HOTĂRÂREA CURȚII (Marea Cameră)

22 noiembrie 2011 *

În cauza C-214/10,

având ca obiect o cerere de pronunțare a unei hotărâri preliminare formulată în temeiul articolului 267 TFUE de Landesarbeitsgericht Hamm (Germania), prin decizia din 15 aprilie 2010, primită de Curte la 4 mai 2010, în procedura

KHS AG

împotriva

Winfried Schulte,

CURTEA (Marea Cameră),

compusă din domnul V. Skouris, președinte, domnii A. Tizzano, J. N. Cunha Rodrigues, K. Lenaerts, J.-C. Bonichot și U. Lõhmus, președinți de cameră, domnii A. Rosas, E. Levits (raportor), A. Ó Caoimh, L. Bay Larsen și A. Arabadjiev, judecători,

* Limba de procedură: germana.

avocat general: doamna V. Trstenjak,
grefier: domnul B. Fülöp, administrator,

având în vedere procedura scrisă și în urma ședinței din 3 mai 2011,

luând în considerare observațiile prezentate:

— pentru KHS AG, de P. Brasse, Rechtsanwalt;

— pentru domnul Schulte, de H.-J. Teuber, Rechtsanwalt;

— pentru guvernul german, de domnii T. Henze, C. Blaschke și J. Möller, în calitate de agenți;

— pentru guvernul danez, de doamna V. Pasternak Jørgensen și de domnul S. Juul Jørgensen, în calitate de agenți;

— pentru Comisia Europeană, de domnii F. Erlbacher și M. van Beek, în calitate de agenți,

după ascultarea concluziilor avocatului general în ședința din 7 iulie 2011,

pronunță prezenta

Hotărâre

1 Cererea de pronunțare a unei hotărâri preliminare 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 KHS AG, pe de o parte, și domnul Schulte, fostul său angajat, pe de altă parte, având ca obiect cererea acestuia din urmă de a beneficia de o indemnizație financiară pentru concediul anual plătit aferent anilor 2006-2008 neefectuat ca urmare a faptului că a suferit un infarct.

Cadrul juridic

Convenția nr. 132 a Organizației Internaționale a Muncii

3 Potrivit articolului 9 alineatul (1) din Convenția nr. 132 a Organizației Internaționale a Muncii din 24 iunie 1970 privind concediile anuale plătite (revizuită):

„Fracțiunea neîntreruptă din concediul anual plătit menționată la articolul 8 alineatul (2) din această convenție trebuie acordată și efectuată în termen de cel mult un an, iar restul concediului anual plătit în termen de cel mult 18 luni de la încheierea anului în care a fost dobândit dreptul la concediu."

4 Convenția menționată a fost semnată de 14 state membre ale Uniunii Europene, printre care și de Republica Federală Germania.

Reglementarea Uniunii

5 Conform considerentului (6) al Directivei 2003/88:

„Trebuie luate în considerare principiile Organizației Internaționale a Muncii privind organizarea timpului de lucru, inclusiv cele referitoare la munca de noapte."

6 Articolul 1 din Directiva 2003/88 prevede:

„Obiectul și domeniul de aplicare

(1) Prezenta directivă stabilește cerințe minime de securitate și sănătate pentru organizarea timpului de lucru.

(2) Prezenta directivă se aplică:

(a) perioadelor minime de [...] concediu anual [...]

[...]”

7 Articolul 7 din această directivă are următorul cuprins:

„Concediul anual

(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."

8 Articolul 17 din Directiva 2003/88 prevede că statele membre pot deroga de la anumite dispoziții ale acestei directive. Nicio derogare nu este permisă în ceea ce privește articolul 7 din directiva menționată.

Reglementarea națională

9 Legea federală privind concediile (Bundesurlaubsgesetz) din 8 ianuarie 1963, în versiunea aflată în vigoare la 7 mai 2002 (denumită în continuare „BUrlG"), prevede la articolul 1, intitulat „Dreptul la concediu":

„Fiecare lucrător are dreptul, în fiecare an calendaristic, la concediu de odihnă plătit."

10 Articolul 3 din BUrlG, intitulat „Durata concediului", prevede la alineatul (1):

„Concediul anual are o durată minimă de 24 de zile lucrătoare."

