Repertoriul jurisprudenței

HOTĂRÂREA CURȚII (Camera întâi)

18 noiembrie 2020*

„Trimitere preliminară – Politica socială – Directiva 2006/54/CE – Egalitate de șanse și egalitate de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă – Articolele 14 și 28 – Convenție colectivă națională care acordă dreptul la un concediu consecutiv concediului legal de maternitate lucrătoarelor care își cresc ele însele copilul – Excluderea dreptului la acest concediu pentru lucrătorii de sex masculin – Protecția lucrătoarei în ceea ce privește atât consecințele sarcinii, cât și condiția sa de maternitate – Condiții de aplicare”

În cauza C-463/19,

având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul articolului 267 TFUE de conseil de prud'hommes de Metz (Tribunalul pentru Litigii de Muncă din Metz, Franța), prin decizia din 15 mai 2019, primită de Curte la 18 iunie 2019, în procedura

Syndicat CFTC du personnel de la Caisse primaire d'assurance maladie de la Moselle

împotriva

Caisse primaire d'assurance maladie de Moselle,

cu participarea:

Mission nationale de contrôle et d'audit des organismes de sécurité sociale,

CURTEA (Camera întâi),

compusă din domnul J.-C. Bonichot, președinte de cameră, domnul L. Bay Larsen, doamna C. Toader și domnii M. Safjan (raportor) și N. Jääskinen, judecători,

avocat general: domnul M. Bobek,

grefier: domnul A. Calot Escobar,

având în vedere procedura scrisă,

luând în considerare observațiile prezentate:

– pentru Syndicat CFTC du personnel de la Caisse primaire d'assurance maladie de la Moselle, de L. Pate, avocat;

– pentru Caisse primaire d'assurance maladie de Moselle, de L. Besse, avocat;

* Limba de procedură: franceza.

– pentru guvernul francez, de A.-L. Desjonquères, R. Coesme și A. Ferrand, în calitate de agenți;

– pentru guvernul portughez, de L. Inez Fernandes, A. Pimenta, P. Barros da Costa și J. Marques, în calitate de agenți;

– pentru Comisia Europeană, de A. Szmytkowska și C. Valero, în calitate de agenți,

după ascultarea concluziilor avocatului general în ședința din 9 iulie 2020,

pronunță prezenta

Hotărâre

1 Cererea de decizie preliminară privește interpretarea Directivei 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă (JO 2006, L 204, p. 23, Ediție specială, 05/vol. 8, p. 262).

2 Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între Syndicat CFTC du personnel de la Caisse primaire d'assurance maladie de la Moselle (denumit în continuare „sindicatul CFTC"), pe de o parte, și Caisse primaire d'assurance maladie de Moselle (Casa primară de asigurări de sănătate din Moselle, denumită în continuare „CPAM"), pe de altă parte, în legătură cu refuzul acesteia din urmă de a-i acorda lui CY, tatăl unui copil, concediul pentru lucrătoarele care își cresc ele însele copilul, prevăzut la articolul 46 din Convenția colectivă națională de muncă a personalului organismelor de securitate socială din 8 februarie 1957, în versiunea în vigoare la data faptelor din litigiul principal (denumită în continuare „convenția colectivă").

Cadrul juridic

Dreptul Uniunii

Directiva 92/85/CEE

3 Potrivit celor de al paisprezecelea-al optsprezecelea considerent ale Directivei 92/85/CEE a Consiliului din 19 octombrie 1992 privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și a sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează [A zecea directivă specială în sensul articolului 16 alineatul (1) din Directiva 89/391/CEE] (JO 1992, L 348, p. 1, Ediție specială, 05/vol. 3, p. 3):

„întrucât vulnerabilitatea lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează face necesară acordarea dreptului la un concediu de maternitate de cel puțin 14 săptămâni consecutive, repartizate înainte și/sau după naștere și efectuarea unui concediu de maternitate obligatoriu de cel puțin două săptămâni, repartizat înainte și/sau după naștere;

întrucât riscul concedierii din motive legate de starea lor poate avea efecte dăunătoare asupra stării fizice și psihice a lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează; întrucât trebuie să se prevadă o interzicere a concedierii;

întrucât măsurile de organizare a muncii care vizează protecția sănătății lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează nu au efect decât dacă sunt însoțite de menținerea drepturilor legate de contractul de muncă, inclusiv menținerea remunerației sau acordarea unei prestații adecvate;

întrucât, pe lângă acestea, prevederile referitoare la concediul de maternitate nu ar avea efect dacă nu ar fi însoțite de menținerea drepturilor legate de contractul de muncă sau de acordarea unei prestații adecvate;

întrucât noțiunea de prestație adecvată în cazul concediului de maternitate trebuie privită ca un punct tehnic de referință în vederea fixării nivelului minim de protecție și nu trebuie interpretată, în niciun caz, ca implicând o analogie între graviditate și boală."

4 Articolul 1 din această directivă, intitulat „Obiectul", prevede:

„(1) Obiectul prezentei directive, care este a zecea directivă specială în sensul articolului 16 alineatul (1) din Directiva 89/391/CEE [a Consiliului din 12 iunie 1989 privind punerea în aplicare de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă (JO 1989, L 183, p. 1, Ediție specială, 05/vol. 2, p. 88)], este de a aplica măsurile de promovare a îmbunătățirii securității și sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează.

(2) Dispozițiile Directivei [89/391], cu excepția articolului 2 alineatul (2), se aplică în întregime întregului domeniu la care se face referire la alineatul (1), fără a aduce atingere dispozițiilor mai restrictive sau speciale incluse în prezenta directivă.

