian, ale guvernului belgian, reprezentat de către B. van de Walle de Ghelcke, asistat de domnul J.-C. Heirman, inspector social, în calitate de expert, ale guvernului german, reprezentat de domnul E. Röder, ale Guvernului Țărilor de Jos, reprezentat de domnul J. S. van den Oosterkamp, consilier juridic adjunct în Ministerul Afacerilor Externe, în calitate de agent, ale guvernului finlandez, reprezentat de doamna T. Pynnä, ale Guvernului Regatului Unit, reprezentat de domnul J. E. Collins, Assistant Treasury Solicitor, în calitate de agent, asistat de domnul D.

Wyatt, QC și ale Comisiei, reprezentată de domnul A. Caeiro și doamna M. Patakia, în ședința din 19 mai 1998,

după ascultarea concluziilor avocatului general în ședința din 25 iunie 1998,

pronunță prezenta

Hotărâre

1 Prin două Hotărâri din 29 octombrie 1996, primite la Curte la 25 noiembrie 1996 (cauza C-369/96) și respectiv la 26 noiembrie 1996 (cauza C-376/96), Tribunal Correctionnel de Huy a adresat, în fiecare cauză, în temeiul articolului 177 din tratatul CE (devenit articolul 234 din Tratatul CE), două întrebări preliminare privind interpretarea articolului 59 din Tratatul CE (devenit, după modificare, articolul 49 din Tratatul CE) și a articolului 60 din Tratatul CE (devenit articolul 50 din Tratatul CE).

2 Aceste întrebări au fost adresate în cadrul a două acțiuni penale intentate, pe de o parte, împotriva domnului Jean-Claude Arblade, în calitatea sa de manager al societății de naționalitate franceză Arblade & Fils SARL și împotriva societății Arblade & Fils SARL, în calitatea sa de responsabil civil (denumiți în continuare, împreună, „Arblade”) (cauza C-369/96) și, pe de altă parte, împotriva domnilor Serge și Bernard Leloup, în calitatea acestora de manageri ai societății de naționalitate franceză Sofrage SARL și împotriva societății Sofrage SARL, în calitatea sa de responsabil civil (denumiți în continuare, împreună „Leloup”) (cauza C-376/96), pentru nerespectarea mai multor obligații sociale, prevăzute de legislația belgiană și sancționate de legile belgiene privind ordinea publică.

Legislația națională

3 Obligațiile privind redactarea, păstrarea și conservarea documentelor sociale și de muncă, remunerația minimă în sectorul construcțiilor și regimurile „timbres-intempéries” (timbre-intemperii) „timbres-fidélité” (timbre-fidelitate), precum și mijloacele de monitorizare a respectării acestor obligații, sunt impuse de următoarele texte:

– Legea din 8 aprilie 1965 de instituire a regulamentelor din domeniul muncii (*Moniteur belge* din 5 mai 1965),

– Legea din 16 noiembrie 1972 privind inspectoratul de muncă (*Moniteur belge* din 8 decembrie 1972),

– Decretul Regal nr. 5 din 23 octombrie 1978 privind păstrarea documentelor sociale (*Moniteur belge* din 2 decembrie 1978),

– Decretul Regal din 8 august 1980 privind păstrarea documentelor sociale (*Moniteur belge* din 27 august 1980), astfel cum a fost rectificat de *Moniteur belge* din 10 și 16 iunie 1981),

– Contractul colectiv de muncă din 28 aprilie 1988, încheiat în cadrul Comisiei paritare pentru construcții, referitor la acordarea de „timbres-fidélité” și „timbres-intempéries” (denumit în continuare „CCM din 28 aprilie 1988”), care a devenit obligatoriu prin Decretul Regal din 15 iunie 1988 (*Moniteur belge* din 7 iulie 1988, p. 9897),

– Decretul Regal din 8 martie 1990 referitor la păstrarea fișei individuale a lucrătorilor (*Moniteur belge* din 27 martie 1990) și

– Contractul colectiv de muncă din 28 martie 1991, încheiat în cadrul Comisiei paritare pentru construcții, privind condițiile de muncă (denumit în continuare „CCM din 28 martie 1991”), care a devenit obligatoriu prin Decretul Regal din 22 iunie 1992 (*Moniteur belge* din 14 martie 1992, p. 17968).

4 Mai multe aspecte ale acestei legislații sunt relevante în scopul prezentei hotărâri.

5 În primul rând, a fost organizat un sistem de monitorizare a respectării legislației privind păstrarea documentelor sociale, igiena și medicina muncii, protecția muncii, reglementările din domeniul muncii și relațiile de muncă, securitatea la locul de muncă, securitatea socială și asistența socială. Angajatorii sunt obligați să nu împiedice această monitorizare (Decretul Regal nr. 5 din 23 octombrie 1978 și Legea din 16 noiembrie 1972).

6 În al doilea rând, având în vedere faptul că CCM din 28 martie 1991 a devenit obligatoriu prin decret regal, o întreprindere din sectorul construcțiilor, care desfășoară o activitate în Belgia, indiferent dacă este stabilită sau nu în acest stat, trebuie să le plătească lucrătorilor săi remunerația minimă stabilită de respectivul CCM.

7 În al treilea rând, în temeiul CCM din 28 aprilie 1988, care a devenit, de asemenea, obligatoriu prin decret regal, o astfel de întreprindere trebuie să plătească, în ceea ce privește lucrătorii săi, contribuțiile la regimurile „timbres-intempéries” și „timbres-fidélité”.

8 În această privință, angajatorul trebuie să emită fiecărui lucrător o „fișă individuală” [articolul 4 alineatul (3) din Decretul Regal nr. 5 din 23 octombrie 1978]. Această fișă, provizorie sau definitivă, trebuie să includă informațiile enumerate în Decretul Regal din 8 martie 1990. Aceasta trebuie să fie validată de Fondul de asigurare a subzistenței muncitorilor din construcții, care efectuează validarea numai în cazul în care angajatorul a plătit, în special, toate contribuțiile necesare pentru „timbres-intempéries” și “timbres-fidélité”, precum și o sumă de 250 BEF pentru fiecare fișă prezentată.

9 În al patrulea rând, angajatorul trebuie, pe de o parte, să stabilească un regulament în domeniul muncii care îl obligă față de lucrătorii săi și, pe de altă parte, să păstreze, în fiecare

din locurile în care încadrează lucrători, o copie a acestui regulament (Legea din 8 aprilie 1965).

