

Cauza C-407/19**Rezumatul cererii de decizie preliminară întocmit în temeiul articolului 98 alineatul (1) din Regulamentul de procedură al Curții de Justiție****Data depunerii:**

24 mai 2019

Instanța de trimitere:

Raad van State (Belgia)

Data deciziei de trimitere:

16 mai 2019

Reclamante

Katoen Natie Bulk Terminals NV

General Services Antwerp NV

Pârât:

Statul belgian

Obiectul procedurii principale

Obiectul procedurii principale este anularea Decretului regal din 10 iulie 2016 de modificare a Decretului regal din 5 iulie 2004 privind recunoașterea lucrătorilor portuari din zonele portuare care intră în domeniul de aplicare al Legii din 8 iunie 1972 privind munca portuară (Monitorul Oficial belgian, 13 iulie 2016).

Obiectul și temeiul juridic al cererii de decizie preliminară

Cerere formulată în temeiul articolului 267 TFUE.

Cele șapte întrebări preliminare tratează, în esență, chestiunea dacă legislația belgiană privind recunoașterea lucrătorilor portuari, care a fost adaptată prin decizia atacată din 2016 ca urmare a unei puneri în întârziere de către Comisie, este în conformitate cu dispozițiile privind libera circulație (articolele 34, 35, 45, 49, 56 TFUE) și privind concurența (articolele 101, 102 și 106 TFUE).

Întrebările preliminare

1. Articolul 49, 56, 45, 34, 35, 101 sau 102 TFUE coroborat sau nu cu articolul 106 alineatul (1) TFUE trebuie interpretat în sensul că se opune reglementării prevăzute la articolul 1 din Decretul regal din 5 iulie 2004 „privind recunoașterea lucrătorilor portuari din zonele portuare care intră în domeniul de aplicare al Legii din 8 iunie 1972 privind munca portuară” coroborat cu articolul 2 din Decretul din 5 iulie 2004, menționat anterior, și anume reglementarea potrivit căreia lucrătorii portuari vizați la articolul 1 alineatul 1 primul paragraf din Decretul regal din 5 iulie 2004, menționat anterior, atunci când sunt recunoscuți de comisia administrativă compusă, în mod paritar, în parte din membri desemnați de organizațiile patronale reprezentate în subcomitetul paritar în cauză, și în parte din membri desemnați de organizațiile lucrătorilor reprezentate în subcomitetul paritar, fie sunt incluși în pool-ul lucrătorilor portuari, fie nu sunt incluși, ținându-se cont, la recunoașterea includerii, de nevoia de forță de muncă, și luându-se în considerare și faptul că nu s-a prevăzut un termen limită de decizie pentru această comisie administrativă, iar împotriva deciziilor sale de recunoaștere s-a prevăzut numai o cale de atac jurisdicțională?

2. Articolul 49, 56, 45, 34, 35, 101 sau 102 TFUE coroborat sau nu cu articolul 106 alineatul (1) TFUE trebuie interpretat în sensul că se opune reglementării prevăzute la articolul 4 alineatul 1, punctele 2°, 3°, 6° și 8° din Decretul regal din 5 iulie 2004, astfel cum au fost înlocuite, respectiv introduse, de articolul 4 punctele 2°, 3°, 4° și 6° din Decretul regal atacat din 10 iulie 2016, și anume reglementarea care, pentru recunoașterea ca lucrător portuar, impune drept condiție ca lucrătorul a) să fie declarat apt din punct de vedere medical pentru munca portuară de către serviciul extern pentru prevenirea și protecția la locul de muncă, la care este afiliată organizația patronală desemnată drept mandatar în temeiul articolului 3bis din Legea din 8 iunie 1972 „privind munca portuară” și b) să fi promovat testele psiho-tehnice organizate de organismul desemnat drept mandatar în acest scop de către organizația patronală recunoscută, în temeiul aceluiași articol 3bis din Legea din 8 iunie 1972, c) să fi urmat, timp de trei săptămâni, cursurile de pregătire pentru securitatea muncii și pentru obținerea calificării profesionale și să fi promovat testul final și d) trebuie să dispună deja de un contract de muncă, inclusiv în cazul unui lucrător portuar care nu este inclus în pool, coroborată cu articolul 4 alineatul 3 din Decretul regal din 5 iulie 2004, potrivit căreia lucrătorii portuari străini trebuie să poată demonstra că îndeplinesc condiții comparabile în alt stat membru, astfel încât, pentru aplicarea reglementării atacate, nu mai sunt supuși acestor condiții?

