HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a cincea)

19 septembrie 2018*

„Trimitere preliminară – Directiva 92/85/CEE – Articolele 4, 5 și 7 – Protecția securității și a sănătății lucrătorilor – Lucrătoare care alăptează – Muncă de noapte – Muncă în schimburi prestată parțial în timpul programului de noapte – Evaluarea riscurilor pe care le prezintă postul – Măsuri de prevenire – Contestare de către lucrătoarea în cauză – Directiva 2006/54/CE – Articolul 19 – Egalitate de tratament – Discriminare pe criteriul sexului – Sarcina probei”

În cauza C-41/17,

având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul articolului 267 TFUE de Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Curtea Superioară de Justiție din Galicia, Spania), prin decizia din 30 decembrie 2016, primită de Curte la 25 ianuarie 2017, în procedura

Isabel González Castro

împotriva

Mutua Umivale,

Prosegur España SL,

Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS),

CURTEA (Camera a cincea),

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

avocat general: doamna E. Sharpston,

grefier: doamna L. Carrasco Marco, administrator,

având în vedere procedura scrisă și în urma ședinței din 22 februarie 2018,

luând în considerare observațiile prezentate:

– pentru Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), de P. García Perea și de A. Lozano Mostazo, în calitate de agenți;

– pentru guvernul spaniol, de S. Jiménez García, în calitate de agent;

– pentru guvernul german, de T. Henze și de D. Klebs, în calitate de agenți;

* Limba de procedură: spaniola.

– pentru Comisia Europeană, de S. Pardo Quintillán și de A. Szmytkowska, în calitate de agenți,

după ascultarea concluziilor avocatului general în ședința din 26 aprilie 2018,

pronunță prezenta

Hotărâre

1 Cererea de decizie preliminară privește interpretarea articolului 19 alineatul (1) din Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă (reformă) (JO 2006, L 204, p. 23, Ediție specială, 05/vol. 8, p. 262), precum și a articolelor 4, 5 și 7 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 (JO 1992, L 348, p. 1, Ediție specială, 05/vol. 3, p. 3).

2 Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între doamna Isabel González Castro, pe de o parte, și Mutua Umivale (denumită în continuare „societatea de asigurare mutuală Umivale”), angajatorul acesteia, Prosegur España SL (denumit în continuare „Prosegur”), și Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) (Institutul Național de Securitate Socială, Spania) (denumit în continuare „INSS”), pe de altă parte, în legătură cu refuzul acestora din urmă de a-i suspenda contractul de muncă și de a-i acorda o prestație economică pentru risc pe durata alăptării.

Cadrul juridic

Dreptul Uniunii

Directiva 92/85

3 Primul, al optulea, al nouălea, al zecelea, al unsprezecelea și al paisprezecelea considerent ale Directivei 92/85 au următorul cuprins:

„întrucât articolul 118a din [Tratatul CEE] prevede adoptarea de către Consiliu, prin intermediul directivelor, a cerințelor minime pentru a încuraja îmbunătățirea, în special, a mediului de muncă, în vederea garantării unui nivel mai bun de protecție a sănătății și securității lucrătorilor;

[…]

întrucât lucrătoarele gravide, care au născut de curând sau care alăptează trebuie considerate, în multe privințe, un grup expus unor riscuri specifice și întrucât trebuie luate măsuri cu privire la securitatea și sănătatea lor;

întrucât protecția securității și sănătății lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează nu trebuie să defavorizeze femeile pe piața muncii și nici să acționeze în detrimentul directivelor privind egalitatea tratamentului aplicat femeilor și bărbaților;

întrucât anumite tipuri de activități pot să prezinte un risc specific de expunere la agenți, procese sau condiții de muncă periculoase pentru lucrătoarele gravide, care au născut de curând sau care alăptează; întrucât astfel de riscuri trebuie, așadar, evaluate, iar rezultatul evaluărilor trebuie comunicat lucrătoarelor și/sau reprezentanților acestora;

întrucât, pe de altă parte, în cazul în care rezultatul acestei evaluări demonstrează existența unui risc pentru securitatea sau sănătatea lucrătoarelor, trebuie prevăzută o modalitate de protecție a acestora;

[…]

întrucât vulnerabilitatea lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează face necesară acordarea dreptului la concediu de maternitate de cel puțin 14 săptămâni consecutive, repartizate înainte și/sau după naștere și efectuarea unui concediu de maternitate obligatoriu de cel puțin două săptămâni, repartizat înainte și/sau după naștere;

[…]”

4 Articolul 1 alineatul (1) din Directiva 92/85 prevede:

„Obiectul prezentei directive, care este a zecea directivă specială în sensul articolului 16 alineatul (1) din Directiva 89/391/CEE [a Consiliului din 12 iunie 1989 privind punerea în aplicare de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă (JO 1989, L 183, p. 1, Ediție specială, 05/vol. 2, p. 88)], este de a aplica măsurile de promovare a îmbunătățirii securității și sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează.”

5 Articolul 2 din această directivă, intitulat „Definiții”, prevede:

„În sensul prezentei directive:

[…]

(c) prin *lucrătoare care alăptează* se înțelege orice lucrătoare care alăptează, în sensul legislației și practicii naționale, și care își informează angajatorul asupra stării sale, în conformitate cu aceste legislații și/sau practici.”

6 Articolul 3 din directiva menționată prevede:

„(1) Comisia, consultându-se cu statele membre și fiind sprijinită de Comitetul consultativ pentru securitate, igienă și protecția sănătății la locul de muncă, stabilește liniile directoare privind evaluarea agenților chimici, fizici și biologici și a proceselor industriale considerate periculoase pentru securitatea sau sănătatea lucrătoarelor, în sensul articolului 2.

Liniile directoare menționate la primul paragraf trebuie să aibă în vedere, de asemenea, mișcările și pozițiile de lucru, oboseala fizică și mintală și alte tipuri de efort fizic și psihic legate de activitatea desfășurată de lucrătoare, în sensul articolului 2.

(2) Scopul liniilor directoare menționate la alineatul (1) este de a servi ca bază pentru evaluarea menționată la articolul 4 alineatul (1).

În acest scop, statele membre trebuie să aducă la cunoștință aceste linii directoare tuturor angajatorilor și lucrătoarelor și/sau reprezentanților acestora din statul membru respectiv.”

7 Liniile directoare menționate la articolul 3 din Directiva 92/85, în versiunea pertinentă pentru prezenta cauză, figurează în Comunicarea Comisiei din 5 octombrie 2000 privind orientările referitoare la evaluarea agenților chimici, fizici și biologici, precum și a proceselor industriale considerate periculoase pentru securitatea și sănătatea lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează [COM(2000) 466 final, denumite în continuare „liniile directoare”].

8 În ceea ce privește evaluarea riscurilor și informarea lucrătorilor cu privire la această evaluare, articolul 4 din Directiva 92/85 prevede:

„(1) Pentru toate activitățile care pot prezenta un risc specific de expunere la agenți, procese sau condiții de muncă, a căror listă neexhaustivă este prezentată în anexa I, angajatorul trebuie să evalueze natura, gradul și durata expunerii lucrătoarelor în întreprinderea și/sau unitatea respectivă, în sensul articolului 2, fie direct, fie prin intermediul serviciilor de protecție și prevenire menționate la articolul 7 din [Directiva 89/391], cu scopul de:

– a evalua orice risc pentru securitatea sau sănătatea lucrătoarelor și orice efect posibil asupra sarcinii sau alăptării, în sensul articolului 2;

– a decide ce măsuri trebuie luate.

