Repertoriul jurisprudenței

CONCLUZIILE AVOCATULUI GENERAL
ELEANOR SHARPSTON
prezentate la 18 decembrie 2014[1]

Cauza C-65/14

Charlotte Rosselle
împotriva
Institut national d'assurance maladie-invalidité (INAMI)
și
Union nationale des mutualités libres
[cerere de decizie preliminară formulată de

Tribunal du travail de Nivelles (Belgia)]

„Politică socială — Directiva 92/85/CEE — Securitate și sănătate la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează — Prestație de maternitate pe durata concediului de maternitate — Perioadă minimă de cotizare de 120 de zile lucrătoare într-o perioadă de 6 luni — Întrerupere — Funcționar public titular care își ia concediu din motive personale pentru a începe să lucreze ca salariat — Directiva 2006/54/CE — Egalitate de tratament între bărbați și femei la locul de muncă"

1. În dreptul belgian, o lucrătoare are dreptul la prestație de maternitate doar dacă a lucrat timp de cel puțin 120 de zile lucrătoare pe parcursul celor 6 luni anterioare concediului său de maternitate. Doamna Rosselle, care a lucrat în Flandra, a formulat o cerere pentru acordarea acestei prestații. Deși lucrase mai mulți ani, cererea ei a fost respinsă întrucât statutul său profesional s-a schimbat fără să fi trecut perioada minimă obligatorie de contribuție de la ocuparea noului său loc de muncă. Tribunal du travail de Nivelles (Tribunalul pentru litigii de muncă din Nivelles, denumit în continuare „instanța de trimitere") (Belgia) solicită Curții îndrumări referitoare la interpretarea articolului 11 alineatul (4) al doilea paragraf din Directiva privind maternitatea[2], care prevede că statele membre nu pot în niciun caz să impună în acest scop perioade anterioare de muncă mai mari de 12 luni anterioare datei la care se presupune că va avea loc nașterea. Instanța de trimitere întreabă de asemenea dacă refuzul de a acorda doamnei Rosselle prestația de maternitate implică o discriminare pe criteriul sexului și încalcă astfel Directiva privind egalitatea de tratament[3]. Prin urmare, prezenta cerere de decizie preliminară oferă Curții posibilitatea de a oferi clarificări suplimentare referitoare la modul în care protecția conferită unei lucrătoare gravide (sau lucrătoarei care a născut de curând sau care alăptează) se raportează la protecția împotriva discriminării pe criteriul sexului de care beneficiază lucrătoarele în materie de încadrare în muncă și de muncă.

1 — Limba originală: engleza.

2 — Directiva 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 L 348, p. 1, Ediție specială, 05/vol. 3, p. 3) (denumită în continuare „Directiva privind maternitatea"), astfel cum a fost modificată (la data faptelor care fac obiectul procedurii principale) prin Directiva 2007/30/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2007 (JO, L 165, p. 21).

3 — 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 (reformă) (JO L 204, p. 23, Ediție specială, 05/vol. 8, p. 262) (denumită în continuare „Directiva privind egalitatea de tratament").

Legislație

Dreptul Uniunii

2. Directiva privind maternitatea este destinată să promoveze îmbunătățirea securității și a sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează [articolul 1 alineatul (1)].

3. Al nouălea considerent al respectivei directive are următorul cuprins: protecția securității și sănătății unor astfel de lucrătoare nu trebuie să defavorizeze femeile pe piața muncii și nici să acționeze în detrimentul directivelor privind egalitatea tratamentului aplicat femeilor și bărbaților.

4. Articolul 2 din Directiva privind maternitatea definește o „lucrătoare gravidă" drept „orice lucrătoare gravidă care își informează angajatorul despre starea sa, în conformitate cu legislațiile și/sau practicile naționale", iar apoi definește o „lucrătoare care a născut de curând" și „lucrătoare care alăptează" drept orice lucrătoare care este considerată ca atare în sensul legislației și practicii naționale și care își informează angajatorul asupra stării sale în conformitate cu aceste legislații și/sau practici [4].

5. Articolul 8 din Directiva privind maternitatea, 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 11 privește drepturile legate de contractul de muncă al lucrătoarelor protejate.

7. Potrivit articolului 11 alineatul (2), trebuie asigurate atât drepturile legate de contractul de muncă al lucrătoarelor protejate privind concediul de maternitate, cât și menținerea unei remunerații și/sau dreptul acestor lucrătoare de a beneficia de o prestație adecvată. Articolul 11 alineatul (3) prevede că o astfel de prestație trebuie 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" [5]. În temeiul articolului 11 alineatul (4), statele membre pot condiționa dreptul la remunerația sau prestația respectivă „de îndeplinirea de către lucrătoarea în cauză a condițiilor legale de acordare a acestor prestații în temeiul legislației naționale", dar asemenea 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".

8. Scopul Directivei privind egalitatea de tratament, care se întemeiază pe articolul 141 alineatul (3) din Tratatul CE [devenit articolul 157 alineatul (3) TFUE], este să garanteze aplicarea principiului egalității de șanse și al egalității de tratament în materie de încadrare în muncă și de muncă, inclusiv a principiului egalității de remunerare pentru aceeași muncă sau pentru o muncă având aceeași valoare [considerentul (4) și articolul 1].

4 — În prezentele concluzii, vom utiliza expresia „lucrătoare protejate" pentru a ne referi la aceste trei categorii de lucrătoare împreună.

5 — Potrivit considerentului (18) al Directivei privind maternitatea, 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".

