Repertoriul jurisprudenței

HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a patra)

19 septembrie 2013 *

„Politica socială — Directiva 92/85/CEE — Protecția securității și a sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează — Articolul 8 — Concediu de maternitate — Directiva 76/207/CEE — Egalitate de tratament între lucrătorii de sex masculin și lucrătorii de sex feminin — Articolul 2 alineatele (1) și (3) — Dreptul la un concediu acordat mamelor salariate în urma nașterii unui copil — Utilizare posibilă de către mama salariată sau de către tatăl salariat — Mamă care desfășoară o activitate independentă și care nu este afiliată la un sistem public de asigurări sociale — Excluderea dreptului la concediu în ceea ce privește tatăl salariat — Tată biologic și tată adoptiv — Principiul egalității de tratament”

În cauza C-5/12,

având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul articolului 267 TFUE de Juzgado de lo Social nº 1 de Lleida (Spania), prin decizia din 21 decembrie 2011, primită de Curte la 3 ianuarie 2012, în procedura

Marc Betriu Montull

împotriva

Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS),

CURTEA (Camera a patra),

compusă din domnul L. Bay Larsen, președinte de cameră, domnii J. Malenovský, U. Lõhmus și M. Safjan (raportor) și doamna A. Prechal, judecători,

avocat general: domnul M. Wathelet,

grefier: doamna M. Ferreira, administrator principal,

având în vedere procedura scrisă și în urma ședinței din 21 februarie 2013,

luând în considerare observațiile prezentate:

— pentru Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), de P. García Perea și de A. R. Trillo García, în calitate de agenți;

— pentru guvernul spaniol, de A. Rubio González, în calitate de agent;

— pentru guvernul polonez, de B. Majczyna, precum și de J. Faldyga și de A. Siwek, în calitate de agenți;

* Limba de procedură: spaniola.

— pentru Comisia Europeană, de M. van Beek, precum și de C. Gheorghiu și de S. Pardo Quintillán, în calitate de agenți,

după ascultarea concluziilor avocatului general în ședința din 11 aprilie 2013,

pronunță prezenta

Hotărâre

1 Cererea de decizie preliminară privește interpretarea Directivei 76/207/CEE a Consiliului 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), a Directivei 96/34/CE a Consiliului din 3 iunie 1996 privind acordul-cadru referitor la concediul pentru creșterea copilului încheiat de UNICE, CEEP și CES (JO L 145, p. 4, Ediție specială, 05/vol. 3, p. 160), astfel cum a fost modificată prin Directiva 97/75/CE a Consiliului din 15 decembrie 1997 (JO 1998, L 10, p. 24, Ediție specială, 05/vol. 5, p. 31, denumită în continuare „Directiva 96/34”), precum și a principiului egalității de tratament consacrat de dreptul Uniunii.

2 Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între domnul Betriu Montull, pe de o parte, și Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) (Institutul Național de Securitate Socială), pe de altă parte, cu privire la refuzul de a-i acorda o alocație de maternitate din cauza lipsei afilierii mamei copilului său la un sistem public de asigurări sociale.

Cadrul juridic

Dreptul internațional

3 Potrivit articolului 10 paragraful 2 din Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale, adoptat de Adunarea Generală a Organizației Națiunilor Unite la 16 decembrie 1966 și intrat în vigoare la 3 ianuarie 1976:

„O ocrotire specială trebuie acordată mamelor într-o perioadă de timp rezonabilă, înainte și după nașterea copiilor. Mamele salariate trebuie să beneficieze, în decursul acestei perioade, de un concediu plătit sau de un concediu beneficiind de alocații de securitate socială adecvate.”

Dreptul Uniunii

Directiva 76/207

4 Directiva 76/207, astfel cum a fost modificată prin Directiva 2002/73/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 23 septembrie 2002 (JO L 269, p. 15, Ediție specială, 05/vol. 6, p. 143), a fost abrogată, începând cu 15 august 2009, prin 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 (JO L 204, p. 23, Ediție specială, 05/vol. 8, p. 262). Cu toate acestea, ținând seama de data faptelor din litigiul principal, acesta rămâne reglementat de Directiva 76/207 în versiunea sa inițială.

5 Articolul 1 alineatul (1) din Directiva 76/207 prevedea:

„Scopul prezentei directive îl reprezintă punerea în aplicare în statele membre a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește accesul la încadrarea în muncă, inclusiv la promovare, și la formarea profesională, precum și în ceea ce privește condițiile de muncă și, în condițiile prevăzute la alineatul (2), securitatea socială. Acest principiu este denumit în continuare «principiul egalității de tratament».”

6 Articolul 2 alineatele (1) și (3) din această directivă avea următorul cuprins:

„(1) În înțelesul următoarelor dispoziții, principiul egalității de tratament presupune inexistența oricărei discriminări pe criterii de sex care privește, direct sau indirect, în special starea civilă sau familială.

[...]

(3) Prezenta directivă nu aduce atingere dispozițiilor referitoare la protecția femeilor, în special în ceea ce privește graviditatea și maternitatea.”

7 Articolul 5 din directiva menționată prevedea:

„(1) Aplicarea principiului egalității de tratament în privința condițiilor de muncă, inclusiv a condițiilor care reglementează concedierea, presupune că bărbaților și femeilor li se garantează aceleași condiții, fără discriminare pe criterii de sex.

(2) În acest scop, statele membre adoptă măsurile necesare pentru a asigura că:

(a) sunt abrogate dispozițiile actelor cu putere de lege și ale actelor administrative contrare principiului egalității de tratament;

(b) sunt nule, pot fi declarate nule sau pot fi modificate dispozițiile contrare principiului egalității de tratament care sunt prevăzute de convenții colective, contracte individuale de muncă, regulamente de ordine interioară ale întreprinderilor sau în statutele care reglementează profesiile independente;

(c) sunt revizuite dispozițiile actelor cu putere de lege și ale actelor administrative care sunt contrare principiului egalității de tratament, atunci când preocuparea pentru protecție care le-a inspirat inițial nu mai este întemeiată; în cazul în care dispoziții similare sunt incluse în convenții colective, partenerilor sociali li se solicită să întreprindă revizuirile necesare.”