(3) Prezenta directivă nu poate să aibă ca efect reducerea nivelului de protecție acordat lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează, față de situația existentă în fiecare stat membru la data adoptării prezentei directive."

5 Articolul 8 din Directiva 92/85, intitulat „Concediul de maternitate", prevede:

„(1) Statele membre iau măsurile necesare pentru ca lucrătoarele, în sensul articolului 2, să beneficieze de un concediu de maternitate de cel puțin 14 săptămâni consecutive, repartizat înainte și/sau după naștere, în conformitate cu legislațiile și/sau practicile naționale.

(2) Concediul de maternitate prevăzut la alineatul (1) trebuie să includă un concediu de maternitate obligatoriu de cel puțin două săptămâni, repartizat înainte și/sau după naștere, în conformitate cu legislațiile și/sau practicile naționale."

6 Articolul 10 din această directivă, intitulat „Interzicerea concedierii", prevede:

„Pentru a garanta lucrătoarelor, în sensul articolului 2, exercitarea drepturilor de protecție a sănătății și securității, recunoscute prin prezentul articol, se prevăd următoarele:

1. statele membre iau măsurile necesare pentru a interzice concedierea lucrătoarelor, în sensul articolului 2, în perioada de la începutul sarcinii până la terminarea concediului de maternitate menționat la articolul 8 alineatul (1), cu excepția cazurilor speciale care nu au legătură cu starea lor, admise de legislațiile și/sau practicile naționale și, dacă este cazul, pentru care autoritatea competentă și-a dat acordul;

2. în cazul în care o lucrătoare, în sensul articolului 2, este concediată în timpul perioadei menționate la punctul 1, angajatorul trebuie să prezinte în scris motive bine întemeiate pentru concediere;

3. statele membre iau măsurile necesare pentru protecția lucrătoarelor, în sensul articolului 2, față de consecințele concedierii care, în temeiul punctului 1, este ilegală."

7 Articolul 11 din directiva menționată, intitulat „Drepturi legate de contractul de muncă”, are următorul cuprins:

„Pentru a garanta lucrătoarelor, în sensul articolului 2, exercitarea drepturilor de protecție a sănătății și securității, recunoscute prin prezentul articol, se prevăd următoarele:

1. în cazurile menționate la articolele 5, 6 și 7, trebuie asigurate, în conformitate cu legislațiile și practicile naționale, drepturile legate de contractul de muncă, inclusiv menținerea unei remunerații și/sau dreptul lucrătoarelor, în sensul articolului 2, de a beneficia de o prestație adecvată;

2. în cazul menționat la articolul 8, trebuie asigurate următoarele:
   (a) drepturile legate de contractul de muncă al lucrătoarelor, în sensul articolului 2, altele decât cele prevăzute la litera (b);
   (b) menținerea unei remunerații și/sau dreptul lucrătoarelor, în sensul articolului 2, de a beneficia de o prestație adecvată;

3. prestația prevăzută la punctul 2 litera (b) este considerată ca fiind adecvată dacă garantează un venit cel puțin echivalent cu cel pe care lucrătoarea respectivă l-ar primi în cazul întreruperii activității din motive legate de starea sănătății sale, în limita unui plafon stabilit de legislațiile naționale;

4. statele membre pot condiționa dreptul la remunerația sau prestația menționate la punctul 1 și la punctul 2 litera (b) de îndeplinirea de către lucrătoarea în cauză a condițiilor legale de acordare a acestor prestații în temeiul legislației naționale.

Aceste condiții nu pot include, în niciun caz, perioade anterioare de muncă mai mari de 12 luni anterioare datei la care se presupune că va avea loc nașterea.”

Directiva 2006/54

8 Potrivit considerentelor (24) și (25) ale Directivei 2006/54:

„(24) Curtea de Justiție a recunoscut în mod sistematic că este legitim, în baza principiului egalității de tratament, ca o femeie să fie protejată pe motivul stării sale biologice în timpul sarcinii și al maternității, precum și să se prevadă măsuri de protecție a maternității ca mijloc de realizare a unei egalități reale între sexe. Prezenta directivă ar trebui, prin urmare, înțeleasă ca neaducând atingere Directivei [92/85]. În plus, prezenta directivă ar trebui înțeleasă ca neaducând atingere Directivei 96/34/CE a Consiliului din 3 iunie 1996 privind acordul-cadru referitor la concediul pentru creșterea copilului încheiat de UNICE, CEIP și CES (JO 1996, L 145, p. 4, Ediție specială, 05/vol. 3, p. 160).

(25) Din motive de claritate, trebuie, de asemenea, să se adopte dispoziții exprese privind protecția drepturilor, în ceea ce privește încadrarea în muncă, ale femeilor aflate în concediu de maternitate, în special a dreptului acestora de a-și regăsi același post sau un post echivalent, de a nu face obiectul niciunui prejudiciu în ceea ce privește condițiile lor în urma unui astfel de concediu și de a beneficia de orice îmbunătățire a condițiilor de muncă la care ar avea dreptul pe parcursul absenței lor.”

9 Articolul 1 din Directiva 2006/54, intitulat „Obiect”, prevede:

„Prezenta directivă își propune să garanteze punerea în aplicare a principiului șanselor egale și al egalității de tratament între femei și bărbați în materie de încadrare în muncă și de muncă.

În acest scop, aceasta conține dispoziții destinate punerii în aplicare a principiului egalității de tratament în ceea ce privește:

(a) accesul la muncă, inclusiv promovare, și la formarea profesională;

(b) condițiile de muncă, inclusiv remunerația;

(c) sistemele profesionale de securitate socială.