(2) Fără a aduce atingere articolului 10 din [Directiva 89/391], în întreprinderea și/sau unitatea respectivă lucrătoarele, în sensul articolului 2, și lucrătoarele care s-ar putea afla în una dintre situațiile menționate la articolul 2 și/sau reprezentanții lor sunt informați cu privire la rezultatele evaluării menționate la alineatul (1) și la toate măsurile referitoare la sănătatea și securitatea la locul de muncă.”

9 În ceea ce privește consecințele evaluării riscurilor, articolul 5 alineatele (1)-(3) din această directivă prevede:

„(1) Fără a aduce atingere articolului 6 din [Directiva 89/391], dacă rezultatele evaluării la care se face referire la articolul 4 alineatul (1) evidențiază un risc pentru securitatea sau sănătatea lucrătoarelor sau o repercusiune asupra sarcinii sau alăptării, în sensul articolului 2, angajatorul ia măsurile necesare pentru ca, printr-o modificare temporară a condițiilor de muncă și/sau a programului de lucru al lucrătoarei în cauză, să fie evitată expunerea acestei lucrătoare la riscurile evidențiate.

(2) Dacă modificarea condițiilor de muncă și/sau a programului de lucru nu este posibilă din punct de vedere tehnic sau obiectiv ori nu poate fi solicitată în mod rezonabil, din motive bine întemeiate, angajatorul va lua măsuri pentru a schimba locul de muncă al lucrătoarei respective.

(3) Dacă schimbarea locului de muncă nu este posibilă din punct de vedere tehnic și/sau nu poate fi solicitată în mod rezonabil, din motive bine întemeiate, lucrătoarelor respective trebuie să li se acorde, în conformitate cu legislațiile și/sau practicile naționale, o dispensă pentru întreaga perioadă necesară protecției securității sau sănătății lor.”

10 Articolul 7 din Directiva 92/85, intitulat „Munca de noapte”, prevede:

„(1) Statele membre iau măsurile necesare pentru ca lucrătoarele menționate la articolul 2 să nu fie obligate să desfășoare muncă de noapte în timpul sarcinii și în perioada postnatală, perioadă care va fi determinată de autoritatea națională responsabilă în domeniul securității și sănătății, sub rezerva prezentării, în conformitate cu procedurile prevăzute de statele membre, a unui certificat medical care atestă că perioada respectivă este necesară pentru securitatea sau sănătatea lucrătoarei în cauză.

(2) Măsurile menționate la alineatul (1) trebuie să includă, în conformitate cu legislația și practica națională, posibilitatea:

(a) transferului la o muncă de zi

sau

(b) o dispensă ori prelungirea concediului de maternitate, în cazul în care un astfel de transfer nu este posibil din punct de vedere tehnic și/sau obiectiv ori nu poate fi solicitat în mod rezonabil din motive bine întemeiate.”

Directiva 2006/54

11 Articolul 1 din Directiva 2006/54, intitulat „Obiect”, prevede:

„Prezenta directivă își propune să garanteze punerea în aplicare a principiului șanselor egale și al egalității de tratament între femei și bărbați în materie de încadrare în muncă și de muncă.

În acest scop, aceasta conține dispoziții destinate punerii în aplicare a principiului egalității de tratament în ceea ce privește:

(a) accesul la muncă, inclusiv promovare, și la formarea profesională;

(b) condițiile de muncă, inclusiv remunerația;

(c) sistemele profesionale de securitate socială.

Aceasta conține, de asemenea, dispoziții ce vizează modalități de aplicare efectivă a acestui principiu prin stabilirea unor proceduri corespunzătoare.”

12 Articolul 2 din această directivă, intitulat „Definiții”, prevede:

„(1) În sensul prezentei directive se înțelege prin:

(a) «discriminare directă»: situația în care o persoană este tratată într-un mod mai puțin favorabil din cauza sexului în comparație cu o altă persoană care este, a fost sau ar fi într-o situație comparabilă;

(b) «discriminare indirectă»: situația în care o dispoziție, un criteriu sau o practică aparent neutră ar dezavantaja în special persoanele de un anumit sex în raport cu persoane de celălalt sex, în afară de cazul în care această dispoziție, acest criteriu sau această practică este justificată în mod obiectiv de un scop legitim, iar mijloacele pentru a atinge acest scop sunt corespunzătoare și necesare;

[…]

(2) În sensul prezentei directive, discriminarea include:

[…]

(c) orice tratament mai puțin favorabil aplicat unei femei și determinat de sarcină sau de concediul de maternitate, în sensul Directivei [92/85].”

13 Articolul 14 alineatul (1) din directiva menționată extinde interdicția discriminărilor printre altele la condițiile de muncă și prevede următoarele:

„Se interzice orice discriminare directă sau indirectă pe criteriul sexului în sectoarele public sau privat, inclusiv organismele publice, în ceea ce privește:

[…]

(c) condițiile de încadrare în muncă și de muncă, inclusiv condițiile de concediere, precum și remunerația, astfel cum este prevăzut la articolul 141 din [Tratatul CE];

[…]”

14 În ceea ce privește sarcina probei și accesul la justiție în caz de discriminare directă sau indirectă, articolul 19 alineatele (1) și (4) din aceeași directivă prevede:

„(1) Statele membre, în conformitate cu sistemul lor judiciar, iau măsurile necesare pentru ca, din momentul în care o persoană se consideră lezată de nerespectarea, în privința sa, a principiului egalității de tratament și prezintă, în fața unei jurisdicții sau a unei alte instanțe competente, fapte care îi permit să presupună existența discriminării directe sau indirecte, pârâtului să îi revină sarcina de a dovedi că nu a existat o încălcare a principiului egalității de tratament.

[…]

(4) Alineatele (1), (2) și (3) se aplică, de asemenea:

(a) situațiilor reglementate prin articolul 141 din [Tratatul CE] și, în măsura în care există discriminare pe criteriul sexului, prin [Directiva 92/85] și [Directiva] 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 1996, L 145, p. 4, Ediție specială, 05/vol. 3, p. 160)];

[…]”

Directiva 2003/88/CE

15 Considerentul (14) al Directivei 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru (JO 2003, L 299, p. 9, Ediție specială, 05/vol. 7, p. 3) are următorul cuprins:

„Normele specifice prevăzute de alte instrumente comunitare care se referă, de exemplu, la perioadele de repaus, timpul de lucru, concediul anual și munca de noapte pentru anumite categorii de lucrători trebuie să prevaleze față de dispozițiile prezentei directive.”

16 Potrivit articolului 1 din această directivă, intitulat „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:

[…]

(b) anumitor aspecte ale muncii de noapte, ale muncii în schimburi și ale ritmului de lucru.

