HOTĂRÂREA CURȚII (Camera întâi)

5 noiembrie 2014*

„Trimitere preliminară — Politica socială — Acordul-cadru privind munca pe fracțiune de normă — Principiul nediscriminării — Convenție colectivă care prevede o alocație pentru creșterea copilului aflat în întreținere — Calculul alocației plătite lucrătorilor angajați pe fracțiune de normă potrivit principiului pro rata temporis”

În cauza C-476/12,

având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul articolului 267 TFUE de Oberster Gerichtshof (Austria), prin decizia din 13 septembrie 2012, primită de Curte la 24 octombrie 2012, în procedura

Österreichischer Gewerkschaftsbund

împotriva

Verband Österreichischer Banken und Bankiers,

CURTEA (Camera întâi),

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

avocat general: doamna E. Sharpston,

grefier: domnul K. Malacek, administrator,

având în vedere procedura scrisă și în urma ședinței din 25 septembrie 2013,

luând în considerare observațiile prezentate:

— pentru Österreichischer Gewerkschaftsbund, de A. Ehm, Rechtsanwalt;

— pentru Verband Österreichischer Banken und Bankiers, de B. Hainz, Rechtsanwalt;

— pentru Comisia Europeană, de B. Eggers și de D. Martin, în calitate de agenți,

după ascultarea concluziilor avocatului general în ședința din 13 februarie 2014,

pronunță prezenta

* Limba de procedură: germana.

Hotărâre

1 Cererea de decizie preliminară privește interpretarea clauzei 4 din Acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă, încheiat la 6 iunie 1997 (denumit în continuare „Acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă”), care este cuprins în anexa la Directiva 97/81/CE a Consiliului din 15 decembrie 1997 privind Acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă, încheiat de UCIPE, CEIP și CES (JO 1998, L 14, p. 9, Ediție specială, 05/vol. 5, p. 35), astfel cum a fost modificată prin Directiva 98/23/CE a Consiliului din 7 aprilie 1998 (JO L 131, p. 10, Ediție specială, 05/vol. 5, p. 46, denumită în continuare „Directiva 97/81”), precum și interpretarea articolului 28 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene.

2 Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între Österreichischer Gewerkschaftsbund (Federația Austriacă a Sindicatelor), pe de o parte, și Verband Österreichischer Banken und Bankiers (Asociația Austriacă a Băncilor și a Bancherilor, denumită în continuare „VÖBB”), pe de altă parte, privind o alocație pentru creșterea copilului aflat în întreținere acordată în temeiul Convenției colective pentru lucrătorii din bănci și pentru bancheri (denumită în continuare „CCBB”).

Cadrul juridic

Reglementarea Uniunii

3 Potrivit clauzei 1 litera (a) din Acordul-cadru privind munca pe fracțiune de normă, acesta are ca obiect „să asigure eliminarea discriminării împotriva lucrătorilor pe fracțiune de normă și de a îmbunătăți calitatea muncii pe fracțiune de normă”.

4 Clauza 4 din acordul-cadru menționat, intitulată „Principiul nediscriminării”, prevede:

„(1) În ceea ce privește condițiile de încadrare în muncă, lucrătorii pe fracțiune de normă nu sunt tratați într-un mod mai puțin favorabil decât lucrătorii cu normă întreagă comparabili numai din cauză că primii lucrează pe fracțiune de normă, cu excepția cazului în care tratamentul diferențiat este justificat de motive obiective.

(2) Acolo unde este cazul, se aplică principiul *pro rata temporis*.

[…]”

Reglementarea austriacă

5 Articolul 19d din Legea privind timpul de lucru (Arbeitszeitgesetz) prevede:

„1. Munca este cu fracțiune de normă atunci când programul de lucru săptămânal convenit este, în medie, mai scurt decât programul normal de lucru săptămânal stabilit prin lege sau decât programul normal de lucru săptămânal mai scurt prevăzut de convenția colectivă aplicabilă.

[…]

6. Lucrătorii pe fracțiune de normă nu pot fi tratați mai puțin favorabil în raport cu lucrătorii cu normă întreagă pentru motivul că primii lucrează pe fracțiune de normă, cu excepția cazului în care există motive obiective pentru a justifica o diferență de tratament […]

7. În caz de litigiu, angajatorul trebuie să dovedească faptul că tratamentul mai puțin favorabil nu este cauzat de activitatea desfășurată pe fracțiune de normă.”