Directiva 92/85/CEE

8 Articolul 8 din 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), referitor la 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."

Directiva 96/34

9 Directiva 96/34, abrogată prin Directiva 2010/18/UE a Consiliului din 8 martie 2010 de punere în aplicare a Acordului-cadru revizuit privind concediul pentru creșterea copilului încheiat de BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP și CES și de abrogare a Directivei 96/34/CE (JO L 68, p. 13), urmărea punerea în aplicare a Acordului-cadru privind concediul pentru creșterea copilului, încheiat de organizațiile interprofesionale cu vocație generală, și anume Uniunea Confederațiilor Industriale și Patronale din Europa (UNICE), Centrul European al Întreprinderilor cu Participare Publică (CEEP) și Confederația Europeană a Sindicatelor (CES).

10 Acordul-cadru privind concediul pentru creșterea copilului, încheiat la 14 decembrie 1995 și care figurează în anexa la Directiva 96/34 (denumit în continuare „Acordul-cadru privind concediul pentru creșterea copilului"), enunța cerințele minime menite să faciliteze concilierea responsabilităților profesionale și familiale ale părinților care lucrează.

11 Punctul (9) din considerațiile generale ale Acordului-cadru privind concediul pentru creșterea copilului avea următorul cuprins:

„întrucât prezentul acord este un acord-cadru care stabilește cerințe și prevederi minime privind concediul de creștere a copilului, separat de concediul de maternitate al mamei […]"

12 Clauza 2 punctul 1 din acordul-cadru menționat prevedea cele ce urmează:

„În temeiul prezentului acord, sub rezerva clauzei 2.2, se acordă lucrătorilor, bărbați și femei, un drept individual la concediu pentru creșterea copilului, pe baza nașterii sau adopției unui copil, pentru a le da posibilitatea să îngrijească acel copil, pe o perioadă de cel puțin trei luni, până la o vârstă dată de maximum opt ani care urmează să fie stabilită de statele membre și/sau de partenerii sociali."

Dreptul spaniol

13 Statutul lucrătorilor, în versiunea care rezultă din Decretul regal legislativ 1/1995 din 24 martie 1995 de aprobare a textului consolidat al Legii privind statutul lucrătorilor (Real Decreto Legislativo 1/1995 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores) (BOE nr. 75 din 29 martie 1995), a fost modificat prin Legea 39/1999 din 5 noiembrie 1999 privind promovarea concilierii vieții familiale și a vieții profesionale a lucrătorilor (Ley 39/1999 para promover la conciliacion de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras) (BOE nr. 266 din 6 noiembrie 1999, p. 38934, denumit în continuare „Statutul lucrătorilor").

14 Potrivit articolului 1 alineatul 1, statutul menționat se aplică lucrătorilor care își oferă voluntar serviciile, în schimbul unei remunerații, unei alte persoane în cadrul unei organizații și sub coordonarea unei alte persoane, fizice sau juridice, denumite „angajator sau întreprinzător".

15 Articolul 1 alineatul 3 din Statutul lucrătorilor precizează că se exclude din domeniul reglementat de acest statut orice activitate desfășurată în cadrul unui raport diferit de cel descris la articolul 1 alineatul 1.

16 Articolul 48 alineatul 4 din Statutul lucrătorilor prevede:

„În cazul unei naşteri, suspendarea [contractului] are o durată neîntreruptă de 16 săptămâni, putând fi extinsă în cazul naşterii multiple cu două săptămâni pentru fiecare copil, începând de la cel de al doilea. Perioada de suspendare este repartizată potrivit opţiunii persoanei interesate, cu condiţia ca şase săptămâni să fie imediat ulterioare naşterii. În caz de deces al mamei, celălalt părinte poate utiliza integral sau, dacă este cazul, partea rămasă din perioada de suspendare.

Fără a aduce atingere celor de mai sus şi nici celor şase săptămâni imediat ulterioare naşterii de concediu obligatoriu pentru mamă, în cazul în care ambii părinţi lucrează, mama, la începerea perioadei concediului de maternitate, poate opta ca celălalt părinte să beneficieze de o parte determinată şi neîntreruptă a perioadei de concediu ulterior naşterii, simultan sau consecutiv concediului mamei, cu excepţia cazului în care, la data începerii acestuia, reîncadrarea în muncă a mamei presupune un risc pentru sănătatea sa.

[...]

În cazurile de adopţie şi de plasament familial, atât preadopţie, cât şi permanent, al minorilor de până la şase ani, suspendarea are o durată neîntreruptă de 16 săptămâni, care poate fi extinsă, în cazul adopţiei sau al plasamentului familial multiplu, cu două săptămâni pentru fiecare copil, începând cu cel de al doilea, calculate, la alegerea lucrătorului, fie începând de la data deciziei administrative sau a hotărârii judecătoreşti de plasament, fie începând de la data hotărârii judecătoreşti de încuviinţare a adopţiei. Perioada de suspendare este de asemenea de 16 săptămâni în cazurile de adopţie sau de plasament familial al minorilor de peste şase ani când este vorba despre minori cu dizabilităţi sau invalizi sau care, ca urmare a împrejurărilor şi experienţelor personale sau deoarece provin dintr-o ţară străină, întâmpină dificultăţi speciale de inserţie socială şi familială, atestate în mod corespunzător de serviciile sociale competente. În cazul în care ambii părinţi lucrează, perioada de suspendare este repartizată potrivit opţiunii persoanelor interesate, care pot beneficia de aceasta simultan sau consecutiv, întotdeauna în mod neîntrerupt şi cu limitele precizate.