10 În al cincilea rând, angajatorul trebuie să păstreze un „registru al personalului” pentru toți lucrătorii săi [articolul 3 alineatul (1) din Decretul Regal din 8 august 1980], care să includă un anumit număr de informații obligatorii (articolele 4-7 din același decret regal).

11 În plus, angajatorul care încadrează lucrătorii în mai multe locuri de muncă trebuie să păstreze un „registru special al personalului” în fiecare din aceste locuri, cu excepția locului în care păstrează „registru personalului” (articolul 10 din Decretul Regal din 8 august 1980). În anumite condiții, angajatorii care încadrează lucrători pentru executarea unor lucrări de construcție sunt scutiți de obligația de a păstra un registru special în fiecare loc de muncă, cu condiția ca aceștia să păstreze, pentru fiecare angajat care lucrează în locul respectiv, un „document individual” care să conțină aceleași informații ca și registru respectiv (articolul 11 din același decret regal).

12 Angajatorul trebuie, de asemenea, să creeze, pentru fiecare lucrător, un „cont individual” [articolul 3 alineatul (2) din Decretul Regal din 8 august 1980]. Acest document trebuie să conțină diverse informații obligatorii privind, în special, remunerația lucrătorului (articolele 13-21 din Decretul Regal din 8 august 1980).

13 În al șaselea rând, registru personalului și conturile individuale trebuie să fie păstrate fie la unul din locurile de muncă, fie la adresa din Belgia, la care angajatorul este înscris în registrele unui organism responsabil cu perceperea contribuțiilor la asigurările sociale, fie, în fine, la reședința sau la sediul social al angajatorului din Belgia sau, în absența acestuia, la domiciliul belgian al unei persoane fizice care păstrează registru personalului și conturile individuale, în calitate de mandatar sau prepus al angajatorului. În plus, angajatorul trebuie să notifice, în prealabil, printr-o scrisoare recomandată, inspectorul-șef de district al Inspectoratului pentru legi sociale din Ministerul Ocupării Forței de Muncă și al Muncii din districtul în care vor fi păstrate aceste documente (articolele 8, 9 și 18 din Decretul Regal din 8 august 1980).

14 Conform informațiilor furnizate Curții de către guvernul belgian în cadrul ședinței, atunci când angajatorul stabilit în alt stat membru încadrează lucrători în Belgia, acesta trebuie, în orice caz, să desemneze un mandatar sau prepus care păstrează documentele în cauză, fie la unul din locurile de muncă, fie la domiciliul său din Belgia.

15 În al șaptelea rând, angajatorul trebuie să păstreze, timp de cinci ani, documentele sociale, care includ registru personalului și conturile individuale, în original sau în copie, fie la adresa din Belgia la care acesta este înscris în registrele unui organism responsabil cu perceperea contribuțiilor la asigurările sociale, fie la sediul secretariatului social autorizat al angajatorilor, la care acesta este afiliat sau, în fine, la sediul social al angajatorului din Belgia sau, în lipsa acestuia, la domiciliul din Belgia al unei persoane fizice care păstrează aceste documente în calitate de mandatar sau prepus al angajatorului. Cu toate acestea, în cazul în care angajatorul nu mai încadrează lucrători în Belgia, acesta este obligat să păstreze documentele respective fie la reședința sa, fie la sediul său social din Belgia sau, în lipsa acestuia, la domiciliul din

Belgia al unei persoane fizice. Angajatorul trebuie să notifice, în prealabil, inspectorul-șef de district al Inspectoratului pentru legi sociale din Ministerul Muncii și pentru ocuparea forței de muncă din districtul în care vor fi păstrate aceste documente (articolele 22-25 din Decretul Regal din 8 august 1980).

16 În această privință, obligațiile respective, legate de păstrarea documentelor sociale, devin aplicabile doar în cazul în care angajatorul stabilit în alt stat membru nu mai încadrează lucrători în Belgia.

17 În al optulea rând, sancțiunile penale în caz de încălcare a dispozițiilor respective sunt prevăzute la articolul 11 din Decretul Regal nr. 5 din 23 octombrie 1978, la articolul 25 alineatul (1) din Legea din 8 aprilie 1965, la articolul 15 alineatul (2) din Legea din 16 noiembrie 1972, la articolele 56 și 57 din Legea din 5 decembrie 1968 privind acordurile și comisiile paritare și la articolul 16 alineatul (1) din Legea din 7 ianuarie 1958, modificată de Legea din 18 decembrie 1968 privind fondurile de asigurare a subzistenței.

18 În ultimul rând, toate dispozițiile legale de organizare a protecției lucrătorilor sunt legi privind ordinea publică în sensul articolului 3 primul paragraf din Codul Civil belgian, la care sunt, prin urmare, supuși toți cei care se află pe teritoriul belgian.

Acțiunea principală

19 Arblade și Leloup au efectuat lucrări pentru construcția unui complex de silozuri pentru depozitarea zahărului alb cristalizat, cu o capacitate de 40 000 tone, pe terenul care aparține Sucrerie Tirlemontoise din Wanze, Belgia.

20 În acest scop, Arblade a detașat pe acest șantier, de la 1 ianuarie la 31 mai 1992 și de la 26 aprilie la 15 octombrie 1993, un total de 17 lucrători. De asemenea, Leloup a detașat 9 lucrători de la 1 ianuarie la 31 decembrie 1991, de la 1 martie la 31 iulie 1992 și de la 1 martie la 31 octombrie 1993.

21 Cu ocazia controalelor efectuate pe acest șantier în cursul anului 1993, reprezentanții Inspectoratului belgian pentru legi sociale au solicitat Arblade și Leloup prezentarea mai multor documente sociale prevăzute de legislația belgiană.

22 Arblade și Leloup au considerat că nu sunt obligate să prezinte documentele solicitate. Aceștia au susținut, pe de o parte, că respectaseră toate dispozițiile din legislația franceză și, pe de altă parte, că actele cu putere de lege și actele administrative belgiene în cauză contraveneau articolelor 59 și 60 din tratat. În orice caz, la 2 decembrie 1993, Leloup a prezentat registrul personalului, păstrat în temeiul dispozițiilor dreptului francez.

23 Arblade și Leloup au fost urmărite penal în fața Tribunal Correctionnel de Huy, pentru nerespectarea obligațiilor impuse de legislația belgiană.