11 Articolul 7 din BUrlG, intitulat „Stabilirea în timp, reportarea și indemnizația de concediu", prevede la alineatele (3) și (4):

„(3) Concediul trebuie acordat și efectuat în anul calendaristic în curs. O reportare a concediului în anul calendaristic următor este admisă numai atunci când acest lucru este justificat din motive urgente care țin de întreprindere sau de persoana lucrătorului. În cazul reportării, concediul trebuie acordat și efectuat în primele trei luni ale anului calendaristic următor.

(4) În cazul în care, din cauza încetării raportului de muncă, concediul nu mai poate fi acordat, în totalitate sau parțial, acesta trebuie înlocuit printr-o indemnizație."

12 Articolul 13 din BUrlG prevede că prin convențiile colective se poate deroga de la anumite dispoziții ale acestei legi, printre care și articolul 7 alineatul (3) din BUrlG, cu condiția ca astfel de derogări să nu se repercuteze în mod negativ asupra lucrătorilor.

13 Convenția colectivă generală unitară pentru industria metalurgică și electronică din Renania de Nord-Westfalia (Einheitlicher Manteltarifvertrag für die Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalen) din 18 decembrie 2003 (denumită în continuare „EMTV") prevede la articolul 11, intitulat „Principiile de acordare a concediului":

„1) Lucrătorii/ucenicii au dreptul în fiecare an la concediu de odihnă plătit (concediu anual) potrivit următoarelor dispoziții. Anul de referință este anul calendaristic.

Dreptul la concediu se stinge la trei luni după terminarea anului calendaristic, în afară de cazul în care titularul a încercat fără succes să solicite concediul sau concediul nu a putut fi efectuat pentru motive legate de funcționarea întreprinderii.

În cazul în care nu a fost posibilă efectuarea concediului din cauza bolii, dreptul la concediu se stinge în termen de 12 luni de la expirarea perioadei menționate la al doilea paragraf de mai sus.

[...]

3) Plata unei indemnizații financiare pentru concediul neefectuat este posibilă numai la încetarea raportului de muncă/raportului de ucenicie."

Acțiunea principală și întrebările preliminare

14 Domnul Schulte a fost încadrat, începând cu luna aprilie 1964, ca lăcătuș la KHS AG, respectiv la întreprinderea al cărei succesor în drepturi este aceasta. Contractul său de muncă intra în domeniul de aplicare al EMTV. Dreptul la concediul anual plătit garantat de EMTV era de 30 de zile pe an.

15 În luna ianuarie 2002, domnul Schulte a suferit un infarct în urma căruia a rămas cu un handicap grav și a fost declarat inapt de muncă. Începând cu luna octombrie 2003, acesta a primit o pensie ca urmare a invalidității sale totale. Această situație a continuat până la 31 august 2008, dată la care raportul de muncă al domnului Schulte a încetat.

16 În luna martie 2009, domnul Schulte a sesizat Arbeitsgericht Düsseldorf cu o acțiune având ca obiect plata indemnizațiilor pentru concediul anual plătit neefectuat în perioadele de referință care corespund anilor calendaristici 2006, 2007 și 2008.

17 Arbeitsgericht Dortmund a admis acțiunea în ceea ce privește aceste trei perioade în măsura în care compensația solicitată de domnul Schulte privea concediul anual plătit de cel puțin 20 de zile pe an în temeiul dreptului Uniunii, la care se adaugă 5 zile pe an la care are dreptul în temeiul legislației germane în calitate de persoană care suferă de un handicap grav.

18 În apelul formulat împotriva deciziei pronunțate de această instanță, KHS AG susține că dreptul domnului Schulte la concediul anual plătit pentru anii 2006 și 2007 s-a stins la sfârșitul perioadei de report prevăzute la articolul 11 alineatul (1) al treilea paragraf din EMTV.

19 Landesarbeitsgericht Hamm subliniază că, în temeiul legislației naționale și al EMTV, dreptul la concediul anual plătit pentru anii 2007 și 2008 continua să existe la încetarea contractului de muncă și că numai dreptul la concediul anual plătit pentru anul 2006 a fost pierdut la sfârșitul perioadei totale de report de 15 luni.