În cazul efectuării simultane a perioadelor de concediu, totalul acestora nu poate depăşi cele 16 săptămâni prevăzute la alineatele anterioare sau perioada corespunzătoare în cazul naşterilor, adopţiilor sau plasamentelor multiple.

Perioadele la care face referire prezentul alineat pot fi acordate în regim de normă întreagă sau de fracţiune de normă, în temeiul unui acord între angajatori şi lucrătorii în cauză, în condiţiile stabilite de lege.

[...]”

17 Articolul 48 alineatul 4 din Statutul lucrătorilor a fost modificat ulterior datei faptelor din litigiul principal prin Legea organică 3/2007 privind egalitatea efectivă între femei şi bărbaţi (Ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres) din 22 martie 2007 (BOE nr. 71 din 23 martie 2007, p. 12611). Această dispoziţie a fost modificată, printre altele, după cum urmează:

„[...]

Fără a aduce atingere celor de mai sus şi nici celor şase săptămâni imediat ulterioare naşterii de concediu obligatoriu pentru mamă, în cazul în care ambii părinţi lucrează, mama, la începerea perioadei concediului de maternitate, poate opta ca celălalt părinte să beneficieze de o parte determinată sau neîntreruptă a perioadei de concediu ulterior naşterii, simultan sau consecutiv concediului mamei.

Celălalt părinte poate continua să utilizeze perioada de suspendare aferentă concediului de maternitate cedată inițial chiar dacă, la data prevăzută pentru reintegrarea în muncă a mamei, aceasta se află într-o situație de incapacitate temporară de muncă.

În cazul în care mama nu are dreptul la suspendarea activității profesionale cu dreptul de a primi prestații de asigurări sociale, în conformitate cu dispozițiile care reglementează activitatea respectivă, celălalt părinte are dreptul să își suspende contractul de muncă pentru perioada care i-ar fi revenit mamei, ceea ce va fi compatibil cu exercitarea dreptului recunoscut la articolul următor.

[...]"

18 Legea generală privind securitatea socială (Ley General de la Seguridad Social) a fost adoptată prin Decretul regal legislativ 1/1994 din 20 iunie 1994 (BOE nr. 154 din 29 iunie 1994, p. 20658) și modificată prin Legea nr. 39/1999 (denumită în continuare „Legea generală privind securitatea socială"). Articolul 133 bis din această lege are următorul cuprins:

„În ceea ce privește alocația de maternitate, sunt considerate situații protejate maternitatea, adopția și plasamentul familial, atât preadopție, cât și permanent, pe perioadele de concediu acordate pentru astfel de situații în conformitate cu dispozițiile articolului 48 alineatul 4 din textul consolidat al Statutului lucrătorilor, aprobat prin Decretul regal legislativ 1/1995 din 24 martie 1995, și ale articolului 30 alineatul 3 din Legea privind unele măsuri pentru reforma funcției publice [ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública]."

Litigiul principal și întrebările preliminare

19 Din decizia de trimitere și din observațiile prezentate Curții reiese că domnul Betriu Montull este un lucrător salariat, afiliat la sistemul general de asigurări sociale, care face parte din sistemul public de securitate socială spaniol. Doamna Macarena Ollé este Procuradora de los Tribunales. Profesia de *Procurador de los Tribunales*, exercitată cu titlu independent, constă în reprezentarea clienților într-o procedură judiciară în cazurile în care legea impune acest lucru.

20 La data faptelor din litigiul principal, un Procurador de los Tribunales putea să aleagă între a fi afiliat la sistemul special pentru lucrătorii care desfășoară activități independente (Régimen Especial de Trabajadores Autónomos), care face parte din sistemul public de securitate socială, sau la casa de asigurări generale a Procuradores (Mutualidad General de los Procuradores), sistem de asigurare profesională diferit de sistemul public de securitate socială. Sistemul special al lucrătorilor care desfășoară activități independente prevedea un concediu de maternitate, ceea ce nu era cazul casei de asigurări generale a Procuradores, care nu prevedea decât o indemnizație. Doamna Ollé optase pentru o afiliere la această casă de asigurări.

21 După nașterea fiului doamnei Ollé și al domnului Betriu Montull, la 20 aprilie 2004, la Lleida, domnul Betriu Montull a solicitat acordarea alocației de maternitate prevăzute la articolul 133 bis din Legea generală privind securitatea socială, care urmărește compensarea pierderii veniturilor salariale de către părinte ca urmare a suspendării contractului său de muncă în cadrul concediului de maternitate cu o durată de șaisprezece săptămâni. Cererea domnului Betriu Montull privea perioada de zece săptămâni ulterioară celor șase săptămâni de concediu obligatoriu pe care mama trebuie să îl ia imediat după naștere, prevăzută la articolul 48 alineatul 4 din Statutul lucrătorilor.

22 Prin deciziile din 28 iulie și din 8 august 2004, INSS i-a refuzat domnului Betriu Montull acordarea acestei alocații de maternitate pentru motivul că, potrivit articolului 133 bis din Legea generală privind securitatea socială coroborat cu articolul 48 alineatul 4 din Statutul lucrătorilor, dreptul la concediu este un drept al mamei atunci când aceasta este afiliată la un sistem public de asigurări sociale și că tatăl, într-un caz de maternitate biologică, nu dispune de un drept propriu, autonom și

independent de cel al mamei, ci doar de un drept în mod necesar derivat din cel al mamei. În speță, întrucât doamna Ollé nu este afiliată la niciun sistem public de asigurări sociale, aceasta nu ar fi titulară a dreptului primar la concediu de maternitate, cu consecința că domnul Betriu Montull nu poate beneficia de un concediu și, prin urmare, de alocația de maternitate aferentă.