24 Considerând că ambele cauze necesitau interpretarea dreptului comunitar, Tribunal Correctionnel de Huy a decis să suspende judecata și să adreseze Curții, în cauza C-369/96, următoarele întrebări:

„1) Articolele 59 și 60 din tratat trebuie să fie interpretate în sensul că acestea îi interzic unui stat membru să oblige o întreprindere stabilită în alt stat membru și care execută temporar lucrări în primul stat:

a) să păstreze documentele sociale (registru al personalului și cont individual) la domiciliul din Belgia al unei persoane fizice care păstrează aceste documente în calitate de mandatar sau de prepus,

b) să le plătească lucrătorilor săi remunerația minimă stabilită prin contractul colectiv de muncă,

c) să păstreze un registru special al personalului,

d) să emită o fișă individuală pentru fiecare lucrător,

e) să desemneze un mandatar sau un prepus însărcinat să păstreze conturile individuale ale salariaților,

f) să plătească contribuții „timbres-intempéries” și „timbres-fidélité” pentru fiecare lucrător,

în cazul în care această întreprindere este supusă deja unor obligații, cel puțin comparabile, dacă nu identice, în ceea ce privește finalitatea lor, pentru aceiași lucrători și pentru aceleași perioade de activitate, în statul în care aceasta este stabilită?

2) Articolele 59 și 60 din Tratatul din 25 martie 1957 de instituire a Comunității Europene, pot să anuleze efectele articolului 3 paragraful întâi din Codul Civil referitor la legislația belgiană privind ordinea publică?”

25 De asemenea, în cauza C-376/96, instanța de trimitere a hotărât să suspende judecata și să adreseze Curții următoarele întrebări:

„1) Articolele 59 și 60 din tratat trebuie să fie interpretate în sensul că acestea îi interzic unui stat membru să oblige o întreprindere stabilită în alt stat membru și care execută temporar lucrări în primul stat:

a) să desemneze un mandatar sau un prepus însărcinat să păstreze conturile individuale ale salariaților care prestează servicii pe teritoriul respectiv,

b) să nu împiedice monitorizarea organizată în temeiul legislației acestui stat referitoare la păstrarea documentelor sociale,

c) să nu împiedice monitorizarea organizată în temeiul legislației acestui stat privind inspecția socială,

d) să întocmească un cont individual pentru fiecare lucrător,

e) să păstreze un registru special al personalului,

f) să redacteze regulamente în domeniul muncii,

g) să păstreze documentele sociale (registru al personalului și cont individual) la domiciliul din Belgia al unei persoane fizice care păstrează aceste documente în calitate de mandatar sau de prepus,

h) să emită o fișă individuală pentru fiecare lucrător,

în cazul în care această întreprindere este supusă deja unor obligații, cel puțin comparabile, dacă nu identice, în ceea ce privește finalitatea lor, pentru aceiași lucrători și pentru aceleași perioade de activitate, în statul în care aceasta este stabilită?

2) Articolele 59 și 60 din Tratatul din 25 martie 1957 de instituire a Comunității Europene, pot să anuleze efectele articolului 3 paragraful întâi din Codul Civil referitor la legislația belgiană privind ordinea publică?”

26 Prin Ordonanța Președintelui Curții din 6 iunie 1997, cele două cauze au fost conexate în scopul procedurii orale și al pronunțării hotărârii.

27 Prin întrebările sale, care trebuie să fie analizate împreună, instanța de trimitere dorește să afle, în esență, dacă articolele 59 și 60 din tratat se opun ca un stat membru să impună, inclusiv prin legi privind ordinea publică, unei întreprinderi stabilite în alt stat membru și care execută temporar lucrări în primul stat:

– să le plătească lucrătorilor săi detașați remunerația minimă, stabilită de contractul colectiv de muncă aplicabil, în statul membru gazdă, activităților exercitate, să plătească, pentru fiecare dintre aceștia, contribuțiile angajatorului în privința „timbres-intempéries” și „timbres-fidélité” și să emită o fișă individuală pentru fiecare,

– să redacteze regulamente în domeniul muncii, să întocmească un registru special al personalului și, pentru fiecare lucrător detașat, un cont individual,

– să se asigure că sunt păstrate și conservate documentele sociale (registru al personalului și conturi individuale) ale lucrătorilor detașați în statul membru gazdă în care sunt efectuate lucrările, la domiciliul situat în respectivul stat gazdă al unei persoane fizice care păstrează aceste documente în calitate de mandatar sau de prepus,

în cazul în care această întreprindere este supusă deja unor obligații comparabile în ceea ce privește finalitatea lor, pentru aceiași lucrători și pentru aceleași perioade de activitate, în statul membru în care aceasta este stabilită.

Observații preliminare

28 Guvernul belgian susține că articolele 59 și 60 din tratat trebuie să fie interpretate în lumina dispozițiilor 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), în măsura în care aceasta concretizează și codifică starea actuală a dreptului comunitar în materie de norme obligatorii de protecție minimă.

29 Dispozițiile Directivei 96/71 nu erau în vigoare la momentul faptelor din acțiunea principală. Cu toate acestea, dreptul comunitar nu se opune ca instanța de trimitere să țină seama, în conformitate cu un principiu al dreptului său penal, de dispozițiile mai favorabile ale Directivei 96/71, în scopul aplicării dreptului intern, chiar dacă dreptul comunitar nu impune o obligație în acest sens (a se vedea Hotărârea din 29 octombrie 1998, Awoyemi, cauza C-230/97, Rec. p. I-6781, punctul 38).

30 În ceea ce privește a doua întrebare, adresată în fiecare din cele două cauze, cu privire la clasificarea, în dreptul belgian, a dispozițiilor care fac obiectul litigiului ca legislație privind ordinea publică, este necesar ca expresia respectivă să fie înțeleasă ca vizând dispozițiile naționale, a căror respectare a fost considerată crucială pentru protejarea organizării politice, sociale sau economice a statului membru în cauză, pentru a impune respectarea acestora de către toate persoanele care se află pe teritoriul național al acestui stat membru și de toate relațiile juridice din cadrul statului respectiv.

31 Faptul că normele naționale sunt incluse în categoria legilor privind ordinea publică nu înseamnă că acestea nu trebuie să respecte dispozițiile tratatului; dacă acest lucru ar fi valabil, prioritatea și aplicarea uniformă a dreptului comunitar ar fi subminate. Motivele aflate la baza acestor legislații naționale nu pot fi luate în considerare de dreptul comunitar decât în ceea ce privește excepțiile de la libertățile comunitare, prevăzute în mod expres de tratat și, după caz, atunci când acestea constituie motive imperative de interes general.