3. Articolul 49, 56, 45, 34, 35, 101 sau 102 TFUE coroborat sau nu cu articolul 106 alineatul (1) TFUE trebuie interpretat în sensul că se opune reglementării prevăzute la articolul 2 alineatul 3 din Decretul regal din 5 iulie 2004, astfel cum a fost înlocuit de articolul 2 din Decretul regal atacat din 10 iulie 2016, și anume reglementarea prin care pentru lucrătorii portuari care nu sunt incluși în pool și care sunt recrutați, prin urmare, direct de angajator cu un contract de muncă în conformitate cu Legea din 3 iulie 1978 „privind contractele de muncă”, durata

recunoaşterii este limitată la durata acestui contract de muncă, astfel încât trebuie demarată de fiecare dată o nouă procedură de recunoaştere?

4. Articolul 49, 56, 45, 34, 35, 101 sau 102 TFUE coroborat sau nu cu articolul 106 alineatul (1) TFUE trebuie interpretat în sensul că se opune reglementării prevăzute la articolul 13/1 din Decretul regal din 5 iulie 2004, astfel cum a fost introdus de articolul 17 din Decretul regal atacat din 10 iulie 2016, și anume măsura tranzitorie prin care contractul de muncă menționat în a treia întrebare preliminară trebuie încheiat inițial pe durată nedeterminată; de la 1 iulie 2017, pentru cel puțin doi ani; de la 1 iulie 2018, pentru cel puțin un an; de la 1 iulie 2019, pentru cel puțin șase luni; de la 1 iulie 2020, pentru o durată care poate fi stabilită în mod liber?

5. Articolul 49, 56, 45, 34, 35, 101 sau 102 TFUE coroborat sau nu cu articolul 106 alineatul (1) TFUE trebuie interpretat în sensul că se opune reglementării cuprinse la articolul 15/1 din Decretul regal din 5 iulie 2004, astfel cum a fost introdus de articolul 18 din Decretul regal din 10 iulie 2016, și anume măsura (tranzitorie) prin care lucrătorii portuari recunoscuți în baza vechii reglementări sunt recunoscuți de drept ca lucrători portuari în pool, fapt care îngreunează posibilitatea angajării directe (cu un contract permanent) a acestor lucrători portuari de către un angajator și împiedică angajatorii să mențină în serviciul lor lucrători calificați, încheind un contract permanent direct cu aceștia și oferindu-le acestora din urmă siguranța locului de muncă, în conformitate cu normele din legislația comună a muncii?

6. Articolul 49, 56, 45, 34, 35, 101 sau 102 TFUE coroborat sau nu cu articolul 106 alineatul (1) TFUE trebuie interpretat în sensul că se opune reglementării prevăzute la articolul 4 paragraful 2 din Decretul regal din 5 iulie 2004, astfel cum a fost înlocuit de articolul 4, punctul 7° din Decretul regal din 10 iulie 2016, și anume reglementarea prin care un contract colectiv de muncă stabilește condițiile și modalitățile în care un lucrător portuar poate fi angajat într-o altă zonă portuară decât cea în care a fost recunoscut, fapt care limitează mobilitatea lucrătorilor între zonele portuare, fără ca autorul reglementării să clarifice care sunt aceste condiții sau modalități?

