HOTĂRÂREA CURȚII (Camera întâi)

22 mai 2014*

„Politica socială — Organizarea timpului de lucru — Directiva 2003/88/CE — Dreptul la concediu anual plătit — Componența remunerației — Salariu de bază și comision în funcție de cifra de afaceri realizată”

În cauza C-539/12,

având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul articolului 267 TFUE de Employment Tribunal, Leicester (Regatul Unit), prin decizia din 16 noiembrie 2012, primită de Curte la 26 noiembrie 2012, în procedura

Z. J. R. Lock

împotriva

British Gas Trading Limited,

CURTEA (Camera întâi),

compusă din domnul A. Tizzano, președinte de cameră, domnii A. Borg Barthet și E. Levits (raportor), doamna M. Berger și domnul F. Biltgen, judecători,

avocat general: domnul Y. Bot,

grefier: doamna L. Hewlett, administrator principal,

având în vedere procedura scrisă și în urma ședinței din 13 noiembrie 2013,

luând în considerare observațiile prezentate:

— pentru domnul Lock, de M. Ford, barrister, și de S. Cheetham, BL, mandatați de C. Belich, solicitor;

— pentru British Gas Trading Limited, de J. Cavanagh, barrister, și de S. Rice-Birchall, advocate;

— pentru guvernul Regatului Unit, de L. Christie, în calitate de agent, asistat de S. Lee, barrister;

— pentru Comisia Europeană, de M. van Beek, în calitate de agent,

după ascultarea concluziilor avocatului general în ședința din 5 decembrie 2013,

pronunță prezenta

* Limba de procedură: engleza.

Hotărâre

1 Cererea de decizie preliminară privește interpretarea articolului 7 din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru (JO L 299, p. 9, Ediție specială, 05/vol. 7, p. 3).

2 Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între domnul Lock, pe de o parte, și angajatorul său, British Gas Trading Limited (denumit în continuare „British Gas”), pe de altă parte, cu privire la remunerația primită pe durata concediului său anual plătit.

Cadrul juridic

Dreptul Uniunii

3 Articolul 7 din Directiva 2033/88, intitulat „Concediu anual”, are următorul cuprins:

„(1) Statele membre iau măsurile necesare pentru ca orice lucrător să beneficieze de un concediu anual plătit de cel puțin patru săptămâni în conformitate cu condițiile de obținere și de acordare a concediilor prevăzute de legislațiile și practicile naționale.

(2) Perioada minimă de concediu anual plătit nu poate fi înlocuită cu o indemnizație financiară, cu excepția cazului în care relația de muncă încetează.”

Dreptul Regatului Unit

4 Regulamentul din 1998 privind timpul de lucru (Working Time Regulations 1998) prevede:

„Articolul 16 – Remunerația aferentă perioadelor de concediu

1. Lucrătorul are dreptul la plata întregii perioade de concediu anual de care se poate prevala [...], în cuantum echivalent cu salariul săptămânal pentru fiecare săptămână de concediu.

2. Articolele 221-224 din Legea din 1996 [privind drepturile lucrătorilor (Employment Rights Act 1996)] se aplică în vederea stabilirii cuantumului salariului săptămânal în sensul prezentului regulament [...]”

5 Legea din 1996, menționată anterior, prevede la articolul 221:

„221 – Dispoziții generale

(1) Prezentul articol [...] se aplică în situațiile în care lucrătorul salariat are un program normal de lucru în perioada de încadrare în muncă prevăzută în contractul de muncă în vigoare la data de calcul.

(2) [...], în cazul în care remunerația lucrătorului salariat acordată pentru un program normal de lucru [...] nu oscilează în funcție de volumul de muncă efectuată în perioada respectivă, [...]

(3) [...], în cazul în care remunerația lucrătorului salariat acordată pentru un program normal de lucru [...] oscilează în funcție de activitatea prestată în perioada respectivă, cuantumul salariului săptămânal reprezintă cuantumul remunerației aferente numărului de ore normale de lucru dintr-o săptămână, calculat la tariful orar mediu al remunerației datorate de angajator lucrătorului salariat pentru perioada de 12 săptămâni [...]