Cu privire la întrebările preliminare

32 Este evident că, pe de o parte, Arblade și Leloup, stabilite în Franța, s-au deplasat, în sensul articolelor 59 și 60 din tratat, în alt stat membru, în speță Belgia, pentru a exercita activități cu caracter temporar pe teritoriul respectiv și, pe de altă parte, că activitățile acestora nu sunt orientate, în întregime sau în principal, către acest stat, cu scopul de a se sustrage de la normele care ar trebui să li se aplice în cazul în care ar fi stabilite pe teritoriul acestui stat.

33 Conform unei jurisprudențe constante, articolul 59 din tratat nu impune doar eliminarea oricărei discriminări împotriva unui prestator de servicii stabilit în alt stat membru, pe baza naționalității sale, ci și eliminarea oricărei restricții, chiar și în cazul în care aceasta se aplică, fără distincție, prestatorilor naționali și celor din alte state membre, atunci când aceasta este de natură să interzică, să împiedice sau să facă mai puțin avantajoase activitățile prestatorului stabilit în alt stat membru, în care acesta furnizează legal servicii similare (a se vedea Hotărârea din 25 iulie 1991, Säger, cauza C-76/90, Rec. p. I-4221, punctul 12; Hotărârea din 9 august 1994, Vander Elst, cauza C-43/93, Rec. p. I-3803, punctul 14; Hotărârea din 28 martie 1996, Guiot, cauza C-272/94, Rec. p. I-1905, punctul 10; Hotărârea din 12 decembrie 1996, Reisebüro Broede, cauza C-3/95, Rec. p. I-6511, punctul 25 și Hotărârea din 9 iulie 1997, Parodi, cauza C-222/95, Rec. p. I-3899).

34 Chiar dacă nu există o armonizare în materie, libertatea de a presta servicii, ca principiu fundamental al tratatului, nu poate fi limitată decât de reglementări justificate de motive imperioase de interes general și care se aplică oricărei persoane sau întreprinderi care exercită o activitate pe teritoriul statului membru gazdă, în măsura în care acest interes nu este salvagardat de normele la care este supus prestatorul în statul membru în care este stabilit (a se vedea, în special, Hotărârea din 17 decembrie 1981, Webb, cauza 279/80, Rec. p. 3305, punctul 17; Hotărârea din 26 februarie 1991, Comisia/Italia, cauza C-180/89, Rec. p. I-709, punctul 17; Comisia/Grecia, cauza C-198/89, Rec. p. I-727, punctul 18; Säger, citată anterior, punctul 15; Vander Elst, citată anterior, punctul 16 și Guiot, citată anterior, punctul 11).

35 Aplicarea normelor naționale ale unui stat membru prestatorilor stabiliți în alte state membre trebuie să fie adecvate pentru a garanta îndeplinirea obiectivului urmărit și să nu depășească ceea ce este necesar pentru îndeplinirea acestuia (a se vedea, în special, Hotărârea Säger, citată anterior, punctul 15; Hotărârea din 31 martie 1993, Kraus, cauza C-19/92, Rec. p. I-1663, punctul 32; Hotărârea din 30 noiembrie 1995, Gebhard, cauza C-55/94, Rec. p. I-4165, punctul 37 și Guiot, citată anterior, punctele 11 și 13).

36 În rândul motivelor imperative de interes general recunoscute deja de Curte se numără protecția lucrătorilor (a se vedea Hotărârea Webb, citată anterior, punctul 19; Hotărârea din 3 februarie 1982, Seco și Desquenne & Giral, cauzele conexe 62/81 și 63/81, Rec. p. 223, punctul 14 și Hotărârea din 27 martie 1990, Rush Portuguesa, cauza C-113/89, Rec. p. I-1417, punctul 18),

37 În schimb, considerentele de ordin pur administrativ nu pot justifica o derogare, de către un stat membru, de la normele dreptului comunitar, cu atât mai mult în cazul în care derogarea în

cauză exclude sau restricționează exercitarea uneia din libertățile fundamentale ale dreptului comunitar (a se vedea, în special, Hotărârea din 26 ianuarie 1999, Terhoeve, cauza C-18/95, Rec. p. I-345, punctul 45).

38 Cu toate acestea, motivele imperioase de interes general, care justifică dispozițiile materiale ale unei reglementări, pot, de asemenea, să justifice măsurile de control necesare pentru asigurarea respectării acestora (a se vedea, în acest sens, Hotărârea Rush Portuguesa, citată anterior, punctul 18).

39 Prin urmare, este necesar să se examineze succesiv dacă cerințele impuse de reglementările naționale, precum cea în cauză în acțiunea principală, presupun efecte restrictive asupra libertății de a presta servicii și, după caz, dacă, în domeniul de activitate luat în considerare, astfel de restricții în calea libertății de a presta servicii sunt justificate de motive imperioase de interes general. În cazul în care există astfel de motive, este necesar, în plus, să se verifice dacă acest interes este deja protejat de normele statului membru în care este stabilit prestatorul și dacă același rezultat nu poate fi obținut prin norme mai puțin restrictive (a se vedea, în special, Hotărârea Säger, citată anterior, punctul 15; Hotărârea Kraus, citată anterior, punctul 32; Hotărârea Gebhard, citată anterior, punctul 37; Hotărârea Guiot, citată anterior, punctul 13 și Hotărârea Reisebüro Broede, citată anterior, punctul 28).

40 În acest context, este necesar să se analizeze diversele obligații menționate în întrebările preliminare în următoarea ordine:

- plata remunerației minime,

- plata unor contribuții la regimurile „timbres-intempéries” și „timbres-fidélité”, precum și redactarea unor fișe individuale,

- păstrarea documentelor sociale, și

- conservarea documentelor sociale.

Cu privire la plata remunerației minime

41 În ceea ce privește obligația angajatorului prestator de servicii de a plăti lucrătorilor săi detașați remunerația minimă stabilită de un contract colectiv de muncă, aplicabil în statul membru gazdă activităților exercitate, este necesar să se amintească faptul că dreptul comunitar nu se opune ca statele membre să își extindă legislația sau contractele colective de muncă, încheiate de partenerii sociali, referitoare la salariile minime, la orice persoană care exercită o activitate salariată, chiar și cu caracter temporar, pe teritoriul lor, indiferent de țara de stabilire a angajatorului și că, în plus, dreptul comunitar nu interzice statelor membre să impună respectarea acestor norme prin mijloace adecvate (Hotărârea Seco și Desquenne &

Giral, citată anterior, punctul 14; Hotărârea Rush Portuguesa, citată anterior, punctul 18 și Hotărârea Guiot, citată anterior, punctul 12).

