HOTĂRÂREA CURȚII (Camera întâi)

10 septembrie 2009 *

În cauza C-277/08,

având ca obiect o cerere de pronunțare a unei hotărâri preliminare formulată în temeiul articolului 234 CE de Juzgado de lo Social nº 23 de Madrid (Spania), prin decizia din 17 iunie 2008, primită de Curte la 26 iunie 2008, în procedura

Francisco Vicente Pereda

împotriva

Madrid Movilidad SA,

CURTEA (Camera întâi),

compusă din domnul P. Jann, președinte de cameră, domnii M. Ilešič, A. Borg Barthet, E. Levits (raportor) și J.-J. Kasel, judecători,

* Limba de procedură: spaniola.

avocat general: doamna V. Trstenjak,
grefier: doamna M. Ferreira, administrator principal,

având în vedere procedura scrisă,

luând în considerare observațiile prezentate:

— pentru M. Vicente Pereda, de E. Dominguez Tejeda, abogada;

— pentru guvernul spaniol, de doamna B. Plaza Cruz, în calitate de agent;

— pentru Comisia Comunităților Europene, de doamna I. Martínez del Peral și de domnul M. van Beek, în calitate de agenți,

având în vedere decizia de judecare a cauzei fără concluzii, luată după ascultarea avocatului general,

pronunță prezenta

Hotărâre

1 Cererea de pronunțare a unei hotărâri preliminare privește interpretarea articolului 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 (JO L 299, p. 9, Ediție specială, 05/vol. 7, p. 3).

2 Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între domnul Vicente Pereda, pe de o parte, și angajatorul acestuia, Madrid Movilidad SA, pe de altă parte, având ca obiect cererea domnului Vicente Pereda de a beneficia de concediul său anual în afara perioadei stabilite în calendarul de concedii al întreprinderii, perioadă în care se afla în concediu medical.

Cadrul juridic

Reglementarea comunitară

3 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 […]

[…]”

4 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."

5 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.

6 Directiva 2003/88 a intrat în vigoare, conform articolului 28, la 2 august 2004. Aceasta a fost abrogată prin Directiva 93/104/CE a Consiliului din 23 noiembrie 1993 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru (JO L 307, p. 18), care o codifică.

Reglementarea națională

7 În legislația spaniolă, drepturile și obligațiile lucrătorilor în cadrul raporturilor de muncă sunt reglementate prin Legea privind statutul lucrătorilor (Ley del Estatuto de los Trabajadores), al cărei text actualizat a fost adoptat prin Decretul legislativ regal 1/1995 (Real Decreto Legislativo 1/1995) din 24 martie 1995 (BOE nº 75 din 29 martie 1995, p. 9654), astfel cum a fost modificată prin Legea organică 3/2007 pentru egalitatea efectivă dintre bărbați și femei (Ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres) din 22 martie 2007 (BOE nº 71 din 23 martie 2007, p. 12611, denumită în continuare „statutul").

8 Articolul 38 din statut prevede:

„1. Perioada de concediu anual plătit, care nu poate fi înlocuită cu o indemnizație financiară, este cea stabilită prin convenție colectivă sau prin contract individual. Durata sa nu ar putea fi în niciun caz mai mică de 30 de zile calendaristice.

2. Perioada sau perioadele în care se poate beneficia de concediu sunt stabilite de comun acord între angajator și lucrător, dacă este cazul, conform prevederilor convențiilor colective privind planificarea anuală a concediilor.

În cazul unui dezacord între părți, instanța competentă stabilește data la care se va beneficia de concediu, iar decizia sa nu poate face obiectul unei căi de atac. Procedura este accelerată și prioritară.

3. Calendarul concediilor este stabilit în fiecare întreprindere. Lucrătorul trebuie ia la cunoștință datele care îl privesc cu cel puțin două luni înainte de începutul concediului.

În cazul în care perioada de concediu stabilită în calendarul concediilor din cadrul întreprinderii menționată la paragraful precedent coincide cu o perioadă de incapacitate temporară cauzată de sarcină, de naștere sau de lăuzie sau cu perioada de suspendare a contractului de muncă prevăzută la articolul 48 alineatul (4) din prezenta lege, persoana interesată are dreptul să beneficieze de concediu într-o perioadă distinctă de cea în care s-a aflat în incapacitate temporară sau de cea în care a beneficiat de concediul care i-a fost acordat în aplicarea acestei dispoziții, la expirarea perioadei de suspendare, chiar dacă anul calendaristic corespunzător s-a încheiat."

9 Articolul 17 din convenția colectivă a societății Madrid Movilidad SA (BOCM, 18 octombrie 2006, denumită în continuare „convenția colectivă") prevede:

„17.1. Durata

Perioada de concediu anual plătit, care nu poate fi înlocuită cu o indemnizație financiară, este de 22 de zile lucrătoare (de luni până vineri) sau, după caz, proporția corespunzătoare, dacă durata serviciului nu acoperă anul complet. Aceste zile de concediu nu pot să se adauge zilelor de concediu pentru interes personal.