7. Articolul 49, 56, 45, 34, 35, 101 sau 102 TFUE coroborat sau nu cu articolul 106 alineatul (1) TFUE trebuie interpretat în sensul că se opune reglementării prevăzute la articolul 1 alineatul 3 din Decretul regal din 5 iulie 2004, astfel cum a fost înlocuit de articolul 1 punctul 2° din Decretul regal din 10 iulie 2016, și anume reglementarea prin care lucrătorii (din logistică) care prestează o muncă, în sensul articolului 1 din Decretul regal din 12 ianuarie 1973 „de înființare și de stabilire a denumirii și competenței Comitetului Paritar pentru Administrarea portuară”, în locuri în care mărfurile suferă transformări în vederea pregătirii pentru distribuirea sau expedierea lor ulterioară, ducând în mod indirect la o valoare adăugată identificabilă, trebuie să dispună de un certificat de siguranță, care echivalează cu o recunoaştere în sensul Legii din 8 iunie 1972 „privind munca portuară”, luând în considerare că acest certificat este solicitat de

angajatorul care a semnat un contract de muncă cu un lucrător în vederea desfășurării unor activități în acest sens, iar eliberarea acestuia are loc pe baza prezentării contractului de muncă și a cărții de identitate, modalitățile procedurii care trebuie respectată fiind stabilite prin intermediul contractului colectiv de muncă, fără ca autorul reglementării să ofere clarificări în această privință?

Dispozițiile de drept al Uniunii invocate

Articolele 34, 35, 45, 49, 56, 101, 102 și 106 TFUE

Dispoziții naționale invocate

Articolul 23 din Constituție

Articolul 583 din Codul judiciar

Articolele II.3 și II.4 din Codul de drept economic

Decretul regal din 10 iulie 2016 de modificare a Decretului regal din 5 iulie 2004 privind recunoașterea lucrătorilor portuari din zonele portuare care intră în domeniul de aplicare al Legii din 8 iunie 1972 privind munca portuară (decizia atacată în procedura principală)

Legea din 5 decembrie 1968 privind contractele colective de muncă și comitetele paritare

Legea din 8 iunie 1972 privind munca portuară

Prezentare succintă a situației de fapt și a procedurii principale

- 1 Decizia atacată modifică Decretul regal din 5 iulie 2004 privind recunoașterea lucrătorilor portuari din zonele portuare care intră în domeniul de aplicare al Legii din 8 iunie 1972 privind munca portuară.
- 2 Aceste modificări au apărut ca urmare a unei puneri în întârziere din partea Comisiei Europene la data de 28 martie 2014.
- 3 Potrivit deciziei de trimitere, Comisia a considerat că reglementarea privind munca portuară încalca articolul 49 TFUE. În esență, Comisia a susținut că reglementarea belgiană privind angajarea lucrătorilor portuari descuraja întreprinderile străine să își deschidă puncte de lucru în Belgia, întrucât nu aveau libertatea de a-și alege personalul, ci erau obligați să apeleze la lucrătorii portuari recunoscuți, chiar și pentru sarcini logistice. În plus, din punct de vedere geografic, acești lucrători portuari aveau doar șanse limitate de angajare. Potrivit deciziei de trimitere, Comisia a comunicat statului belgian la 17 mai 2017 că procedura de constatare a neîndeplinirii obligațiilor a fost oprită.