[…]”

17 Articolul 2 din directiva menționată, intitulat „Definiții”, prevede la punctele 3 și 4:

„În sensul prezentei directive:

[…]

3. prin «timp de noapte» se înțelege orice perioadă de minimum șapte ore, așa cum este definită de legislația națională, și care trebuie să includă, în orice caz, intervalul cuprins între miezul nopții și ora 5 dimineața;

4. prin «lucrător de noapte» se înțelege:

(a) pe de o parte, orice lucrător care, pe timpul nopții, muncește cel puțin trei ore din timpul de lucru zilnic normal;

(b) pe de altă parte, orice lucrător care poate realiza noaptea o anumită parte din timpul său de lucru anual, așa cum se definește în funcție de alegerea statului membru în cauză:
(i) în legislația națională, după consultarea cu partenerii sociali sau
(ii) prin convenții colective sau acorduri încheiate între partenerii sociali la nivel național sau regional;

[…]”

Dreptul spaniol

18 Prestația socială legată de riscurile pe durata alăptării a fost integrată în ordinea juridică spaniolă prin Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (Legea organică 3/2007 pentru egalitatea efectivă dintre femei și bărbați) din 22 martie 2007 (BOE nr. 71 din 23 martie 2007, p. 12611, denumită în continuare „Legea 3/2007”).

19 Obiectivul Legii 3/2007 este de a favoriza integrarea femeilor pe piața forței de muncă, permițându-le să concilieze viața profesională cu viața privată și cu viața de familie.

20 A douăsprezecea dispoziție adițională a acestei legi a determinat modificarea articolului 26 din Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (Legea 31/1995 privind prevenirea riscurilor profesionale) din 8 noiembrie 1995 (BOE nr. 269 din 10 noiembrie 1995, p. 32590, denumită în continuare „Legea 31/1995”), în sensul că a fost instituită astfel protecția lucrătoarelor și a nou-născuților în situațiile de risc întâlnite pe durata alăptării naturale atunci când condițiile unui post pot avea efecte negative asupra sănătății lucrătoarelor sau a copiilor.

21 Articolul 26 din Legea 31/1995, care transpune printre altele articolele 4 și 7 din Directiva 92/85 în dreptul intern, este redactat după cum urmează:

„1. Evaluarea riscurilor [pentru securitatea sau pentru sănătatea lucrătorilor] menționate la articolul 16 din prezenta lege cuprinde stabilirea naturii, a gradului și a duratei de expunere a lucrătoarelor gravide sau care au născut de curând la agenți, la metode sau la condiții de lucru care pot influența negativ sănătatea lucrătoarelor sau a fetusului, în cadrul oricărei activități care poate prezenta un risc specific. În cazul în care rezultatele evaluării indică un risc pentru securitatea sau pentru sănătatea lucrătoarelor menționate mai sus sau un posibil impact asupra sarcinii sau a alăptării, angajatorul trebuie să adopte măsurile necesare pentru a evita expunerea la riscul respectiv, modificând condițiile de lucru sau timpul de lucru al lucrătoarei afectate.

Aceste măsuri includ, atunci când este necesar, scutirea de la munca de noapte sau în schimburi.

2. În cazul în care serviciile medicale ale [INSS] sau ale societăților de asigurare mutuală, în funcție de tipul de entitate cu care angajatorul a încheiat asigurarea pentru riscurile profesionale, certifică, cu raportul medicului din cadrul Servicio National de Salud [(Serviciul Național Public de Sănătate, Spania)] care acordă servicii medicale lucrătoarei, că modificarea condițiilor de muncă sau a timpului de lucru nu este posibilă sau că, în pofida unei astfel de modificări, condițiile unui post pot influența

negativ sănătatea lucrătoarei gravide sau pe cea a fetusului, aceasta este transferată pe un alt post sau într-o altă funcție, compatibilă cu starea sa. În acest scop, angajatorul întocmește, în urma consultării cu reprezentanții lucrătorilor, o listă recapitulativă a posturilor lipsite de risc.

Schimbarea postului sau a funcției se face în conformitate cu normele și cu criteriile aplicabile în situațiile de mobilitate funcțională și produce efecte până la momentul la care starea de sănătate a lucrătoarei permite reintegrarea sa pe postul anterior.

[…]

3. În cazul în care schimbarea postului nu este posibilă din punct de vedere tehnic sau obiectiv sau nu poate fi solicitată în mod rezonabil din motive justificate corespunzător, suspendarea contractului de muncă al lucrătoarei ca urmare a riscului pe durata sarcinii, prevăzută la articolul 45 alineatul 1 litera d) [din Real Decreto Legislativo 1/1995, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Decretul regal legislativ nr. 1/1995 privind aprobarea textului reformat al Legii privind statutul lucrătorilor) din 24 martie 1995 (BOE nr. 75 din 29 martie 1995, p. 9654)], poate fi declarată pe perioada necesară protecției securității și a sănătății sale și atât timp cât aceasta se află în imposibilitatea de a fi reintegrată pe postul anterior sau pe un alt post compatibil cu starea sa.

4. Dispozițiile alineatelor 1 și 2 ale acestui articol sunt aplicabile de asemenea pe durata alăptării naturale, în cazul în care condițiile de muncă pot influența negativ sănătatea lucrătoarei sau a copilului și dacă serviciile medicale din cadrul [INSS] sau din cadrul societăților de asigurare mutuală, în funcție de tipul de entitate cu care angajatorul a încheiat asigurarea pentru riscurile profesionale, certifică, cu raportul medicului din cadrul Serviciului Național Public de Sănătate care acordă servicii medicale lucrătoarei sau copilului acesteia, existența situației menționate. De asemenea, suspendarea contractului de muncă al lucrătoarei ca urmare a riscului pe durata alăptării naturale a copiilor cu vârsta mai mică de nouă luni, menționată la articolul 45 alineatul 1 litera d) din [Decretul regal legislativ nr. 1/1995], poate fi declarată în cazul în care sunt întrunite condițiile prevăzute la alineatul 3 al prezentului articol.

[…]”

22 A optsprezecea dispoziție adițională a Legii 3/2007 a modificat legislația spaniolă astfel încât perioada de alăptare naturală să fie recunoscută expres ca fiind una dintre situațiile reglementate de Ley General de la Seguridad Social – Real Decreto Legislativo 1/1994 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (Decretul regal legislativ 1/1994 privind aprobarea textului reformat al Legii generale privind securitatea socială) din 20 iunie 1994 (BOE nr. 154 din 29 iunie 1994, p. 20658, denumită în continuare „Legea generală privind securitatea socială”).

23 Articolul 135 bis din Legea generală privind securitatea socială prevede:

„Situație protejată.

În vederea acordării prestației economice pentru risc pe durata alăptării naturale este considerată situație protejată perioada de suspendare a contractului de muncă intervenită în cazul în care, deși lucrătoarea este nevoită să își schimbe postul cu altul compatibil cu situația sa, schimbarea respectivă este, conform articolului 26 alineatul 4 din Legea 31/1995, imposibilă din punct de vedere tehnic sau obiectiv sau nu poate fi impusă în mod rezonabil din motive justificate.”

24 Articolul 135 ter din Legea generală privind securitatea socială prevede:

„Prestațiile în numerar.

Prestația economică pentru risc pe durata alăptării naturale se acordă lucrătoarei în termenii și în condițiile prevăzute de prezenta lege în cazul prestației economice pentru risc pe durata sarcinii și încetează la momentul la care copilul împlinește nouă luni, cu excepția cazului în care beneficiara a fost reintegrată anticipat pe postul anterior sau pe alt post compatibil cu situația sa."