Aceeași proporție se aplică personalului care își încetează raporturile de muncă pentru orice motiv în cursul anului, zilele adăugându-se sau scăzându-se din perioada de concediu de care s-a beneficiat, după caz, cu ocazia lichidării respective.

17.2. Perioada de concediu

Aceasta este cuprinsă între 1 ianuarie și 31 decembrie, fiind necesar ca 11 zile lucrătoare de concediu să fie efectuate între 1 iulie și 15 septembrie, cu condiția ca în această perioadă serviciul să fie asigurat de cel puțin 50 % din personal.

Concediile de care se beneficiază între 1 ianuarie și 30 iunie și între 15 septembrie și 31 decembrie sunt acordate pe bază de voluntariat persoanelor care le-au solicitat cu o lună înainte de începerea acestora și pot fi luate de maximum 10 % dintre persoanele din aceeași categorie profesională.

17.3. Comitetul de întreprindere se angajează să prezinte întreprinderii, în primele trei luni ale anului, o propunere nominală a diferitelor perioade de concediu, astfel încât să răspundă necesităților serviciului.

17.4. Lucrătorii din cadrul aceleiași categorii profesionale pot conveni să schimbe între ei perioadele de concediu propuse, chiar dacă aparțin unei alte echipe și unui alt centru de lucru, cu condiția ca această schimbare să fie autorizată de conducerea întreprinderii. În general, sunt permise toate schimbările care nu afectează procentajele stabilite și care, în consecință, nu afectează funcționarea serviciului.

17.5. După ce sunt aprobate de întreprindere, aceste perioade de concediu sunt aduse la cunoștința lucrătorilor cu două luni înainte ca aceștia să beneficieze de ele și se pot efectua modificări până la 45 de zile înainte de concedii. Cu toate acestea, în cazul în care este necesar, comisia paritară examinează dacă pot fi autorizate, deși termenele indicate nu au fost respectate."

Acțiunea principală și întrebarea preliminară

10 Domnul Vicente Pereda, reclamant în acțiunea principală, lucrează în calitate de șofer specializat pentru Madrid Movilidad SA, întreprindere a cărei activitate constă în ridicarea de vehicule staționate neregulamentar pe drumuri publice, percepând în schimb taxele și dreptul de staționare corespunzătoare.

11 Conform planificării concediilor personalului acestei întreprinderi pentru anul 2007, stabilit conform convenției colective de muncă pentru anii 2006-2009, și în urma propunerii privind concediile prezentate de comitetul de întreprindere, domnului Vicente Pereda i-a fost atribuită perioada de concediu 16 iulie-14 august 2007.

12 În urma unui accident de muncă survenit la 3 iulie 2007, domnul Vicente Pereda s-a aflat în incapacitate de muncă până la 13 august 2007, astfel încât perioada de concediu anual de care a beneficiat pentru anul 2007 fără a se găsi în mod simultan în concediu medical s-a limitat la zilele de 14 și de 15 august 2007.

13 La 19 septembrie 2007, acesta a solicitat angajatorului său să îi acorde, având în vedere concediul medical din perioada de concediu anual care îi fusese atribuită inițial, o nouă perioadă de concediu anual plătit pentru anul 2007, și anume de la 15 noiembrie la 15 decembrie 2007.

14 Madrid Movilidad SA a respins această cerere, fără a oferi o motivare.

15 Reclamantul din acțiunea principală a formulat o acțiune în fața Juzgado de lo Social nº 23 de Madrid. Acesta se întreabă dacă decizia pârâtei din acțiunea principală este datorată unei interpretări eronate a articolului 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88, care ar încălca însăși noțiunea de concediu anual plătit, astfel cum rezultă din dreptul comunitar.

16 În aceste condiții, Juzgado de lo Social nº 23 de Madrid a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarea întrebare preliminară:

„Articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88/CE trebuie interpretat în sensul că, atunci când perioada de concediu stabilită în calendarul de concedii al întreprinderii coincide cu o incapacitate temporară datorată unui accident de muncă survenit înainte de data prevăzută pentru începutul concediului, lucrătorul afectat are dreptul, după însănătoșire, să beneficieze de concedii la alte date decât cele stabilite inițial, indiferent dacă anul calendaristic corespunzător s-a încheiat sau nu s-a încheiat?”

Cu privire la întrebarea preliminară

17 Prin intermediul întrebării preliminare, 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 naționale sau unor convenții colective care prevăd că un lucrător care se află în concediu medical în perioada de concediu anual stabilită în calendarul concediilor din cadrul întreprinderii în care este angajat nu are dreptul, după însănătoșire, să beneficieze de un concediu anual într-o altă perioadă decât cea stabilită inițial, eventual în afara perioadei de referință corespunzătoare.

