CONCLUZIILE AVOCATULUI GENERAL
NILS WAHL
prezentate la 11 septembrie 2014[1]

Cauza C-413/13

FNV Kunsten Informatie en Media
împotriva
Staat der Nederlanden
[cerere de decizie preliminară

formulată de Gerechtshof 's-Gravenhage (Țările de Jos)]

„Convenție colectivă de muncă — Contracte de prestări servicii — Tarife minime — Concurență — Articolul 101 TFUE — Prevenirea dumpingului social — «Excepția Albany»"

1. Urmând linia unei jurisprudențe constante, care a început cu Hotărârea Albany[2], Curtea a statuat, în esență, că acordurile încheiate în cadrul unor negocieri colective între parteneri sociali prin care se urmărește îmbunătățirea condițiilor de încadrare în muncă și de muncă se află în afara sferei de aplicare a articolului 101 alineatul (1) TFUE.

2. Problema fundamentală ridicată prin prezenta procedură este dacă această excepție acoperă dispozițiile convențiilor colective care reglementează aspecte ale relației profesionale dintre persoanele care desfășoară activități independente și consumatorii sau clienții lor, iar în cazul în care răspunsul este afirmativ, în ce condiții.

I – **Dispozițiile legislative olandeze aplicabile**

3. Articolul 1 din Legea privind convențiile colective de muncă (Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst, denumită în continuare „WCAO") definește convenția colectivă de muncă în sensul dreptului național și prevede următoarele:

„1. Prin convenție colectivă de muncă se înțelege o convenție care se încheie între unul sau mai mulți angajatori sau una sau mai multe asociații cu capacitate juridică deplină ale angajatorilor și una sau mai multe asociații cu capacitate juridică deplină ale lucrătorilor și care reglementează în principal sau în mod exclusiv condițiile de muncă care trebuie respectate în cadrul contractelor de muncă.

2. Convenția colectivă poate să aibă ca obiect și executarea unei lucrări materiale, precum și contracte de prestări servicii. Dispozițiile prezentei legi privind contractele de muncă, angajatorii și lucrătorii se aplică în acest caz *mutatis mutandis*.

[…]"

1 — Limba originală: engleza.

2 — C-67/96, EU:C:1999:430. A se vedea și Hotărârile Brentjens' (C-115/97-C-117/97, EU:C:1999:434), Drijvende Bokken (C-219/97, EU:C:1999:437), Pavlov și alții (C-180/98-C-184/98, EU:C:2000:428), Van der Woude (C-222/98, EU:C:2000:475) și AG2R Prévoyance (C-437/09, EU:C:2011:112).

4. Articolul 6 alineatul 1 din Legea concurenței (Mededingingswet, denumită în continuare „Mw”) interzice „orice acorduri între întreprinderi, orice decizii ale asociațiilor de întreprinderi și orice practici concertate care au ca obiect sau ca efect împiedicarea, restrângerea sau denaturarea concurenței pe întreaga piață olandeză sau pe o parte semnificativă a acesteia”.

5. Articolul 16 litera a din Mw exclude din domeniul de aplicare al legii respective convențiile colective de muncă în sensul articolului 1 alineatul 1 din WCAO.

II – **Situația de fapt, procedura și întrebările preliminare**

6. În anii 2006 și 2007, FNV Kunsten Informatie en Media (denumită în continuare „FNV”) și Nederlandse toonkunstenaarsbond (denumită în continuare „Ntb”), asociații care reprezintă angajații și persoanele care desfășoară activități independente, și Vereniging van Stichtingen Remplaçanten Nederlandse Orkesten (denumită în continuare „VSR”), o asociație a angajatorilor, au încheiat o convenție colectivă de muncă (denumită în continuare „CCM în discuție”) privind muzicanții supleanți din orchestrele din Țările de Jos (CAO Remplaçanten Nederlandse Orkesten). Unul dintre aspectele la care se referă această convenție este tariful minim pe care ar trebui să îl primească muzicanții care îi înlocuiesc pe alți muzicanți (denumiți în continuare „muzicanții supleanți”) într-o orchestră și care intră în acest scop într-un raport de muncă cu orchestra respectivă. CCM în discuție cuprinde totodată dispoziții privind „muzicanții supleanți independenți”.

7. Totuși, într-un document de viziune publicat în decembrie 2007[3], Nederlandse Mededinginsautoriteit (Autoritatea în domeniul Concurenței din Țările de Jos, denumită în continuare „NMa”) a adoptat poziția generală potrivit căreia dispozițiile unei convenții colective de muncă având ca obiect tarifele minime pentru persoanele care desfășoară activități independente nu sunt exceptate de la interdicția prevăzută la articolul 6 din Mw.

8. În urma acestei poziții adoptate de NMa, VSR și Ntb au denunțat CCM în discuție și au refuzat să încheie cu FNV orice nouă convenție colectivă de muncă care să includă o dispoziție referitoare la muzicanții supleanți independenți.

9. În aceste împrejurări, FNV a formulat o acțiune în fața Rechtbank ’s-Gravenhage (Tribunalul Districtual Haga), prin care solicită, în esență: (i) constatarea faptului că dreptul concurenței nu se opune unei dispoziții prevăzute într-o convenție colectivă de muncă care obligă angajatorul să respecte anumite tarife minime în privința persoanelor care desfășoară activități independente, cu excepția personalului, și că publicarea documentului de viziune are caracter nelegal în raport cu FNV, precum și (ii) să oblige statul să rectifice punctul de vedere redat în documentul de viziune.

10. După ce Rechtbank a respins pretențiile FNV, aceasta a formulat apel în fața Gerechtshof ’s-Gravenhage (Curtea de Apel Regională, Haga).

11. Apelul privește interpretarea articolului 6 din Mw. Totuși, Gerechtshof ’s-Gravenhage a arătat că articolul 6 din Mw este în mare măsură inspirat din articolul 101 TFUE, iar legiuitorul național a decis că cele două dispoziții trebuie să se aplice în mod coerent.

3 — Visiedocument din 5 decembrie 2007.

12. Pentru acest motiv, având îndoieli cu privire la interpretarea corectă a articolului 101 TFUE, Gerechtshof 's-Gravenhage a decis să suspende procedura și să adreseze următoarele întrebări preliminare:

„(1) [N]ormele în materie de concurență ale dreptului Uniunii trebuie interpretate în sensul că o dispoziție a unei convenții colective de muncă, încheiată între asociații ale angajatorilor și asociații ale lucrătorilor, potrivit căreia persoanele care desfășoară activități independente ce efectuează în temeiul unui contract de prestări servicii aceeași muncă pentru un angajator precum lucrătorii care intră în domeniul de aplicare al convenției colective de muncă trebuie să primească un anumit tarif minim, este exclusă din domeniul de aplicare al articolului 101 TFUE, pentru motivul că această dispoziție este inclusă într-o convenție colectivă de muncă[?]