9. Considerentul (23) al respectivei directive se referă la jurisprudența Curții, potrivit căreia aplicarea unui tratament defavorabil unei femei legat de sarcină sau de maternitate constituie o discriminare directă pe criterii de sex și precizează că Directiva privind egalitatea de tratament vizează un astfel de tratament.

10. În sensul Directivei privind egalitatea de tratament, există discriminare directă „[în] 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 2 alineatul (1) litera (a)], iar „discriminarea indirectă” are loc „[în] situația în care o dispoziție, un criteriu sau o practică aparent neutră ar dezavantaja în special persoanele de un anumit sex în raport cu persoane de celălalt sex, în afară de cazul în care această dispoziție, acest criteriu sau această practică este justificată în mod obiectiv de un scop legitim, iar mijloacele pentru a atinge acest scop sunt corespunzătoare și necesare” [articolul 2 alineatul (1) litera (b)].

11. Potrivit articolului 2 alineatul (2) litera (c), discriminarea include „orice tratament mai puțin favorabil aplicat unei femei și determinat de sarcină sau de concediul de maternitate, în sensul [Directivei privind maternitatea]”.

12. Articolul 5, care figurează în capitolul 2 al titlului II din Directiva privind egalitatea de tratament („Egalitatea de tratament în sistemele profesionale de securitate socială”), prevede astfel:

„Fără a aduce atingere articolului 4, orice discriminare directă sau indirectă pe criteriul sexului se interzice în sistemele profesionale de securitate socială, în special în ceea ce privește:

(a) domeniul de aplicare al acestor sisteme și condițiile de acces la aceste sisteme;

(b) obligația de a contribui și calcularea contribuțiilor;

(c) calcularea prestațiilor, inclusiv majorările datorate pentru soț și pentru persoane aflate în întreținere, și condițiile de durată și menținere a dreptului la prestații.”

13. Articolul 14 alineatul (1), care figurează în capitolul 3 al titlului II din Directiva privind egalitatea de tratament („Egalitatea de tratament în ceea ce privește accesul la încadrare în muncă, la formare și la promovare profesională și condițiile de muncă”), prevede în special:

„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;

[…]”

14. Directiva privind egalitatea de tratament prevede în mod expres (articolul 28) că această directivă nu interzice dispozițiile referitoare la protecția femeii, în special cu privire la sarcină și la maternitate, și se interpretează fără a aduce atingere, printre altele, dispozițiilor Directivei privind maternitatea [6].

6 — A se vedea de asemenea considerentul [(24)].

Dreptul belgian

15. Potrivit articolului 128 din Legea din 14 iulie 1994 privind asigurarea obligatorie pentru sănătate și indemnizații (denumită în continuare „Legea din 1994”) coroborat cu articolul 203 din Decretul regal din 3 iulie 1996 de punere în executare a Legii din 1994 (denumit în continuare „decretul regal”), plata prestației de maternitate în Belgia se face sub două condiții. În primul rând, lucrătoarea trebuie să fi totalizat, într-o perioadă de 6 luni care precedă data obținerii dreptului [7], cel puțin 120 de zile de muncă. În al doilea rând, ea trebuie să furnizeze dovada că, în perioada respectivă, cotizațiile la asigurările sociale aferente prestațiilor au fost efectiv plătite.

16. Decretul regal prevede că persoanele care, în perioada de 30 de zile de la data la care își produce efecte demisia lor voluntară din calitatea de funcționar public, dobândesc statutul de titulari ai prestației de maternitate sunt scutite de cerința referitoare la perioada minimă de contribuție, în măsura în care acestea au fost angajate ca funcționar public pe o perioadă neîntreruptă de cel puțin 6 luni [8]. De asemenea, Legea din 20 iulie 1991 privind dispoziții sociale și diverse scutește de perioada minimă de cotizare funcționarii publici concediați.

Situația de fapt, procedura și întrebările preliminare

17. Din luna septembrie a anului 2003, doamna Rosselle a început să lucreze ca învățătoare în Comunitatea flamandă. Ea a fost numită funcționar public titular de această comunitate în septembrie 2008.

18. La 1 septembrie 2009, doamna Rosselle a obținut o disponibilizare pentru interese personale din calitatea de funcționar public [9] în scopul de a putea preda în Comunitatea franceză în cadrul proiectelor de imersiune [10] ca lucrătoare salariată. La data respectivă, ea era deja însărcinată.

19. Concediul de maternitate al doamnei Rosselle a început la 11 ianuarie 2010 [11], iar aceasta a născut la 2 februarie 2010. Doamna Rosselle a formulat o cerere către Union nationale des mutualités libres (denumită în continuare „UNM”), care este casa de asigurări reciprocă de sănătate la care este afiliată, pentru acordarea unei prestații de maternitate în cursul concediului său de maternitate.

20. La 23 februarie 2010, UNM a respins cererea pentru motivul că doamna Rosselle începuse să lucreze ca salariat (iar nu ca funcționar public titular) la data de 1 septembrie 2009. Astfel, în momentul începerii concediului său de maternitate, ea nu realizase perioada minimă de cotizare impusă de dreptul național. Decizia mai precizează, în plus, că dreptul belgian scutește de această cerință doar funcționarii publici concediați (iar nu și funcționarii publici disponibilizați).

7 — Adică, în principiu, atunci când începe concediul său de maternitate.

8 — Dacă au fost angajați pentru o perioadă mai mică de 6 luni în această calitate, perioada respectivă este luată în considerare la calcularea perioadei minime de contribuție.