(4) În prezentul articol, trimiterile la remunerația care oscilează în funcție de munca prestată includ remunerația care poate fi compusă din comisioane sau din orice alte plăți similare în cuantum variabil."

Litigiul principal și întrebările preliminare

6 Din anul 2010, domnul Lock este angajat la British Gas în calitate de consultant în vânzări interne de energie („internal sales energy sales consultant"). Activitatea sa constă în a convinge clienți profesioniști să cumpere produsele energetice ale angajatorului său.

7 Remunerația sa se compune din două elemente principale. Primul element este salariul de bază, iar al doilea este comisionul. În perioada în litigiu, salariul său de bază corespundea unei sume fixe lunare de 1 222,50 lire sterline (GBP).

8 Comisionul, plătit de asemenea lunar, este variabil. Acesta este calculat în funcție de vânzările efectiv realizate și nu depinde, așadar, de timpul de lucru efectuat, ci de rezultatul activității, respectiv de numărul și de tipul de contracte noi încheiate de British Gas. Comisionul nu se plătește la momentul efectuării activității care îl generează, ci la câteva săptămâni sau luni după încheierea contractului de vânzare cu British Gas.

9 Domnul Lock a fost în concediu anual plătit de la 19 decembrie 2011 până la 3 ianuarie 2012.

10 Pentru luna decembrie vizată, remunerația sa includea remunerația de bază de 1 222,50 GBP pe lună și comisionul pe care acesta l-a câștigat în săptămânile anterioare, în cuantum de 2 350,31 GBP. În anul 2011, domnul Lock a primit un comision lunar mediu în cuantum de 1 912,67 GBP.

11 Întrucât domnul Lock nu a desfășurat nicio activitate în timpul concediului anual, el nu a avut posibilitatea ca în această perioadă să realizeze vânzări noi sau să urmărească vânzările potențiale. În consecință, acesta nu a putut să genereze comisioane în perioada respectivă. Întrucât această situație a avut repercusiuni asupra salariului datorat domnului Lock în lunile ulterioare concediului anual, domnul Lock a hotărât să formuleze în fața instanței de trimitere o cerere în care invoca neplata remunerației datorate pentru concediul anual plătit („holiday pay") pentru perioada 19 decembrie 2011 -3 ianuarie 2012.

12 În aceste condiții, Employment Tribunal, Leicester, a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:

„1) În împrejurări în care:

— remunerația anuală a unui lucrător este compusă din salariul de bază și din comisioanele care îi revin în temeiul unui drept la comision stabilit prin contract;

— comisionul este plătit în funcție de vânzările realizate și de contractele încheiate de angajator ca urmare a activității lucrătorului;

— comisionul este plătit ulterior, iar cuantumul comisionului primit într-o anumită perioadă de referință oscilează în funcție de valoarea vânzărilor realizate, de contractele încheiate și de momentul în care au fost realizate aceste vânzări;

— în perioadele de concediu anual, lucrătorul nu desfășoară nicio activitate care i-ar da dreptul să primească astfel de comisioane și, în consecință, nu generează comisioane în aceste perioade;

— în perioada de remunerare care include o perioadă de concediu anual, lucrătorul are dreptul la salariul de bază și va continua să primească plata comisioanelor pe baza comisioanelor câștigate anterior și

— câștigurile medii din comisioane obținute de acest lucrător în cursul anului vor fi mai scăzute decât în cazul în care nu și-ar lua concediu întrucât, în perioada de concediu, acesta nu desfășoară nicio activitate care i-ar da dreptul să beneficieze de plata comisioanelor,

articolul 7 din Directiva 93/104/CE [a Consiliului din 23 noiembrie 1993 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru (JO L 307, p. 18)], astfel cum a fost modificată prin Directiva 2003/88 [...], impune statelor membre să ia măsuri pentru a garanta plata unui lucrător, în ceea ce privește perioadele de concediu anual, în funcție de plata comisionului pe care l-ar fi câștigat în această perioadă dacă nu ar fi beneficiat de concediu în plus față de salariul de bază?