42 Rezultă că dispozițiile legislației sau ale contractelor colective de muncă ale unui stat membru, care garantează un nivel al salariului minim, pot, în principiu, să fie aplicate angajatorilor care efectuează o prestare de servicii pe teritoriul acestui stat, indiferent de țara lor de stabilire.

43 Cu toate acestea, pentru ca încălcarea respectivelor dispoziții să justifice urmărirea penală ale unui angajator stabilit în alt stat membru, este necesar ca acestea să fie suficient de precise și de accesibile pentru a nu face, în practică, imposibilă sau excesiv de dificilă stabilirea, de către un astfel de angajator, a obligațiilor pe care acesta ar trebui să le respecte. Autoritatea competentă, în cazul de față Inspectoratul belgian pentru legi sociale, este cea care trebuie, atunci când aceasta face o plângere în fața instanțelor penale, să precizeze, fără echivoc, obligațiile de a căror nerespectare este acuzat angajatorul.

44 Prin urmare, instanța națională este cea care trebuie să verifice, în lumina acestor considerente, care sunt dispozițiile pertinente din dreptul său național, care ar putea fi aplicate unui angajator din alt stat membru și, după caz, care este nivelul salariului minim pe care acestea îl stabilesc.

45 În această privință, guvernele belgian și austriac consideră că avantajele garantate lucrătorilor de către regimurile „timbres-fidélité” și „timbres-intempéries”, prevăzute de CCM din 28 aprilie 1988, reprezintă o parte din venitul anual minim al muncitorului în construcții, în sensul legislației belgiene.

46 Cu toate acestea, din dosar reiese, pe de o parte, că doar Arblade a fost urmărită pe motiv că nu a plătit lucrătorilor săi salariul minim prevăzut de CCM din 28 martie 1991 și, pe de altă parte, că CCM din 28 aprilie 1988 stabilește, la articolul 4 alineatul (1), contribuția pentru „timbres-intempéries” și „timbres-fidélité” pe baza a 100% din remunerația brută a lucrătorului. Având în vedere că suma datorată în temeiul regimurilor „timbres-fidélité” și „timbres-intempéries” se calculează prin raportarea la salariul minim brut, aceasta nu poate face parte integrantă din salariu.

47 În aceste condiții, se pare că este exclus – lucru care trebuie să fie confirmat de către instanța națională – ca avantajele garantate lucrătorilor de către regimurile „timbres-fidélité” și „timbres-intempéries” să constituie un element care se ia în considerare la stabilirea nivelului salariului minim, pe care Arblade este acuzată că nu l-a plătit.

Cu privire la plata unor contribuții la regimurile „timbres-intempéries” și „timbres-fidélité”, precum și cu privire la redactarea unor fișe individuale

48 În ceea ce privește obligația de a plăti contribuțiile angajatorului la regimurile belgiene „timbres-intempéries” și „timbres-fidélité”, reiese din hotărârea de trimitere și în special din

textul primei întrebări preliminară din fiecare dintre cele două cauze, că Arblade și Leloup sunt supuse deja unor obligații cel puțin comparabile, dacă nu identice, în privința finalității lor, pentru aceiași lucrători și pentru aceleași perioade, în statul membru în care acestea sunt stabilite.

49 Guvernul belgian susține că instanța de trimitere nu a stabilit existența unor astfel de obligații în statul membru de stabilire. Cu toate acestea, Curtea trebuie să plece de la ipoteza reținută de instanța de trimitere, conform căreia întreprinderea care prestează servicii este deja supusă, în statul membru în care aceasta este stabilită, unor obligații comparabile în privința finalității lor.

50 Reglementările naționale care obligă angajatorul, care acționează în calitate de prestator de servicii în sensul tratatului, să plătească contribuțiile angajatorului la fondurile statului membru gazdă, în afara contribuțiilor pe care le-a plătit deja la fondurile statului membru în care este stabilit, constituie o restricție în calea libertății de a presta servicii. O astfel de obligație dă naștere unor cheltuieli și obligații administrative și economice suplimentare pentru întreprinderile stabilite în alt stat membru, astfel încât acestea din urmă nu se află pe picior de egalitate, din punct de vedere al concurenței, cu angajatorii stabiliți în statul membru gazdă și astfel acestea pot fi descurajate să nu mai presteze servicii în statul membru gazdă.

51 Este necesar să se admită faptul că interesul general legat de protecția socială a lucrătorilor din sectorul construcțiilor și de monitorizarea respectării acesteia, din cauza condițiilor specifice acestui sector, poate constitui un motiv imperios care justifică impunerea unui lucrător stabilit în alt stat membru, care efectuează o prestare de servicii în statul membru gazdă, a unor obligații care pot constitui restricții în calea libertății de a presta servicii. Totuși, acest lucru nu este valabil în cazul în care lucrătorii angajatorului în cauză, care execută temporar lucrări în statul membru gazdă, se bucură de aceeași protecție sau de o protecție comparabilă, în esență, în temeiul obligațiilor la care angajatorul este deja supus în statul său membru de stabilire (a se vedea, în acest sens, Hotărârea Guiot, citată anterior, punctele 16 și 17).

52 În plus, o obligație impusă prestatorului de servicii de a plăti contribuțiile angajatorului la fondurile statului membru gazdă nu poate să fie justificată în cazul în care aceste contribuții nu conferă dreptul la niciun avantaj social pentru lucrătorii în cauză (a se vedea Hotărârea Seco și Desquenne & Giral, citată anterior, punctul 15).

53 Prin urmare, este de competența instanței naționale să verifice, pe de o parte, dacă contribuțiile impuse în statul membru gazdă conferă dreptul la un avantaj social pentru lucrătorii în cauză și, pe de altă parte, dacă lucrătorii se bucură, în statul membru de stabilire, în temeiul cotizățiilor angajatorului deja plătite de angajatorul din acest stat, de o protecție comparabilă, în esență, cu cea prevăzută de reglementările din statul membru în care se efectuează prestarea de servicii.

54 Doar în cazul în care contribuțiile angajatorului la fondurile statului membru gazdă ar asigura lucrătorilor un avantaj care le-ar putea oferi o reală protecție suplimentară, de care

aceștia nu ar beneficia decât în cazul în care plata acestora ar putea fi justificată și doar în cazul în care aceste contribuții ar fi impuse oricărui prestator de servicii care își desfășoară activitatea pe teritoriul național în sectorul în cauză.