9 — Un astfel de statut permite unui funcționar public, la cerere, să înceteze temporar să lucreze în această calitate pentru motive personale. Un funcționar public disponibilizat are dreptul să revină în funcția respectivă.

10 — Aceste „classes d'immersion” permit elevilor din Comunitatea franceză – a căror limbă maternă este în principiu franceza – să urmeze cursuri într-o altă limbă (în general, neerlandeza).

11 — Este cert că doamna Rosselle nu a continuat să primească salarii din partea Comunității franceze în timpul concediului său de maternitate.

21. Doamna Rosselle a atacat decizia respectivă la instanța de trimitere, care a adresat următoarea întrebare preliminară:

„Titlul III capitolul III secțiunile 1 și 2 din Decretul regal […] de punere în executare a [Legii din 1994] încalcă [Directiva privind maternitatea] și [Directiva privind egalitatea de tratament] prin faptul că nu prevede o scutire de stagiu [perioada minimă de cotizare] pentru funcționarul public disponibilizat pentru interese personale care se află în concediu de maternitate, în condițiile în care această scutire este prevăzută pentru funcționarul public demisionar și pentru funcționarul public concediat?”

22. Doamna Rosselle, UNM, guvernul belgian și Comisia Europeană au depus observații scrise. Nu s-a solicitat și nu a avut loc o audiere a pledoariilor.

Apreciere

Considerații introductive

23. Din decizia de trimitere rezultă că în Belgia există un vid legislativ în ceea ce privește funcționarii publici care au născut la scurt timp după obținerea disponibilizării pentru motive personale. Spre deosebire de funcționarii publici care demisionează sau sunt concediați, cei care încep să lucreze ca salariați după obținerea unei asemenea suspendări a raportului de muncă au dreptul să primească indemnizație de maternitate numai după realizarea unei noi perioade minime de cotizare.

24. Problema decisivă în prezenta trimitere preliminară este, în esență, dacă o astfel de schimbare a statutului profesional poate constitui, potrivit articolului 11 alineatul (4) al doilea paragraf din Directiva privind maternitatea, un temei valabil pentru a impune unei lucrătoare care solicită prestația de maternitate să efectueze o nouă perioadă minimă de cotizare, chiar și atunci când a lucrat mai mulți ani fără întrerupere. Astfel, în cazul de față, nu este în discuție perioada minimă de cotizare din dreptul belgian (120 de zile lucrătoare pe parcursul unei perioade de 6 luni) ca atare, care este cu mult sub perioada maximă prevăzută de Directiva privind maternitatea, ci mai degrabă modul în care se aplică perioada minimă de cotizare respectivă.

25. Răspunsul la această întrebare nu este relevant doar în situațiile de tipul celei care face obiectul procedurii principale. Este posibil ca, spre deosebire de doamna Rosselle, lucrătoarea în cauză să nu își fi finalizat încă perioada minimă de cotizare în momentul în care obține disponibilizarea pentru motive personale și începe să lucreze ca lucrător salariat. Și în acest context este important să se stabilească dacă, pentru a se respecta limita prevăzută la articolul 11 alineatul (4) al doilea paragraf din Directiva privind maternitatea, trebuie luată în considerare perioada de angajare anterioară schimbării respective.

26. Instanța de trimitere mai ridică problema dacă există discriminare în ceea ce privește dreptul la prestație de maternitate între lucrătoarele funcționari publici care, asemenea doamnei Rosselle, nasc după ce au obținut disponibilizarea pentru motive personale și au început să lucreze ca salariați și cele care nasc după ce au fost concediate sau și-au dat demisia. În observațiile scrise a fost abordat și aspectul dacă o persoană aflată în situația doamnei Rosselle ar trebui să fie tratată în același mod ca o lucrătoare funcționar public care naște păstrându-și statutul de funcționar public „activ”. Totuși, în opinia noastră, instanța de trimitere solicită de fapt să se clarifice dacă refuzul de a acorda doamnei Rosselle indemnizația de maternitate presupune o discriminare pe criteriul sexului și contravine astfel Directivei privind egalitatea de tratament.

27. În sfârșit, deși problema respectivă nu este ridicată în mod expres în decizia de trimitere, trebuie să precizăm de la început că, în opinia noastră, normele de la articolul 11 alineatul (4) al doilea paragraf din Directiva privind maternitatea și de la articolul 14 alineatul (1) din Directiva privind egalitatea de tratament au efect vertical direct.

28. Potrivit unei jurisprudențe constante, atunci când dispozițiile unei directive sunt, din punctul de vedere al conținutului, necondiționate și suficient de precise, particularii sunt îndreptățiți să le invoce împotriva statului membru în fața instanței naționale [12]. Articolul 11 alineatul (4) din Directiva privind maternitatea interzice în mod neechivoc statelor membre să condiționeze dreptul la prestația de maternitate de existența unei perioade anterioare de muncă mai mari de 12 luni anterioare datei la care se presupune că va avea loc nașterea. Deși este adevărat că statele membre își mențin competența de a defini perioadele minime de cotizație pentru obținerea unei prestații de maternitate, această competență nu poate aduce nicidecum atingere interdicției respective [13]. De asemenea, articolul 14 alineatul (1) din Directiva privind egalitatea de tratament interzice în mod general și neechivoc orice discriminare pe criteriul sexului în domeniile pe care le enumeră [14].