23 Domnul Betriu Montull a formulat în fața Juzgado de lo Social nº 1 de Lleida o acțiune împotriva acestor decizii ale INSS solicitând recunoașterea dreptului său la alocația de maternitate. El a invocat în special o încălcare a principiului egalității de tratament, în măsura în care, în cazul adopției sau al plasamentului minorilor de până la șase ani, articolul 48 alineatul 4 din Statutul lucrătorilor ar prevedea că dreptul la concediu de maternitate este un drept primar al ambilor părinți.

24 Prin ordonanța din 20 aprilie 2005, Juzgado de lo Social nº 1 de Lleida a sesizat Tribunal Constitucional (Curtea Constituțională) cu o întrebare privind conformitatea articolului 48 alineatul 4 din Statutul lucrătorilor cu Constituția spaniolă.

25 Prin hotărârea din 19 mai 2011, Tribunal Constitucional a decis că articolul 48 alineatul 4 din Statutul lucrătorilor nu era contrar articolului 14 din Constituția spaniolă, care proclamă principiul egalității în fața legii, nici articolului 39 din aceasta, care consacră protecția familiei și a copiilor, nici, în sfârșit, articolului 41 din aceasta, privind securitatea socială.

26 Cu toate acestea, Juzgado de lo Social nº 1 de Lleida exprimă o îndoială în ceea ce privește conformitatea cu dreptul Uniunii a articolului 48 alineatul 4 din Statutul lucrătorilor.

27 În această privință, instanța de trimitere arată că această dispoziție prevede o perioadă de concediu obligatorie de șase săptămâni pentru mamă ulterior nașterii, în care tatăl nu poate beneficia de concediu de maternitate, și că acest tratament diferențiat între tată și mamă, care nu face obiectul dezbaterii în cadrul cauzei principale, este justificat de protejarea mamei ca urmare a nașterii.

28 În schimb, în ceea ce privește perioada de zece săptămâni ulterioară perioadei de concediu obligatoriu pentru mamă de șase săptămâni, în măsura în care dreptul tatălui este conceput ca un drept derivat din cel al mamei, tatăl și mama, lucrători salariați, fac obiectul unui tratament diferit, deși situațiile lor sunt comparabile. În această privință, potrivit instanței de trimitere, această perioadă de zece săptămâni trebuie să fie înțeleasă ca fiind un concediu pentru creșterea copilului și o măsură de conciliere a vieții de familie cu cea profesională, dat fiind că faptul biologic al sarcinii și al nașterii, care privește exclusiv femeia, este acoperit de perioada de concediu obligatoriu al mamei. Prin urmare, concediul în discuție în cadrul litigiului principal ar trebui să poată fi luat fără diferențiere de mamă sau de tată, în cazul în care aceștia sunt amândoi lucrători salariați și în temeiul calității lor de părinți ai copilului.

29 Pe de altă parte, articolul 48 alineatul 4 din Statutul lucrătorilor ar trata în mod diferit tatăl biologic și tatăl adoptiv. Astfel, în cazul adopției, această dispoziție ar permite tatălui și mamei să împartă perioada de concediu ulterioară nașterii după cum doresc, un astfel de drept la concediu nefiind un drept primar al mamei. Prin urmare, în cazul adopției, tatăl salariat afiliat la un sistem public de asigurări sociale ar putea să beneficieze de concediul de maternitate în totalitate și să perceapă alocația corespunzătoare, chiar dacă mama nu este un salariat afiliat la un sistem public de asigurări sociale, în timp ce, în cazul unei nașteri, tatăl biologic salariat nu poate să beneficieze de niciun concediu atunci când mama copilului nu este afiliată la un sistem public de asigurări sociale.

30 În aceste condiții, Juzgado de lo Social nº 1 de Madrid a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:

„1) O dispoziție națională, în speță articolul 48 alineatul 4 din Statutul lucrătorilor, care consideră dreptul la concediul de maternitate în cazul unei nașteri, ulterior perioadei de șase săptămâni de după naștere și cu excepția cazurilor în care există un pericol pentru sănătatea mamei, un drept

primar și autonom al mamelor salariate și un drept derivat pentru tații salariați, care pot beneficia de concediul respectiv numai în cazul în care mama este deopotrivă salariată și alege să cedeze tatălui o parte determinată a acestuia, încalcă Directiva 76/207[…] și Directiva 96/34[…]?

2) O dispoziție națională, mai exact articolul 48 alineatul 4 din Statutul lucrătorilor, care recunoaște suspendarea contractului de muncă, cu păstrarea locului de muncă și cu remunerare din bugetul asigurărilor sociale, în cazul unei nașteri, ca drept primar al mamei, însă nu și al tatălui, chiar după trecerea perioadei de șase săptămâni de după naștere și exceptând cazurile în care există un pericol pentru sănătatea mamei, astfel încât concediul nu poate fi acordat tatălui lucrător salariat decât dacă mama copilului are de asemenea statutul de lucrător salariat, este contrară principiului egalității de tratament, care interzice orice discriminare pe motive de sex?

3) O dispoziție națională, mai exact articolul 48 alineatul 4 din Statutul lucrătorilor, care recunoaște un drept primar la suspendarea contractului de muncă, cu păstrarea locului de muncă și cu remunerare din bugetul asigurărilor sociale, tații care sunt lucrători salariați atunci când adoptă un copil, în timp ce atunci când au un copil biologic nu le recunoaște un drept la această suspendare propriu, autonom și independent de cel al mamei, ci numai un drept derivat din cel al mamei, este contrară principiului egalității de tratament, care interzice orice discriminare?”