(2) [Î]n cazul unui răspuns negativ la prima întrebare: dispoziția menționată este exclusă din domeniul de aplicare al articolului 101 TFUE atunci când aceasta urmărește (de asemenea) îmbunătățirea condițiilor de muncă ale lucrătorilor care intră în domeniul de aplicare al convenției colective de muncă și prezintă importanță în această privință aspectul dacă aceste condiții de muncă sunt astfel îmbunătățite în mod direct sau doar în mod indirect[?]"

13. În prezenta procedură au depus observații scrise FNV, guvernul olandez și guvernul ceh, precum și Comisia, iar toate aceste părți, cu excepția guvernului ceh, au prezentat observații orale în ședința din 18 iunie 2014.

III – **Analiză**

14. Prin cele două întrebări adresate, instanța de trimitere urmărește să afle, în esență, dacă dispozițiile dintr-o convenție colectivă încheiată între o asociație a angajatorilor, pe de o parte, și sindicatele care reprezintă angajați [4] și persoane care desfășoară activități independente, pe de altă parte, care prevăd că persoanele care desfășoară activități independente, care efectuează pentru un angajator, în temeiul unui contract de prestări servicii, aceeași muncă precum lucrătorii care intră în domeniul de aplicare al convenției colective de muncă, trebuie să primească un anumit tarif minim (denumite în continuare „dispozițiile în discuție"), sunt excluse din domeniul de aplicare al articolului 101 TFUE.

15. Mai întâi, vom aborda pe scurt problema admisibilității. În opinia noastră, nu există nicio îndoială că prezenta cerere de decizie preliminară este admisibilă, chiar dacă litigiul aflat în curs de examinare s-ar situa în afara domeniului de aplicare al articolului 101 TFUE. Într-adevăr, este recunoscută competența Curții de a se pronunța printr-o decizie preliminară asupra unor chestiuni referitoare la dreptul Uniunii atunci când situația de fapt din cauza aflată pe rolul instanței de trimitere este în afara domeniului direct de aplicare al dispozițiilor Uniunii, dar dreptul național face ca aceste dispoziții să fie aplicabile adoptând, pentru situațiile interne, aceeași abordare precum cea prevăzută în dreptul Uniunii [5].

16. În ceea ce privește fondul cauzei, instanța de trimitere solicită, în esență, să se precizeze dacă „excepția Albany" [6] este aplicabilă în cazul unei convenții colective precum CCM în discuție.

17. În observațiile lor, guvernele ceh și olandez, precum și Comisia susțin că răspunsul Curții la întrebarea precedentă ar trebui să fie negativ, în timp ce potrivit FNV acesta ar trebui să fie afirmativ.

4 — În prezentele concluzii, noțiunile „angajat"și „lucrător" sunt utilizate în același sens.

5 — A se vedea în special Hotărârea Allianz Hungária Biztosító și alții (C-32/11, EU:C:2013:160, punctele 17-23 și jurisprudența citată). A se vedea și Concluziile noastre prezentate în cauza Venturini (C-159/12-C-161/12, EU:C:2013:529, punctele 46-52).

6 — În legătură cu această expresie, a se vedea Concluziile avocatului general Fennelly prezentate în cauza Van der Woude (C-222/98, EU:C:2000:226, punctul 30), cu o referire implicită la Hotărârea Albany (EU:C:1999:430, punctele 59 și 60).

18. În continuare, vom încerca să arătăm de ce nu putem fi în totalitate de acord cu niciuna dintre aceste poziții. Astfel, considerăm că întrebarea preliminară adresată de instanța națională necesită un răspuns care nu este atât de direct și de simplu cum sunt cele propuse.

19. După cum am menționat la punctul 1 de mai sus, potrivit unei jurisprudențe constante, acordurile încheiate în cadrul negocierilor colective între partenerii sociali în vederea îmbunătățirii condițiilor de încadrare în muncă și de muncă, datorită naturii și obiectului acestora, nu intră sub incidența articolului 101 alineatul (1) TFUE [7].

20. Astfel, este necesar să se analizeze natura și obiectul CCM în discuție (și, mai concret, natura și obiectul dispozițiilor în cauză) pentru a se stabili dacă excluderea sa totală din domeniul de aplicare al articolului 101 alineatul (1) TFUE este sau nu este justificată [8].

21. În acest context, din considerente de claritate, vom examina această chestiune sub două aspecte complementare. Întrucât dreptul olandez permite sindicatelor să reprezinte atât angajații, cât și persoanele care desfășoară activități independente, trebuie să se facă distincție între două situații juridice diferite. Pe de o parte, vom analiza dacă excepția Albany acoperă dispozițiile negociate și incluse într-o convenție colectivă în numele și în interesul persoanelor care desfășoară activități independente. Pe de altă parte, vom examina dacă această excepție se aplică sau nu se aplică atunci când, în pofida faptului că reglementează condițiile de muncă ale persoanelor care desfășoară activități independente, dispozițiile în cauză au fost negociate și incluse într-o convenție colectivă în numele și în interesul lucrătorilor. Această analiză sistematică se orientează, în linii mari, după structura celor două întrebări preliminare, astfel cum au fost formulate de Gerechtshof te 's-Gravenhage.

A – *Dispozițiile negociate și incluse într-o convenție colectivă în numele și în interesul persoanelor care desfășoară activități independente*

22. Unul dintre argumentele invocate de FNV este că un contract precum CCM în discuție este acoperit în întregime de excepția Albany – și, prin urmare, nu intră sub incidența articolului 101 alineatul (1) TFUE – pentru simplul fapt că este încheiat sub forma unei convenții colective. Aspectul că unele dispoziții din convenția respectivă reglementează condițiile de muncă ale persoanelor care desfășoară activități independente nu ar prezenta relevanță în acest sens.

23. Nu împărtășim această opinie.

1. Excepția Albany nu acoperă dispozițiile contractuale stabilite în numele și în interesul persoanelor care desfășoară activități independente

24. Potrivit orientării jurisprudențiale în care se încadrează Hotărârea Albany, convențiile colective nu intră sub incidența articolului 101 TFUE atunci când sunt îndeplinite două condiții *cumulative*: (i) sunt încheiate în cadrul negocierilor colective dintre angajatori și angajați (în continuare „prima condiție") și (ii) contribuie direct la îmbunătățirea condițiilor de încadrare în muncă și de muncă ale lucrătorilor (în continuare „cea de a doua condiție").

25. La fel ca guvernul olandez și Comisia, avem îndoieli serioase cu privire la aspectul dacă prima condiție este îndeplinită atunci când un acord, în pofida faptului că rezultă dintr-un proces de negociere colectivă, este (în totalitate sau în parte) negociat și încheiat în numele unor persoane care desfășoară activități independente.

7 — Hotărârile Albany (EU:C:1999:430, punctul 60), Brentjens' (EU:C:1999:434, punctul 57), Drijvende Bokken (EU:C:1999:437, punctul 47), Pavlov și alții (EU:C:2000:428, punctul 67), Van der Woude (EU:C:2000:475, punctul 22) și AG2R Prévoyance (EU:C:2011:112, punctul 29).

8 — A se vedea în acest sens Hotărârea AG2R Prévoyance (EU:C:2011:112, punctul 30).