18 Este important de amintit mai întâi că, din modul de redactare a articolului 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88, dispoziție de la care această directivă nu permite derogarea, reiese că orice lucrător beneficiază de un concediu anual plătit de cel puțin patru săptămâni. Acest drept la concediul anual trebuie considerat un principiu al dreptului social comunitar de o importanță deosebită, a cărui punere în aplicare de către autoritățile naționale competente poate fi efectuată numai în limitele prevăzute în mod expres de însăși Directiva 2003/88 (a se vedea în acest sens, în ceea ce privește Directiva 93/104, 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, precum și Hotărârea din 16 martie 2006, Robinson-Steele și alții, C-131/04 și C-257/04, Rec., p. I-2531, punctul 48).

19 În această privință, Curtea a stabilit anterior 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, cu condiția totuși ca lucrătorul al cărui drept la concediul anual plătit s-a pierdut să fi avut în mod efectiv posibilitatea de a exercita acest drept. Astfel, dreptul la concediul anual plătit nu se stinge la expirarea perioadei de referință stabilite de dreptul național în cazul în care lucrătorul s-a aflat în concediu medical în toată perioada de referință sau într-o parte din aceasta și nu a avut în mod efectiv posibilitatea de a exercita dreptul respectiv (a se vedea Hotărârea din 20 ianuarie 2009, Schultz-Hoff și alții, C-350/06 și C-520/06, Rep., p. I-179, punctele 43 și 55).

20 Astfel, în mod normal, lucrătorul trebuie să poată beneficia de un repaus efectiv, dintr-o preocupare pentru protecția eficientă a securității și a sănătății sale, întrucât, numai în cazul în care se pune capăt raportului de muncă, articolul 7 alineatul (2) din Directiva 2003/88 permite înlocuirea dreptului la concediul anual plătit cu o compensație financiară (a se vedea în acest sens, în ceea ce privește Directiva 93/104, Hotărârile citate anterior BECTU, punctul 44, și Merino Gómez, punctul 30).

21 În plus, este cert că finalitatea dreptului la concediul anual plătit este aceea de a-i permite lucrătorului să se odihnească și să dispună de o perioadă de destindere și de recreere. Astfel, această finalitate diferă de cea a dreptului la concediul medical. Acesta din urmă se acordă lucrătorului pentru a putea să se refacă după o boală (a se vedea Hotărârea Schultz-Hoff și alții, citată anterior, punctul 25).

22 Din cele de mai sus și în special din finalitatea menționată a dreptului la concediul anual plătit rezultă că un lucrător care se află în concediu medical într-o perioadă de concediu anual stabilită în prealabil are dreptul, la cerere și pentru a putea beneficia efectiv de concediul său anual, de a efectua concediul anual într-o altă perioadă decât cea care coincide cu perioada de concediu medical. Stabilirea acestei noi perioade de concediu anual, care corespunde duratei de suprapunere a perioadei de concediu anual stabilite inițial cu concediul medical, este supusă normelor și procedurilor din dreptul național aplicabile pentru stabilirea concediilor lucrătorilor, ținând cont de diferitele interese în cauză, în special de motivele imperative legate de interesele întreprinderii.

23 În ipoteza în care astfel de interese se opun acceptării cererii lucrătorului referitoare la o nouă perioadă de concediu anual, angajatorul este obligat să acorde lucrătorului o altă perioadă de concediu anual propusă de acesta din urmă care este compatibilă cu interesele menționate, fără a exclude *a priori* ca perioada amintită să se găsească în afara perioadei de referință pentru concediul anual în cauză.

24 Într-adevăr, astfel cum rezultă din jurisprudența Curții, 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 (a se vedea 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).

25 În consecință, deși Directiva 2003/88 nu se opune unor dispoziții sau unor practici naționale care permit unui lucrător aflat în concediu medical să efectueze un concediu anual plătit într-o astfel de perioadă (Hotărârea Schultz-Hoff și alții, citată anterior, punctul 31), din cuprinsul punctului 22 din prezenta hotărâre rezultă că, atunci când lucrătorul nu dorește să beneficieze de concediul anual în această perioadă de concediu medical, trebuie să i se acorde concediul anual într-o altă perioadă.

26 Având în vedere cele de mai sus, trebuie să se răspundă la întrebarea adresată că articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88 trebuie interpretat în sensul că se opune unor dispoziții naționale sau unor convenții colective ce prevăd că un lucrător care se află în concediu medical în perioada de concediu anual stabilită în calendarul concediilor din cadrul întreprinderii în care este angajat nu are dreptul, după însănătoșire, să beneficieze de un concediu anual într-o altă perioadă decât cea stabilită inițial, eventual în afara perioadei de referință corespunzătoare.

Cu privire la cheltuielile de judecată

27 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 (Camera întâi) 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 se opune unor dispoziții naționale sau unor convenții colective ce prevăd că un lucrător care se află în concediu medical în perioada de concediu anual stabilită în calendarul concediilor din cadrul întreprinderii în care este angajat nu are dreptul, după însănătoșire, să beneficieze de un concediu anual într-o altă perioadă decât cea stabilită inițial, eventual în afara perioadei de referință corespunzătoare.

Semnături