Aceasta conține, de asemenea, dispoziții ce vizează modalități de aplicare efectivă a acestui principiu prin stabilirea unor proceduri corespunzătoare."

10 Articolul 2 din această directivă, intitulat „Definiții", prevede la alineatul (1) litera (a):

„În sensul prezentei directive se înțelege prin:

(a) «discriminare directă»: situația în care o persoană este tratată mai puțin favorabil, pe criterii de sex, decât este, a fost sau ar fi tratată altă persoană într-o situație comparabilă".

11 Articolul 14 din directiva menționată, intitulat „Interzicerea oricărei discriminări", prevede la alineatul (1):

„Se interzice orice discriminare directă sau indirectă pe criteriul sexului în sectoarele public sau privat, inclusiv organismele publice, în ceea ce privește:

(a) condițiile de acces la încadrare în muncă, la activitățile nesalariale sau la muncă, inclusiv criteriile de selecție și condițiile de recrutare, oricare ar fi ramura de activitate și la toate nivelurile ierarhiei profesionale, inclusiv în materie de promovare."

(b) accesul la toate tipurile și toate nivelurile de orientare profesională, formare profesională, perfecționare și recalificare, inclusiv experiența practică de muncă;

(c) condițiile de încadrare în muncă și de muncă, inclusiv condițiile de concediere, precum și remunerația, astfel cum este prevăzut la articolul 141 [CE];

(d) afilierea la și angajarea în cadrul unei organizații sindicale sau patronale sau în cadrul oricărei organizații ai cărei membri exercită o profesie dată, inclusiv avantajele oferite de acest tip de organizare."

12 Articolul 15 din aceeași directivă, intitulat „Întoarcerea din concediul de maternitate", are următorul cuprins:

„O femeie aflată în concediu de maternitate are dreptul, la încheierea acestui concediu, să își regăsească locul de muncă sau un loc de muncă echivalent în condiții care nu sunt mai puțin favorabile pentru aceasta și să beneficieze de orice îmbunătățire a condițiilor de muncă la care ar fi avut dreptul în timpul absenței sale."

13 Articolul 28 din Directiva 2006/54, intitulat „Legătura cu dispozițiile comunitare sau naționale", prevede:

„(1) Prezenta directivă nu aduce atingere dispozițiilor privind protecția femeii, în special în ceea ce privește sarcina și maternitatea.

(2) Prezenta directivă se interpretează fără a aduce atingere dispozițiilor directivelor [96/34] și [92/85]."

Dreptul francez

Codul muncii

14 Articolul L. 1225-17 din Codul muncii prevede:

„Salariata are dreptul la concediu de maternitate pentru o perioadă care începe cu șase săptămâni înainte de data estimată a nașterii și se încheie la zece săptămâni după această dată.

La cererea salariatei și sub rezerva avizului favorabil al cadrului medical care supraveghează sarcina, perioada de suspendare a contractului de muncă care începe înainte de data estimată a nașterii poate fi redusă cu o perioadă maximă de trei săptămâni. Perioada ulterioară datei estimate a nașterii se prelungește astfel cu același interval de timp.

Atunci când salariata a amânat o parte din concediul de maternitate până după nașterea copilului și medicul prescrie intrarea în concediu medical în perioada anterioară datei estimate a nașterii, această amânare se anulează și perioada de suspendare a contractului de muncă se reduce cu o perioadă care începe cu prima zi în care lucrătoarea intră în concediul medical prescris. Perioada amânată inițial se reduce cu același interval de timp."

Convenția colectivă

15 Potrivit articolului 1 din convenția colectivă:

„Prezentul contract reglementează raporturile dintre organismele de securitate socială, de alocații familiale și toate celelalte organisme aflate sub controlul lor (Federația națională a organismelor de securitate socială, Uniunea Națională a caselor de alocații familiale, case primare, case regionale pentru limită de vârstă și invaliditate, case de alocații familiale, organisme de recuperare a contribuțiilor, servicii sociale, case de asigurări de personal etc.) și personalul acestor organisme și al unităților lor cu sediul în Franța sau în departamentele de peste mări."

16 Articolele 45 și 46 din convenția colectivă fac parte din secțiunea „L." din aceasta, intitulată „Concediile de maternitate".

17 Articolul 45 din convenția colectivă prevede:

„Pe durata concediului de maternitate legal, salariul se plătește în continuare membrilor personalului care au cel puțin șase luni de vechime în muncă. Acest beneficiu nu poate fi cumulat cu indemnizațiile zilnice plătite membrilor personalului în calitate de persoane asigurate.

Acest concediu nu este luat în considerare în ceea ce privește dreptul la concediu medical și nu poate determina nicio reducere a duratei concediului anual."

18 Articolul 46 din convenția colectivă prevede:

„La încheierea concediului prevăzut la articolul anterior, angajata care își crește ea însăși copilul are dreptul în mod succesiv la:

– un concediu de trei luni cu jumătate de salariu sau un concediu de o lună și jumătate cu salariu întreg;

– un concediu fără plată de un an.

Totuși, dacă angajata este o femeie singură sau dacă soțul ori partenerul său este lipsit de resursele sale obișnuite (în caz de invaliditate, boală îndelungată, serviciu militar), ea are dreptul la un concediu de trei luni cu salariu întreg.

La încheierea concediului prevăzut mai sus, beneficiara este reîncadrată pe deplin în muncă.

În mod excepțional, consiliul de administrație poate acorda încă un concediu fără plată de un an. În cea din urmă situație, angajata este reîncadrată doar în măsura în care există posturi disponibile, pentru care beneficiază de prioritate, fie în cadrul organismului său, fie în cadrul unui organism vecin, sub rezerva dispozițiilor articolului 16 de mai sus.