2) Care sunt principiile pe care se întemeiază răspunsul la [prima] întrebare [...]?

3) În cazul unui răspuns afirmativ la [prima] întrebare, ce principii (dacă este cazul) trebuie să adopte statele membre atunci când calculează cuantumul datorat lucrătorului în ceea ce privește comisionul pe care lucrătorul l-ar fi câștigat sau ar fi putut să îl câștige dacă nu ar fi beneficiat de concediu anual?”

Cu privire la întrebările preliminare

Cu privire la prima și la a doua întrebare

13 Prin intermediul primei și al celei de a doua întrebări, care trebuie examinate împreună, instanța de trimitere solicită, în esență, să se stabilească dacă articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88 trebuie interpretat în sensul că se opune unor dispoziții și unor practici naționale în temeiul cărora un lucrător a cărui remunerație se compune, pe de o parte, dintr-un salariu de bază și, pe de altă parte, dintr-un comision al cărui cuantum este stabilit în funcție de contractele încheiate de angajator ca rezultat al vânzărilor realizate de acest lucrător nu are dreptul, pentru concediul anual plătit, decât la o remunerație compusă exclusiv din salariul de bază.

14 În această privință, trebuie amintit că, potrivit unei jurisprudențe constante a Curții, dreptul la concediu anual plătit pentru fiecare lucrător trebuie considerat un principiu al dreptului social al Uniunii Europene de o importanță deosebită, de la care nu se poate deroga și a cărui punere în aplicare de către autoritățile naționale competente poate fi efectuată numai în limitele prevăzute în mod expres de însăși Directiva 93/104, aceasta fiind codificată prin Directiva 2003/88 (a se vedea Hotărârea KHS, C-214/10, EU:C:2011:761, punctul 23 și jurisprudența citată). Pe de altă parte, acest drept este consacrat în mod expres la articolul 31 alineatul (2) din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, căreia articolul 6 alineatul (1) TUE îi recunoaște aceeași valoare juridică cu cea a tratatelor.

15 În acest context, trebuie ca articolul 7 din Directiva 2003/88 să fie interpretat în lumina modului său de redactare, precum și a obiectivului pe care îl urmărește.

16 Or, deși modul de redactare a articolului 7 al Directivei 2003/88 nu oferă nicio indicație explicită în ceea ce privește remunerația la care are dreptul un lucrător pe durata concediului anual, Curtea a avut deja ocazia să precizeze că expresia „concediu anual plătit”, care figurează la articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88, are drept semnificație faptul că, pe durata „concediului anual plătit” în sensul acestei directive, remunerația trebuie menținută și că, altfel spus, lucrătorul trebuie să

primească remunerația obișnuită pentru această perioadă de odihnă (a se vedea Hotărârea Robinson-Steele și alții, C-131/04 și C-257/04, EU:C:2006:177, punctul 50, precum și Hotărârea Schultz-Hoff și alții, C-350/06 și C-520/06, EU:C:2009:18, punctul 58).

17 Astfel, Directiva 2003/88 consideră că dreptul la concediu anual și cel la obținerea unei plăți în acest temei constituie două aspecte ale unui drept unic. Obiectivul cerinței de a plăti acest concediu este acela de a pune lucrătorul, în timpul concediului menționat, într-o situație care este, în ceea ce privește salariul, comparabilă cu perioadele de lucru (a se vedea Hotărârea Robinson-Steele și alții, EU:C:2006:177, punctul 58, precum și Hotărârea Schultz-Hoff și alții, EU:C:2009:18, punctul 60).

18 Din perspectiva acestei jurisprudențe, British Gas, precum și guvernul Regatului Unit susțin că, potrivit dispozițiilor și practicilor naționale, obiectivul articolului 7 din Directiva 2003/88, astfel cum este interpretat de Curte, este atins dat fiind că reclamantul din litigiul principal a beneficiat, în perioada de concediu anual plătit, de un salariu comparabil cu cel primit în perioadele de lucru, beneficiind, în perioada menționată, nu numai de salariu de bază, ci și de comisionul rezultat din vânzările pe care le-a realizat în săptămânile care au precedat această perioadă de concediu anual.