26. De fapt, atunci când nu acționează în numele lucrătorilor, ci al persoanelor care desfășoară activități independente, sindicatele pot fi cu greu considerate „asociații ale salariaților”. Astfel, în aceste împrejurări, ele par mai degrabă să acționeze în altă calitate: aceea de organizații profesionale sau asociații de întreprinderi [9]. În consecință, ar fi dificil să considerăm că aceste sindicate reprezintă „lucrătorii” în sensul Hotărârii Albany [10].

27. În orice caz, este inutil să mai analizăm acest aspect, în măsura în care, în opinia noastră, este clar că cea de a doua condiție nu este îndeplinită. Jurisprudența Curții a făcut referire în mod consecvent la condițiile de încadrare în muncă și de muncă ale *angajaților*. Până în prezent, Curtea nu și-a extins niciodată – în mod implicit sau explicit – concluziile la dispozițiile contractuale prin care se urmărește îmbunătățirea condițiilor de muncă ale persoanelor care desfășoară activități independente.

28. Este important de subliniat că, în opinia noastră, nu poate exista nicio îndoială că aceste dispoziții contractuale se află în afara sferei de aplicare a excepției Albany.

29. Există, în principal, un dublu motiv pentru aceasta.

30. În primul rând, în sensul normelor de concurență din dreptul Uniunii, statutul persoanelor care desfășoară activități independente și cel al lucrătorilor sunt fundamental diferite și, *ipso facto*, nu pot fi considerate echivalente.

31. Lucrătorii nu sunt întreprinderi potrivit normelor de concurență din dreptul Uniunii [11], iar articolul 101 TFUE nu a fost conceput pentru a reglementa raporturile de muncă.

32. Dimpotrivă, în conformitate cu aceste norme, persoanele care desfășoară activități independente sunt întreprinderi [12]. În consecință, după cum am menționat mai sus, un sindicat care acționează în numele persoanelor care desfășoară activități independente trebuie să fie considerat o „asociere de întreprinderi” în sensul articolului 101 TFUE [13].

33. În mod evident, există motive socioeconomice temeinice pentru restrângerea sau chiar eliminarea concurenței salariale dintre lucrători prin negocieri colective [14]. Totuși, situația este diferită în cazul acordurilor care au ca obiect sau ca efect limitarea sau eliminarea concurenței dintre întreprinderi.

34. Acestea reprezintă tocmai tipul de acorduri în privința cărora articolul 101 TFUE este destinat să se aplice.

35. Mai mult, chiar dacă orice restrângere a concurenței care poate decurge din convențiile colective care reglementează condițiile de angajare a lucrătorilor este adesea accidentală sau cu efect limitat [15], nu se întâmplă în mod necesar la fel în cazul acordurilor care stabilesc condițiile de muncă pentru persoanele care desfășoară activități independente. Acest lucru este valabil în special în privința acordurilor care au ca obiect concurența la nivelul *tarifelor* dintre persoanele care desfășoară activități independente.

9 — Vom reveni mai jos asupra acestei chestiuni, la punctul 32.

10 — A se vedea în special Hotărârea EU:C:1999:430, punctele 56-60.

11 — A se vedea printre multe altele Hotărârea Becu și alții (C-22/98, EU:C:1999:419, punctul 26).

12 — A se vedea în acest sens Hotărârile Pavlov și alții (EU:C:2000:428, punctele 73-77) și Wouters și alții (C-309/99, EU:C:2002:98, punctul 49).

13 — A se vedea prin analogie Hotărârea Pavlov și alții (EU:C:2000:428, punctele 84-89).

14 — Astfel, de regulă se consideră că negocierile colective nu doar că ajută lucrătorii și angajatorii să ajungă la un rezultat echilibrat și reciproc acceptabil, ci produc și efecte pozitive pentru societate în întregul său. Astfel cum a subliniat avocatul general Jacobs în cauza Albany, potrivit unei poziții general acceptate, „convențiile colective dintre angajatori și lucrători evită conflicte de muncă costisitoare, reduc costurile acordului prin intermediul unei proceduri de negociere colective și reglementate și sporesc predictibilitatea și transparența“ (C-67/96, EU:C:1999:28, punctele 181 și 232). De asemenea, considerăm că promovarea păcii sociale și instituirea unui sistem de protecție socială echitabil pentru toți cetățenii sunt obiective de cea mai mare importanță în orice societate modernă.

15 — A se vedea în acest sens Concluziile avocatului general Jacobs prezentate în cauza Albany (EU:C:1999:28, punctul 182).

36. Tarifarea este unul dintre cele mai importante, iar adesea cel mai important aspect al concurenței dintre întreprinderi. De aceea litera (a) de pe „lista neagră” de la articolul 101 alineatul (1) TFUE se referă la acordurile care „stabilesc, direct sau indirect, prețuri de cumpărare sau de vânzare sau orice alte condiții de tranzacționare”. În consecință, s-a considerat în mod constant că acordurile prin care se stabilesc prețurile minime pentru bunuri sau servicii constituie o restrângere semnificativă a concurenței [16].

37. Astfel, o interpretare a articolului 101 TFUE care se întemeiază pe jurisprudența constantă a Curții sugerează că dispozițiile negociate și incluse într-o convenție, în numele și în interesul persoanelor care desfășoară activități independente, nu pot să fie *a priori* în afara controlului exercitat în temeiul normelor de concurență din dreptul Uniunii.

38. În al doilea rând, după cum a subliniat guvernul olandez în cadrul ședinței, statutul persoanelor care desfășoară activități independente este în mod clar diferit de cel al lucrătorilor, nu doar potrivit normelor de concurență din dreptul Uniunii, ci și, mai general, în cadrul regimului instituit prin tratatele acesteia. În consecință, considerentele de politică socială care au justificat excepția Albany pentru lucrători nu pot fi considerate valabile în cazul persoanelor care desfășoară activități independente.

39. În esență, ideea care stă la baza jurisprudenței Albany este că nu ar fi posibilă interpretarea tratatelor Uniunii în sensul că încurajează negocierile colective dintre partenerii sociali în vederea realizării obiectivelor sociale, instituind în același timp o interdicție generală privind aceste convenții colective.

40. Totuși, obiectivele sociale menționate de Curte în Hotărârea Albany se referă la angajați. Dispozițiile Tratatului FUE care au ca obiect „ocuparea forței de muncă” (articolele 145-150 TFUE) și „politica socială” (articolele 151-161 TFUE) sunt centrate pe noțiunea „lucrător”.

41. Pe de altă parte, dezvoltarea activităților economice efectuate de persoanele care desfășoară activități independente intră în sfera de competență a Uniunii Europene în domeniul politicii industriale, astfel cum este prevăzută la articolul 173 TFUE.