55 În final, în ceea ce privește obligația impusă de legislația belgiană de a emite fiecărui lucrător o fișă individuală, această obligație este legată intrinsec de obligația de a plăti contribuțiile pentru „timbres-intempéries” și „timbres-fidélité”, prevăzută în CCM din 28 aprilie 1988. În cazul în care întreprinderea este deja supusă unor obligații comparabile, în esență, în privința finalității lor, cu cele impuse în temeiul regimurilor „timbres-intempéries” și „timbres-fidélité”, pentru aceeași lucrători și aceleași perioade de activitate, în statul membru în care aceasta este stabilită, întreprinderea în cauză este obligată să emită lucrătorilor detașați numai documentele echivalente, pe care aceasta are obligația să le emită în temeiul legislației statului membru de stabilire. În cazul în care regimul statului de stabilire nu prevede emiterea de documente salariaților, întreprinderea în cauză ar fi obligată doar să justifice pe lângă autoritățile statului membru gazdă că este la zi în privința plății contribuțiilor impuse de reglementările din statul membru de stabilire, prin prezentarea documentelor prevăzute în acest scop de respectivele reglementări.

Cu privire la principiul păstrării de documente sociale și de muncă

56 În ceea ce privește obligația de a redacta regulamente în domeniul muncii și de a păstra un registru special al personalului și, pentru fiecare lucrător detașat, un cont individual, reiese, de asemenea, din hotărârea de trimitere și în special din textul primei întrebări preliminare din fiecare dintre cele două cauze, că Arblade și Leloup sunt supuse deja unor obligații cel puțin comparabile, dacă nu identice, în privința finalității lor, pentru aceiași lucrători și pentru aceleași perioade, în statul membru în care acestea sunt stabilite.

57 Astfel cum s-a amintit la punctul 49 din prezenta hotărâre și fără a aduce atingere obiecțiilor guvernului belgian, Curtea trebuie să aibă ca punct de plecare faptele expuse de instanța de trimitere.

58 O obligație, precum cea impusă de legislația belgiană, de a întocmi și de a păstra anumite documente suplimentare în statul membru gazdă, presupune cheltuieli și obligații administrative și economice suplimentare pentru întreprinderile stabilite în alt stat membru, astfel încât acestea din urmă nu se află pe picior de egalitate, din punct de vedere al concurenței, cu angajatorii stabiliți în statul membru gazdă.

59 Impunerea unei astfel de obligații constituie o restricție în calea libertății prestării de servicii, în sensul articolului 59 din tratat.

60 O astfel de restricție nu poate fi justificată decât în cazul în care aceasta este necesară pentru a proteja efectiv și prin mijloacele adecvate motivul imperativ de interes general, reprezentat de protecția socială a lucrătorilor.

61 Protecția eficientă a lucrătorilor din sectorul construcțiilor, în special în materie de siguranță și sănătate, precum și în privința timpului de lucru, poate necesita păstrarea anumitor documente, pe șantier sau, cel puțin, într-un loc accesibil și clar identificabil pe teritoriul statului membru gazdă, la dispoziția autorităților statului în cauză, însărcinate cu efectuarea controalelor, în special în lipsa unui sistem organizat de cooperare sau de schimb de informații între statele membre, astfel cum se prevede la articolul 4 din Directiva 96/71.

62 În plus, în lipsa sistemului organizat de cooperare sau de schimb de informații, menționat la punctul anterior, obligația de a întocmi și de a păstra, la sediul propriu sau, cel puțin, într-un loc accesibil și clar identificabil pe teritoriul statului membru gazdă, anumite documente impuse de reglementările din statul în cauză poate constitui singura măsură adecvată de control în privința obiectivului urmărit de reglementările respective.

63 Informațiile cerute de reglementările statului membru de stabilire și respectiv de cea a statului membru gazdă, care privesc, în special, angajatorul, lucrătorul, condițiile de muncă și remunerația, pot fi atât de diferite încât controalele impuse de reglementările din statul membru gazdă nu pot fi efectuate pe baza documentelor păstrate în conformitate cu normele statului membru de stabilire.

64 În schimb, simplul fapt că există anumite diferențe de formă sau de conținut nu poate să justifice păstrarea a două serii de documente, unele conforme cu reglementările din statul membru de stabilire, altele cu cea a statului membru gazdă, în cazul în care informațiile furnizate de documentele impuse de reglementările din statul membru de stabilire sunt suficiente, în ansamblu, pentru a permite efectuarea controalelor necesare în statul membru gazdă.

65 Prin urmare, este necesar ca autoritățile și, după caz, instanțele statului membru gazdă, să verifice succesiv, înainte de a solicita stabilirea și păstrarea pe teritoriul acestui stat a unor documente sociale sau de muncă în conformitate cu propriile lor reglementări, că protecția socială a lucrătorilor, care poate să justifice aceste cerințe, nu este garantată suficient prin prezentarea, într-un termen rezonabil, a documentelor păstrate în statul membru de stabilire sau a copiei acestora sau dacă acest lucru nu este posibil, prin punerea la dispoziție a acestor documente sau a copiei lor, pe șantier sau într-un loc accesibil și clar identificabil pe teritoriul statului membru gazdă.

66 În această privință, atunci când autoritățile sau instanțele statului membru gazdă constată, precum în cazul instanței de trimitere din cele două cauze, că, în ceea ce privește păstrarea documentelor sociale sau de muncă, precum regulamentele din domeniul muncii, un registru special al personalului și, pentru fiecare lucrător detașat, un cont individual, angajatorul este supus, în statul în care acesta este stabilit, unor obligații comparabile, în privința finalității lor, pentru aceiași lucrători și aceleași perioade de activitate, prezentarea documentelor sociale și de muncă, păstrate de angajator în conformitate cu reglementările din statul membru de stabilire, trebuie să fie considerată ca fiind suficientă pentru asigurarea protecției sociale a lucrătorilor, astfel încât nu i se poate impune acestui angajator întocmirea documentelor în conformitate cu reglementările din statul membru gazdă.

67 În cadrul unei verificări precum cea citată la punctul 65 din prezenta hotărâre, este necesar să se țină seama de directivele comunitare de coordonare sau de armonizare minimă, referitoare la informațiile necesare pentru protejarea lucrătorilor.