25 În ceea ce privește dreptul procedural, articolul 96 alineatul 1 din Ley 36/2011, reguladora de la jurisdicción social (Legea 36/2011 privind jurisdicția socială), din 10 octombrie 2011 (BOE nr. 245 din 11 octombrie 2011, p. 106584) prevede:

„Sarcina probei în cazurile de discriminare și de accidente de muncă

1. În procedurile în care din argumentele reclamantului rezultă că există indicii întemeiate de discriminare pe criteriul sexului, orientării sexuale, originii rasiale sau etnice, religiei sau convingerilor, handicapului ori vârstei sau de hărțuire și în orice alt caz de încălcare a unui drept fundamental sau a libertății publice, pârâtului îi revine sarcina să furnizeze o justificare obiectivă și rezonabilă, dovedită corespunzător cerințelor legale, a măsurilor adoptate și a proporționalității acestora."

Litigiul principal și întrebările preliminare

26 Din decizia de trimitere reiese că doamna González Castro lucrează ca agent de securitate pentru Prosegur.

27 La 8 noiembrie 2014, ea a născut un băiat care, ulterior, a beneficiat de alăptare maternă.

28 Din luna martie 2015, doamna González Castro efectuează munca într-un centru comercial, în schimburi cu un program de lucru de 8 ore.

29 Misiunile de supraveghere de la locul său de muncă sunt asigurate în general cu alt agent de pază, cu excepția următoarelor intervale, când ea le asigură singură: de luni până joi, între miezul nopții și ora opt dimineața; vinerea, de la ora două la ora opt dimineața; sâmbăta, de la ora trei la ora opt dimineața, și duminica, de la ora unu la ora opt dimineața.

30 Doamna González Castro a inițiat, la societatea de asigurare mutuală Umivale, o societate de asigurare mutuală privată cu scop nelucrativ care acoperă riscurile legate de accidente de muncă și boli profesionale, procedura de obținere a prestației economice pentru risc pe durata alăptării prevăzută la articolul 26 din Legea 31/1995. În acest scop, ea a solicitat acestei societăți de asigurare mutuală, în conformitate cu legislația națională, să-i elibereze un certificat medical care să ateste existența unui risc pe care îl prezintă postul său pentru alăptare.

31 Întrucât cererea sa a fost refuzată de societatea de asigurare mutuală Umivale, ea a formulat o reclamație, care a fost respinsă la rândul său.

32 Doamna González Castro a formulat o acțiune împotriva acestui refuz în fața Juzgado de lo Social nº 3 de Lugo (Tribunalul pentru Litigii de Muncă nr. 3 din Lugo, Spania).

33 Întrucât acțiunea sa a fost respinsă, doamna González Castro a formulat apel împotriva acestei hotărâri în fața instanței de trimitere, Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Curtea Superioară de Justiție din Galicia, Spania).

34 În primul rând, instanța de trimitere ridică problema interpretării noțiunii „muncă de noapte", în sensul articolului 7 din Directiva 92/85, atunci când aceasta, precum în cauza cu care este sesizată, se combină cu munca în schimburi. Potrivit instanței de trimitere, lucrătoarele care alăptează și care

efectuează o muncă în schimburi, dintre care doar unele sunt efectuate în timpul programului de noapte, trebuie să beneficieze de aceeași protecție ca cea acordată lucrătoarelor care alăptează și care efectuează o muncă de noapte care nu este în schimburi.

35 În al doilea rând, instanța de trimitere consideră că nu este exclus ca evaluarea riscurilor pe care le prezintă postul doamnei González Castro, prevăzută în cadrul procedurii de obținere a unei prestații economice pentru risc pe durata alăptării, în conformitate cu articolul 26 din Legea 31/1995 care transpune articolele 4 și 7 din Directiva 92/85, să nu fi fost realizată corect, iar postul acesteia să prezinte, de fapt, un risc pentru securitatea sau pentru sănătatea sa, printre altele întrucât aceasta efectuează o muncă de noapte și în schimburi, realizând singură unele schimburi, efectuând ronduri și trebuind să gestioneze situații de urgență, precum infracțiuni, incendii sau alte evenimente de această natură, fără să beneficieze de un spațiu adecvat pentru alăptarea naturală sau, după caz, extragerea laptelui matern.

36 În acest context, instanța de trimitere dorește să afle dacă este necesar să aplice regulile de răsturnare a sarcinii probei prevăzute la articolul 19 alineatul (1) din Directiva 2006/54 într-o situație precum cea în discuție în cauza cu care este sesizată și, în caz afirmativ, ea ridică problema modalităților de aplicare a acestei dispoziții, în special în ceea ce privește aspectul dacă îi revine lucrătoarei în cauză sau pârâtului, adică angajatorul sau organismul responsabil pentru plata prestației economice pentru risc pe durata alăptării, sarcina să demonstreze că modificarea condițiilor de muncă sau schimbarea postului lucrătoarei în cauză nu sunt posibile din punct de vedere tehnic sau obiectiv sau nu pot fi pretinse în mod rezonabil.

37 În aceste condiții, Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Curtea Superioară de Justiție din Galicia) a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:

„1) Articolul 7 din [Directiva 92/85] trebuie interpretat în sensul că munca de noapte la care nu trebuie obligate lucrătoarele menționate la articolul 2 din aceeași directivă, așadar inclusiv lucrătoarele care alăptează, se referă nu numai la munca efectuată în totalitate în timpul programului de noapte, ci și la munca în schimburi, atunci când anumite schimburi se efectuează în timpul programului de noapte, precum în prezenta cauză?

2) Într-un litigiu în care se dezbate existența unei situații de risc în perioada în care o lucrătoare alăptează, sunt aplicabile normele speciale privind sarcina probei prevăzute la articolul 19 alineatul (1) din [Directiva 2006/54] – transpus în ordinea juridică spaniolă printre altele prin articolul 96 alineatul 1 din Legea nr. 36/2011 – coroborat cu cerințele prevăzute la articolul 5 din [Directiva 92/85] – transpus în ordinea juridică spaniolă prin articolul 26 din [Legea 31/1995] – pentru acordarea unei dispense de muncă lucrătoarei care alăptează și, eventual, pentru recunoașterea prestației asociate acestei situații în ordinea juridică internă în conformitate cu articolul 11 alineatul (1) din [Directiva 92/85]?

3) Articolul 19 alineatul (1) din [Directiva 2006/54] poate fi interpretat în sensul că reprezintă «fapte care permit să [se] presupună existența discriminării directe sau indirecte» a unei lucrătoare care alăptează – într-un litigiu în care se dezbate existența riscului în timpul alăptării naturale cu acordarea unei dispense de la obligația de a munci, prevăzută la articolul 5 din [Directiva 92/85] și transpusă în ordinea juridică spaniolă prin articolul 26 din [Legea 31/1995] – următoarele împrejurări: i) lucrătoarea prestează servicii în calitate de agent de pază în regim de muncă în schimburi, unele dintre ele fiind realizate pe timp de noapte și, în plus, fiind singură, ii) efectuând de asemenea ronduri și gestionând, dacă este cazul, situații de urgență (infracțiuni, incendii și alte incidente), toate acestea fără iii) să beneficieze de un spațiu adecvat la locul de muncă pentru alăptarea naturală sau, după caz, pentru extragerea laptelui matern prin procedee mecanice?