42. Există, în special, două diferențe esențiale între articolul 173 TFUE și dispozițiile privind ocuparea forței de muncă și politica socială menționate anterior. În primul rând, articolul 173 TFUE (sau, de altfel, orice altă dispoziție din tratat) – spre deosebire de articolele 151 și 155 TFUE – nu încurajează persoanele care desfășoară activități independente să încheie convenții colective în vederea îmbunătățirii condițiilor lor de muncă [17]. În al doilea rând, la articolul 173 TFUE se precizează în mod clar că acesta se aplică fără a se aduce atingere incidenței normelor de concurență. De fapt, în conformitate cu articolul 173 alineatul (1) al doilea paragraf, Uniunea Europeană și statele membre trebuie să ia măsuri în domeniul industrial „în conformitate cu un sistem de piețe deschise și concurențiale”. Tratatul FUE specifică în continuare, la articolul 173 alineatul (3) al doilea paragraf TFUE, că dispozițiile referitoare la industrie (titlul XVII) nu constituie un temei juridic pentru, *inter alia*, „introducerea, de către Uniune[a Europeană], a vreunei măsuri susceptibile să provoace denaturări ale concurenței”. Niciun ecou al acestei precizări nu se găsește în dispozițiile Tratatului FUE privind ocuparea forței de muncă sau politica socială.

43. Motivul acestei distincții realizate de autorii tratatelor între lucrători și persoanele care desfășoară activități independente este destul de evident: de regulă, modurile de organizare și exercitare a activităților profesionale ale celor două grupuri sunt profund diferite.

16 — A se vedea printre multe altele Hotărârile Clair (123/83, EU:C:1985:33, punctul 22), Verband der Sachversicherer/Comisia (45/85, EU:C:1987:34, punctele 39-42) și Binon (243/83, EU:C:1985:284, punctul 44).

17 — A se vedea Hotărârea Pavlov și alții (EU:C:2000:428, punctul 69).

44. Una dintre caracteristicile esențiale ale oricărui raport de muncă este *subordonarea* lucrătorului față de angajatorul său [18]. Angajatorul poate nu numai să dea instrucțiuni și să coordoneze activitățile angajaților săi, ci și să exercite anumite prerogative de autoritate și control asupra lor. O persoană care desfășoară activități independente respectă instrucțiunile clienților săi, dar, în general, aceștia nu dețin puteri extinse de supraveghere asupra sa. Ca urmare a absenței raportului de subordonare, o persoană care desfășoară activități independente are mai multă libertate în alegerea tipului de muncă și a sarcinilor care trebuie executate, a modului în care trebuie să fie executate munca sau sarcinile respective, a programului și a locului de muncă, precum și a persoanelor cu care lucrează [19].

45. Mai mult, o persoană care desfășoară activități independente trebuie să își asume riscurile comerciale și financiare ale activității sale, în timp ce un lucrător în mod normal nu suportă niciun astfel de risc, având dreptul la remunerație pentru munca efectuată indiferent de performanța întreprinderii [20]. Angajatorul este cel care, în principiu, răspunde față de terți pentru activitățile desfășurate de angajații săi în cadrul raporturilor lor de muncă. Pe de altă parte, riscurile și responsabilitățile mai mari suportate de persoanele care desfășoară activități independente sunt compensate prin posibilitatea păstrării întregului profit generat de întreprindere.

46. În sfârșit, aproape că nu mai este necesar să subliniem că, în timp ce persoanele care desfășoară activități independente oferă produse sau servicii pe piață, lucrătorii oferă doar munca lor unui anumit angajator (sau, rareori, mai multor angajatori).

47. Astfel, este inerent statutului de persoană care desfășoară activități independente faptul că, cel puțin în comparație cu lucrătorii, aceasta beneficiază de mai multă independență și flexibilitate. În schimb, aceste persoane trebuie totuși să suporte mai multe riscuri economice și sunt adesea angajate în raporturi de muncă mai instabile și nesigure. Toate aceste aspecte par a se afla într-o strânsă interdependență.

48. Prin urmare, motivele juridice și economice care justifică excepția Albany nu sunt valabile în cazul persoanelor care desfășoară activități independente [21]. Acesta este motivul pentru care considerăm că o excludere totală și *a priori* din domeniul de aplicare al articolului 101 TFUE a convențiilor colective negociate în numele și în interesul persoanelor care desfășoară activități independente este de neconceput.

49. Acestea fiind spuse, este necesară examinarea unui alt argument invocat de FNV.

2. Lucrătorii și persoanele care desfășoară activități independente nu se află în situații comparabile, în pofida unei estompări a distincțiilor tradiționale

50. FNV a subliniat în observațiile sale scrise că singurele persoane care desfășoară activități independente ale căror tarife sunt reglementate de CCM în discuție sunt cele fără personal și care, în ceea ce privește puterea de negociere, sunt într-o poziție relativ similară cu cea a angajaților.

18 — A se vedea în special Hotărârea Jany și alții (C-268/99, EU:C:2001:616, punctul 34 și jurisprudența citată).

19 — A se vedea Hotărârea Comisia/Italia (C-596/12, EU:C:2014:77, punctul 16 *et seq*). În acest sens, a se vedea și Hotărârile Agegate (C-3/87, EU:C:1989:650, punctul 36), Asscher (C-107/94, EU:C:1996:251, punctele 25 și 26), și Concluziile noastre prezentate în cauza Haralambidis (C-270/13, EU:C:2014:1358, punctul 32).

20 — A se vedea în acest sens Hotărârea Comisia/Italia (C-35/96, EU:C:1998:303, punctul 37).

21 — Pentru același punct de vedere a se vedea Concluziile avocatului general Jacobs prezentate în cauza Pavlov și alții (EU:C:2000:151, punctul 99) și Concluziile avocatului general Fennelly prezentate în cauza Van der Woude (EU:C:2000:226, punctul 30).

51. În ceea ce ne privește, admitem că în economia de astăzi distincția dintre categoriile tradiționale ale lucrătorilor și persoanelor care desfășoară activități independente este oarecum neclară. De fapt, Curtea a trebuit deja să examineze o serie de cauze în care raportul de muncă dintre două persoane (sau dintre o persoană și o entitate) nu s-a încadrat perfect în una dintre aceste categorii – din cauza caracteristicilor sale particulare –, prezentând trăsături specifice ambelor [22].

52. Mai mult, remarcăm faptul că unele persoane care desfășoară activități independente sunt, în ceea ce privește relația lor profesională cu clienții actuali sau potențiali, într-o poziție foarte similară cu cea care există, de regulă, între un lucrător și angajatorul său. În special, unele dintre acestea beneficiază de foarte puțină independență în ceea ce privește momentul, locul și modul de efectuare a sarcinilor atribuite. Este de asemenea posibil ca ele să aibă o poziție mai degrabă slabă la masa tratativelor, mai ales sub aspectul indemnizațiilor și al condițiilor de muncă. Acest lucru este valabil îndeosebi în cazul „falșilor liber-profesioniști”: angajați care sunt disimulați ca persoane care desfășoară activități independente pentru a evita aplicarea anumitor dispoziții legale (de exemplu reglementări din dreptul muncii sau fiscale) care sunt considerate nefavorabile de angajator. Un alt exemplu este cazul persoanelor care desfășoară activități independente care sunt dependente economic de un client unic (sau principal) [23].