Principalele argumente ale părţilor din litigiul principal

- 4 Un număr de motive care țin exclusiv de dreptul național sunt respinse de instanța de trimitere.
- 5 Reclamantele din procedura principală invocă o încălcare de către decizia atacată a libertăților fundamentale din dreptul european referitoare la libera circulație și normele privind concurența coroborate cu articolul 106 alineatul (1) TFUE.
- 6 Mai precis, reclamantele susțin că decizia atacată, adoptată ca urmare a unei puneri în întârziere din partea Comisiei Europene la 28 martie 2014, a urmărit în aparență o deschidere a pieței muncii, însă, în esență, au fost reconfirmate sau adăugate șapte restricții inutile și disproporționate la reglementarea existentă privind munca portuară.
- 7 *Prima restricție:* cerința privind recunoașterea tuturor muncitorilor portuari neimplicați în activități de logistică de către o comisie administrativă compusă din organizații patronale și organizații ale lucrătorilor. De partea angajatorilor, participă numai asociațiile locale recunoscute ale angajatorilor, iar de partea lucrătorilor participă tot numai reprezentanții existenți („closed shop”). În opinia reclamantelor, această cerință duce la o închidere artificială a pieței muncii de către deținătorii de monopoluri. De asemenea, există o lipsă de garanții procedurale elementare, deoarece nu s-au prevăzut, de exemplu, nici termenul în care această comisie trebuie să decidă, nici căile de atac. În plus, recunoașterea includerii în pool presupune că se ține cont de nevoia de forță de muncă, astfel încât accesul liber la piața muncii este îngrădit: comisia administrativă, în care organizațiile sindicale au un drept de veto, poate continua să limiteze piața muncii la un număr fix de lucrători, excluzându-i astfel pe „outsiders”.
- 8 *A doua restricție:* în opinia reclamantelor, decizia atacată introduce două noi drepturi exclusive. În primul rând, aptitudinea medicală pentru munca portuară trebuie să fie evaluată de către serviciul extern pentru prevenire și protecție la locul de muncă (cu competență exclusivă), la care este afiliată organizația patronală recunoscută, și, în al doilea rând, lucrătorul portuar candidat trebuie să promoveze testele psiho-tehnice, organizate de organismul desemnat în acest scop de aceeași organizație patronală recunoscută. Potrivit reclamantelor, acest nou dublu monopol consolidează monopolul existent al asociațiilor patronale locale. Prin urmare, deschiderea pieței muncii este complet iluzorie.
- 9 *A treia restricție:* deschiderea accesului la piața muncii portuare pentru lucrătorii neincluși în pool, aceștia fiind angajații care încheie contractul direct cu un angajator, este pur teoretică, deoarece durata recunoașterii acestor lucrători neincluși în pool este limitată la durata contractului lor de muncă. În caz că angajatul în cauză dorește să reînceapă munca de lucrător portuar, la același angajator sau la un altul, trebuie să parcurgă din nou întreaga procedură de recunoaștere. Atât pentru lucrătorii portuari care au fost recrutați inițial (sau în mod repetat) pe termen scurt (de exemplu cu contracte de zi sau săptămânale), cât

și pentru angajatorul (angajatorii) în cauză o astfel de restricție este nerealistă și prohibitivă, inutilă și disproporționată. Angajarea în afara pool-ului devine neatractivă, iar decizia atacată urmărește evitarea unei deschideri reale a pieței muncii.