Atunci când concediul este reînnoit, consiliul de administrație poate, în anumite cazuri, să își asume în mod oficial un angajament de reintegrare imediată.

Concediul fără plată, prevăzut de prezentul articol, are aceleași efecte ca și concediul prevăzut la articolul 40 de mai sus în ceea ce privește dispozițiile prezentei convenții și sistemul de pensii."

Litigiul principal și întrebarea preliminară

19 CY a fost angajat de CPAM pentru a lucra ca salariat în calitate de „controlor prestații, categorie angajat sau cadru". Acesta este tatăl unui copil născut în luna aprilie 2016.

20 În acest sens, el a solicitat să beneficieze de concediul prevăzut la articolul 46 din convenția colectivă, potrivit căruia, la încheierea concediului prevăzut la articolul 45 din această convenție colectivă, angajata care își crește ea însăși copilul are dreptul în mod succesiv la un concediu de trei luni cu jumătate de salariu sau la un concediu de o lună și jumătate cu salariu întreg, precum și la un concediu fără plată de un an.

21 CPAM a refuzat să admită cererea lui CY pentru motivul că avantajul prevăzut la articolul 46 din convenția colectivă este rezervat lucrătoarelor care își cresc ele însele copilul.

22 Sindicatul CFTC a solicitat direcției organismului de securitate socială să extindă beneficiul dispozițiilor articolului 46 din convenția colectivă la lucrătorii de sex masculin care își cresc ei înșiși copilul.

23 Această cerere a fost respinsă pentru motivul că, potrivit modului de redactare a acestui articol, concediul prevăzut nu este acordat decât mamei copilului, termenul „angajată" fiind de genul feminin, iar articolul menționat nu este discriminatoriu în măsura în care este accesoriu articolului 45 din convenția colectivă, care nu acordă un avantaj decât femeilor.

24 La 27 decembrie 2017, sindicatul CFTC, care intervine în favoarea lui CY, a introdus o acțiune împotriva CPAM la conseil de prud'hommes de Metz (Tribunalul pentru Litigii de Muncă din Metz, Franța), instanța de trimitere, susținând că decizia prin care se refuză să i se acorde lui CY beneficiul concediului prevăzut la articolul 46 din convenția colectivă constituie o discriminare pe motive de sex, interzisă atât de dreptul Uniunii, cât și de dreptul francez. Astfel, articolul 46 din convenția colectivă nu ar constitui un accesoriu al articolului 45 din convenția colectivă menționată, din moment ce, spre deosebire de acest articol 45, articolul 46 nu ar avea legătură cu considerații de ordin fiziologic. Întrucât bărbații și femeile sunt egali în fața sarcinii educării copiilor lor, și lucrătorii de sex masculin angajați de CPAM ar trebui să beneficieze de avantajul prevăzut la articolul 46 din convenția colectivă.

25 Instanța de trimitere arată că, prin hotărârea din 21 septembrie 2017, Cour de cassation (Curtea de Casație, Franța) a statuat că articolul 46 din convenția colectivă are ca obiect acordarea unui concediu suplimentar de maternitate la încheierea concediului legal de maternitate amintit la articolul 45 din această convenție colectivă și că vizează astfel protecția relației speciale dintre femeie și copilul său în perioada care urmează sarcinii și nașterii.

26 În aceste condiții, conseil des prud'hommes de Metz (Tribunalul pentru Litigii de Muncă din Metz, Franța) a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarea întrebare preliminară:

„Directiva [2006/54], citită în lumina articolelor 8 și 157 TFUE, a principiilor generale de drept al Uniunii ale egalității de tratament și interzicerii discriminărilor și a articolului 20, a articolului 21 [alineatul (1)] și a articolului 23 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii [Europene], trebuie interpretată în sensul că exclude din domeniul său de aplicare material dispozițiile articolului 46 din [convenția colectivă], care rezervă angajatelor organismelor [în cauză] care își cresc ele însele copiii un concediu de trei luni cu jumătate de salariu sau un concediu de o lună și jumătate cu salariu întreg și un concediu fără plată de un an, după concediul de maternitate?"

Cu privire la întrebarea preliminară

Cu privire la competența Curții

27 CPAM arată, cu titlu principal, că Curtea este vădit necompetentă să răspundă la întrebarea adresată, în raport cu articolul 267 TFUE. Astfel, în cadrul prezentei cauze, nu s-ar solicita Curții să se pronunțe cu privire la interpretarea tratatelor sau cu privire la validitatea sau la interpretarea vreunui act care ar fi fost adoptat de o instituție, de un organ, de un oficiu sau de o agenție a Uniunii.

28 CPAM arată că, sub pretextul unei cereri de decizie preliminară, sindicatul CFTC urmărește în realitate să obțină o „invalidare supranațională" a articolului 46 din convenția colectivă, astfel cum a fost interpretat de Cour de cassation (Curtea de Casație, Franța), în raport cu principiile generale ale egalității de tratament și interzicerii discriminărilor. Or, Curtea nu ar fi competentă să verifice conformitatea dreptului național, inclusiv a jurisprudenței statelor membre, cu dreptul Uniunii și nici să interpreteze dreptul național.