53. Totuși, lăsând deoparte cazurile de eludare sau de evitare a normelor din dreptul muncii sau a celor fiscale, care trebuie reglementate de legiuitorul național al fiecărui stat membru, nu vedem niciun motiv valabil pentru a trata *întotdeauna* în același mod lucrătorii și persoanele care desfășoară activități independente.

54. Scopul convențiilor colective este de a stabili anumite standarde care, ca atare, se aplică în aceeași măsură în toate situațiile care intră sub incidența lor. Astfel, ele sunt destinate să acopere o categorie întreagă de profesioniști, indiferent de situația concretă a unei persoane sau de împrejurările speciale în care aceasta poate să profite de anumite oportunități de angajare.

55. Totuși, este notoriu faptul că persoanele care desfășoară activități independente reprezintă un grup vast și eterogen. Este posibil ca unele dintre acestea să fi ales în mod intenționat să își ofere serviciile în condițiile acestui regim juridic, în timp ce altele să fi fost obligate să facă acest lucru, în lipsa unor oportunități de angajare mai stabile. În funcție de, pe de o parte, aptitudinile, competențele, experiența și reputația lor, iar, pe de altă parte, de împrejurările concrete ale fiecărui caz (precum dimensiunea și puterea economică a clientului, urgența și/sau complexitatea serviciului care urmează să fie furnizat, numărul celorlalți profesioniști existenți), puterea lor de negociere poate fi mai mare sau mai redusă decât cea a clienților lor. Acest lucru le plasează într-un puternic contrast cu lucrătorii, despre care se consideră în mod tradițional că se află într-o poziție asimetrică atunci când negociază condițiile de muncă cu angajatorii, întrucât oferta de muncă este mai mare decât cererea în toate societățile occidentale moderne.

56. Este important de subliniat că persoanele care desfășoară activități independente pot să aibă reacții profund divergente în fața perspectivei de a fi supuse unor dispoziții obligatorii pentru toate, ca membre ale unui grup. De exemplu, în prezenta cauză, în timp ce unii muzicanți independenți pot fi de acord cu dispozițiile prin care se stabilesc tarifele minime, este posibil ca alții să nu dorească acest lucru. De fapt, astfel de dispoziții pot priva profesioniștii mai tineri sau mai puțin celebri de șansa de a concura în mod eficient cu colegii lor mai experimentați sau mai renumiți prin oferirea serviciilor lor la tarife mai avantajoase. În lipsa posibilității de a concura prin prețul oferit, unele persoane care desfășoară activități independente ar avea mult mai puține șanse de a câștiga un contract și ar risca să fie excluse în totalitate de pe piața forței de muncă.

22 — A se vedea de exemplu Hotărârile Allonby (C-256/01, EU:C:2004:18) și Haralambidis (C-270/13, EU:C:2014:2185).

23 — Cu privire la această chestiune, a se vedea Cartea verde a Comisiei Europene – Modernizarea dreptului muncii pentru a face față provocărilor secolului XXI, COM(2006) 708 final, p. 10-12. A se vedea și Barnard, C., *EU Employment Law*, Oxford University Press, Oxford, 2012 (ediția a patra), p. 144-154.

57. În acest context, considerăm că există totodată o potențială problemă de legitimitate atunci când sindicatele care reprezintă doar un număr limitat de persoane care desfășoară activități independente încheie convenții colective care obligă angajatorii față de toate persoanele de acest tip.

58. În consecință, simplul fapt că este posibil ca *unele* persoane care desfășoară activități independente să se găsească într-o poziție care, din punct de vedere economic, are anumite caracteristici specifice comune cu cea a lucrătorilor nu justifică o asimilare completă și *a priori* a celor două categorii de actori economici.

59. În acest context, s-ar putea susține că dispozițiile dintr-o convenție colectivă încheiată în numele și în interesul unor persoane care desfășoară activități independente *ar trebui* să fie acoperite de excepția Albany atunci când se aplică în privința unor astfel de persoane aflate într-o situație comparabilă cu cea a lucrătorilor, dar nu și atunci când, dimpotrivă, se aplică situațiilor în care aceste similarități nu există.

60. Totuși, în opinia noastră, această soluție nu este viabilă.

61. După cum a arătat guvernul olandez, CCM în discuție nu abordează problema „falșilor liber-profesioniști”. Astfel, părțile sunt de acord că asemenea persoane se încadrează în definiția noțiunii „lucrător” din dreptul Uniunii și, ca atare, orice convenție colectivă care reglementează poziția lor ar putea în principiu să beneficieze de excepția Albany.

62. CCM în discuție se referă la liber-profesioniștii adevărați. În consecință, extinderea în privința lor a unei excluderi generale din domeniul de aplicare al articolului 101 TFUE nu doar că ar contraveni – pentru motivele deja explicate – dispozițiilor tratatului privind dreptul concurenței și politica socială, ci ar introduce și un element de incertitudine și de imprevizibilitate într-un sistem, anume acela al raporturilor de muncă, în care se resimte o nevoie specială de stabilitate, claritate și transparență.

63. Astfel, în opinia noastră, persoanele și întreprinderile, ca să nu mai vorbim despre instituțiile administrative și instanțele naționale, au nevoie de norme cu sens neechivoc și aplicare previzibilă. Distincția dintre lucrători și persoanele care desfășoară activități independente este, în general, relativ simplă și, în consecință, orice autoritate competentă poate să stabilească, cu un grad rezonabil de certitudine, dacă un acord încheiat de un grup de profesioniști intră sau nu intră sub incidența articolului 101 TFUE.

64. Nu înțelegem cum ar putea fi în interesul partenerilor sociali să negocieze și să încheie convenții colective a căror valabilitate într-o serie de cazuri concrete este în cel mai bun caz nesigură și, astfel, poate constitui cu ușurință o sursă de litigii, convenții care nu reușesc, așadar, să stabilească standardele de muncă în sectorul vizat.

65. Pe baza tuturor considerațiilor de mai sus, adoptăm punctul de vedere potrivit căruia convențiile colective care conțin dispoziții negociate în numele și în interesul persoanelor care desfășoară activități independente nu sunt și nu trebuie să fie acoperite de excepția Albany. Astfel, în opinia noastră, dispozițiile contractuale respective nu pot fi excluse în mod categoric din domeniul de aplicare al normelor de concurență ale dreptului Uniunii.

B – *Dispozițiile negociate și incluse în convenția colectivă în numele și în interesul lucrătorilor*

66. După cum am menționat la punctul 21 de mai sus, trebuie de asemenea să se examineze dacă pot fi îndeplinite condițiile pentru aplicarea excepției Albany atunci când dispozițiile în cauză au fost negociate și incluse în convenția colectivă în numele și în interesul lucrătorilor.

67. Astfel, FNV susține că scopul acestor dispoziții a fost acela de a îmbunătăți condițiile de muncă ale angajaților în cauză. Obiectivul urmărit în special prin dispozițiile respective a fost prevenirea dumpingului social. Potrivit FNV, prevăzând o contrapondere pentru costurile potențial mai reduse suportate de angajatori atunci când înlocuiesc lucrătorii cu persoane care desfășoară activități independente, dispozițiile în cauză sunt destinate să prevină pierderea de către angajatori a oricărei motivații de a angaja lucrători.