- 10 *A patra restricție:* reclamantele contestă regimul tranzitoriu inutil, nemotivat și excesiv de lung (până la 1 iulie 2020) prevăzut de decizia atacată.
- 11 *A cincea restricție:* recunoașterea de drept a tuturor lucrătorilor portuari existenți ca lucrători portuari incluși în pool reduce posibilitatea angajatorului de a angaja direct lucrători portuari (experimentați).
- 12 *A șasea restricție:* potrivit reclamantelor, sunt introduse noi restricții inutile asupra dreptului angajatorilor și angajaților lor de a presta o muncă (a dispune prestarea unei munci) într-o altă zonă portuară decât cea în care angajatul în cauză a obținut recunoașterea. Astfel de restricții nu există în alte părți ale Uniunii Europene.
- 13 *A șaptea restricție:* sunt introduse noi obstacole inutile pentru angajarea lucrătorilor care îndeplinesc sarcini logistice. Acești lucrători trebuie să dispună de un certificat de siguranță. S-a optat pentru așa-numitul card Alfapass, introdus în scopul combaterii terorismului și extins în prezent la întreprinderile de logistică situate în zona portuară, fără nicio justificare și fără a ține deloc seama de practicile răspândite în restul Uniunii Europene. Societatea Alfapass bvba este controlată de asociația angajatorilor portuari din Antwerpen Ceba en Alfaport, deținătoare de monopol, federația privată din Antwerpen a sectorului portuar, fapt care consolidează poziția de monopol a asociației patronale în cauză. În plus, Alfapass creează costuri suplimentare semnificative pentru angajator.
- 14 Restricțiile enumerate depășesc ceea ce este necesar pentru îndeplinirea obiectivelor de interes general urmărite și nu pot fi justificate. Motivele imperative de interes general invocate de pârât nu sunt convingătoare.
- 15 În continuare, reclamantele susțin că decizia atacată încalcă, de asemenea, articolul 106 alineatul (1) TFUE, prin adoptarea unor măsuri care duc la o încălcare a libertății de stabilire, legate de asociațiile patronale locale, de serviciile externe pentru prevenirea și protecția la locul de muncă la care acestea sunt afiliate și de organismele desemnate de acestea care sunt însărcinate cu organizarea de teste psiho-tehnice, toate având un drept exclusiv în acest sens.
- 16 Potrivit reclamantelor, restricțiile menționate presupun, de asemenea, o încălcare a articolelor 101 și 102 TFUE coroborate cu articolul 106 alineatul (1) TFUE. Decizia atacată reconfirmă, reorganizează și consolidează drepturile exclusive și competențele de control ale organizațiilor patronale locale, care continuă astfel să controleze, în mod direct și indirect, accesul la piața muncii. În plus, membrii acestor asociații patronale beneficiază de un monopol colectiv pentru a oferi servicii de manipulare a bunurilor în zonele portuare. O astfel de structură de natură să restrângă concurența sau chiar să o excludă denaturează în mod semnificativ concurența normală sau o face imposibilă.

- 17 În opinia reclamantelor, din faptul că Comisia Europeană a închis în cele din urmă procedura de constatare a neîndeplinirii obligațiilor din motive de politică, sub rezerva monitorizării, nu se poate deduce că decizia atacată și reglementarea privind munca portuară astfel modificată sunt în conformitate cu dreptul Uniunii.
- 18 Pârâțul contestă faptul că decizia atacată ar încălca libertatea de stabilire sau alte libertăți și susține că nici punerea în întârziere din partea Comisiei, nici jurisprudența Curții de Justiție citată de reclamante nu furnizează dovezi suficiente că ar exista vreo încălcare. Pârâțul susține că Comisia nu a oprit procedura de constatare a neîndeplinirii obligațiilor din motive de politică, ci deoarece s-a răspuns preocupărilor pe care le-a exprimat.
- 19 Reclamantele nu au demonstrat că decizia atacată constituie o discriminare directă sau indirectă care poate încălca dispozițiile Tratatului, având în vedere că toate societățile, indiferent unde sunt stabilite, sunt supuse acestor reguli. Societățile din alte state membre nu sunt puse într-o situație mai dezavantajoasă, în drept sau în fapt, decât societățile naționale. Chiar dacă decizia atacată ar fi discriminatorie, direct sau indirect, reclamantele trebuie să demonstreze care este, concret, dezavantajul pe care l-ar fi suferit la înființarea întreprinderii sau exercitarea activității acesteia.
- 20 În plus, pârâțul susține că, în măsura în care ar exista restricții (fapt pe care îl contestă), reglementarea muncii portuare din care face parte decizia atacată este o una necesară și proporțională, care se justifică mai ales deoarece aceasta, în același timp, 1) garantează o securitate sporită a mijloacelor de trai ale lucrătorilor portuari, 2) prevede o flexibilitate suficientă prin faptul că acești lucrători portuari sunt (pot fi) angajați într-un mod care ține cont de caracterul mereu fluctuant al ofertei de locuri de muncă și 3) asigură calitatea muncii portuare și siguranța lucrătorilor portuari.
- 21 În ceea ce privește încălcările normelor privind concurența care au fost invocate, pârâțul susține că reclamantele prezintă în mod eronat faptele și poziția organizațiilor patronale, că sistemul actual este chiar mai suplu decât cel anterior și că Comisia nu a făcut observații din punctul de vedere ar articolelor 101 și 102 TFUE coroborate cu articolul 106 alineatul (1) TFUE. În plus, reclamantele nu furnizează dovezi cu privire la încălcarea normelor privind concurența, iar un număr de drepturi și competențe ale organizațiilor patronale, invocate de acestea, rezultă din alte reglementări decât decizia atacată.