4) Atunci când aceste «fapte care permit să [se] presupună existența discriminării directe sau indirecte» sunt dovedite în conformitate cu articolul 19 alineatul (1) din Directiva [2006/54] coroborat cu articolul 5 din [Directiva 92/85] – transpus în ordinea juridică spaniolă prin articolul 26 din [Legea 31/1995] – într-un litigiu în care se dezbate existența unui risc în timpul alăptării naturale și acordarea unei dispense de la obligația de a munci: lucrătoarea care alăptează ar avea obligația să dovedească, pentru a beneficia de dispensa de muncă în conformitate cu legislația națională – care transpune articolul 5 alineatele (2) și (3) din [Directiva 92/85] –, faptul că modificarea condițiilor de muncă și/sau a programului de lucru nu este posibilă din punct de vedere tehnic sau obiectiv ori nu poate fi solicitată în mod rezonabil și că schimbarea locului de muncă nu este posibilă din punct de vedere tehnic sau obiectiv ori nu poate fi solicitată în mod rezonabil? Sau, dimpotrivă, dovedirea acestor împrejurări revine intimatelor (angajatorul și instituția care acordă prestația de securitate socială asociată suspendării contractului de muncă)?"

Cu privire la întrebările preliminare

Cu privire la prima întrebare

38 Prin intermediul primei întrebări, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă articolul 7 din Directiva 92/85 trebuie interpretat în sensul că se aplică unei situații, precum cea în discuție în litigiul principal, în care lucrătoarea în cauză efectuează o muncă în schimburi, din care doar o parte în timpul programului de noapte.

39 Pentru a răspunde la această întrebare, trebuie amintit că, în conformitate cu o jurisprudență constantă a Curții, pentru a interpreta o dispoziție din dreptul Uniunii, trebuie să se ia în considerare atât termenii acesteia, cât și contextul său, precum și obiectivele urmărite de reglementarea din care face parte (a se vedea printre altele Hotărârea din 17 aprilie 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punctul 44 și jurisprudența citată).

40 Potrivit articolului 7 alineatul (1) din Directiva 92/85, statele membre iau măsurile necesare pentru ca lucrătoarele gravide, care au născut de curând sau care alăptează să nu fie obligate să desfășoare muncă de noapte în timpul sarcinii și în perioada postnatală, perioadă care va fi determinată de autoritatea națională responsabilă în domeniul securității și sănătății, sub rezerva prezentării, în conformitate cu procedurile prevăzute de statele membre, a unui certificat medical care atestă că perioada respectivă este necesară pentru securitatea sau pentru sănătatea lucrătoarei în cauză.

41 Alineatul (2) al aceluiași articol precizează că măsurile menționate la alineatul (1) trebuie să includă, în conformitate cu legislațiile și practicile naționale, posibilitatea transferului la o muncă de zi sau a unei dispense ori a prelungirii concediului de maternitate, în cazul în care un astfel de transfer nu este posibil din punct de vedere tehnic și/sau obiectiv ori nu poate fi solicitat în mod rezonabil din motive bine întemeiate.

42 Modul de redactare a acestei dispoziții nu face însă nicio precizare cu privire la conținutul exact al noțiunii „muncă de noapte".

43 În această privință, reiese din primul considerent al Directivei 92/85 că aceasta face parte dintr-o serie de directive adoptate în temeiul articolului 118a din Tratatul CEE, având drept scop adoptarea unor cerințe minime, în special în ceea ce privește îmbunătățirea mediului de muncă în vederea protecției sănătății și a securității lucrătorilor.

44 Astfel cum a arătat avocatul general la punctul 44 din concluzii, acesta este și cazul Directivei 2003/88, care stabilește cerințe minime de securitate și sănătate pentru organizarea timpului de lucru și se aplică printre altele anumitor aspecte ale muncii de noapte, ale muncii în schimburi și ale ritmului de lucru.

45 Or, Directiva 2003/88 definește la articolul 2 punctul 4 lucrătorul de noapte drept „orice lucrător care, pe timpul nopții, muncește cel puțin trei ore din timpul de lucru zilnic normal” și „orice lucrător care poate realiza noaptea o anumită parte din timpul său de lucru anual”. În plus, punctul 3 din același articol precizează că noțiunea „timp de noapte” trebuie înțeleasă drept „orice perioadă de minimum șapte ore, așa cum este definită de legislația națională, și care trebuie să includă, în orice caz, intervalul cuprins între miezul nopții și ora 5 dimineața”.

46 Reiese din modul de redactare a acestor dispoziții, în special din utilizarea expresiilor „orice perioadă”, „cel puțin trei ore din timpul de lucru” și „o anumită parte din timpul său de lucru”, că o lucrătoare care, precum în cauza principală, efectuează o muncă în schimburi, din care doar o parte în timpul programului de noapte, trebuie considerată ca efectuând o muncă pe „timp de noapte” și, prin urmare, trebuie calificată drept „lucrător de noapte” în sensul Directivei 2003/88.

47 Trebuie constatat că, în măsura în care este în interesul lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează să li se aplice, în conformitate cu considerentul (14) din Directiva 2003/88, dispozițiile specifice prevăzute de Directiva 92/85 în ceea ce privește munca de noapte, în special pentru a consolida protecția de care acestea trebuie să beneficieze în această privință, aceste dispoziții specifice nu trebuie interpretate într-un mod mai puțin favorabil decât dispozițiile generale prevăzute de Directiva 2003/88, care sunt aplicabile altor categorii de lucrători.

48 În consecință, este necesar să se considere că o lucrătoare precum cea în discuție în litigiul principal efectuează o „muncă de noapte” în sensul articolului 7 din Directiva 92/85 și că, în principiu, aceasta intră sub incidența dispoziției menționate.

49 Această interpretare este confirmată de finalitatea articolului 7 din Directiva 92/85.

50 Astfel, această din urmă dispoziție urmărește să întărească protecția de care beneficiază lucrătoarele gravide, care au născut de curând sau care alăptează, consacrând principiul potrivit căruia ele nu sunt obligate să efectueze o muncă de noapte atunci când aceasta le expune unui risc pentru sănătatea sau pentru securitatea lor.

51 Or, dacă o lucrătoare care alăptează și care, precum în cauza principală, efectuează o muncă în schimburi trebuia exclusă din domeniul de aplicare al articolului 7 din Directiva 92/85 pentru motivul că aceasta efectuează doar o parte a muncii în timpul programului de noapte, acest lucru ar avea drept consecință să golească această dispoziție de o parte din efectul său util. Astfel, lucrătoarea în cauză ar fi susceptibilă să fie expusă unui risc pentru sănătatea sau pentru securitatea sa, iar protecția de care aceasta are dreptul să beneficieze în temeiul acestei dispoziții ar fi considerabil redusă.