29. Mai mult, printre entitățile față de care se pot invoca dispozițiile unei directive de natură a avea efecte directe figurează un organism care, indiferent de forma sa juridică, a fost însărcinat, în temeiul unui act al autorității publice, să îndeplinească, sub controlul acesteia din urmă, un serviciu de interes public și care dispune, în acest scop, de puteri exorbitante în raport cu normele aplicabile în relațiile dintre particulari [15].

30. Revine instanței naționale sarcina de a verifica dacă UNM îndeplinește aceste condiții [16]. Informațiile aflate la dispoziția Curții par să indice faptul că probabil această situație se regăsește în speță, întrucât UNM este responsabilă de acordarea sau de refuzul acordării prestației de maternitate în Belgia. Dacă acest punct de vedere este corect, doamna Rosselle poate invoca articolul 11 alineatul (4) din Directiva privind maternitatea și articolul 14 alineatul (1) din Directiva privind egalitatea de tratament atunci când solicită acordarea prestației sale în cadrul procedurii principale.

Articolul 11 alineatul (4) din Directiva privind maternitatea exclude o normă cum este cea aplicată doamnei Rosselle în procedura principală?

31. Articolul 11 alineatul (4) din Directiva privind maternitatea precizează că statele membre sunt libere să condiționeze dreptul la remunerația sau la prestația de maternitate de îndeplinirea de către lucrătoarea în cauză a condițiilor de eligibilitate. Aceste condiții nu pot include însă „perioade anterioare de muncă mai mari de 12 luni anterioare datei la care se presupune că va avea loc nașterea”.

32. Instanța de trimitere solicită, în esență, îndrumări privind modul în care trebuie să fie interpretată expresia „perioade anterioare de muncă”. Pentru a răspunde la această întrebare, este necesar să se ia în considerare modul de redactare, logica și obiectivele articolului 11 alineatul (4) din Directiva privind maternitatea.

12 — A se vedea foarte recent Hotărârea Napoli, C-595/12, EU:C:2014:128, punctul 46 și jurisprudența citată.

13 — A se vedea (în ceea ce privește primele trei paragrafe ale articolului 11 din Directiva privind maternitatea) prin analogie Hotărârea Gassmayr, C-194/08, EU:C:2010:386, punctele 44-46.

14 — A se vedea prin analogie Hotărârea Napoli, EU:C:2014:128, punctul 48.

15 — A se vedea Hotărârea Foster și alții, C-188/89, EU:C:1990:313, punctul 22. Termenul din limba engleză „special powers” nu exprimă în mod adecvat sensul termenului „pouvoirs exorbitants” din dreptul administrativ francez, care stă la baza terminologiei în limba franceză în care această hotărâre a fost (în mod evident) redactată. În cel puțin una dintre cauzele ulterioare, Curtea a preferat să utilizeze expresia „exceptional powers” (Hotărârea Kuso, C-614/11, EU:C:2013:544, punctul 32). A se vedea și Hotărârea GDF Suez/Comisia, T-370/09, EU:T:2012:333, punctul 314.

16 — Totodată, instanța de trimitere este cea care trebuie să verifice dacă Institut national d'assurance maladie-invalidité (INAMI) (Institutul Național pentru Asigurări de Sănătate și Invaliditate), care are de asemenea calitatea de pârât în procedura principală, se află printre entitățile față de care se pot invoca dispozițiile unei directive de natură a avea efecte directe.

33. Articolul 11 alineatul (4) nu conține nicio indicație în sensul că schimbarea locului de muncă sau a statutului profesional poate constitui un motiv valabil pentru a impune unei lucrătoare să realizeze o nouă perioadă minimă de cotizare. Dimpotrivă, utilizarea pluralului în cadrul expresiei „perioade anterioare de muncă” în majoritatea versiunilor lingvistice în care articolul 11 alineatul (4) din Directiva privind maternitatea a fost adoptat în 1992 pare să indice că astfel de modificări nu influențează plafonul stabilit de această dispoziție [17].

34. Referirea la perioade anterioare de „muncă” de la articolul 11 alineatul (4) al doilea paragraf este strâns legată de categoriile de lucrătoare pe care Directiva privind maternitatea urmărește să le protejeze [18]. Noțiunea „lucrătoare” din directiva respectivă nu poate fi interpretată în mod diferit în fiecare sistem juridic național, ci are un anumit sens potrivit dreptului Uniunii [19]. Ea trebuie definită potrivit unor criterii obiective ce caracterizează raportul de muncă, ținându-se cont de drepturile și de obligațiile persoanelor implicate. Or, caracteristica esențială a raportului de muncă o constituie împrejurarea că o persoană îndeplinește, într-o anumită perioadă de timp, în favoarea unei alte persoane și sub îndrumarea acesteia, prestații în contrapartida cărora primește o remunerație [20].

35. În măsura în care aceste din urmă condiții sunt îndeplinite, natura raportului juridic dintre angajat și angajator, indiferent dacă implică un statut de drept public sau un contract de drept privat, nu poate avea nicio consecință asupra aspectului dacă persoana trebuie considerată lucrătoare [21].

36. La 1 septembrie 2009 (când a obținut disponibilizarea pentru motive personale), doamna Rosselle lucrase deja ca învățătoare mai mulți ani, mai întâi pe baza unui contract (din septembrie 2003), iar apoi ca funcționar public titular (din septembrie 2008). Ea a lucrat apoi ca salariat pentru Comunitatea franceză până la 11 ianuarie 2010, când a început concediul său de maternitate. În opinia noastră, în acest context, nu există nicio îndoială că, atunci când a născut, doamna Rosselle avea o vechime în muncă de peste 12 luni în sensul articolului 11 alineatul (4) al doilea paragraf din Directiva privind maternitatea și că, prin urmare, respectiva dispoziție exclude o normă cum este cea în discuție în procedura principală.