68. Guvernele ceh și olandez, precum și Comisia subliniază că doar dispozițiile destinate să contribuie *în mod direct* la îmbunătățirea condițiilor de muncă ale angajaților sunt acoperite de excepția Albany. Totuși, în opinia lor, această condiție prealabilă nu este îndeplinită în cazul dispozițiilor contractuale în cauză. Ele ar contribui la îmbunătățirea condițiilor în discuție cel mult *în mod indirect*, respectiv prin crearea mai multor oportunități de angajare pentru lucrători.

69. Mai întâi, trebuie să arătăm că, atunci când sindicatele, în cadrul negocierilor colective, negociază dispozițiile contractuale în numele și în interesul lucrătorilor, prima condiție pentru aplicarea excepției Albany este în mod vădit îndeplinită.

70. În ceea ce privește cea de a doua condiție, suntem de acord cu guvernele ceh și olandez, precum și cu Comisia că doar dispozițiile contractuale care contribuie *în mod direct* la îmbunătățirea condițiilor de încadrare în muncă și de muncă sunt acoperite de jurisprudența Curții.

71. Curtea a subliniat existența acestei cerințe în Hotărârea Albany [24], în Hotărârea Brentjens [25] și în Hotărârea Drijvende Bokken [26]. Este adevărat că expresia „în mod direct” nu a fost menționată ulterior de către Curte în Hotărârea van der Woude și în Hotărârea AG2R Prévoyance. Totuși, în opinia noastră, acest lucru nu era necesar, în măsura în care în niciuna dintre situații nu exista nicio îndoială că măsurile în cauză – un sistem de asigurări de sănătate și, respectiv, un sistem de rambursare complementară a cheltuielilor cu asistența medicală – ar genera un beneficiu imediat și clar pentru lucrători.

72. Scopul jurisprudenței Albany nu este, astfel am menționat mai sus, acela de a descuraja sau de a submina negocierile colective dintre partenerii sociali. Acesta este motivul pentru care Curtea a făcut referire la dispozițiile care îmbunătățesc *în mod direct* condițiile de încadrare în muncă și de muncă ale angajaților. Aspecte precum remunerația, programul de lucru, concediul anual, pensiile, asigurările și asistența medicală se află chiar în centrul negocierilor colective. Dacă lucrătorii ar fi privați de posibilitatea de a negocia liber aceste elemente, s-ar aduce atingere esenței dreptului lor la negocieri colective [27].

73. Dimpotrivă, nu există niciun motiv valabil pentru acordarea unei protecții juridice atât de extinse (și anume imunitate totală față de legislația antitrust) atunci când lucrătorii negociază cu angajatorii cu privire la chestiuni care afectează doar *în mod indirect* condițiile lor de încadrare în muncă și de muncă. Lucrătorii (și angajatorii) își păstrează interesul legat de negocierile colective chiar și în cazul în care cele convenite cu privire la aspecte care nu produc un efect imediat și semnificativ asupra condițiilor de încadrare în muncă și de muncă pot face obiectul controlului judiciar în temeiul legislației antitrust.

74. Astfel, trebuie să spunem că suntem de acord cu FNV că protecția oportunităților de angajare prezente și viitoare pentru lucrători poate fi considerată o îmbunătățire directă a condițiilor lor de încadrare în muncă și de muncă. Considerăm că riscul apariției dumpingului social poate afecta în mod clar și imediat aceste condiții, pentru două motive.

24 — EU:C:1999:430, punctul 63.

25 — EU:C:1999:434, punctul 60.

26 — EU:C:1999:437, punctul 50.

27 — A se vedea Hotărârea Comisia/Germania (C-271/08, EU:C:2010:426, punctul 49).

75. Unul dintre acestea este că pentru lucrători un loc de muncă sigur și stabil este, fără îndoială, chiar mai important decât, de exemplu, programul de lucru sau drepturile referitoare la concediul anual. Dacă ar fi convenabil pentru angajatori, din punct de vedere economic, să înlocuiască lucrătorii cu persoane care desfășoară activități independente, ar exista riscul ca mulți lucrători să își piardă imediat locul de muncă sau să fie marginalizați treptat în timp.

76. Eliminarea concurenței salariale dintre lucrători – care este în sine chiar „la raison d'être" pentru negocierile colective – implică faptul că un angajator nu poate în niciun caz să angajeze alți lucrători pentru un salariu inferior celui stabilit prin convenția colectivă. Pe acest temei și din perspectiva unui lucrător, nu există de fapt nicio diferență dacă acesta este înlocuit de un lucrător plătit mai puțin sau de o persoană care desfășoară activități independente plătită mai puțin.

77. Un alt motiv este acela că posibilitatea ca angajatorii să înlocuiască lucrătorii cu alte persoane în privința cărora nu trebuie să aplice condițiile de muncă prevăzute în convenția colectivă relevantă poate slăbi semnificativ poziția de negociere a lucrătorilor. De exemplu, cum ar putea lucrătorii să ceară o mărire de salariu în mod convingător dacă ar ști că pot fi înlocuiți ușor și rapid cu persoane care desfășoară activități independente care probabil ar presta aceeași muncă pentru o remunerație inferioară?

78. Astfel, dacă lucrătorii nu ar beneficia de un anumit nivel de protecție față de dumpingul social, capacitatea și motivația lor de a intra în negocieri colective cu angajatorii ar fi serios afectată. Din această perspectivă, posibilitatea ca lucrătorii să includă, în convențiile colective, dispoziții destinate să asigure menținerea unui anumit număr de posturi pentru angajați în întreprinderea angajatorului poate fi privită ca o condiție prealabilă necesară pentru ca ei să poată negocia în mod eficient îmbunătățiri ale altor condiții de încadrare în muncă și de muncă.

79. Pentru toate aceste motive, considerăm că prevenirea dumpingului social este un obiectiv care poate fi urmărit în mod legitim prin încheierea unei convenții colective care conține reguli referitoare la persoanele care desfășoară activități independente și care poate constitui totodată unul dintre obiectele esențiale ale negocierii.

80. Această poziție este susținută de jurisprudența Curții și apare totodată, sub formă de principiu, în dreptul Uniunii. Curtea a statuat în mod constant că obiectivul prevenirii dumpingului social poate constitui, în principiu, o cerință imperativă de interes general care poate justifica o restricție privind libertățile fundamentale. Acest lucru este valabil atât în privința restricțiilor introduse printr-o măsură adoptată de un stat membru [28], cât și în privința celor rezultate dintr-o acțiune colectivă a lucrătorilor [29].

81. Mai mult, observăm că, în mod grăitor, legiuitorul Uniunii a impus statelor membre, printr-o serie de instrumente juridice, să introducă norme privind standardele de muncă minime (și în special privind salariul minim) – inclusiv prin intermediul convențiilor colective – tocmai în vederea prevenirii dumpingului social.