Prezentare succintă a motivării trimiterii preliminare

- 22 Pârâțul din procedura principală a afirmat că este vorba de o simplă situație internă în cazul căreia TFUE nu se aplică. Cu toate acestea, instanța de trimitere consideră, în conformitate cu poziția reclamantelor, că există mai multe aspecte transnaționale în cauza de față și că, prin urmare, nu este vorba de o simplă situație internă.

- 23 Interpretarea libertăților fundamentale prevăzute de TFUE este importantă în speță deoarece instanța de trimitere trebuie să aprecieze legalitatea unei decizii care reglementează munca portuară și o supune anumitor restricții și care, indiferent de naționalitate, se aplică tuturor angajaților și angajatorilor care prestează o muncă (dispun prestarea unei munci) într-o zonă portuară.
- 24 Instanța de trimitere stabilește că articolele din Tratat privind libera circulație reprezintă norme fundamentale pentru Uniune și că orice obstacol în calea acestor libertăți, chiar dacă este unul neînsemnat, este interzis. Cu toate acestea, măsurile care pot îngreuna utilizarea libertăților fundamentale garantate de TFUE sau le pot face mai puțin atractive pot fi acceptate cu condiția să urmărească un obiectiv de interes general, să fie în măsură să garanteze realizarea acestuia și să nu depășească ceea ce este necesar pentru îndeplinirea obiectivului stabilit.
- 25 Potrivit instanței de trimitere, trebuie verificat în primul rând dacă restricțiile privind recrutarea lucrătorilor portuari recunoscuți, în pool și în afara acestuia, și modalitatea de adoptare a deciziilor de către comisia administrativă sunt compatibile cu dispozițiile privind libera circulație, astfel cum este garantată de TFUE. În ceea ce privește lipsa procedurii unei căi de atac invocată de reclamante, instanța de trimitere constată totuși că, în temeiul dreptului belgian (articolul 583 alineatul 4 din Codul judiciar), o decizie pozitivă sau negativă privind acordarea de către comisia administrativă a unei recunoașteri ca lucrător portuar poate fi contestată în mod direct printr-o cale de atac jurisdicțională.
- 26 În continuare, se pune întrebarea dacă poate fi considerat proporțional faptul că numai un serviciu extern pentru prevenirea și protecția la locul de muncă, în care este implicată organizația patronală locală, poate declara că lucrătorul portuar candidat este apt din punct de vedere medical pentru munca portuară. Se pune aceeași întrebare în ceea ce privește testele psiho-tehnice, în cazul cărora instanța de trimitere indică faptul că și lucrătorul străin trebuie să demonstreze că îndeplinește condiții comparabile privind munca portuară. Potrivit instanței de trimitere, se pune această întrebare și cu privire la testul de competență profesională care trebuie organizat. De asemenea, ea se îndoiește că cerința de a dispune de un contract de muncă corespunde scopului urmărit de autorul reglementării cu privire la garantarea siguranței în cadrul muncii portuare.
- 27 În plus, instanța de trimitere se întreabă, cu privire la durata recunoașterii și la reglementarea tranzitorie elaborată, dacă acestea sunt compatibile ca atare cu dreptul Uniunii.
- 28 În mod concret, decizia atacată presupune că, ca măsură tranzitorie, contractul de muncă trebuie încheiat inițial pe durată nedeterminată; de la 1 iulie 2017, pe cel puțin doi ani; de la 1 iulie 2018, pe cel puțin un an, iar de la 1 iulie 2019, pe cel puțin șase luni. Abia de la 1 iulie 2020, durata poate fi stabilită în mod liber.
- 29 Atât timp cât angajatul dispune de un contract de muncă, el este un lucrător portuar recunoscut și poate solicita recunoașterea de fiecare dată când obține un