52 În ceea ce privește modalitățile de aplicare a articolului 7 din Directiva 92/85 la o situație precum cea în discuție în litigiul principal, trebuie precizat că, pentru a beneficia de măsurile de protecție enumerate la alineatul (2) al acestei dispoziții, și anume un transfer la o muncă de zi sau, în caz contrar, o dispensă, lucrătoarea în cauză trebuie să prezinte un certificat medical care să ateste că aceste măsuri sunt necesare pentru securitatea sau pentru sănătatea sa, în conformitate cu procedurile prevăzute de statul membru în cauză. Îi va reveni instanței de trimitere obligația de a verifica dacă acest lucru este valabil în prezenta cauză.

53 Având în vedere cele ce precedă, trebuie să se răspundă la prima întrebare că articolul 7 din Directiva 92/85 trebuie interpretat în sensul că se aplică unei situații, precum cea în discuție în litigiul principal, în care lucrătoarea în cauză efectuează o muncă în schimburi, din care doar o parte în timpul programului de noapte.

Cu privire la întrebările a doua-a patra

54 Cu titlu introductiv, trebuie amintit că, potrivit unei jurisprudențe constante, în cadrul cooperării dintre 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 a fost sesizată. Din această perspectivă, Curtea trebuie, dacă este cazul, să reformuleze întrebările care îi sunt adresate și, în acest context, să interpreteze toate dispozițiile de drept al Uniunii care sunt necesare instanțelor naționale pentru a statua în litigiile cu care sunt sesizate, chiar dacă respectivele dispoziții nu sunt expres indicate în întrebările adresate de aceste instanțe (Hotărârea din 19 octombrie 2017, Otero Ramos, C-531/15, EU:C:2017:789, punctul 39 și jurisprudența citată).

55 În consecință, chiar dacă pe plan formal instanța de trimitere și-a limitat întrebările a doua-a patra la interpretarea articolului 19 alineatul (1) din Directiva 2006/54 și a articolului 5 din Directiva 92/85, 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 în acest sens Hotărârea din 19 octombrie 2017, Otero Ramos, C-531/15, EU:C:2017:789, punctul 40 și jurisprudența citată).

56 În speță, din decizia de trimitere reiese că reglementarea națională relevantă în cauza principală, și anume articolul 26 din Legea 31/1995, transpune în dreptul intern, fără distincție clară, printre altele articolele 4 și 7 din Directiva 92/85, iar această reglementare prevede în special că suspendarea contractului de muncă pentru risc pe durata alăptării, precum și acordarea prestației aferente nu sunt posibile decât dacă se stabilește, în urma evaluării postului lucrătoarei în cauză, că acesta prezintă un astfel de risc și că nu este posibil să se modifice condițiile de muncă ale acestei lucrătoare sau să i se schimbe postul.

57 Instanța de trimitere pleacă de la premisa că nu este exclus ca, dacă evaluarea riscurilor pe care le prezintă postul lucrătoarei în cauză, prevăzută de această reglementare națională, ar fi fost realizată în mod corect, existența unui risc pentru sănătatea sau pentru securitatea acestei lucrătoare să fi putut fi evidențiată, printre altele în raport cu articolul 7 din Directiva 92/85, întrucât lucrătoarea menționată efectuează o muncă de noapte și în schimburi, realizând singură unele schimburi, efectuând ronduri și trebuind să gestioneze situații de urgență, precum infracțiuni, incendii sau alte evenimente de această natură, fără să fi fost prevăzută existența unui spațiu adecvat pentru alăptarea naturală sau, după caz, extragerea laptelui matern.

58 În acest context, instanța de trimitere solicită să se stabilească dacă este necesar să se aplice regulile de răsturnare a sarcinii probei prevăzute la articolul 19 alineatul (1) din Directiva 2006/54 într-o situație precum cea în discuție în litigiul principal, în care o lucrătoare căreia i-a fost refuzată acordarea certificatului medical care atestă existența unui risc pe care îl prezintă postul său pentru alăptare și, pe cale de consecință, prestația economică pentru risc pe durata alăptării, contestă în fața unei instanțe naționale sau a oricărui alt organ competent din statul membru în cauză evaluarea riscurilor pe care le prezintă postul său. În cazul unui răspuns afirmativ, instanța de trimitere solicită să se stabilească modalitățile de aplicare a acestei dispoziții, în special în ceea ce privește aspectul dacă revine lucrătoarei în cauză sau pârâtului, indiferent dacă este vorba despre angajator sau despre organismul responsabil pentru plata prestației economice pentru risc pe durata alăptării, să demonstreze că modificarea condițiilor de muncă sau schimbarea postului lucrătoarei în cauză nu sunt posibile din punct de vedere tehnic sau obiectiv sau nu pot fi pretinse în mod rezonabil.

59 Ținând seama de aceste considerații, trebuie înțeles că, prin întrebările a doua-a patra, care trebuie analizate împreună, instanța de trimitere urmărește în esență să afle dacă articolul 19 alineatul (1) din Directiva 2006/54 trebuie interpretat în sensul că se aplică într-o situație precum cea în discuție în litigiul principal, în care o lucrătoare căreia i-a fost refuzată acordarea unui certificat medical care să ateste existența unui risc pe care îl prezintă postul său pentru alăptare și, prin urmare, prestația

economică pentru risc pe durata alăptării, contestă în fața unei instanțe naționale sau a oricărui alt organ competent din statul membru în cauză evaluarea riscurilor pe care le prezintă postul său și, în caz afirmativ, care sunt modalitățile de aplicare a acestei dispoziții într-o asemenea situație.

60 În primul rând, trebuie amintit că, potrivit articolului 19 alineatul (1) din Directiva 2006/54, statele membre, în conformitate cu sistemul lor judiciar, iau măsurile necesare pentru ca, din momentul în care o persoană se consideră lezată de nerespectarea, în privința sa, a principiului egalității de tratament și prezintă, în fața unei jurisdicții sau a oricărei alte instanțe competente, fapte care îi permit să presupună existența unei discriminări directe sau indirecte, pârâtului să îi revină sarcina de a dovedi că nu a existat o încălcare a principiului egalității de tratament.

61 Articolul 19 alineatul (4) litera (a) din această directivă precizează în special că normele privind răsturnarea sarcinii probei, prevăzute la alineatul (1) al aceluiași articol, se aplică și în situațiile reglementate de Directiva 92/85, în măsura în care există discriminare pe criteriul sexului.

62 În această privință, Curtea a statuat că articolul 19 alineatul (1) din Directiva 2006/54 se aplică într-o situație în care o lucrătoare care alăptează contestă, în fața unei instanțe naționale sau a oricărui alt organ competent din statul membru în cauză, evaluarea riscurilor pe care le prezintă postul său în măsura în care nu ar fi fost efectuată în conformitate cu articolul 4 alineatul (1) din Directiva 92/85 (Hotărârea din 19 octombrie 2017, Otero Ramos, C-531/15, EU:C:2017:789, punctul 65).

63 Lipsa evaluării riscului pe care îl prezintă postul unei lucrătoare care alăptează, în conformitate cu cerințele articolului 4 alineatul (1) din Directiva 92/85, trebuie astfel considerată ca fiind un tratament mai puțin favorabil al unei femei, determinat de sarcină sau de concediul de maternitate, în sensul acestei directive, și constituie astfel o discriminare directă pe criteriul sexului, în sensul articolului 2 alineatul (2) litera (c) din Directiva 2006/54 (Hotărârea din 19 octombrie 2017, Otero Ramos, C-531/15, EU:C:2017:789, punctele 62 și 63).