68 În primul rând, Directiva 91/533/CEE a Consiliului din 14 octombrie 1991 privind obligația angajatorului de a informa lucrătorii asupra condițiilor aplicabile contractului sau raportului de muncă (JO L 288, p. 32) vizează, în conformitate cu al doilea considerent, îmbunătățirea protecției lucrătorilor salariați împotriva unor posibile încălcări ale drepturilor acestora și de a crea o mai mare transparență pe piața muncii. Această directivă enumeră anumite elemente esențiale ale contractului sau ale relației de muncă, inclusiv, după caz, cele impuse de o detașare în altă țară, pe care angajatorul este obligat să le aducă la cunoștința lucrătorului. Conform articolului 7, această directivă nu aduce atingere dreptului statelor membre de a aplica sau de a adopta acte cu putere de lege sau acte administrative care să fie mai favorabile lucrătorilor, să încurajeze sau să permită aplicarea dispozițiilor unor convenții mai favorabile lucrătorilor.

69 În al doilea rând, 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), prevede în special, la articolul 10, că lucrătorii trebuie să primească anumite informații privind riscurile pentru siguranța și sănătatea lucrătorilor.

70 În cadrul acestei verificări, autoritățile naționale ale statului membru gazdă, în măsura în care nu dispun ele însele de aceste informații, pot, în plus, să îi solicite prestatorului de servicii comunicarea informațiilor pe care acesta le deține cu privire la obligațiile la care este supus în statul membru în care este stabilit.

Cu privire la metodele păstrării și conservării documentelor sociale

71 Dispozițiile din dreptul belgian, care privesc metodele de păstrare și de conservare a documentelor de către un angajator stabilit în alt stat membru, cuprind trei aspecte. În primul rând, acestea impun păstrarea de documente sociale în cazul în care angajatorul încadrează lucrători în Belgia, fie în unul din locurile de muncă, fie la domiciliul belgian al unei persoane fizice care păstrează aceste documente în calitate de mandatar sau de prepus al angajatorului.

72 În al doilea rând, în cazul în care angajatorul nu mai încadrează lucrători în Belgia, documentele sociale, în original sau în copie, trebuie să fie păstrate timp de cinci ani la domiciliul belgian al mandatului sau prepusului în cauză.

73 În ultimul rând, se cere, în prealabil, notificarea autorităților naționale a identității mandatului sau prepusului, indiferent dacă acesta este desemnat pentru păstrarea sau pentru conservarea documentelor.

74 Pentru motivele deja prezentate în punctele 61-63 din prezenta hotărâre, necesitatea unei verificări efective de către autoritățile statului membru gazdă poate să justifice obligația, ca un

angajator stabilit în alt stat membru, care efectuează o prestare de servicii în statul membru gazdă, să păstreze anumite documente la dispoziția autorităților în cauză, la sediul propriu sau, cel puțin, într-un loc accesibil și clar identificabil de pe teritoriul statului membru gazdă.

75 Este de competența instanței naționale să verifice, ținând seama de principiul proporționalității, ce documente trebuie să facă obiectul unei astfel de obligații.

76 În cazul în care este vorba, precum în cazul de față, despre obligația de a pune la dispoziție și de a păstra anumite documente la domiciliul unei persoane fizice care are reședința în statul membru gazdă, care le păstra în calitate de mandatar sau prepus al angajatorului care l-a desemnat, chiar și după ce angajatorul a încetat să mai încadreze lucrători în acest stat, nu este suficient, pentru a justifica o astfel de restricție în calea libertății de a presta servicii, ca prezentarea unor astfel de documente pe teritoriul statului membru gazdă să fie de natură să faciliteze, în general, îndeplinirea misiunii de control a autorităților acestui stat. Este necesar, de asemenea, ca aceste autorități să nu fie în măsură să își îndeplinească eficient misiunea de control, fără ca această întreprindere să dispună, în acest stat membru, de un mandatar sau prepus care să păstreze documentele în cauză (a se vedea, în acest sens, Hotărârea din 4 decembrie 1986, Comisia/Germania, cauza 205/84, Rec. p. 3755, punctul 54).

77 În orice caz, în ceea ce privește, în special, obligațiile, pe de o parte, de a păstra documente sociale pe teritoriul statului membru gazdă timp de cinci ani și, pe de altă parte, de a le păstra la domiciliul unei persoane fizice, cu excepția persoanelor juridice, astfel de cerințe nu pot fi justificate.

78 Monitorizarea respectării reglementărilor privind protecția socială a lucrătorilor din sectorul construcțiilor poate să fie asigurată prin măsuri mai puțin restrictive. Astfel cum a observat avocatul general la punctul 88 din concluziile sale, în cazul în care angajatorul stabilit în alt stat membru nu mai încadrează lucrători în Belgia, documentele sociale care includ registrul personalului și conturile individuale sau documentele echivalente, pe care întreprinderea este obligată să le întocmească în temeiul legislației statului membru de stabilire sau copia acestor documente, pot să fie trimise autorităților naționale care ar putea să le verifice și, după caz, să le păstreze.

79 De altfel, este necesar să se sublinieze că sistemul organizat de cooperare sau de schimb de informații între statele membre, prevăzut la articolul 4 din Directiva 96/71, va face, în scurt timp, inutilă păstrarea documentelor în statul membru gazdă, după ce angajatorul va fi încetat să încadreze lucrători pe teritoriul statului respectiv.

80 Prin urmare, este necesar să se răspundă la întrebările adresate că:

1) Articolele 59 și 60 din tratat nu se opun ca un stat membru să impună unei întreprinderi stabilite în alt stat membru și care execută temporar lucrări în primul stat să le plătească lucrătorilor săi detașați remunerația minimă, stabilită în contractul colectiv de muncă, aplicabil în primul stat membru, cu condiția ca dispozițiile în cauză să fie suficient de precise și

accesibile, pentru a nu face, în practică, imposibilă sau excesiv de dificilă stabilirea, de către un astfel de angajator, a obligațiilor pe care ar trebui să le respecte.

2) Articolele 59 și 60 din tratat se opun ca un stat membru să impună, chiar și prin legi de poliție și de siguranță, unei întreprinderi stabilite în alt stat membru și care execută temporar lucrări în primul stat să plătească, pentru fiecare lucrător detașat, contribuțiile angajatorilor, în temeiul unor regimuri precum regimurile belgiene „timbres-intempéries” și „timbres-fidélité” și să emită fiecăruia dintre ei o fișă individuală, în cazul în care această întreprindere este supusă deja unor obligații comparabile, în esență, în privința obiectivului lor de protejare a intereselor lucrătorilor, pentru aceiași lucrători și pentru aceleași perioade de activitate, în statul în care aceasta este stabilită.