37. Această interpretare este în concordanță cu obiectul și cu scopul articolului 11 alineatul (4) al doilea paragraf.

38. Potrivit articolului 8 din Directiva privind maternitatea, statele membre iau măsurile necesare pentru ca lucrătoarele 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. Concediul de maternitate urmărește să asigure, în primul rând, protecția condiției biologice a femeii în timpul sarcinii, precum și ulterior acesteia și, în al doilea rând, protejarea raporturilor caracteristice dintre femeie și copilul său în perioada ulterioară sarcinii și nașterii, evitând dezechilibrarea acestor raporturi prin cumularea lor cu îndatoririle ce rezultă din exercitarea în paralel a unei activități profesionale [22].

17 — A se vedea versiunile engleză, franceză, italiană, greacă, portugheză și spaniolă. Celelalte versiuni lingvistice (daneză, neerlandeză și germană) nu infirmă această concluzie, întrucât, prin utilizarea diatezei pasive, se evită folosirea pluralului sau a singularului.

18 — Persoanele care desfășoară activități independente (spre deosebire de lucrătorii angajați) beneficiază de protecție în temeiul Directivei 2010/41/UE a Parlamentului European și a Consiliului din 7 iulie 2010 privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbații și femeile care desfășoară o activitate independentă și de abrogare a Directivei 86/613/CEE a Consiliului (JO 2010, L 180, p. 1).

19 — Hotărârea Kiiski, C-116/06, EU:C:2007:536, punctele 24 și 25.

20 — Hotărârea Kiiski, EU:C:2007:536, punctul 25 și jurisprudența citată.

21 — A se vedea, în ceea ce privește libera circulație a lucrătorilor, Hotărârea Lawrie-Blum, 66/85, EU:C:1986:284, punctul 20, și Hotărârea Bettray, 344/87, EU:C:1989:226, punctul 16. Această concluzie este confirmata, cel puțin implicit, de Directiva 89/391/CEE a Consiliului din 12 iunie 1989 privind punerea în aplicare de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă (JO L 183, p. 1, Ediție specială, 05/vol. 2, p. 1), care a constituit temeiul pentru adoptarea Directivei privind maternitatea (a se vedea nota de subsol 2). Articolul 2 alineatul (1) din Directiva 89/391 prevede că respectiva directivă se aplică „tuturor sectoarelor de activitate, *atât publice, cât și private* (industrie, agricultură, comerț, administrație, servicii, educație, cultură, recreere etc.)” (sublinierea noastră).

22 — A se vedea în special Hotărârea Hofmann, 184/83, EU:C:1984:273, punctul 25, Hotărârea Boyle și alții, C-411/96, EU:C:1998:506, punctul 41, și Hotărârea CD, C-167/12, EU:C:2014:169, punctul 34.

39. Totuși, dreptul la concediu de maternitate nu ar avea efect dacă nu ar fi însoțit de menținerea drepturilor legate de plată sau, cel puțin, de acordarea unei prestații adecvate [23]. În consecință, deși articolul 11 alineatele (2) și (3) din Directiva privind maternitatea nu implică obligația de menținere integrală a remunerației pe perioada concediului de maternitate, legiuitorul Uniunii a dorit totuși să garanteze că lucrătoarea beneficiază, în perioada acestui concediu, de un venit cel puțin echivalent cu prestația prevăzută de legislațiile naționale în materie de securitate socială în cazul întreruperii activității pentru motive de sănătate [24]. Respectarea acestei minime protecții este supusă controlului judiciar [25].

40. O normă cum este cea în discuție în procedura principală contravine în mod clar acestor obiective. Ea determină, pentru lucrătoarea căreia i se aplică, dificultăți să își ia concediu de maternitate (cel puțin peste perioada de concediu obligatoriu) dacă există necesitatea menținerii unui venit suficient. Desfășurarea unei activități salariate în aceste împrejurări este susceptibilă nu doar să afecteze în mod negativ condiția biologică a femeii în timpul sarcinii și după sarcină, ci și să perturbe relația specială cu copilul ei din perioada de după naștere. Cele mai expuse riscului de a fi afectate în mod negativ sunt cele mai vulnerabile categorii de lucrătoare (de exemplu, lucrătoarele cu salarii mici care locuiesc singure sau au copii în întreținere), care probabil nu își pot permite să trăiască fără prestație de maternitate pe durata concediului lor de maternitate.

41. Pentru aceste motive, nu acceptăm argumentul guvernului belgian potrivit căruia doamna Rosselle nu a cotizat *în mod specific* la sistemul de securitate socială pentru *salariați* timp de cel puțin 6 luni [26]. Acest argument presupune efectuarea unei distincții între diferitele statuturi profesionale. După cum rezultă din procedura principală, acceptarea sa ar face ca limita impusă statelor membre de articolul 11 alineatul (4) al doilea paragraf din Directiva privind maternitatea să fie inoperantă.