64 Curtea a precizat, în această privință, că, pentru a fi conformă cu cerințele articolului 4 alineatul (1) din Directiva 92/85, evaluarea riscurilor pe care le prezintă postul unei lucrătoare care alăptează trebuie să cuprindă o analiză specifică în cadrul căreia să se ia în considerare situația individuală a lucrătoarei respective pentru a stabili dacă sănătatea sau securitatea sa ori ale copilului său sunt expuse unui risc (Hotărârea din 19 octombrie 2017, Otero Ramos, C-531/15, EU:C:2017:789, punctul 51).

65 În al doilea rând, trebuie să se arate că evaluarea riscurilor prevăzută la articolul 4 din Directiva 92/85 are drept scop protejarea lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează, precum și a copiilor lor, în măsura în care, atunci când această evaluare arată că postul unei asemenea lucrătoare prezintă un risc pentru sănătatea sau pentru securitatea sa, are o repercusiune asupra sarcinii sau asupra alăptării copilului său, angajatorul este obligat, în conformitate cu articolul 5 din această directivă, să ia măsurile necesare pentru ca expunerea la acest risc să fie evitată.

66 Astfel cum a arătat avocatul general la punctul 61 din concluzii, articolul 4 din Directiva 92/85 reprezintă dispoziția generală care stabilește măsurile care trebuie luate în legătură cu toate activitățile care pot prezenta un risc specific pentru lucrătoarele gravide, care au născut de curând sau care alăptează. Articolul 7 din această directivă, pe de altă parte, constituie o dispoziție specială care se aplică în cazul muncii de noapte pe care legiuitorul Uniunii a recunoscut-o ca susceptibilă să prezinte un risc special pentru lucrătoarele gravide, care au născut de curând sau care alăptează.

67 În cazul în care articolele 4 și 7 din Directiva 92/85 urmăresc același scop de protecție a lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează împotriva riscurilor pe care le prezintă posturile acestora, articolul 7 din Directiva 92/85 urmărește în special să întărească această protecție, instituind principiul potrivit căruia lucrătoarele gravide, care au născut de curând sau care alăptează nu sunt obligate să desfășoare muncă de noapte, atunci când acestea prezintă un certificat medical care atestă necesitatea unei asemenea protecții din punctul de vedere al securității sau al sănătății lor.

68 Evaluarea riscurilor pe care le prezintă postul lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează, prevăzută în cadrul articolului 7 din Directiva 92/85, nu poate, prin urmare, să fie supusă unor cerințe mai puțin stricte decât cele aplicabile în cadrul articolului 4 alineatul (1) din aceeași directivă.

69 Această interpretare este confirmată de faptul că liniile directoare, care au drept obiectiv, în conformitate cu articolul 3 alineatul (2) din Directiva 92/85, de a servi ca bază pentru evaluarea menționată la articolul 4 alineatul (1) din această directivă, se referă în mod expres la munca de noapte.

70 Reiese în special din tabelul detaliat referitor la evaluarea riscurilor, a pericolelor generice și a situațiilor conexe cărora le sunt expuse majoritatea femeilor gravide și a celor care au născut de curând sau care alăptează, care figurează la pagina 13 a acestor linii directoare, că munca de noapte poate avea repercusiuni considerabile asupra sănătății femeilor gravide, care au născut de curând sau care alăptează, că riscurile suportate de aceste femei variază în funcție de tipul de muncă, de condițiile de muncă și de persoana în cauză și că, prin urmare, din cauza oboselii acumulate, anumite femei gravide sau care alăptează se pot afla în imposibilitatea de a asigura posturi cu program neregulat sau târziu și de a lucra noaptea. Acest tabel prevede, de altfel, măsuri de prevenire în ceea ce privește munca de noapte.

71 În plus, reiese din liniile directoare că evaluarea riscurilor pe care le prezintă postul unei lucrătoare care alăptează trebuie să cuprindă o analiză specifică în cadrul căreia să se ia în considerare situația individuală a lucrătoarei respective (Hotărârea din 19 octombrie 2017, Otero Ramos, C-531/15, EU:C:2017:789, punctele 46 și 51).

72 În consecință, este necesar să se considere, astfel cum a procedat avocatul general la punctul 50 din concluzii, că evaluarea riscurilor pe care le prezintă postul lucrătoarei în cauză, efectuată în cadrul articolului 7 din Directiva 92/85, trebuie să cuprindă o analiză specifică în cadrul căreia să se ia în considerare situația individuală a acestei lucrătoare pentru a determina dacă sănătatea sau securitatea sa ori cele ale copilului său sunt expuse unui risc. În cazul în care ar lipsi o asemenea analiză, ar fi vorba de un tratament mai puțin favorabil al unei femei, determinat de sarcină sau de concediul de maternitate, în sensul acestei directive, și ar constitui o discriminare directă pe criteriul sexului, în sensul articolului 2 alineatul (2) litera (c) din Directiva 2006/54, care permite aplicarea articolului 19 alineatul (1) din această directivă.

73 În ceea ce privește modalitățile de aplicare a acestei dispoziții, trebuie amintit că normele în materie de probă pe care aceasta le prevede nu se aplică în momentul în care lucrătoarea în cauză solicită o modificare a condițiilor sale de muncă ori, precum în cauza principală, o prestație economică pentru risc pe durata alăptării și că, din acest motiv, trebuie efectuată o evaluare a riscurilor pe care le prezintă postul său, în conformitate cu articolul 4 alineatul (1) sau, după caz, cu articolul 7 din Directiva 92/85. Aceste norme în materie de probă au vocație să se aplice doar într-o fază ulterioară, în care o decizie referitoare la această evaluare a riscurilor este contestată de lucrătoarea în cauză în fața unei instanțe sau în fața oricărui alt organ competent (a se vedea în acest sens Hotărârea din 19 octombrie 2017, Otero Ramos, C-531/15, EU:C:2017:789, punctul 67).

74 Astfel, în conformitate cu articolul 19 alineatul (1) din Directiva 2006/54, lucrătoarei care se consideră nedreptățită prin nerespectarea, în privința sa, a principiului egalității de tratament îi revine sarcina de a prezenta, în fața unei instanțe judecătorești sau a oricărui alt organ competent, fapte sau elemente de probă pe baza cărora se poate prezuma existența unei discriminări directe sau indirecte (Hotărârea din 19 octombrie 2017, Otero Ramos, C-531/15, EU:C:2017:789, punctul 68 și jurisprudența citată).

75 Într-o situație precum cea din litigiul principal, aceasta înseamnă că lucrătoarea respectivă trebuie să prezinte, în fața instanței de trimitere sau a oricărui alt organ competent din statul membru în cauză, fapte sau elemente de probă susceptibile să indice că evaluarea riscurilor pe care le prezintă postul

său, prevăzută de reglementarea națională care transpune printre altele articolele 4 și 7 din Directiva 92/85 în dreptul intern, nu a cuprins o analiză specifică în cadrul căreia să se ia în considerare situația sa individuală și că, prin urmare, aceasta a fost discriminată.