20 Instanța de trimitere nu exclude totuși faptul că pierderea, în temeiul legislației naționale, a dreptului la concediul anual plătit pentru anul 2006 poate fi contrară articolului 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88.

21 În aceste împrejurări, Landesarbeitsgericht Hamm a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:

„1) Articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88 [...] trebuie interpretat în sensul că se opune legislațiilor și/sau practicilor naționale care prevăd că dreptul la perioada minimă de concediu anual plătit se stinge la sfârșitul perioadei de referință și/sau la sfârșitul perioadei de report și în cazul în care lucrătorul se află în incapacitate de muncă de mai mult timp (în condițiile în care, ca urmare a acestei incapacități de muncă de lungă durată, lucrătorul ar putea cumula drepturi la perioada minimă de concediu anual plătit pentru mai mulți ani dacă posibilitatea de a reporta astfel de drepturi nu ar fi limitată în timp)?

2) În cazul unui răspuns negativ la întrebarea de mai sus, posibilitatea de a reporta aceste drepturi trebuie să existe timp de cel puțin 18 luni?”

Cu privire la întrebările preliminare

Cu privire la prima întrebare

22 Prin intermediul primei întrebări, 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 sau unor practici naționale, precum unele convenții colective, care limitează, printr-o perioadă de report de 15 luni la expirarea căreia dreptul la

concediul anual plătit se stinge, cumulul de drepturi la un astfel de concediu ale unui lucrător aflat în incapacitate de muncă mai multe perioade de referință consecutive.

23 În această privință, trebuie amintit mai întâi că, potrivit unei jurisprudențe constante, dreptul fiecărui lucrător la concediul anual plătit trebuie considerat un principiu al dreptului social al Uniunii 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 chiar în Directiva 93/104/CE a Consiliului din 23 noiembrie 1993 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru (JO L 307, p. 18), această directivă fiind codificată prin Directiva 2003/88 (a se vedea Hotărârea din 26 iunie 2001, BECTU, C-173/99, Rec., p. I-4881, punctul 43, Hotărârea din 18 martie 2004, Merino Gómez, C-342/01, Rec., p. I-2605, punctul 29, Hotărârea din 16 martie 2006, Robinson-Steele și alții, C-131/04 și C-257/04, Rec., p. I-2531, punctul 48, precum și Hotărârea din 20 ianuarie 2009, Schultz-Hoff și alții, C-350/06 și C-520/06, Rep., p. I-179, punctul 22).

24 În continuare, Curtea a avut deja ocazia să examineze punerea în aplicare și condițiile de aplicare a acestui principiu al dreptului la concediul anual plătit, de către autoritățile naționale competente, în cazul lucrătorilor privați de beneficiul perioadelor de concediu anual plătit din cauza unor concedii medicale care nu depășesc perioadele de referință aplicabile potrivit dreptului național în cauză (Hotărârea Schultz-Hoff și alții, citată anterior, punctul 19).

25 În cadrul acestei examinări, Curtea a subliniat că o dispoziție națională care prevede o perioadă de report pentru concedii anuale neefectuate la sfârșitul perioadei de referință are drept finalitate, în principiu, acordarea unei posibilități suplimentare de a beneficia de concediile menționate lucrătorului care a fost împiedicat să își efectueze concediile anuale. Stabilirea unei astfel de perioade face parte dintre condițiile de exercitare și de punere în aplicare a dreptului la concediul anual plătit și este, în principiu, de competența statelor membre (a se vedea Hotărârea Schultz-Hoff și alții, citată anterior, punctul 42).

26 Astfel, Curtea a constatat că articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88 nu se opune, în principiu, unei reglementări naționale care prevede modalități de exercitare a dreptului la concediul anual plătit acordat în mod expres de această directivă și care prevede chiar pierderea dreptului menționat la sfârșitul unei perioade de referință sau al unei perioade de report. Totuși, Curtea a supus această constatare de principiu condiției ca lucrătorul al cărui drept la concediul anual plătit s-a pierdut să fi avut în mod efectiv posibilitatea de a exercita dreptul conferit de directiva menționată (a se vedea Hotărârea Schultz-Hoff și alții, citată anterior, punctul 43).