29 În această privință trebuie amintit că sistemul de cooperare stabilit la articolul 267 TFUE este întemeiat pe o separare clară a funcțiilor între instanțele naționale și Curte. În cadrul unei proceduri inițiate în temeiul acestui articol, interpretarea prevederilor naționale este de competența instanțelor statelor membre, iar nu a Curții, și nu este de competența acesteia din urmă să se pronunțe asupra compatibilității normelor de drept intern cu prevederile dreptului Uniunii. În schimb, Curtea este competentă să furnizeze instanței naționale toate elementele de interpretare proprii dreptului Uniunii care să îi permită acesteia să aprecieze compatibilitatea normelor de drept intern cu reglementarea Uniunii (Hotărârea din 30 aprilie 2020, CTT – Correios de Portugal, C-661/18, EU:C:2020:335, punctul 28 și jurisprudența citată).

30 Deși este adevărat că o coroborare a întrebării preliminare cu motivele prezentate de instanța de trimitere invită Curtea să se pronunțe cu privire la compatibilitatea unei dispoziții de drept intern cu dreptul Uniunii, nimic nu împiedică Curtea să dea un răspuns util instanței de trimitere furnizându-i acesteia elementele de interpretare proprii dreptului Uniunii care îi vor permite să se pronunțe ea însăși asupra compatibilității dreptului intern cu dreptul Uniunii. În consecință, întrucât întrebările privesc interpretarea dreptului Uniunii, Curtea este, în principiu, obligată să se pronunțe (a se vedea în acest sens Hotărârea din 30 aprilie 2020, CTT – Correios de Portugal, C-661/18, EU:C:2020:335, punctul 29 și jurisprudența citată).

31 În speță, trebuie să se arate că litigiul principal, care are în vedere acordarea unui concediu în temeiul articolului 46 din convenția colectivă, privește condițiile de muncă, în sensul articolului 1 al doilea paragraf litera (b) din Directiva 2006/54. Prin urmare, acest litigiu intră în domeniul de aplicare al directivei menționate, care este vizată în întrebarea adresată.

32 Contrar celor afirmate de CPAM, instanța de trimitere solicită, prin urmare, interpretarea unui act al Uniunii.

33 În consecință, revine Curții sarcina de a furniza instanței de trimitere toate elementele de interpretare proprii dreptului Uniunii care îi vor permite să se pronunțe ea însăși asupra compatibilității dreptului său intern cu dreptul Uniunii.

34 Prin urmare, trebuie să se concluzioneze că Curtea este competentă să răspundă la întrebarea adresată.

Cu privire la admisibilitatea cererii de decizie preliminară

35 Guvernul francez susține că decizia de trimitere nu îndeplinește cerințele prevăzute la articolul 94 din Regulamentul de procedură al Curții, în măsura în care această decizie este lipsită de orice motivare în ceea ce privește necesitatea de a adresa o întrebare Curții în vederea soluționării litigiului principal. Instanța de trimitere s-ar limita să reproducă argumentele prezentate în fața sa, fără a indica motivele exacte care o determină să considere necesar să adreseze Curții o întrebare.

36 În plus, instanța de trimitere ar viza mai multe dispoziții ale Tratatului FUE și ale Cartei drepturilor fundamentale a Uniunii Europene (denumită în continuare „carta”), fără a explica însă legătura lor cu întrebarea adresată. Guvernul francez arată că, presupunând că cererea de decizie preliminară este admisibilă, ar trebui să se răspundă la această întrebare în măsura în care privește Directiva 2006/54, iar nu în ceea ce privește articolele 8 și 157 TFUE, precum și articolele 20, 21 și 23 din cartă.

37 În această privință trebuie amintit că întrebările referitoare la interpretarea dreptului Uniunii adresate de instanța națională în cadrul normativ și factual pe care îl definește sub răspunderea sa și a cărui exactitate Curtea nu are competența să o verifice beneficiază de o prezumție de pertinență (Hotărârea din 2 aprilie 2020, Reliantco Investments și Reliantco Investments Limassol Sucursala București, C-500/18, EU:C:2020:264, punctul 40, precum și jurisprudența citată).

38 Cu toate acestea, pe de o parte, în cazul în care este evident că interpretarea solicitată a dreptului Uniunii nu are nicio legătură cu realitatea sau cu obiectul litigiului principal sau atunci când Curtea nu dispune de elementele de fapt și de drept necesare pentru a răspunde în mod util la întrebările care îi sunt adresate, aceasta poate respinge cererea de decizie preliminară ca inadmisibilă (Hotărârea din 2 aprilie 2020, Reliantco Investments și Reliantco Investments Limassol Sucursala București, C-500/18, EU:C:2020:264, punctul 41, precum și jurisprudența citată).

39 Pe de altă parte, datorită spiritului de cooperare care guvernează relațiile dintre instanțele naționale și Curte în cadrul procedurii preliminare, lipsa anumitor constatări prealabile ale instanței de trimitere nu conduce în mod necesar la inadmisibilitatea cererii de decizie preliminară dacă, în pofida acestor lacune, Curtea, având în vedere elementele care rezultă din dosar, consideră că este în măsură să ofere un răspuns util instanței de trimitere (Hotărârea din 2 aprilie 2020, Reliantco Investments și Reliantco Investments Limassol Sucursala București, C-500/18, EU:C:2020:264, punctul 42, precum și jurisprudența citată).

40 În speță trebuie să se arate că, desigur, decizia de trimitere prezintă un caracter succint în ceea ce privește expunerea motivelor care au determinat instanța de trimitere să aibă îndoieli cu privire la interpretarea Directivei 2006/54 și că dispozițiile Tratatului FUE, precum și ale cartei sunt menționate numai în întrebarea adresată.