42. Trebuie să adăugăm că rezultatul ar fi diferit dacă doamna Rosselle ar fi obținut disponibilizarea pentru motive personale la 1 septembrie 2009 *fără* a ocupa un nou loc de muncă. După cum am arătat, Directiva privind maternitatea urmărește să protejeze femeile implicate într-un raport de muncă. În consecință, protecția minimă conferită de articolul 11 alineatul (4) al doilea paragraf presupune ca femeia care urmărește să obțină prestația de maternitate să aibă calitatea de „lucrătoare” la momentul solicitării sale [27]. Desigur că această dispoziție privește numai nivelul minim de protecție. Nimic nu împiedică statele membre să prevadă că întreruperea raportului de muncă (eventual pentru o perioadă aflată sub o anumită limită) nu afectează dreptul la prestația de maternitate [28].

23 — Al șaptesprezecelea considerent al Directivei privind maternitatea. A se vedea și Hotărârea Boyle și alții, EU:C:1998:506, punctul 30. Chiar și înainte de data până la care statele membre au trebuit să pună în aplicare Directiva privind maternitatea, Curtea a statuat că, având în vedere principiului egalității de tratament între bărbați și femei, „cuantumul [prestației de maternitate] nu ar putea fi atât de scăzut încât să pericliteze obiectivul concediului de maternitate, care este de a proteja lucrătoarele înainte și după naștere” (Hotărârea Gillespie și alții, C-342/93, EU:C:1996:46, punctul 20).

24 — Hotărârea Boyle și alții, EU:C:1998:506, punctul 36 și Hotărârea Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö TSN, C-512/11 și C-513/11, EU:C:2014:73, punctul 36.

25 — Hotărârea Gassmayr, EU:C:2010:386, punctul 51.

26 — Potrivit informațiilor aflate la dispoziția Curții, doamna Rosselle a contribuit la sistemul de securitate socială în sectorul public până la 1 septembrie 2009.

27 — Această poziție este confirmată de textul introductiv al articolului 11 („[p]entru a garanta *lucrătoarelor* […]”), precum și de alineatul (4) al doilea paragraf al dispoziției respective („[…] pot condiționa dreptul la remunerația sau prestația menționate […] de îndeplinirea de către *lucrătoarea în cauză* a condițiilor legale de acordare a acestor prestații”) (sublinierea noastră). Totuși, pot exista situații în care o femeie trebuie considerată „lucrătoare gravidă” în sensul Directivei privind maternitatea, deși nu îndeplinește în mod efectiv prestații în favoarea angajatorului și sub îndrumarea sa. De exemplu, în Hotărârea Kiiski, Curtea a statuat că o lucrătoare nu își pierde această calitate în urma faptului că beneficiază de concediu pentru educare (EU:C:2007:536, punctele 27-33).

28 — A se vedea prin analogie Hotărârea Jiménez Melgar, C-438/99, EU:C:2001:509, punctul 37, și Hotărârea Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö TSN, EU:C:2014:73, punctul 37.

Directiva privind egalitatea de tratament exclude o normă cum este cea aplicată doamnei Rosselle în procedura principală?

43. De regulă, „discriminarea directă” în sensul articolului 2 alineatul (1) litera (a) din Directiva privind egalitatea de tratament presupune ca persoana în cauză să demonstreze că 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 și că un astfel de tratament are legătură cu încadrarea în muncă și cu munca. Articolul 2 alineatul (2) litera (c) din directiva respectivă precizează că orice tratament mai puțin favorabil aplicat unei femei și determinat de sarcină sau de concediul de maternitate, în sensul Directivei privind maternitatea, constituie discriminare pe criteriul sexului [29].

44. După cum am afirmat, articolul 11 alineatul (4) din Directiva privind maternitatea exclude o normă cum este cea în discuție în procedura principală [30]. Prin urmare, în sens strict, nu este necesar să se stabilească dacă norma respectivă implică un tratament mai puțin favorabil legat de sarcină sau de concediul de maternitate în unul dintre domeniile vizate de Directiva privind egalitatea de tratament. Totuși, pentru o analiză completă, vom examina și această problemă.

45. Articolul 5 din Directiva privind egalitatea de tratament nu pare pertinent în cadrul prezentei trimiteri preliminare. Dispoziția menționată privește egalitatea de tratament în sistemele profesionale de securitate socială și interzice în special discriminarea pe criteriul sexului în ceea ce privește domeniul de aplicare al respectivelor sisteme și condițiile de acces la acestea, obligația de a cotiza și calcularea cotizațiilor, precum și calcularea prestațiilor, inclusiv majorările datorate pentru soț și pentru persoane aflate în întreținere și condițiile de durată și de menținere a dreptului la prestații. Deși este adevărat că procedura principală are ca obiect dreptul la prestația de maternitate, care este o prestație de securitate socială, această prestație, prin însăși natura sa, se acordă doar femeilor.

46. Totuși, Comisia susține că norma în discuție în acțiunea principală descurajează funcționarii publici titulari femei să își ia concediu pentru motive personale în scopul de a începe să lucreze ca salariate în cele 6 luni care precedă începerea concediului lor de maternitate. Astfel, aceasta implică o discriminare pe criteriul sexului în ceea ce privește accesul la încadrarea în muncă, discriminare care este interzisă de articolul 14 din Directiva privind egalitatea de tratament.

47. Pentru a răspunde la acest argument, este necesar să se stabilească dacă și în ce măsură o lucrătoare ca doamna Rosselle se află într-o situație comparabilă cu cea a unui bărbat care are calitatea de lucrător.