Cu privire la admisibilitatea cererii de decizie preliminară

31 Guvernul spaniol susține că întrebările sunt ipotetice și, în consecință, că cererea de decizie preliminară trebuie respinsă ca fiind inadmisibilă. Astfel, din decizia de trimitere ar reieși că refuzul acordării alocației de maternitate solicitate de domnul Betriu Montull a fost întemeiat pe articolul 133 bis din Legea generală privind securitatea socială, care presupune ca lucrătorul să poată beneficia de concediul prevăzut la articolul 48 alineatul 4 din Statutul lucrătorilor în cadrul contractului său de muncă. Or, decizia de trimitere nu ar oferi nicio indicație cu privire la aspectul dacă domnul Betriu Montull a beneficiat de un astfel de concediu sau, cel puțin, dacă a făcut o cerere în acest sens către angajatorul său. Dimpotrivă, din această decizie ar reieși că domnul Betriu Montull nu a obținut acest concediu în cadrul contractului său de muncă pentru motivul că dreptul la concediu este un drept primar al mamei copilului.

32 Pe de altă parte, în ședință, INSS a arătat că întrebările preliminare sunt inadmisibile întrucât un răspuns dat la nouă ani după naștere nu are nicio utilitate pentru instanța de trimitere, acordarea concediului prevăzut la articolul 48 alineatul 4 din Statutul lucrătorilor și a alocației de maternitate devenind între timp imposibilă.

33 În această privință, trebuie amintit de la bun început că, în cadrul unei proceduri prevăzute la articolul 267 TFUE, întemeiată pe o separare clară a funcțiilor între instanțele naționale și Curte, numai instanța națională, care este sesizată cu soluționarea litigiului și care trebuie să își asume răspunderea pentru hotărârea judecătorească ce urmează a fi pronunțată, are competența să aprecieze, luând în considerare particularitățile cauzei, atât necesitatea unei decizii preliminare pentru a fi în măsură să pronunțe propria hotărâre, cât și pertinența întrebărilor pe care le adresează Curții. În consecință, în cazul în care întrebările adresate au ca obiect interpretarea dreptului Uniunii, Curtea este, în principiu, obligată să se pronunțe (a se vedea printre altele Hotărârea din 18 iulie 2007, Lucchini, C-119/05, Rep., p. I-6199, punctul 43, și Hotărârea din 30 mai 2013, Arslan, C-534/11, punctul 33).

34 Curtea poate astfel refuza să se pronunțe asupra unei întrebări preliminare adresate de o instanță națională numai dacă este evident că interpretarea solicitată a dreptului Uniunii nu are nicio legătură cu realitatea sau cu obiectul litigiului principal, atunci când problema este de natură ipotetică sau

atunci când Curtea nu dispune de elemente de fapt și de drept necesare pentru a răspunde în mod util întrebărilor care i-au fost adresate (a se vedea printre altele Hotărârea Lucchini, citată anterior, punctul 44, și Hotărârea din 11 aprilie 2013, Della Rocca, C-290/12, punctul 29).

35 În speță, reiese cu claritate din cererea de decizie preliminară că interpretarea dreptului Uniunii este necesară pentru soluționarea litigiului principal.

36 Astfel, articolul 133 bis din Legea generală privind securitatea socială prevede că, în ceea ce privește alocația de maternitate, sunt considerate situații protejate maternitatea, adopția și plasamentul familial, pe perioadele de concediu acordate pentru astfel de situații în conformitate cu dispozițiile articolului 48 alineatul 4 din Statutul lucrătorilor, care definește condițiile în care contractul de muncă al mamei sau al tatălui poate fi suspendat. În consecință, astfel cum arată de altfel guvernul spaniol, pentru a avea dreptul la alocația de maternitate, lucrătorul trebuie să beneficieze de concediul prevăzut la articolul 48 alineatul 4 din Statutul lucrătorilor.

37 Domnul Betriu Montull nu a putut beneficia de alocația de maternitate prevăzută la articolul 133 bis din Legea generală privind securitatea socială pentru motivul că, în temeiul articolului 48 alineatul 4 din Statutul lucrătorilor, acesta nu dispunea de un drept propriu la concediul de maternitate și că, întrucât doamna Ollé nu era afiliată la un sistem public de asigurări sociale, domnul Betriu Montull nu dispunea de un drept derivat la acest concediu.

38 În consecință, trebuie să se examineze în ce măsură dreptul Uniunii, într-o situație precum cea din cauza principală, ar putea să permită concret tatălui copilului să beneficieze, în totalitate sau parțial, de concediul de maternitate prevăzut la articolul 48 alineatul 4 din Statutul lucrătorilor, ceea ce, în cazul unui răspuns afirmativ, i-ar conferi dreptul de a percepe alocația de maternitate aferentă.

39 În aceste condiții, cererea de decizie preliminară trebuie considerată admisibilă.

Cu privire la întrebările preliminare

Cu privire la prima și la a doua întrebare

Observații introductive

40 În cadrul procedurii de cooperare între instanțele naționale și Curte instituite prin articolul 267 TFUE, este de competența acesteia din urmă să ofere instanței naționale un răspuns util, care să îi permită să soluționeze litigiul cu care este sesizată. Din această perspectivă, Curtea trebuie, dacă este cazul, să reformuleze întrebările care îi sunt adresate. Astfel, misiunea Curții este aceea de a interpreta toate dispozițiile de drept al Uniunii care sunt necesare instanțelor naționale pentru a statua în cauzele cu care sunt sesizate, chiar dacă respectivele dispoziții nu sunt expres indicate în întrebările adresate de aceste instanțe (a se vedea printre altele Hotărârea din 14 octombrie 2010, Fuß, C-243/09, Rep., p. I-9849, punctul 39, și Hotărârea din 30 mai 2013, Worten, C-342/12, punctul 30).

41 În consecință, chiar dacă pe plan formal instanța de trimitere și-a limitat întrebările la interpretarea dispozițiilor Directivelor 76/207 și 96/34, o asemenea împrejurare nu împiedică Curtea să îi furnizeze toate elementele de interpretare a dreptului Uniunii care pot fi utile pentru soluționarea cauzei cu care este sesizată, indiferent dacă această instanță s-a referit sau nu s-a referit la acestea în enunțul întrebărilor sale. În această privință, revine Curții sarcina de a extrage din ansamblul elementelor furnizate de instanța națională, mai ales din motivarea deciziei de trimitere, elementele de drept al Uniunii care necesită o interpretare, având în vedere obiectul litigiului (a se vedea Hotărârile citate anterior Fuß, punctul 40, și Worten, punctul 31).