41 Cu toate acestea, în primul rând, instanța de trimitere a reprodus argumentele sindicatului CFTC referitoare la neconformitatea cu dreptul Uniunii a articolului 46 din convenția colectivă. Astfel cum a arătat chiar guvernul francez, adresând întrebarea preliminară așa cum i-a fost propusă de sindicatul CFTC, instanța de trimitere și-a însușit în mod implicit îndoielile exprimate de acest sindicat cu privire la compatibilitatea articolului menționat din convenția colectivă cu Directiva 2006/54. În consecință, decizia de trimitere permite să se înțeleagă motivele pentru care instanța de trimitere a considerat necesar să adreseze această întrebare Curții.

42 Pe de altă parte, atât CPAM, cât și guvernele francez și portughez, precum și Comisia Europeană au fost perfect în măsură să își prezinte observațiile cu privire la întrebarea adresată.

43 În al doilea rând, întrebarea adresată este formulată în sensul că vizează Directiva 2006/54, aceasta trebuind să fie interpretată „în lumina" articolelor 8 și 157 TFUE, precum și a articolului 20, a articolului 21 alineatul (1) și a articolului 23 din cartă. Prin urmare, instanța de trimitere nu solicită o interpretare autonomă a acestor dispoziții ale Tratatului FUE și ale cartei, acestea fiind menționate numai în susținerea interpretării Directivei 2006/54.

44 În aceste condiții, este necesar să se concluzioneze că decizia de trimitere îndeplinește cerințele prevăzute la articolul 94 din Regulamentul de procedură.

45 În consecință, cererea de decizie preliminară este admisibilă.

Cu privire la fond

46 Prin intermediul întrebării formulate, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă Directiva 2006/54 trebuie interpretată în sensul că se opune unei dispoziții a unei convenții colective naționale care rezervă lucrătoarelor care își cresc ele însele copilul dreptul la un concediu după încheierea concediului legal de maternitate, lucrătorii de sex masculin fiind privați de dreptul la un astfel de concediu.

47 În această privință, articolul 14 alineatul (1) litera (c) din Directiva 2006/54 interzice orice discriminare directă sau indirectă pe criteriul sexului în ceea ce privește condițiile de încadrare în muncă și de muncă.

48 În contextul acestei directive, interdicția discriminării între lucrătorii de sex masculin și lucrătorii de sex feminin se extinde la toate convențiile care au ca obiect reglementarea în mod colectiv a muncii salariate (a se vedea în acest sens Hotărârea din 18 noiembrie 2004, Sass, C-284/02, EU:C:2004:722, punctul 25 și jurisprudența citată).

49 Pe de altă parte, deși, potrivit articolului 2 alineatul (1) litera (a) din Directiva 2006/54, constituie o discriminare directă „situația în care o persoană este tratată într-un mod mai puțin favorabil din cauza sexului în comparație cu o altă persoană care este, a fost sau ar fi într-o situație comparabilă", articolul 28 din directiva menționată prevede că aceasta nu interzice dispozițiile referitoare la protecția femeii, în special cu privire la sarcină și maternitate, și se interpretează fără a aduce atingere dispozițiilor Directivei 92/85.

50 În ceea ce privește protecția mamei unui copil, rezultă dintr-o jurisprudență constantă a Curții că dreptul la un concediu de maternitate recunoscut lucrătoarelor gravide trebuie considerat un mijloc de protecție de importanță deosebită din dreptul social. Legiuitorul Uniunii a considerat astfel că modificările esențiale ale condițiilor de existență ale persoanelor în cauză în perioada limitată de cel puțin 14 săptămâni care precedă și urmează nașterii constituie un motiv întemeiat pentru suspendarea exercitării activității lor profesionale, fără ca legitimitatea acestui motiv să poată fi pusă sub semnul

întrebării în vreun fel de către autoritățile publice sau de către angajatori (Hotărârea din 20 septembrie 2007, Kiiski, C-116/06, EU:C:2007:536, punctul 49, și Hotărârea din 21 mai 2015, Rosselle, C-65/14, EU:C:2015:339, punctul 30).

51 Astfel, după cum a recunoscut legiuitorul Uniunii în al paisprezecelea considerent al Directivei 92/85, lucrătoarele gravide, cele care au născut de curând sau cele care alăptează se află într-o situație specifică de vulnerabilitate care necesită acordarea unui drept la un concediu de maternitate, însă care, în mod special în timpul acestui concediu, nu poate fi asimilată celei a unui bărbat și nici celei a unei femei care beneficiază de un concediu medical (Hotărârea din 27 octombrie 1998, Boyle și alții, C-411/96, EU:C:1998:506, punctul 40, precum și Hotărârea din 18 martie 2014, D., C-167/12, EU:C:2014:169, punctul 33).

52 Acest concediu de maternitate vizează, pe de o parte, protecția condiției biologice a femeii în timpul sarcinii, precum și ulterior acesteia și, pe de altă parte, protejarea raporturilor caracteristice dintre femeie și copilul său în perioada care urmează sarcinii și nașterii, evitând dezechilibrarea acestor raporturi prin cumularea lor cu îndatoririle ce rezultă din exercitarea în paralel a unei activități profesionale (Hotărârea din 12 iulie 1984, Hofmann, 184/83, EU:C:1984:273, punctul 25, și Hotărârea din 4 octombrie 2018, Dicu, C-12/17, EU:C:2018:799, punctul 34).

53 Pe de altă parte, Directiva 92/85, care conține prevederi minimale, nu exclude nicidecum posibilitatea statelor membre de a garanta o protecție mai ridicată pentru lucrătoarele gravide, care au născut de curând sau care alăptează, menținând sau adoptând măsuri de protecție mai favorabile pentru acestea, cu condiția ca măsurile menționate să fie compatibile cu dispozițiile dreptului Uniunii (Hotărârea din 13 februarie 2014, TSN și YTN, C-512/11 și C-513/11, EU:C:2014:73, punctul 37, precum și Hotărârea din 14 iulie 2016, Ornano, C-335/15, EU:C:2016:564, punctul 35).