28 — A se vedea în acest sens Hotărârile Comisia/Belgia (C-577/10, EU:C:2012:814, punctul 45) și Wolff & Müller (C-60/03, EU:C:2004:610, punctul 41).

29 — A se vedea Hotărârea Laval un Partneri (C-341/05, EU:C:2007:809, punctul 103 și jurisprudența citată).

82. De exemplu, Directiva privind munca prin agent de muncă temporară [30] stabilește principiul potrivit căruia condițiile de muncă și de angajare de bază aplicabile lucrătorilor temporari ar trebui să fie cel puțin acelea care s-ar aplica lucrătorilor în cazul în care aceștia ar fi recrutați de întreprinderea utilizatoare pentru a ocupa același loc de muncă [31]. În acest context, statele membre pot, pe de o parte, să permită partenerilor sociali să definească condițiile de muncă și de angajare aplicabile și, pe de altă parte, să introducă anumite derogări de la principiul egalității de tratament, pe baza unor convenții colective încheiate de partenerii sociali [32].

83. În acest context, concluzionăm că trebuie să se considere, în principiu, că dispozițiile destinate să prevină dumpingul social, care sunt negociate și incluse într-o convenție colectivă în numele și în interesul lucrătorilor, îmbunătățesc în mod direct condițiile de încadrare în muncă și de muncă ale acestora, în sensul jurisprudenței Albany.

C – *Analiza situației aflate în discuție*

84. Aprecierea îndeplinirii celor două condiții pentru aplicarea excepției Albany în fiecare situație concretă revine, în principiu, autorităților și instanțelor naționale competente din domeniul concurenței. Este în mod clar o apreciere care se poate realiza doar de la caz la caz, în lumina dispozițiilor speciale cuprinse într-o convenție colectivă și a tuturor împrejurărilor specifice ale pieței relevante.

85. Prin urmare, Gerechtshof 's-Gravenhage trebuie să stabilească dacă excepția Albany se aplică efectiv cu privire la dispozițiile în cauză, pe baza tuturor informațiilor și a probelor prezentate de părți în procedura principală.

86. Astfel, trebuie să subliniem că, spre deosebire de cauzele pe care Curtea le-a examinat anterior, procedura principală privește – astfel cum am arătat mai sus – o convenție colectivă încheiată de sindicate care reprezintă atât angajați, cât și persoane care desfășoară activități independente. În plus, dispozițiile convenției examinate în procedura principală nu reglementează niciunul dintre aspectele tradiționale ale raportului de muncă dintre angajator și angajat (precum remunerația, programul de lucru și concediile), ci raportul dintre angajator și o altă categorie de profesioniști: persoanele care desfășoară activități independente.

87. Fără îndoială că aceste particularități fac ca analiza juridică a instanței de trimitere să fie destul de complexă, în măsura în care îndeplinirea efectivă a condițiilor de aplicare a excepției Albany – și în special a celei de a doua condiții – este mai puțin evidentă decât în alte cazuri. Prin urmare, pentru a sprijini instanța de trimitere în analiza sa, vom aborda în continuare câteva argumente suplimentare privind elementele pe care, în opinia noastră, aceasta ar trebui să le ia în considerare pentru a decide în favoarea cui este de fapt CCM în discuție.

88. În esență, dat fiind caracterul dual al CCM în discuție, instanța de trimitere trebuie să decidă dacă acordul respectiv a fost încheiat în beneficiul muzicanților care sunt angajați de orchestrele reprezentate de VSR – și, în consecință, trebuie în principiu să îmbunătățească în mod direct condițiile de angajare în muncă sau de muncă – ori, alternativ, dacă CCM în discuție urmărește în principal limitarea concurenței dintre persoanele care desfășoară activități independente, aflându-se astfel în afara domeniului de aplicare al excepției Albany. Acest lucru nu se poate stabili *in abstracto*, doar pe baza susținerilor părților care au semnat convenția, ci *in concreto*. În acest scop, considerăm că poate fi deosebit de util ca instanța națională să analizeze următoarele două aspecte.

30 — Directiva 2008/104/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 19 noiembrie 2008 privind munca prin agent de muncă temporară (JO 2008, L 327, p. 9).

31 — Considerentul (14) al Directivei 2008/104.

32 — A se vedea în acest sens *idem*, considerentele (16) și (17).

89. În primul rând, instanța națională trebuie să stabilească dacă există un risc real și serios de dumping social și, în cazul în care răspunsul este afirmativ, dacă dispozițiile în cauză sunt *necesare* pentru prevenirea unui astfel de dumping. Trebuie să existe o posibilitate efectivă ca în lipsa acestor dispoziții un număr semnificativ de lucrători să fie înlocuiți cu persoane care desfășoară activități independente la tarife mai scăzute. Acest fenomen poate avea loc prin concedierea imediată a lucrătorilor sau printr-o economisire treptată realizată prin faptul că lucrătorii al căror contract încetează nu mai sunt înlocuiți.

90. Astfel, dacă riscul de dumping social nu este real și serios, orice posibilă îmbunătățire a statutului angajaților nu ar fi nici pe departe directă, ci foarte incertă și pur speculativă. În opinia noastră, aspectul dacă vreun astfel de risc este suficient de real în fiecare caz în parte depinde în principal de sectorul economic și de tipul industriei în care se aplică respectiva convenție colectivă.

91. În procedura principală, întrebarea esențială pare să fie în acest context dacă orchestrele care sunt membre ale VSR ar tinde în general să înlocuiască, imediat sau în mod progresiv, un număr semnificativ de muzicanți „angajați” cu muzicanți independenți în cazul în care nu ar fi inclusă o remunerație minimă pentru aceștia din urmă în CCM în discuție.

92. În al doilea rând, instanța națională trebuie să analizeze domeniul de aplicare și ideea care stă la baza dispozițiilor în cauză, respectiv dacă acestea depășesc ceea ce pare necesar pentru realizarea obiectivului de a preveni dumpingul social. Dispozițiile contractuale care depășesc obiectivul lor declarat cu greu ar putea fi considerate ca fiind în beneficiul real și efectiv al lucrătorilor. Nu se poate considera că unele dintre aceste dispoziții – acelea care sunt excesive sau nejustificate – îmbunătățesc în mod direct condițiile de încadrare în muncă sau de muncă ale angajaților.

93. Un exemplu de dispoziții care considerăm că depășesc ceea ce este necesar sunt dispozițiile contractuale care acordă lucrătorilor o protecție mai ridicată față de persoanele care desfășoară activități independente decât față de alți lucrători. Cu alte cuvinte, considerăm că dispozițiile care stabilesc tarife minime pentru persoanele care desfășoară activități independente la un nivel semnificativ mai mare decât salariile minime pentru lucrători dovedesc faptul că intenția care a stat la baza dispoziției în cauză a fost alta decât protecția împotriva dumpingului social.