27 Or, este necesar să se constate că un lucrător care, precum reclamantul din acțiunea principală în ceea ce privește anul 2006, se află în concediu medical în toată perioada de referință și după perioada de report stabilită prin dreptul național este lipsit de orice perioadă care îi dă posibilitatea de a beneficia de concediul anual plătit.

28 Deși din jurisprudența menționată mai sus reiese, într-adevăr, că o dispoziție națională care stabilește o perioadă de report nu poate prevedea stingerea dreptului lucrătorului la concediul anual plătit fără ca acesta din urmă să fi avut în mod efectiv posibilitatea de a exercita acest drept, o astfel de concluzie trebuie totuși nuanțată în împrejurări specifice precum cele din acțiunea principală.

29 Astfel, în caz contrar, un lucrător, precum reclamantul din acțiunea principală, aflat în incapacitate de muncă mai multe perioade de referință consecutive ar fi îndreptățit să acumuleze, în mod nelimitat, toate drepturile la concediul anual plătit dobândite în perioada în care a lipsit de la muncă.

30 Or, un drept la un astfel de cumul nelimitat de drepturi la concediul anual plătit, dobândite într-o asemenea perioadă de incapacitate de muncă, nu ar mai răspunde finalității înseși a dreptului la concediul anual plătit.

31 Astfel, trebuie amintit că dreptul la concediul anual, consacrat la articolul 31 alineatul (2) din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene și la articolul 7 din Directiva 2003/88, are o dublă finalitate, și anume de a-i permite lucrătorului, pe de o parte, să se odihnească în urma îndeplinirii sarcinilor care îi revin în temeiul contractului său de muncă și, pe de altă parte, să dispună de o perioadă de destindere și de recreere (a se vedea Hotărârea Schultz-Hoff și alții, citată anterior, punctul 25).

32 În această privință, Curtea a subliniat, într-adevăr, că, deși efectul pozitiv al concediului anual plătit pentru securitatea și sănătatea lucrătorului se realizează pe deplin dacă acest concediu este efectuat în anul prevăzut în acest scop, respectiv anul în curs, acea perioadă de repaus nu își pierde importanța în această privință dacă respectivul concediu este efectuat într-o perioadă ulterioară (Hotărârea din 6 aprilie 2006, Federatie Nederlandse Vakbeweging, C-124/05, Rec., p. I-3423, punctul 30, precum și Hotărârea Schultz-Hoff și alții, citată anterior, punctul 30).

33 Cu toate acestea, trebuie să se constate că dreptul la concediul anual plătit dobândit de un lucrător aflat în incapacitate de muncă mai multe perioade de referință consecutive poate să răspundă celor două aspecte ale finalității sale, menționate la punctul 31 din prezenta hotărâre, numai în măsura în care reportul nu depășește o anumită limită temporală. Astfel, dincolo de o astfel de limită, concediul anual este lipsit de efectul său pozitiv pentru lucrător în calitatea sa de perioadă de repaus, păstrându-și numai calitatea de perioadă de destindere și de recreere.

34 În consecință, ținând seama de finalitatea însăși a dreptului la concediul anual plătit, conferit în mod direct de dreptul Uniunii fiecărui lucrător, un lucrător aflat în incapacitate de muncă mai mulți ani consecutivi și care este împiedicat de dreptul național să își efectueze concediul anual plătit în perioada menționată nu poate avea dreptul să cumuleze în mod nelimitat drepturi la concediul anual plătit dobândite în această perioadă.

35 În ceea ce privește perioada de report dincolo de care dreptul la concediul anual plătit se poate stinge în caz de cumul de drepturi la concediul anual plătit într-o perioadă de incapacitate de muncă, trebuie să se aprecieze, având în vedere articolul 7 din Directiva 2003/88 și ținând seama de considerațiile care precedă, dacă o perioadă de report al dreptului la concediul anual plătit, stabilită la 15 luni prin dispozițiile sau practicile naționale, precum unele convenții colective, poate fi calificată în mod rezonabil ca fiind o perioadă dincolo de care concediul anual plătit este lipsit de efectul său pozitiv pentru lucrător în calitatea sa de perioadă de repaus.