42 În speță, instanța de trimitere urmărește să determine dacă domnul Betriu Montull are dreptul de a primi o alocație de maternitate pentru nașterea fiului său. Or, astfel cum s-a arătat la punctul 38 din prezenta hotărâre, această întrebare presupune să se examineze dacă domnul Betriu Montull poate beneficia de concediul prevăzut la articolul 48 alineatul 4 din Statutul lucrătorilor.

43 În această privință, trebuie arătat că această dispoziție prevede, pe de o parte, suspendarea contractului de muncă al mamei pentru o durată neîntreruptă de 16 săptămâni, această perioadă de suspendare fiind repartizată potrivit opțiunii persoanei interesate, cu condiția ca șase săptămâni să fie în mod obligatoriu imediat ulterioare nașterii. Pe de altă parte, articolul 48 alineatul 4 din Statutul lucrătorilor permite mamei, în cazul în care ambii părinți lucrează, să opteze ca tatăl să beneficieze în totalitate sau parțial de maximum zece săptămâni dintre cele șaisprezece săptămâni corespunzătoare concediului de maternitate, cu excepția cazului în care, la data începerii acestuia, reîncadrarea în muncă a mamei presupune un risc pentru sănătatea sa.

44 În aceste condiții, pentru a răspunde în mod util instanței de trimitere și astfel cum arată guvernul spaniol, trebuie să se ia în considerare Directiva 92/85 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, chiar dacă decizia de trimitere nu menționează în mod explicit această directivă.

45 Astfel, concediul în discuție în cauza principală trebuie luat la momentul nașterii copilului. Or, Directiva 92/85 garantează la articolul 8 tocmai dreptul la un concediu de maternitate de cel puțin 14 săptămâni consecutive, care 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. În plus, faptul că o legislație acordă femeilor un concediu de maternitate de mai mult de 14 săptămâni nu împiedică posibilitatea ca acesta din urmă să fie considerat totuși un concediu de maternitate prevăzut la articolul 8 din Directiva 92/85 (a se vedea Hotărârea din 18 noiembrie 2004, Sass, C-284/02, Rec., p. I-11143, punctul 44).

46 Pe de altă parte, deși instanța de trimitere pare să considere că perioada de concediu ulterioară celor șase săptămâni pe care mama trebuie să le ia în mod obligatoriu după naștere trebuie să fie considerată un concediu pentru creșterea copilului în sensul Directivei 96/34, decizia de trimitere nu conține elemente privind conținutul reglementării naționale în materie de concediu pentru creșterea copilului care ar permite să se răspundă la întrebările adresate în lumina acestei directive. În această privință, astfel cum subliniază INSS și guvernul spaniol, articolul 48 alineatul 4 din Statutul lucrătorilor, singurul care face obiectul celor trei întrebări adresate de instanța de trimitere, nu privește concediul pentru creșterea copilului în sensul Directivei 96/34.

47 În aceste condiții, prima și a doua întrebare adresate trebuie înțelese ca urmărind, în esență, să se stabilească dacă Directivele 92/85 și 76/207 trebuie interpretate în sensul că se opun unei măsuri naționale, precum cea în discuție în cauza principală, care prevede că tatăl unui copil, care are statutul de lucrător salariat, poate, cu acordul mamei, care de asemenea are statutul de lucrător salariat, să beneficieze de un concediu de maternitate pentru perioada ulterioară celor șase săptămâni de concediu obligatoriu al mamei după naștere, cu excepția cazurilor în care există un pericol pentru sănătatea acesteia, în timp ce tatăl unui copil care are statutul de lucrător salariat nu poate beneficia de un astfel de concediu dacă mama copilului său nu are statutul de lucrător salariat și nu este afiliată la un sistem public de asigurări sociale.

Cu privire la fond

48 Potrivit jurisprudenței Curții, dreptul la un concediu de maternitate recunoscut lucrătoarelor gravide trebuie considerat un mijloc de protecție de importanță deosebită din dreptul social. Legiuitorul Uniunii a considerat astfel că modificările esențiale ale condițiilor de existență ale persoanelor în

cauză în cursul perioadei limitate de cel puțin 14 săptămâni care precedă și urmează nașterii constituie un motiv întemeiat pentru suspendarea exercitării activității lor profesionale, fără ca legitimitatea acestui motiv să poată fi pusă sub semnul întrebării în vreun fel de către autoritățile publice sau de către angajatori (a se vedea Hotărârea din 20 septembrie 2007, Kiiski, C-116/06, Rep., p. I-7643, punctul 49).

49 Astfel, lucrătoarele gravide, cele care au născut de curând sau cele care alăptează se află într-o situație specifică de vulnerabilitate care necesită acordarea unui drept la un concediu de maternitate, însă care, în mod special în timpul acestui concediu, nu poate fi asimilată celei a unui bărbat, nici celei a unei femei care beneficiază de un concediu de boală (Hotărârea din 27 octombrie 1998, Boyle și alții, C-411/96, Rec., p. I-6401, punctul 40).

50 Acest concediu de maternitate de care beneficiază lucrătoarea urmărește să asigure, pe de o parte, protecția condiției biologice a femeii în timpul sarcinii, precum și ulterior acesteia și, pe de altă parte, protejarea raporturilor caracteristice dintre femeie și copilul său pe parcursul perioadei ulterioare sarcinii și nașterii, evitând dezechilibrarea acestor raporturi prin cumularea lor cu îndatoririle ce rezultă din exercitarea în paralel a unei activități profesionale (a se vedea în special Hotărârea din 12 iulie 1984, Hofmann, 184/83, Rec., p. 3047, punctul 25, și Hotărârea Kiiski, citată anterior, punctul 46).