3) Articolele 59 și 60 din tratat se opun ca un stat membru să impună, chiar și prin legi de poliție și de siguranță, unei întreprinderi stabilite în alt stat membru și care execută temporar lucrări în primul stat să întocmească documente sociale sau de muncă, precum regulamentele din domeniul muncii, un registru special al personalului și, pentru fiecare lucrător detașat, un cont individual, sub forma impusă de reglementările din primul stat, în cazul în care protecția socială a lucrătorilor, care ar putea să justifice aceste cerințe, este deja garantată prin prezentarea documentelor sociale și de muncă păstrate de întreprinderea respectivă, în temeiul reglementării statului membru în care aceasta este stabilită.

Aceasta este situația atunci când, în ceea ce privește păstrarea de documente sociale și de muncă, întreprinderea este deja supusă, în statul în care este stabilită, unor obligații comparabile, în privința obiectivului lor de protejare a intereselor lucrătorilor, pentru aceiași lucrători și aceleași perioade de activitate, cu cele impuse de reglementările din statul membru gazdă.

4) Articolele 59 și 60 din tratat nu se opun ca un stat membru să impună unei întreprinderi stabilite în alt stat membru și care execută temporar lucrări în primul stat să pună la dispoziție, pe parcursul perioadei de activitate pe teritoriul primului stat membru, documente sociale și de muncă, la sediul propriu sau în alt loc accesibil și clar identificabil pe teritoriul acestui stat, în cazul în care această măsură este necesară pentru a-i permite statului în cauză să asigure o monitorizare efectivă a respectării reglementărilor sale, justificată de necesitatea de a salvagarda protecția socială a lucrătorilor.

5) Articolele 59 și 60 din tratat se opun ca un stat membru să impună, chiar și prin legi de poliție și de siguranță, unei întreprinderi stabilite în alt stat membru și care execută temporar lucrări în primul stat să păstreze timp de cinci ani după ce a încetat să mai încadreze lucrători în primul stat membru, documente sociale, precum registrul personalului și conturi individuale, la domiciliul, situat în statul membru în cauză, al unei persoane fizice care păstrează aceste documente în calitate de mandatar sau de prepus.

Cu privire la cheltuielile de judecată

81 Cheltuielile efectuate de către guvernele belgian, german, olandez, austriac și Guvernul Regatului Unit, precum și de către Comisie, care au prezentat observații Curții, nu pot face obiectul unei rambursări. Întrucât procedura are, în raport cu părțile în acțiunea principală, un caracter incidental față de procedura din fața instanței naționale, este de competența acestei instanțe să se pronunțe cu privire la cheltuielile de judecată.

Pentru aceste motive,

CURTEA,

pronunțându-se cu privire la întrebările care i-au fost adresate de către Tribunal Correctionnel de Huy, prin două hotărâri din 29 octombrie 1996, declară:

1) Articolele 59 din Tratatul CE (devenit, după modificare, articolul 49 din Tratatul CE) și 60 din Tratatul CE (devenit articolul 50 din Tratatul CE) nu se opun ca un stat membru să impună unei întreprinderi stabilite în alt stat membru și care execută temporar lucrări în primul stat să le plătească lucrătorilor săi detașați remunerația minimă, stabilită în contractul colectiv de muncă, aplicabil în primul stat membru, cu condiția ca dispozițiile în cauză să fie suficient de precise și accesibile, pentru a nu face, în practică, imposibilă sau excesiv de dificilă stabilirea, de către un astfel de angajator, a obligațiilor pe care ar trebui să le respecte.

2) Articolele 59 și 60 din tratat se opun ca un stat membru să impună, chiar și prin legi de poliție și de siguranță, unei întreprinderi stabilite în alt stat membru și care execută temporar lucrări în primul stat să plătească, pentru fiecare lucrător detașat, contribuțiile angajatorilor, în temeiul unor regimuri precum regimurile belgiene „timbres-intempéries” și „timbres-fidélité” și să emită fiecăruia dintre ei o fișă individuală, în cazul în care această întreprindere este supusă deja unor obligații comparabile, în esență, în privința obiectivului lor de protejare a intereselor lucrătorilor, pentru aceiași lucrători și pentru aceleași perioade de activitate, în statul în care aceasta este stabilită.

3) Articolele 59 și 60 din tratat se opun ca un stat membru să impună, chiar și prin legi de poliție și de siguranță, unei întreprinderi stabilite în alt stat membru și care execută temporar lucrări în primul stat să întocmească documente sociale sau de muncă, precum regulamentele din domeniul muncii, un registru special al personalului și, pentru fiecare lucrător detașat, un cont individual, sub forma impusă de reglementările din primul stat, în cazul în care protecția socială a lucrătorilor, care ar putea să justifice aceste cerințe, este deja garantată prin prezentarea documentelor sociale și de muncă păstrate de întreprinderea respectivă, în temeiul reglementării statului membru în care aceasta este stabilită.

Aceasta este situația atunci când, în ceea ce privește păstrarea de documente sociale și de muncă, întreprinderea este deja supusă, în statul în care este stabilită, unor obligații comparabile, în privința obiectivului lor de protejare a intereselor lucrătorilor, pentru aceiași lucrători și aceleași perioade de activitate, cu cele impuse de reglementările din statul membru gazdă.

4) Articolele 59 și 60 din tratat nu se opun ca un stat membru să impună unei întreprinderi stabilite în alt stat membru și care execută temporar lucrări în primul stat să pună la dispoziție, pe parcursul perioadei de activitate pe teritoriul primului stat membru, documente sociale și de muncă, la sediul propriu sau în alt loc accesibil și clar identificabil pe teritoriul acestui stat, în cazul în care această măsură este necesară pentru a-i permite statului în cauză să asigure o monitorizare efectivă a respectării reglementărilor sale, justificată de necesitatea de a salvagarda protecția socială a lucrătorilor.

5) Articolele 59 și 60 din tratat se opun ca un stat membru să impună, chiar și prin legi de poliție și de siguranță, unei întreprinderi stabilite în alt stat membru și care execută temporar lucrări în primul stat să păstreze timp de cinci ani după ce a încetat să mai încadreze lucrători în primul stat membru, documente sociale, precum registrul personalului și conturi individuale, la domiciliul, situat în statul membru în cauză, al unei persoane fizice care păstrează aceste documente în calitate de mandatar sau de prepus.

Rodríguez Iglesias

Moitinho de Almeida

Edward

Schintgen

Puissochet

Hirsch

Jann

Ragnemalm

Wathelet

Pronunțată în ședință publică la Luxemburg, 23 noiembrie 1999.

Grefier
R. Grass

Președinte
G. C. Rodríguez Iglesias