48. Potrivit unei jurisprudențe constante, femeile care beneficiază de concediu de maternitate „se află într-o situație specifică ce impune acordarea unei protecții speciale, dar care nu poate fi asimilată cu cea a unui bărbat sau a unei femei care ocupă în mod efectiv locul lor de muncă” [31]. De asemenea, situația unei femei în concediu de maternitate nu este comparabilă cu cea a unui lucrător în concediu medical [32]. Din acest motiv, o femeie nu are în mod necesar dreptul de a primi remunerația integrală pe perioada concediului de maternitate, cu condiția ca suma prestațiilor să nu fie atât de scăzută încât să aducă atingere scopului concediului de maternitate, adică protejarea femeilor înainte și după naștere [33].

29 — Al nouălea considerent al Directivei privind maternitatea și considerentul (23) al Directivei privind egalitatea de tratament evidențiază legătura strânsă care există între aceste două instrumente. În timp ce primul prevede, printre altele, că măsurile prin care se protejează securitatea și sănătatea lucrătoarelor gravide nu trebuie să defavorizeze femeile pe piața muncii, cel din urmă precizează că orice astfel de tratament nefavorabil constituie o discriminare directă pe criterii de sex.

30 — A se vedea în special punctul 36 de mai sus.

31 — A se vedea Hotărârea Gillespie și alții, EU:C:1996:46, punctul 17, Hotărârea Abdoulaye și alții, C-218/98, EU:C:1999:424, punctul 20, Hotărârea Alabaster, C-147/02, EU:C:2004:192, punctul 46, și Hotărârea Parviainen, C-471/08, EU:C:2010:391, punctul 40.

32 — Hotărârea Boyle și alții, EU:C:1998:506, punctul 40, și Hotărârea Saint Prix, C-507/12, EU:C:2014:2007, punctul 29. În Hotărârea McKenna, C-191/03, EU:C:2005:513, punctul 56, Curtea a statuat că starea de graviditate nu este comparabilă cu cea de boală, iar tulburările și complicațiile legate de sarcină care provoacă incapacitate de muncă fac parte din riscurile inerente stării de graviditate, fiind astfel o caracteristică specifică a acesteia.

33 — Hotărârea Gillespie și alții, EU:C:1996:46, punctul 20.

49. În plus, deși articolul 11 alineatul (3) din Directiva privind maternitatea prevede că prestația de maternitate trebuie să garanteze 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, al optsprezecelea considerent al directivei respective precizează că este vorba despre un simplu punct tehnic de referință, care nu sugerează o analogie între graviditate și boală. Astfel, situația unei lucrătoare ca doamna Rosselle pe parcursul sarcinii și al concediului de maternitate nu este comparabilă cu cea a unui bărbat temporar absent de la locul de muncă din cauza stării sale de sănătate. Prin urmare, spre deosebire de guvernul belgian, considerăm că nu este relevant, atunci când se analizează posibilitatea unei discriminări directe, faptul că în Belgia obținerea prestației de maternitate sau a celei de boală (inclusiv de către un bărbat care are calitatea de lucrător) depinde în ambele cazuri de existența aceleiași perioade minime de cotizație, aplicată în mod similar.

50. Totuși, după cum în mod corect subliniază Comisia, „poziția specială” a unei lucrătoare care își ia concediu de maternitate nu aduce atingere interdicției privind discriminarea sa *în calitate de simplă lucrătoare*. Un tratament defavorabil aplicat unei lucrătoare din cauza sarcinii poate să afecteze numai femeile: prin urmare, acesta constituie o discriminare directă pe criteriul sexului [34].

51. Astfel, de exemplu, în Hotărârea Gillespie și alții, Curtea a precizat că principiului nediscriminării „impune ca o femeie care este încă legată de angajatorul său printr-un contract de muncă sau printr-un raport de muncă pe durata concediului de maternitate să beneficieze, ca orice alt lucrător, chiar și în mod retroactiv, de orice mărire de salariu care este acordată între începutul perioadei acoperite de salariul de referință [adică salariul care servește drept referință pentru calcularea prestației de maternitate] și finalul concediului de maternitate”. Refuzul de a acorda o astfel de mărire de salariu unei femei aflate în concediu de maternitate „ar constitui o discriminare a acesteia în simpla sa calitate de lucrătoare întrucât, dacă nu ar fi fost însărcinată, ar fi primit mărirea de salariu” [35].

52. De asemenea, Curtea a statuat în Hotărârea Thibault [36] că Directiva 76/207/CEE a Consiliului [37] a urmărit să realizeze o egalitate efectivă, iar nu doar formală. În consecință, „o femeie care este supusă unui tratament defavorabil în ceea ce privește condițiile de muncă, în sensul că este lipsită de dreptul la o evaluare anuală a performanțelor sale și, prin urmare, de posibilitatea de a beneficia de promovare în urma absenței determinate de concediul de maternitate, este discriminată din cauza sarcinii și a concediului de maternitate”, iar „[u]n asemenea comportament constituie o discriminare bazată direct pe criteriul sexului […]” [38]. Curtea a precizat în repetate rânduri că limitarea impusă posibilităților de promovare ale unei femei ca urmare a sarcinii sale constituie o discriminare pe criteriul sexului [39].

34 — A se vedea, de exemplu, în legătură cu concedierea determinată de graviditate sau pentru un motiv bazat, în esență, pe această stare, Hotărârea Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund, C-179/88, EU:C:1990:384, punctul 13, Hotărârea Brown, C-394/96, EU:C:1998:331, punctele 16, 24 și 25, precum și Hotărârea Mayr, C-506/06, EU:C:2008:119, punctele 46 și 50. În ceea ce privește refuzul de a încadra în muncă o femeie însărcinată, a se vedea Hotărârea Dekker, C-177/88, EU:C:1990:383, punctul 12. În legătură cu condițiile pentru modificarea duratei concediului pentru educare în contextul unei noi sarcini, a se vedea Hotărârea Kiiski, EU:C:2007:536, punctul 55.