51 Trebuie analizat dacă Directiva 92/85 se opune posibilității ca o mamă care are statutul de lucrătoare salariată să opteze ca tatăl, care are de asemenea statutul de lucrător salariat, să beneficieze în totalitate sau parțial de concediul de maternitate pentru perioada ulterioară săptămânilor de concediu obligatoriu al mamei după naștere.

52 În această privință, este necesar să se sublinieze că articolul 8 alineatul (1) din Directiva 92/85 prevede că statele membre trebuie să ia 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.

53 În speță, articolul 48 alineatul 4 din Statutul lucrătorilor, prin faptul că prevede un concediu de maternitate pentru mamă cu o durată neîntreruptă de 16 săptămâni, depășește cerințele minime ale acestui articol 8 alineatul (1) din Directiva 92/85.

54 Pe de altă parte, potrivit articolului 8 alineatul (2) din Directiva 92/85, concediul de maternitate 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.

55 Articolul 48 alineatul 4 din Statutul lucrătorilor, care prevede că mama trebuie să ia un concediu obligatoriu de șase săptămâni imediat ulterioare nașterii, depășește de asemenea aceste cerințe minime.

56 Trebuie să se adauge, astfel cum rezultă din jurisprudența citată la punctul 48 din prezenta hotărâre, că legitimitatea femeilor de a-și suspenda exercitarea activității profesionale în cursul acestei perioade limitate de cel puțin 14 săptămâni care precedă și urmează nașterii nu poate fi repusă în discuție, în niciun mod, de către autoritățile publice sau de către angajatori. În consecință, dreptul la concediul de maternitate prevăzut la articolul 8 din Directiva 92/85 nu poate fi retras mamei împotriva voinței acesteia pentru a fi atribuit, în totalitate sau parțial, tatălui copilului.

57 În schimb, potrivit jurisprudenței Curții, deși statele membre trebuie, în temeiul articolului 8 din directiva menționată, să ia măsurile necesare pentru ca lucrătoarele să beneficieze de un concediu de maternitate de cel puțin 14 săptămâni, este vorba despre un drept al acestora la care pot renunța, cu excepția celor două săptămâni de concediu de maternitate obligatoriu, prevăzute la alineatul (2) al acestui articol (a se vedea Hotărârea Boyle și alții, citată anterior, punctul 58).

58 În consecință, Directiva 92/85 nu se opune posibilității ca mama copilului care are statutul de lucrător salariat să decidă ca tatăl copilului, care are același statut, să beneficieze în totalitate sau parțial de concediul de maternitate pentru perioada ulterioară perioadei de concediu obligatoriu.

59 Această directivă nu se opune nici faptului ca un astfel de tată să nu poată beneficia de un astfel de concediu în cazul în care mama copilului, care exercită o profesie cu titlu independent, nu este o lucrătoare salariată și a optat să nu fie afiliată la un sistem public de asigurări sociale care să îi garanteze un astfel de concediu. Astfel, o asemenea situație nu intră în domeniul de aplicare al Directivei 92/85, care nu privește decât lucrătoarele gravide, care au născut de curând sau care alăptează la locul de muncă, a căror activitate profesională se desfășoară sub coordonarea unui angajator.

60 În ceea ce privește Directiva 76/207, trebuie să se arate că măsura în discuție în litigiul principal instituie o diferență de tratament pe criterii de sex în sensul articolului 2 alineatul (1) din această directivă între mamele care au statutul de lucrător salariat și tații care au același statut. Astfel, această măsură rezervă dreptul la concediul de maternitate în discuție în litigiul principal mamelor care au statutul de lucrător salariat, tatăl unui copil neputând beneficia de acest concediu decât cu condiția de a avea de asemenea statutul de lucrător salariat și ca mama să îi cedeze în totalitate sau parțial concediul disponibil, cu excepția cazului în care reîncadrarea în muncă a mamei presupune un risc pentru sănătatea sa.

61 În ceea ce privește justificarea unei astfel de diferențe de tratament, articolul 2 alineatul (3) din Directiva 76/207 precizează că aceasta nu aduce atingere dispozițiilor referitoare la protecția femeilor, în special în ceea ce privește graviditatea și maternitatea (a se vedea Hotărârea din 30 septembrie 2010, Roca Álvarez, C-104/09, Rep., p. I-8661, punctul 26).

62 În această privință, Curtea s-a pronunțat în mod repetat în sensul că, prin faptul că rezervă statelor membre dreptul de a menține sau de a institui dispoziții destinate să asigure protecția graviditații și a maternității, articolul 2 alineatul (3) din Directiva 76/207 recunoaște legitimitatea, din punctul de vedere al principiului egalității de tratament între sexe, pe de o parte, a protecției condiției biologice a femeii în timpul sarcinii și ulterior acesteia și, pe de altă parte, a protejării raporturilor speciale dintre femeie și copilul său în perioada care urmează nașterii (a se vedea în special Hotărârile citate anterior Hofmann, punctul 2, și Roca Álvarez, punctul 27).

63 Or, se dovedește că o măsură precum cea în discuție în litigiul principal este, în orice caz, destinată să protejeze condiția biologică a femeii în timpul sarcinii, precum și ulterior acesteia.

64 În plus, într-o cauză precum cea din litigiul principal, mama copilului, în calitatea sa de lucrătoare care desfășoară o activitate independentă, neafiliată la un sistem public de asigurări sociale, nu este titulară a unui drept primar la concediul de maternitate. În consecință, mama copilului nu dispune de niciun drept la un astfel de concediu pe care l-ar putea ceda tatălui acestui copil.