94. Pe baza celor de mai sus, apreciem că dispoziții precum cele cuprinse în CCM în discuție trebuie să fie acceptate în mod necondiționat, în pofida efectelor lor anticoncurențiale, dacă se poate dovedi că sunt în mod real necesare pentru a preveni dumpingul social. În caz contrar, dispozițiile în cauză ar slăbi concurența dintre persoanele care desfășoară activități independente (și, în mod potențial, dintre angajatori), oferind în schimb un beneficiu redus sau inexistent lucrătorilor.

95. Probabil că nu este lipsit de interes faptul că interpretarea articolului 101 TFUE pe care o propunem Curții pare în linii mari conformă cu o serie de hotărâri ale US Supreme Court cu privire la aplicabilitatea Sherman Act în contextul litigiilor de muncă, la care FNV a făcut referire în observațiile sale scrise.

96. Totuși, înainte de a aborda aceste cazuri, trebuie să arătăm că, oricât de similar ar fi cadrul juridic relevant al Uniunii cu cel al Statelor Unite, ele nu sunt identice. În special, în cadrul ordinii juridice a Uniunii nu există dispoziții legale echivalente cu cele ale Clayton Act [33] sau ale Norris-La Guardia Act [34], care prevăd o excepție expresă în domeniul antitrust pentru „sindicate, în măsura în care ele acționează în propriul lor interes și nu se combină cu alte grupuri decât cele ale lucrătorilor”. În pofida acestei diferențe, în opinia noastră se pot face anumite paralele [35].

97. În Hotărârea AFM v. Carroll [36], US Supreme Court a admis valabilitatea unei serii de prețuri minime (denumită în continuare „lista de prețuri”) pe care un sindicat (care reprezenta muzicanții și conducătorii orchestrei) [37] impunea conducătorilor orchestrei să le aplice la încheierea contractelor cu cumpărătorii de muzică. În timp ce Federal Court of Appeal a considerat lista de prețuri ca fiind o încălcare *per se* a Sherman Act, în măsura în care avea ca obiect tarifele, iar nu salariile (conducătorii orchestrei fiind persoane care desfășoară activități independente, iar nu angajați), US Supreme Court a respins această abordare pentru motivul că trece cu vederea „necesitatea unei analize dincolo de formă”. US Supreme Court a considerat că factorul esențial în cauză nu era acela dacă lista de prețuri privea tarifele sau salariile, ci dacă lista respectivă avea drept scop protejarea salariilor muzicanților angajați de conducătorul orchestrei. Constatând că aceasta din urmă era situația, US Supreme Court a statuat că lista de prețuri intră sub incidența scutirii stabilite în beneficiul lucrătorilor prin Sherman Act [38].

98. Totuși, în Hotărârea Allen Bradley Co. v. Local Union no. 3, US Supreme Court a subliniat că Sherman Act nu permite sindicatelor să „ajute alte grupuri decât cele ale lucrătorilor să creeze monopoluri și să controleze comercializarea produselor și a serviciilor” [39]. Mai mult, în Hotărârea United Mine Workers v. Pennington, Supreme Court a statuat totodată că „un sindicat își pierde scutirea de la legislația antitrust atunci când rezultă în mod clar că a făcut o înțelegere cu o serie de angajatori în vederea impunerii unei anumite grile salariale în privința altor unități de negociere. […] Acest lucru este valabil chiar și în cazul în care contribuția sindicatului la această înțelegere constituie un demers menit să asigure aceleași salarii, ore de lucru sau alte condiții de angajare din partea celorlalți angajatori din sectorul industrial” [40].

99. În opinia noastră, aceste decizii susțin punctul de vedere potrivit căruia noțiunea de îmbunătățire directă a condițiilor de încadrare în muncă și de muncă ale angajaților nu trebuie să fie interpretată într-un sens prea restrâns. Faptul că o dispoziție contractuală dintr-o convenție colectivă stabilește tarife minime pentru persoanele care desfășoară activități independente aflate în concurență cu lucrătorii pentru aceeași muncă nu este suficient, în sine, pentru a aduce aceste dispoziții sub incidența normelor antitrust. Astfel de dispoziții contractuale trebuie să urmărească în mod real obiectivul lor declarat, iar nu să ajute întreprinderile să limiteze concurența dintre ele. Mai mult, aceste decizii sugerează o abordare prudentă atunci când se efectuează un control, din perspectiva normelor de concurență, al conduitei sindicatelor care încearcă să impună condițiile de muncă negociate de ele altor categorii de profesioniști care nu intră în domeniul de aplicare al convențiilor lor colective.

33 — Clayton Antitrust Act, 15 U.S.C. §§ 12-27.

34 — Norris-La Guardia Act, 29 U.S.C. §§ 101-115.

35 — Întrucât avocatul general Jacobs, în Concluziile sale prezentate în cauza Albany (EU:C:1999:28, punctele 96-107), a analizat în mod cuprinzător cadrul juridic din Statele Unite în domeniu, vom face referire la ele pentru o descriere mai generală a acestuia. Aici vom menționa doar câteva dintre deciziile US Supreme Court amintite în mod special de FNV.

36 — 391 U.S. 99 (1968).

37 — Conducătorii orchestrei erau definiți ca muzicanți care încheie contracte cu cumpărătorii serviciilor orchestrei.

38 — Sherman Antitrust Act, 15 U.S.C. §§ 1-7.

39 — 325 U.S. 797 (1945).

40 — 381 U.S. 657 (1965).

100. Prin urmare, concluzionăm că revine instanței de trimitere sarcina de a stabili dacă sunt îndeplinite condițiile pentru aplicarea excepției Albany în privința dispozițiilor relevante ale CCM în discuție. În acest scop, instanța de trimitere trebuie în special să stabilească dacă aceste dispoziții îmbunătățesc în mod direct condițiile de încadrare în muncă și de muncă ale angajaților, prevenind în mod real și eficient dumpingul social, fără să depășească ceea ce este necesar pentru realizarea obiectivului respectiv.

IV – **Concluzie**

101. Având în vedere explicațiile care precedă, propunem Curții să răspundă la întrebările preliminare adresate de Gerechtshof 's-Gravenhage după cum urmează:

„Dispozițiile dintr-o convenție colectivă încheiată între o asociație a angajatorilor, pe de o parte, și sindicate care reprezintă angajați și persoane care desfășoară activități independente, pe de altă parte, care prevăd că persoanele care desfășoară activități independente, care efectuează pentru un angajator, în temeiul unui contract de prestări servicii, aceeași muncă precum lucrătorii care intră în domeniul de aplicare al convenției colective de muncă, trebuie să primească un anumit tarif minim:

— intră în domeniul de aplicare al articolului 101 TFUE dacă sunt încheiate în interesul și în numele persoanelor care desfășoară activități independente;

— nu intră în domeniul de aplicare al articolului 101 TFUE dacă sunt încheiate în interesul și în numele angajaților, îmbunătățind în mod direct condițiile de încadrare în muncă și de muncă ale acestora. Revine instanței de trimitere sarcina de a stabili dacă dispozițiile în discuție îmbunătățesc în mod direct condițiile de încadrare în muncă și de muncă ale angajaților, prevenind în mod real și eficient dumpingul social, fără să depășească ceea ce este necesar pentru realizarea obiectivului respectiv."