6 Potrivit capitolului III din CCBB, intitulat „Prestații sociale”, „[a]locațiile familiale și cele pentru creșterea copilului sunt acordate cu titlu de prestații sociale”.

7 Articolul 21 alineatul (2) din CCBB, intitulat „Alocația pentru locuință”, prevede:

„Alocațiile pentru locuință pentru […] lucrătorii angajați pe fracțiune de normă sunt calculate împărțind suma datorată lucrătorilor angajați cu normă întreagă […] la durata, exprimată în ore, a programului normal de lucru săptămânal al lucrătorilor cu normă întreagă astfel cum este prevăzut de convenția colectivă (și anume 38,5 ore) și înmulțind rezultatul cu durata, exprimată în ore, a programului de lucru săptămânal convenit.”

8 Articolul 22 din CCBB, intitulat „Alocația pentru creșterea copilului aflat în întreținere”, are următorul cuprins:

„1. Lucrătorii au dreptul la o alocație pentru creșterea copilului aflat în întreținere pentru fiecare copil pentru care au dreptul la o alocație familială stabilită prin lege și pentru care fac dovada primirii acesteia […]

[…]

4. Articolul 21 alineatul (2) […] se aplică prin analogie alocațiilor pentru creșterea copilului aflat în întreținere.”

Litigiul principal și întrebările preliminare

9 Österreichischer Gewerkschaftsbund a formulat, în calitate de organ competent pentru angajații din sectorul bancar austriac, o cerere în temeiul procedurii speciale prevăzute la articolul 54 alineatul (2) din Legea privind competențele și procedura în domeniul securității sociale și al dreptului muncii (Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz, BGBl. 104/1985).

10 Această cerere, îndreptată împotriva VÖBB, în calitate de organ competent pentru reprezentarea patronatului din sectorul bancar austriac, are ca obiect constatarea de către Oberster Gerichtshof (Curtea Supremă) a faptului că angajații pe fracțiune de normă care intră în domeniul de aplicare al CCBB au dreptul la plata integrală a alocației pentru creșterea copilului aflat în întreținere prevăzute la articolul 22 alineatul (1) din această convenție colectivă, iar nu doar la plata unei sume calculate proporțional cu durata programului lor de lucru.

11 În aceste condiții, având îndoieli cu privire la domeniul de aplicare al principiului *pro rata temporis* în cauza pendinte în fața sa, Oberster Gerichtshof a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:

„1) Este adecvat ca principiul *pro rata temporis* prevăzut în conformitate cu clauza 4 punctul 2 din [Acordul-cadru privind munca pe fracțiune de normă] să se aplice unei alocații pentru creșterea copilului aflat în întreținere prevăzute într-o convenție colectivă – care constă într-o prestație socială a angajatorului destinată să compenseze în parte cheltuielile suportate de părinți pentru întreținerea copilului pentru care se primește alocația – având în vedere natura acestei prestații?

2) În cazul unui răspuns negativ la prima întrebare:

Clauza 4 punctul 1 din [Acordul-cadru privind munca pe fracțiune de normă] trebuie interpretată în sensul că o diferență de tratament aplicată lucrătorilor pe fracțiune de normă prin micșorarea proporțională cu timpul de lucru a dreptului la alocația pentru creșterea copilului – luând în

considerare marja de apreciere considerabilă a partenerilor sociali în stabilirea unui anumit obiectiv de politică socială și economică și a măsurilor adecvate pentru atingerea acestuia – este justificată obiectiv dacă se consideră că interzicerea reducerii proporționale:

a) îngreunează sau chiar face imposibilă munca pe fracțiune de normă și/sau activități salariate minore pe durata concediului pentru creșterea copilului și/sau

b) conduce la denaturarea concurenței ca urmare a cheltuielilor mai mari în sarcina angajatorilor cu un număr mai mare de lucrători pe fracțiune de normă, precum și la o diminuare a disponibilității angajatorilor de a angaja lucrători pe fracțiune de normă și/sau

c) conduce la un tratament mai favorabil aplicat lucrătorilor pe fracțiune de normă care au și alte contracte de muncă pe fracțiune de normă și au de mai multe ori dreptul la o prestație reglementată în convenții colective precum alocația pentru creșterea copilului și/sau

d) conduce la un tratament mai favorabil aplicat lucrătorilor pe fracțiune de normă întrucât aceștia au mai mult timp liber comparativ cu lucrătorii cu normă întreagă și astfel dispun de posibilități mai bune de îngrijire a copiilor?