65 În consecință, în aceste condiții, Directiva 76/207 nu se opune unei măsuri precum cea în discuție în cauza principală.

66 Având în vedere considerațiile care precedă, trebuie să se răspundă la prima și la a doua întrebare, astfel cum au fost reformulate, că Directivele 92/85 și 76/207 trebuie interpretate în sensul că nu se opun unei măsuri naționale, precum cea în discuție în cauza principală, care prevede că tatăl unui copil, care are statutul de lucrător salariat, poate, cu acordul mamei, care de asemenea are statutul de lucrător salariat, să beneficieze de un concediu de maternitate pentru perioada ulterioară celor șase săptămâni de concediu obligatoriu al mamei după naștere, cu excepția cazurilor în care există un pericol pentru sănătatea acesteia, în timp ce tatăl unui copil care are statutul de lucrător salariat nu poate beneficia de un astfel de concediu dacă mama copilului său nu are statutul de lucrător salariat și nu este afiliată la un sistem public de asigurări sociale.

Cu privire la a treia întrebare

67 Prin intermediul celei de a treia întrebări, instanța de trimitere solicită, în esență, să se stabilească dacă principiul egalității de tratament consacrat de dreptul Uniunii trebuie interpretat în sensul că se opune unei măsuri naționale, precum cea în discuție în litigiul principal, care prevede că un lucrător salariat are dreptul de a beneficia de un concediu de maternitate atunci când adoptă un copil, chiar dacă mama adoptivă nu are statutul de lucrător salariat, în timp ce un lucrător salariat, tată al unui copil biologic, nu poate beneficia de un astfel de concediu decât atunci când mama acestui copil are de asemenea statutul de lucrător salariat.

68 Trebuie amintit că, în cadrul unei trimiteri preliminare în temeiul articolului 267 TFUE, Curtea poate interpreta dreptul Uniunii numai în limitele competențelor atribuite acesteia (a se vedea Hotărârea din 5 octombrie 2010, McB., C-400/10 PPU, Rep., p. I-8965, punctul 51, și Ordonanța din 6 iulie 2012, Hermes Hitel és Faktor, C-16/12, punctul 13).

69 Potrivit unei jurisprudențe constante, atunci când o reglementare națională intră sub incidența dreptului Uniunii, Curtea, sesizată cu o trimitere preliminară, trebuie să furnizeze toate elementele de interpretare necesare aprecierii de către instanța națională a conformității acestei reglementări cu dreptul Uniunii a cărui respectare este asigurată de Curte. În schimb, Curtea nu are o astfel de competență atunci când, pe de o parte, obiectul litigiului principal nu prezintă niciun element de legătură cu dreptul Uniunii și, pe de altă parte, reglementarea a cărei interpretare este solicitată nu intră în cadrul dreptului Uniunii (a se vedea Hotărârea din 29 mai 1997, Kremzow, C-299/95, Rec., p. I-2629, punctul 15, și Ordonanța Hermes Hitel és Faktor, citată anterior, punctul 14).

70 În ceea ce privește cerințele care rezultă din principiile generale ale dreptului Uniunii, precum și din protecția drepturilor fundamentale, potrivit unei jurisprudențe constante, acestea sunt obligatorii pentru statele membre în toate cazurile în care pun în aplicare dreptul Uniunii (a se vedea Hotărârea din 19 ianuarie 2010, Kücükdeveci, C-555/07, Rep., p. I-365, punctul 23, și Ordonanța Hermes Hitel és Faktor, citată anterior, punctul 15).

71 În speță, a treia întrebare privește aplicarea principiului egalității de tratament consacrat de dreptul Uniunii taților biologici și taților adoptivi din punctul de vedere al unui concediu de maternitate, precum cel prevăzut la articolul 48 alineatul 4 din Statutul lucrătorilor.

72 Or, trebuie să se constate că reglementarea aplicabilă litigiului principal privește o situație care nu intră în domeniul de aplicare al dreptului Uniunii.

73 Astfel, așa cum a arătat avocatul general la punctul 82 din concluzii, la data faptelor din litigiul principal, nici Tratatul CE, nici vreo directivă a Uniunii, nici vreo altă dispoziție din dreptul Uniunii nu interziceau discriminările între tatăl adoptiv și tatăl biologic în ceea ce privește concediul de maternitate.

74 Pe de altă parte, deși, în temeiul clauzei 2 punctul 1 din Acordul-cadru privind concediul pentru creșterea copilului, se acordă lucrătorilor, bărbați și femei, un drept individual la concediul pentru creșterea copilului, pe baza nașterii sau adopției unui copil, trebuie amintit că, astfel cum se arată la punctul 46 din prezenta hotărâre, decizia de trimitere nu cuprinde elemente privind conținutul reglementării naționale în materie de concediu pentru creșterea copilului care ar permite să se răspundă la întrebările adresate în lumina Directivei 96/34 și că articolul 48 alineatul 4 din Statutul lucrătorilor nu privește concediul pentru creșterea copilului în sensul acestei directive.

75 În aceste condiții, Curtea nu este competentă să răspundă la a treia întrebare.

Cu privire la cheltuielile de judecată

76 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 a patra) declară:

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] și Directiva 76/207/CEE a Consiliului 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 trebuie interpretate în sensul că nu se opun unei măsuri naționale, precum cea în discuție în cauza principală, care prevede că tatăl unui copil, care are statutul de lucrător salariat, poate, cu acordul mamei, care de asemenea are statutul de lucrător salariat, să beneficieze de un concediu de maternitate pentru perioada ulterioară celor șase săptămâni de concediu obligatoriu al mamei după naștere, cu excepția cazurilor în care există un pericol pentru sănătatea acesteia, în timp ce tatăl unui copil care are statutul de lucrător salariat nu poate beneficia de un astfel de concediu dacă mama copilului său nu are statutul de lucrător salariat și nu este afiliată la un sistem public de asigurări sociale.

Semnături