19 Această argumentație nu poate fi reținută.

20 Desigur, condițiile impuse la articolul 7 din Directiva 2003/88, astfel cum a fost interpretat de Curte, par să fie respectate de dispozițiile și practicile naționale în măsura în care, în perioada de concediu anual, lucrătorul dispune de un cuantum global comparabil cu cel primit în perioadele de lucru. Astfel, acest cuantum plătit, pe de o parte, în temeiul concediului anual și, pe de altă parte, în temeiul vânzărilor pe care le-a realizat în săptămânile care au precedat perioada de concediu anual permite lucrătorului să ia în mod efectiv concediul la care are dreptul (a se vedea în acest sens Hotărârea Robinson-Steele și alții, EU:C:2006:177, punctul 49).

21 Cu toate acestea, trebuie să se considere că, în pofida remunerației de care dispune lucrătorul în perioada în care și-a luat în mod efectiv concediul anual, acest lucrător poate fi descurajat să își exercite dreptul la concediu anual ținând seama de dezavantajul financiar pe care îl va suferi mai târziu, dar în mod cu totul real în perioada care va urma concediului anual.

22 Astfel, după cum British Gas a admis în ședință, lucrătorul nu generează comision în perioada concediului anual. Prin urmare, după cum reiese de la punctul 8 din prezenta hotărâre, perioada care urmează celei a concediului anual nu va da naștere decât unei remunerații reduse la salariul de bază a lucrătorului. Această repercusiune financiară negativă poate genera un efect descurajator asupra luării efective a concediului respectiv, care, după cum a precizat avocatul general la punctul 34 din concluzii, este cu atât mai probabil într-o situație precum cea din litigiul principal, în care comisionul reprezintă în medie mai mult de 60 % din remunerația primită de lucrător.

23 Or, o astfel de reducere a remunerației primite de lucrător pentru concediul anual plătit, de natură să îl descurajeze de la exercitarea efectivă a dreptului la un astfel de concediu, este contrară obiectivului urmărit de articolul 7 din Directiva 2003/88 (a se vedea în acest sens în special Hotărârea Williams și alții, C-155/10, EU:C:2011:588, punctul 21). În această privință, faptul că o astfel de reducere a remunerației este suportată, precum în cauza principală, după perioada de concediu anual este lipsit de relevanță.

24 Având în vedere toate considerațiile anterioare, trebuie să se răspundă la prima și la a doua întrebare că articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88 trebuie interpretat în sensul că se opune unor dispoziții și unor practici naționale în temeiul cărora un lucrător a cărui remunerație se compune, pe de o parte, dintr-un salariu de bază și, pe de altă parte, dintr-un comision al cărui cuantum este stabilit în funcție de contractele încheiate de angajator ca rezultat al vânzărilor realizate de acest lucrător nu are dreptul, pentru concediul anual plătit, decât la o remunerație compusă exclusiv din salariul de bază.

Cu privire la a treia întrebare

25 Prin intermediul celei de a treia întrebări, instanța de trimitere solicită, în esență, să se stabilească dacă, ținând seama de răspunsul dat la prima întrebare, se desprind din articolul 7 din Directiva 2003/88 indicații și, dacă este cazul, care anume, în ceea ce privește metodele de calcul al comisionului la care un lucrător, precum reclamantul din litigiul principal, are dreptul pentru concediul anual.

26 În această privință, trebuie precizat, de la bun început, că remunerația plătită pentru concediul anual trebuie calculată, în principiu, astfel încât să corespundă remunerației obișnuite primite de lucrător (a se vedea Hotărârea Williams și alții, EU:C:2011:588, punctul 21).

27 Or, atunci când remunerația primită de lucrător este compusă din mai multe elemente, stabilirea remunerației obișnuite și, prin urmare, a sumei la care lucrătorul respectiv are dreptul pe durata concediului anual impune o analiză specifică (a se vedea Hotărârea Williams și alții, EU:C:2011:588, punctul 22).