contract de muncă, ceea ce înseamnă de asemenea că, indiferent de motivul încetării contractului de muncă (de exemplu și în cazul contractelor pe termen scurt), trebuie să parcurgă de fiecare dată procedura de recunoaștere. Ținând seama de obiectivul deciziei atacate (garantarea siguranței lucrătorului portuar), se pune problema adecvării și proporționalității acestei reglementări, potrivit instanței de trimitere, în lumina motivelor imperative de interes general urmărite.

- 30 În cazul în care statutul lucrătorului portuar recunoscut, care rezultă din dreptul muncii, este mai puțin atractiv decât cel al lucrătorului portuar inclus în pool, acest lucru poate duce, în opinia instanței de trimitere, la limitarea atractivității muncii portuare în afara pool-ului și a disponibilității acestor lucrători portuari și la o limitare nejustificată a liberei circulații.
- 31 În plus, pentru un angajat străin nu trebuie să fie mai dificil să facă parte din pool decât este pentru un angajat belgian. În acest context și ținând cont de cerința „nevoii de forță de muncă” pentru a fi inclus în pool (valabilă atât pentru angajații rezidenți, cât și pentru cei străini), se pune întrebarea dacă toată această reglementare este compatibilă cu libera circulație și nu depășește ceea ce este necesar pentru atingerea obiectivului de securitate urmărit.
- 32 Recunoașterea de drept a tuturor lucrătorilor portuari existenți ca „lucrători portuari incluși în pool” presupune, de asemenea, că angajatorii nu au dreptul să mențină în serviciul lor lucrători calificați, încheind un contract permanent direct cu aceștia și oferindu-le siguranța locului de muncă, în conformitate cu normele din legislația comună a muncii. Potrivit instanței de trimitere, se pune din nou întrebarea dacă o astfel de măsură este adecvată și proporțională pentru a servi scopului urmărit și, prin urmare, este compatibilă cu libertatea fundamentală privind stabilirea și libera circulație a lucrătorilor.
- 33 De asemenea, se pune întrebarea dacă obligația de a stabili prin intermediul unui contract colectiv de muncă condițiile și modalitățile în care un lucrător portuar poate fi angajat „într-o altă zonă portuară decât cea în care a fost recunoscut” este o măsură rezonabilă și proporțională (poziția părâtului) sau dacă, „din punctul de vedere al siguranței, nu este considerată rezonabilă deoarece mobilitatea între diferite zone portuare ar trebui să fie limitată sau supusă unor condiții suplimentare” (punctul de vedere al reclamantelor).
- 34 În final, se pune problema obligației de a dispune de un certificat de siguranță pentru angajații care prestează o muncă de natură logistică și întrebarea dacă aceasta este o măsură care vizează securitatea în general și implicit a lucrătorilor în cauză. Potrivit instanței de trimitere, această măsură nu presupune, în sine, o încălcare a dispozițiilor considerate încălcate de reclamante. Se pune însă întrebarea dacă măsura, interpretată în sensul că aceasta implică faptul că certificatul de siguranță menționat trebuie solicitat din nou la fiecare contract de muncă, fapt care aduce cu sine, în mod evident, o sarcină administrativă care trebuie reluată chiar și în cazul contractelor (succesive) pe termen scurt de o lună, o săptămână sau de o zi, este proporțională în raport cu libertatea de stabilire și cu

libera circulație a lucrătorilor. În acest sens, în decizia de trimitere se precizează, în scopul exhaustivității, că în cazul muncii temporare guvernate de dreptul belgian, contractul de muncă nu trebuie încheiat de angajat cu terțul utilizator, ci cu agenția de muncă temporară.

DOCUMENT DE LUCRU