54 Curtea a adăugat că o măsură precum un concediu de maternitate, acordat femeii după expirarea termenului legal de protecție, intră în domeniul de aplicare al articolului 28 alineatul (1) din Directiva 2006/54, în măsura în care vizează protecția femeii în ceea ce privește atât consecințele sarcinii, cât și condiția sa de maternitate. În acest sens, un astfel de concediu poate fi rezervat în mod legitim mamei, cu excluderea oricărei alte persoane, ținând seama de faptul că numai mama se poate afla sub presiuni indezirabile de a-și relua prematur activitatea (a se vedea în acest sens Hotărârea din 12 iulie 1984, Hofmann, 184/83, EU:C:1984:273, punctul 26).

55 În ceea ce privește calitatea de părinte, Curtea a precizat că situația unui lucrător de sex masculin și cea a unui lucrător de sex feminin care are de asemenea această calitate sunt comparabile în ceea ce privește educarea copiilor [Hotărârea din 25 octombrie 1988, Comisia/Franța, 312/86, EU:C:1988:485, punctul 14, și Hotărârea din 12 decembrie 2019, Instituto Nacional de la Seguridad Social (Supliment la pensie pentru mame), C-450/18, EU:C:2019:1075, punctul 51]. În consecință, măsurile prin care se urmărește protecția femeilor în calitatea lor de părinți nu pot fi justificate în temeiul articolului 28 alineatul (1) din Directiva 2006/54 (a se vedea în acest sens Hotărârea din 29 noiembrie 2001, Griesmar, C-366/99, EU:C:2001:648, punctul 44).

56 Rezultă astfel din jurisprudența Curții că, după încheierea concediului legal de maternitate, un stat membru poate rezerva mamei copilului un concediu suplimentar în cazul în care acesta din urmă o vizează nu în calitatea sa de părinte, ci în ceea ce privește atât consecințele sarcinii, cât și condiția sa de maternitate.

57 După cum reiese din cuprinsul punctului 52 din prezenta hotărâre, un asemenea concediu suplimentar trebuie să fie destinat să asigure protecția condiției biologice a femeii, precum și a relației speciale pe care aceasta o are cu copilul său în perioada ulterioară nașterii.

58 În această privință, așa cum a arătat în esență domnul avocat general la punctul 61 din concluzii, obiectivul de protecție a relației speciale dintre femeie și copilul său nu poate fi însă suficient în sine, pentru a exclude tații de la beneficiul unei perioade de concediu suplimentar.

59 În speță, articolul 46 din convenția colectivă prevede că, la încheierea concediului legal de maternitate, prevăzut la articolul 45 din această convenție colectivă, angajata care își crește ea însăși copilul are dreptul în mod succesiv la un concediu de trei luni cu jumătate de salariu sau la un concediu de o lună și jumătate cu salariu întreg, precum și la un concediu fără plată de un an, fiind posibilă reînnoirea acestui din urmă concediu pentru o perioadă de un an.

60 Trebuie să se arate că o convenție colectivă care exclude de la beneficiul unui astfel de concediu suplimentar un lucrător de sex masculin care își crește el însuși copilul instituie o diferență de tratament între lucrătorii de sex masculin și lucrătorii de sex feminin.

61 Așa cum reiese din cuprinsul punctelor 52 și 54 din prezenta hotărâre, numai dacă urmărește protecția mamei în ceea ce privește atât consecințele sarcinii, cât și condiția sa de maternitate, cu alte cuvinte, dacă este destinată să asigure protecția condiției biologice a femeii, precum și a relației speciale pe care o are cu copilul său în perioada ulterioară nașterii, o astfel de diferență de tratament este compatibilă cu Directiva 2006/54. În ipoteza în care articolul 46 din convenția colectivă s-ar aplica femeilor numai în calitatea lor de părinte, acest articol ar institui o discriminare directă față de lucrătorii de sex masculin, interzisă la articolul 14 alineatul (1) din această directivă.

62 După cum a arătat domnul avocat general la punctul 70 din concluzii, elementele care trebuie luate în considerare pentru ca un concediu acordat consecutiv concediului legal de maternitate să poată fi rezervat lucrătoarelor privesc, printre altele, condițiile de acordare a acestui concediu, durata și modalitățile sale de exercitare, precum și nivelul de protecție juridică aferent acestuia.

63 Mai întâi, condițiile de acordare a unui asemenea concediu trebuie să fie legate în mod direct de protecția condiției biologice și psihologice a femeii, precum și a relației speciale dintre femeie și copilul său în perioada ulterioară nașterii. Prin urmare, în special, acest concediu trebuie acordat tuturor femeilor care intră sub incidența reglementării naționale în cauză, independent de vechimea în muncă a acestora și fără a fi necesar un acord al angajatorului.

64 În continuare, durata și modalitățile de exercitare a unui concediu de maternitate suplimentar trebuie de asemenea adaptate în consecință pentru a asigura protecția biologică și psihologică a femeii, precum și a relației speciale dintre femeie și copilul său în perioada ulterioară nașterii, fără a depăși durata care este necesară pentru o astfel de protecție.