28 După cum s-a constatat la punctul 7 din prezenta hotărâre, acest lucru este valabil în ceea ce privește remunerația domnului Lock. Astfel, acest lucrător primește, în calitate de consultant în vânzări angajat al unei societăți comerciale, o remunerație compusă dintr-un salariu fix lunar și dintr-un comision variabil în funcție de contractele încheiate de angajator ca rezultat al vânzărilor realizate de domnul Lock.

29 În cadrul unei analize specifice, în sensul jurisprudenței citate anterior, s-a stabilit că orice inconvenient legat în mod intrinsec de executarea sarcinilor care revin lucrătorului potrivit contractului său de muncă și care este compensat printr-o sumă de bani ce intră în calculul remunerației globale a lucrătorului trebuie să facă parte în mod obligatoriu din suma la care lucrătorul are dreptul pe durata concediului anual (a se vedea Hotărârea Williams și alții, EU:C:2011:588, punctul 24).

30 În plus, Curtea a precizat că toate elementele remunerației globale aferente statutului personal și profesional al lucrătorului trebuie să fie menținute pe durata concediului anual plătit al lucrătorului menționat. Astfel, dacă este cazul, primele aferente calității sale de superior ierarhic, vechimii sau calificărilor sale profesionale trebuie să fie menținute (a se vedea, în acest sens, Hotărârea Parviainen, C-471/08, EU:C:2010:391, punctul 73, precum și Hotărârea Williams și alții, EU:C:2011:588, punctul 27).

31 În schimb, potrivit aceleiași jurisprudențe, acele elemente ale remunerației globale a lucrătorului care au ca scop numai acoperirea unor costuri ocazionale sau accesorii intervenite cu ocazia executării sarcinilor care revin lucrătorului potrivit contractului său de muncă nu trebuie luate în considerare la calculul sumei cuvenite lucrătorului pe durata concediului anual (a se vedea Hotărârea Williams și alții, EU:C:2011:588, punctul 25).

32 În cauza principală, după cum a precizat avocatul general la punctele 31-33 din concluzii, comisionul primit de domnul Lock se raportează direct la activitatea acestuia în cadrul întreprinderii. Prin urmare, există o legătură intrinsecă între comisioanele datorate lunar domnului Lock și executarea sarcinilor care îi revin potrivit contractului său de muncă.

33 Rezultă că un astfel de comision trebuie luat în considerare la calcularea remunerației globale la care un lucrător, precum reclamantul din litigiul principal, are dreptul pentru concediul anual.

34 În aceste condiții, este de competența instanței naționale să aprecieze, în lumina principiilor care se desprind din jurisprudența Curții, citată anterior, dacă, pe baza unei medii aferente unei perioade de referință considerate ca fiind reprezentativă, în aplicarea dreptului național, metodele de calcul al comisionului datorat unui lucrător, precum reclamantul din litigiul principal, pentru concediul anual îndeplinesc obiectivul urmărit la articolul 7 din Directiva 2003/88.

35 În consecință, trebuie să se răspundă la a treia întrebare în sensul că metodele de calcul al comisionului la care un lucrător, precum reclamantul din litigiul principal, are dreptul pentru concediul anual trebuie apreciate de instanța națională, pe baza normelor și a criteriilor stabilite de jurisprudența Curții și în lumina obiectivului urmărit la articolul 7 din Directiva 2003/88.

Cu privire la cheltuielile de judecată

36 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:

1) Articolul 7 din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru trebuie interpretat în sensul că se opune unor dispoziții și unor practici naționale în temeiul cărora un lucrător a cărui remunerație se compune, pe de o parte, dintr-un salariu de bază și, pe de altă parte, dintr-un comision al cărui cuantum este stabilit în funcție de contractele încheiate de angajator ca rezultat al vânzărilor realizate de acest lucrător nu are dreptul, pentru concediul anual plătit, decât la o remunerație compusă exclusiv din salariul de bază.

2) Metodele de calcul al comisionului la care un lucrător, precum reclamantul din litigiul principal, are dreptul pentru concediul anual trebuie apreciate de instanța națională, pe baza normelor și a criteriilor stabilite de jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene și în lumina obiectivului urmărit la articolul 7 din Directiva 2003/88.

Semnături