36 În acest context, trebuie să fie reținute elementele următoare.

37 Dreptul la concediul anual plătit are, în calitatea sa de principiu al dreptului social al Uniunii, nu numai o importanță deosebită, astfel cum s-a subliniat la punctul 23 din prezenta hotărâre, ci este de asemenea 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.

38 Rezultă că, pentru a respecta acest drept, al cărui obiectiv este protecția lucrătorului, fiecare perioadă de report trebuie să țină seama de împrejurările specifice în care se găsește lucrătorul aflat în incapacitate de muncă mai multe perioade de referință consecutive. Astfel, perioada menționată trebuie să garanteze lucrătorului, printre altele, faptul că acesta poate să dispună, dacă este necesar, de perioade de repaus care pot fi eșalonate, planificate și disponibile pe termen mai lung. Fiecare perioadă de report trebuie să depășească în mod substanțial perioada de referință pentru care este acordată.

39 Aceeași perioadă trebuie să protejeze de asemenea angajatorul împotriva riscului de cumul foarte mare de perioade de absență a lucrătorului și a dificultăților pe care aceste perioade le-ar putea implica pentru organizarea muncii.

40 În speță, perioada de report prevăzută la articolul 11 alineatul (1) al treilea paragraf din EMTV este de 15 luni, și anume o durată mai mare decât perioada de referință cu care are legătură, ceea ce deosebește prezenta cauză de cauza care a determinat pronunțarea Hotărârii Schultz-Hoff și alții, citată anterior, în care perioada de report era de șase luni.

41 În această privință, trebuie subliniat, în plus, că, potrivit articolului 9 alineatul (1) din Convenția nr. 132 a Organizației Internaționale a Muncii din 24 iunie 1970 privind concediile anuale plătite (revizuită), fracțiunea neîntreruptă din concediul anual plătit trebuie acordată și efectuată în termen de cel mult un an, iar restul concediului anual plătit, în termen de cel mult 18 luni de la încheierea anului în care a fost dobândit dreptul la concediu. Această normă poate fi interpretată ca fiind întemeiată pe considerația conform căreia, la expirarea termenelor prevăzute, finalitatea drepturilor la concediu nu va mai putea fi realizată în totalitate.

42 Prin urmare, având în vedere faptul că, potrivit considerentului (6), Directiva 2003/88 a luat în considerare principiile Organizației Internaționale a Muncii privind organizarea timpului de lucru, calculul perioadei de report ar trebui să aibă în vedere finalitatea dreptului la concediul anual, astfel cum rezultă aceasta din articolul 9 alineatul (1) din convenția menționată.

43 Ținând seama de considerațiile care precedă, se poate susține în mod rezonabil că o perioadă de report al dreptului la concediul anual plătit de 15 luni, precum cea în discuție în acțiunea principală, nu încalcă finalitatea dreptului menționat, în măsura în care permite acestui drept să își mențină efectul pozitiv pentru lucrător în calitatea sa de perioadă de repaus.

44 În consecință, trebuie să se răspundă la prima întrebare adresată că articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88 trebuie interpretat în sensul că nu se opune unor dispoziții sau practici naționale, precum unele convenții colective, care limitează, printr-o perioadă de report de 15 luni la expirarea căreia dreptul la concediul anual

plătit se stinge, cumulul de drepturi la un astfel de concediu ale unui lucrător aflat în incapacitate de muncă mai multe perioade de referință succesive.

Cu privire la a doua întrebare

45 Având în vedere răspunsul dat la prima întrebare, nu este necesar să se răspundă la a doua întrebare.

Cu privire la cheltuielile de judecată

46 Întrucât, în privința părților din acțiunea principală, 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 (Marea Cameră) declară:

Articolul 7 alineatul (1) 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 nu se opune unor dispoziții sau practici naționale, precum unele convenții colective, care limitează, printr-o perioadă de report de 15 luni la expirarea căreia dreptul la concediul anual plătit

se stinge, cumulul de drepturi la un astfel de concediu ale unui lucrător aflat în incapacitate de muncă mai multe perioade de referință consecutive.

Semnături