65 În sfârșit, în ceea ce privește nivelul de protecție juridică, din moment ce concediul menționat are același obiectiv ca și concediul legal de maternitate, aceasta trebuie să fie conformă cu protecția minimă garantată pentru acest concediu legal de Directivele 92/85 și 2006/54. În special, regimul juridic al concediului suplimentar trebuie să asigure protecție împotriva concedierii și menținerea remunerației și/sau acordarea unei prestații adecvate lucrătoarelor, în condiții conforme cu cele prevăzute la articolele 10 și 11 din Directiva 92/85, precum și dreptul, cum este cel prevăzut la articolul 15 din Directiva 2006/54, de a-și regăsi locul de muncă sau un loc de muncă echivalent în condiții care nu sunt mai puțin favorabile și de a beneficia de orice îmbunătățire a condițiilor de muncă la care lucrătoarea ar fi avut dreptul în timpul absenței sale.

66 Este de competența instanței de trimitere să verifice dacă concediul prevăzut la articolul 46 din convenția colectivă îndeplinește condițiile care permit să se considere că acesta urmărește să protejeze lucrătoarele în ceea ce privește atât consecințele sarcinii, cât și condiția de maternitate a acestora.

67 Astfel cum s-a arătat la punctul 29 din prezenta hotărâre, în cadrul prezentei cauze nu revine Curții sarcina de a se pronunța cu privire la compatibilitatea acestui articol din convenția colectivă cu Directiva 2006/54. În schimb, este de competența Curții să furnizeze toate elementele de interpretare a acesteia pentru a permite instanței de trimitere să aprecieze compatibilitatea respectivă.

68 În această privință, în primul rând, este necesar să se arate că un concediu care intervine la încheierea concediului legal de maternitate ar putea fi considerat ca făcând parte integrantă dintr-un concediu de maternitate cu o durată mai lungă și mai favorabilă lucrătoarelor decât durata legală.

69 Cu toate acestea, trebuie amintit că, având în vedere jurisprudența citată la punctul 54 din prezenta hotărâre, posibilitatea de a institui un concediu rezervat mamelor după încheierea concediului legal de maternitate este supusă condiției ca acesta să vizeze el însuși protecția femeilor. În consecință, simplul fapt că un concediu urmează imediat concediului legal de maternitate nu este suficient pentru a considera că poate fi rezervat lucrătoarelor care își cresc ele însele copilul.

70 În al doilea rând, titlul capitolului din convenția colectivă din care face parte dispoziția care prevede acest concediu suplimentar nu constituie un element pertinent pentru a examina conformitatea cu dreptul Uniunii a unei asemenea dispoziții. Astfel, instanța de trimitere trebuie să verifice în mod concret dacă concediul prevăzut urmărește în esență protecția mamei în ceea ce privește atât consecințele sarcinii, cât și condiția sa de maternitate.

71 În al treilea rând, guvernul francez invocă Hotărârea din 30 aprilie 1998, Thibault (C-136/95, EU:C:1998:178), în care Curtea ar fi recunoscut că articolul 46 din convenția colectivă constituia un concediu de maternitate.

72 Cu toate acestea, punctul 12 din această hotărâre, la care se referă guvernul francez, nu privește raționamentul juridic și interpretarea Curții, ci numai faptele, astfel cum rezultă acestea din cererea de decizie preliminară în cauza în care s-a pronunțat hotărârea menționată.

73 În al patrulea rând, trebuie să se arate că durata concediului prevăzut la articolul 46 din convenția colectivă poate fi foarte variabilă, de la o lună și jumătate până la doi ani și trei luni. Această durată poate fi, așadar, mult mai lungă decât cea a concediului legal de maternitate, de șaisprezece săptămâni, prevăzut la articolul L. 1225-17 din Codul muncii, la care face referire articolul 45 din convenția colectivă. În plus, atunci când concediul este luat pentru o perioadă de unu sau doi ani, acesta este „fără plată”, ceea ce nu pare să asigure menținerea unei remunerații și/sau acordarea unei prestații adecvate lucrătoarei, condiție impusă la articolul 11 punctul 2 din Directiva 92/85 pentru concediul de maternitate.

74 Având în vedere ansamblul considerațiilor care precedă, trebuie să se răspundă la întrebarea adresată că articolele 14 și 28 din Directiva 2006/54, citite în lumina Directivei 92/85, trebuie interpretate în sensul că nu se opun dispoziției unei convenții colective naționale care rezervă lucrătoarelor care își cresc ele însele copilul dreptul la un concediu după încheierea concediului legal de maternitate, cu condiția ca acest concediu suplimentar să vizeze protecția lucrătoarelor în ceea ce privește atât consecințele sarcinii, cât și condiția de maternitate a acestora, aspect a cărui verificare este de competența instanței de trimitere, ținând seama, printre altele, de condițiile de acordare a concediului menționat, de modalitățile și de durata sa, precum și de nivelul de protecție juridică aferentă acestuia.

Cu privire la cheltuielile de judecată

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

Pentru aceste motive, Curtea (Camera întâi) declară:

Articolele 14 și 28 din Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă, citite în lumina Directivei 92/85/CEE a Consiliului din 19 octombrie 1992 privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și a sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează [A zecea directivă specială în sensul articolului 16 alineatul (1) din Directiva 89/391/CEE], trebuie interpretate în sensul că nu se opun dispoziției unei convenții colective naționale care rezervă lucrătoarelor care își cresc ele însele copilul dreptul la un concediu după încheierea concediului legal de maternitate, cu condiția ca acest concediu suplimentar să vizeze protecția lucrătoarelor în ceea ce privește atât consecințele sarcinii, cât și condiția de maternitate a acestora, aspect a cărui verificare este de competența instanței de trimitere, ținând seama, printre altele, de condițiile de acordare a concediului menționat, de modalitățile și de durata sa, precum și de nivelul de protecție juridică aferentă acestuia.

Semnături