76 În speță, din decizia de trimitere și din dosarul transmis Curții reiese că doamna González Castro a demarat la societatea de asigurare mutuală Umivale procedura de obținere a unei prestații economice pentru risc pe durata alăptării și, în acest sens, a depus, la data de 9 martie 2015, o cerere de certificat medical care să ateste existența unui risc pe care îl prezintă postul său pentru alăptare, prin intermediul unui formular pus la dispoziție de societatea de asigurare mutuală respectivă în acest sens.

77 În cadrul acestei proceduri, Prosegur a trimis la data de 13 martie 2015 societății de asigurare mutuală Umivale o declarație în care a indicat că nu a încercat să adapteze condițiile de muncă pe care le prezintă postul doamnei González Castro sau să schimbe postul acesteia, deoarece considera că munca pe care o efectua și condițiile sale de muncă nu influențau alăptarea naturală.

78 Or, această declarație, care se prezintă sub forma unui formular-tip furnizat de societatea de asigurare mutuală Umivale, nu cuprinde nicio motivare a modului în care Prosegur a ajuns la această concluzie și nu pare să se fi bazat pe o analiză specifică în cadrul căreia să se ia în considerare situația individuală a lucrătoarei în cauză.

79 În ceea ce privește decizia prin care societatea de asigurare mutuală Umivale a respins cererea depusă de doamna González Castro, aceasta se limitează să indice că „nu există niciun risc inerent postului său care să îi poată produce un prejudiciu, după o analiză exhaustivă a documentației furnizate chiar de lucrătoare”. În concluziile care figurează în anexa la această decizie, societatea de asigurare mutuală Umivale face trimitere la „liniile directoare pentru evaluarea riscurilor profesionale pe durata alăptării materne”, stabilite de Asociația Spaniolă de Pediatrie și publicate de INSS, pentru a aprecia că acestea indică faptul că munca în schimburi sau munca de noapte nu prezintă risc pentru alăptare. De asemenea, societatea de asigurare mutuală Umivale afirmă, fără alte explicații, că doamna González Castro nu este expusă în timpul lucrului la substanțe nocive pentru copilul său și că condițiile sale de muncă nu interferează cu alăptarea.

80 În aceste condiții, rezultă, astfel cum a constatat avocatul general la punctele 70 și 77 din concluzii, că evaluarea riscurilor pe care le prezintă postul doamnei González Castro nu a cuprins o analiză specifică în cadrul căreia să se ia în considerare situația sa individuală și că persoana în cauză a fost discriminată. În cele din urmă, revine instanței de trimitere, care are competența exclusivă de a evalua faptele din cauza cu care este sesizată, să verifice dacă aceasta este într-adevăr situația.

81 În caz afirmativ, va reveni pârâtului din litigiul principal sarcina de a dovedi că evaluarea riscurilor prevăzută de reglementarea națională care transpune printre altele articolele 4 și 7 din Directiva 92/85 în dreptul intern cuprindea o analiză specifică în cadrul căreia era luată în considerare situația individuală a doamnei González Castro, înțelegându-se că înscrisuri precum o declarație a angajatorului potrivit căreia munca efectuată de lucrătoarea menționată și condițiile sale de muncă nu influențează alăptarea naturală, fără explicații de natură să susțină această afirmație, coroborată cu împrejurarea că postul acesteia nu figurează în lista posturilor care prezintă un risc pentru alăptare stabilită de organismul competent din statul membru în cauză nu pot conduce, prin ele înseși, la o prezumție irefragabilă că aceasta este situația. În caz contrar, atât articolele 4 și 7 din Directiva 92/85, cât și normele în materie de probă prevăzute la articolul 19 din Directiva 2006/54 ar fi lipsite de orice efect util (a se vedea în acest sens Hotărârea din 19 octombrie 2017, Otero Ramos, C-531/15, EU:C:2017:789, punctul 74).

82 Trebuie adăugat că aceleași norme în materie de probă sunt aplicabile în cadrul articolului 5 sau, dacă este cazul, al articolului 7 alineatul (2) din Directiva 92/85. În special, în măsura în care o lucrătoare care alăptează solicită o dispensă pentru întreaga perioadă necesară pentru protecția securității ori a sănătății sale și prezintă elemente de natură să indice că măsurile de protecție prevăzute la articolul 5

alineatele (1) și (2) sau la articolul 7 alineatul (2) primul paragraf din această directivă nu erau avute în vedere, revine angajatorului sarcina de a stabili că aceste măsuri erau posibile din punct de vedere tehnic sau obiectiv și puteau fi solicitate în mod rezonabil în situația lucrătoarei în cauză.

83 Având în vedere ansamblul considerațiilor care precedă, este necesar să se răspundă la întrebările a doua-a patra că articolul 19 alineatul (1) din Directiva 2006/54 trebuie interpretat în sensul că se aplică unei situații, precum cea în discuție în litigiul principal, în care o lucrătoare căreia i-a fost refuzată acordarea certificatului medical care să ateste existența unui risc pe care îl prezintă postul său pentru alăptare și, prin urmare, prestația economică pentru risc pe durata alăptării contestă în fața unei instanțe naționale sau a oricărui alt organ competent din statul membru în cauză evaluarea riscurilor pe care le prezintă postul său, atunci când această lucrătoare prezintă fapte de natură să sugereze că această evaluare nu a cuprins o analiză specifică în cadrul căreia să se ia în considerare situația sa individuală și care permit astfel să se presupună existența unei discriminări directe pe criteriul sexului în sensul Directivei 2006/54, aspect a cărui verificare este de competența instanței de trimitere. În acest caz, îi revine pârâtului sarcina să facă dovada faptului că evaluarea menționată a riscurilor a cuprins efectiv o asemenea analiză concretă și că, prin urmare, nu a existat o încălcare a principiului nediscriminării.

Cu privire la cheltuielile de judecată

84 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 cincea) declară:

1) **Articolul 7 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 trebuie interpretat în sensul că se aplică unei situații, precum cea în discuție în litigiul principal, în care lucrătoarea în cauză efectuează o muncă în schimburi, din care doar o parte în timpul programului de noapte.**

2) **Articolul 19 alineatul (1) din Directiva 2006/54 a Parlamentului European și a Consiliului din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă (reformă) trebuie interpretat în sensul că se aplică unei situații, precum cea în discuție în litigiul principal, în care o lucrătoare căreia i-a fost refuzată acordarea certificatului medical care să ateste existența unui risc pe care îl prezintă postul său pentru alăptare și, prin urmare, a prestației economice pentru risc pe durata alăptării contestă în fața unei instanțe naționale sau a oricărui alt organ competent din statul membru în cauză evaluarea riscurilor pe care le prezintă postul său, atunci când această lucrătoare prezintă fapte de natură să sugereze că această evaluare nu a cuprins o analiză specifică în cadrul căreia să se ia în considerare situația sa individuală și care permit astfel să se presupună existența unei discriminări directe pe criteriul sexului în sensul Directivei 2006/54, aspect a cărui verificare este de competența instanței de trimitere.**

   În acest caz, îi revine pârâtului sarcina să facă dovada faptului că evaluarea menționată a riscurilor a cuprins efectiv o asemenea analiză concretă și că, prin urmare, nu a existat o încălcare a principiului nediscriminării.

Semnături