35 — Hotărârea Gillespie și alții, EU:C:1996:46, punctul 22. A se vedea și Hotărârea Alabaster, EU:C:2004:192, punctele 47 și 48. Curtea a decis în mod similar prin Hotărârea Lewen, C-333/97, EU:C:1999:512, potrivit căreia excluderea perioadelor acordate pentru protecția mamelor din perioadele de muncă pentru acordarea unei prime în mod retroactiv ca plată pentru activitatea desfășurată ar constitui o discriminare împotriva unei femei în simpla sa calitate de lucrătoare: dacă nu ar fi fost însărcinată, perioadele respective ar fi trebuit să fie calculate ca perioade de muncă (C-333/97, EU:C:1999:512, punctul 42).

36 — Hotărârea Thibault, C-136/95, EU:C:1998:178, punctul 32.

37 — Directiva din 9 februarie 1976 privind punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește accesul la încadrarea în muncă, la formarea și la promovarea profesională, precum și condițiile de muncă (JO L 39, p. 40, Ediție specială, 05/vol. 1, p. 164). Această directivă a fost abrogată și înlocuită de Directiva privind egalitatea de tratament.

38 — Hotărârea Thibault, EU:C:1998:178, punctul 32.

39 — A se vedea printre altele Hotărârea Sass, C-284/02, EU:C:2004:722, punctele 30, 31 și 58, precum și Hotărârea Napoli, EU:C:2014:128, punctele 31-33.

53. În opinia noastră, din articolul 14 alineatul (1) litera (a) din Directiva privind egalitatea de tratament se poate deduce că acest raționament este valabil pentru dezvoltarea carierei în general. Potrivit dispoziției menționate, se interzice orice discriminare între bărbați și femei, în ceea ce privește „condițiile *de acces* la încadrare în muncă, la activitățile nesalariale sau la muncă, […] oricare ar fi ramura de activitate și la toate nivelurile ierarhiei profesionale, inclusiv în materie de promovare”[40]. În consecință, femeile trebuie să poată beneficia de noi oportunități profesionale în aceleași condiții cu bărbații.

54. O normă cum este cea în discuție în acțiunea principală ar putea descuraja funcționarii publici titulari care sunt femei să solicite disponibilizarea pentru motive personale în scopul de a începe să lucreze ca salariate în cele 6 luni care precedă începerea concediului lor de maternitate. Potrivit acestei norme, acceptarea noului loc de muncă în calitate de lucrător salariat determină încetarea perioadei anterioare de muncă, reduce la zero stagiul efectuat și formează punctul de plecare al unei noi perioade minime de cotizație. Prin urmare, în unele situații – cum este cazul de față – lucrătoarea poate pierde dreptul de a primi prestația de maternitate pe durata concediului său de maternitate.

55. Pot exista nu doar efecte negative imediate pentru lucrătoarea în cauză, cum este obligarea sa la continuarea unei activități profesionale care nu reflectă pe deplin calificările obținute sau privarea sa de un salariu mai atractiv și de un echilibru mai bun între viața profesională și cea personală de care ar putea beneficia la noul loc de muncă[41]. De asemenea, cariera ei poate fi afectată pe termen lung. Este posibil (de exemplu) ca predarea în cadrul proiectelor de imersiune în Comunitatea franceză să crească șansele unei promovări ulterioare de către Comunitatea flamandă sau ca o asemenea experiență să fie foarte apreciată de angajatorii din sectorul privat implicați în formarea profesională sau în predarea limbilor străine.

56. Pentru aceste motive, suntem de acord cu punctul de vedere al Comisiei potrivit căruia norma în discuție în procedura principală implică un tratament mai puțin favorabil al lucrătoarelor în ceea ce privește încadrarea în muncă și constituie astfel o discriminare directă pe criteriul sexului în sensul articolului 14 alineatul (1) litera (a) din Directiva privind egalitatea de tratament.

Concluzie

57. Pentru toate motivele expuse mai sus, propunem Curții să răspundă la întrebarea adresată de Tribunal du travail de Nivelles astfel:

„Atât articolul 11 alineatul (4) al doilea paragraf din Directiva 92/85/CEE (Directiva privind maternitatea), cât și articolul 14 alineatul (1) litera (a) din Directiva 2006/54/CE (Directiva privind egalitatea de tratament) se opun refuzului unui stat membru de a acorda unei lucrătoare o prestație de maternitate pentru motivul că, în urma obținerii disponibilizării pentru motive personale din calitatea de funcționar public pentru a începe să lucreze ca salariat, statutul său profesional s-a schimbat, iar ea nu a realizat perioada minimă de cotizare impusă de dreptul național din momentul ocupării noului său loc de muncă, dacă lucrătoarea respectivă îndeplinește condiția privind existența unei perioade de muncă mai mari de 12 luni anterioare datei la care se presupune că va avea loc nașterea.”

40 — Articolul 14 alineatul (1) litera (a) (sublinierea noastră).

41 — Din nou, categoriile cele mai vulnerabile de lucrătoare sunt probabil cele mai expuse la astfel de consecințe negative. A se vedea punctul 40 de mai sus.