3) În cazul unui răspuns negativ la [prima și la a doua întrebare]:

Articolul 28 din Carta drepturilor fundamentale [a Uniunii Europene] trebuie interpretat în sensul că, într-un sistem al dreptului muncii în care elemente esențiale ale standardelor minime de muncă sunt create în mare măsură în conformitate cu aprecierile concordante în materie de politică socială ale partenerilor sociali selecționați și calificați în mod special, în cazul în care numai o dispoziție particulară dintr-o convenție colectivă – în speță reducerea proporțională a alocației pentru creșterea copilului aflat în întreținere în cazul muncii pe fracțiune de normă – încalcă principiul dreptului Uniunii privind interdicția discriminării și este nulă (conform dreptului național), atunci sunt lovite de nulitate toate dispozițiile din convenția colectivă aferente acestui domeniu de reglementare (în speță, alocația pentru creșterea copilului aflat în întreținere)?”

Cu privire la întrebările preliminare

Cu privire la prima întrebare

12 Prin intermediul primei întrebări adresate, instanța de trimitere solicită, în esență, să se stabilească dacă clauza 4 punctul 2 din Acordul-cadru privind munca pe fracțiune de normă trebuie interpretată în sensul că principiul *pro rata temporis* se aplică la calculul cuantumului unei alocații pentru creșterea copilului aflat în întreținere acordate de angajator, în temeiul unei convenții colective precum CCBB, unui lucrător pe fracțiune de normă.

13 În această privință, trebuie arătat, în primul rând, că, potrivit informațiilor furnizate de instanța de trimitere în cererea sa de decizie preliminară, alocația în discuție pentru creșterea copilului aflat în întreținere nu este o prestație prevăzută de lege și acordată de stat. Ea este plătită de angajator în temeiul unei convenții colective, negociată de părțile contractante, în beneficiul lucrătorilor care au copii în întreținere.

14 Rezultă că această alocație nu poate fi calificată drept „prestație de securitate socială” în sensul Regulamentului (CE) nr. 883/2004 al Parlamentului European și al Consiliului din 29 aprilie 2004 privind coordonarea sistemelor de securitate socială (JO L 166, p. 1, Ediție specială, 05/vol. 7, p. 82), chiar dacă alocația menționată urmărește obiective similare cu cele vizate de anumite prestații prevăzute de acest regulament.

15 Trebuie constatat, în al doilea rând, că, potrivit acelorași informații, care au fost confirmate în ședință, părțile din litigiul principal sunt de acord cu privire la faptul că alocația în cauză constituie o remunerație plătită lucrătorului.

16 Această calificare a alocației pentru creșterea copilului aflat în întreținere corespunde, după cum a arătat avocatul general la punctul 36 din concluzii, celei care rezultă din dreptul Uniunii. Astfel, trebuie amintit că, potrivit unei jurisprudențe consacrate, în conformitate cu articolul 157 alineatul (2) TFUE, prin „remunerație" se înțelege salariul sau suma obișnuite de bază sau minime, precum și toate celelalte drepturi plătite, direct sau indirect, în numerar sau în natură, de către angajator lucrătorului pentru munca prestată de acesta. Rezultă dintr-o jurisprudență constantă că noțiunea respectivă cuprinde toate avantajele prezente sau viitoare, cu condiția să fie acordate, fie și indirect, de angajator lucrătorului pentru munca prestată de acesta (a se vedea Hotărârea Hliddal și Bornand, C-216/12 și C-217/12, EU:C:2013:568, punctul 41, precum și jurisprudența citată).

17 În acest context, Curtea a precizat că natura juridică a acestor avantaje nu are relevanță pentru aplicarea articolului 157 TFUE, întrucât ele sunt acordate în legătură cu munca (Hotărârea Krüger, C-281/97, EU:C:1999:396, punctul 16).

18 Curtea a subliniat de asemenea că, chiar dacă este adevărat că numeroase tipuri de drepturi bănești acordate de un angajator răspund de asemenea unor considerații de politică socială, caracterul de remunerație al unei prestații nu poate fi pus la îndoială de vreme ce lucrătorul este îndreptățit să primească de la angajatorul său prestația în discuție ca urmare a existenței raportului de muncă (Hotărârea Barber, C-262/88, EU:C:1990:209, punctul 18).

19 Or, din moment ce alocația pentru creșterea copilului aflat în întreținere face parte din remunerația lucrătorului, ea se stabilește prin termenii raportului de muncă conveniți între acesta și angajator.

20 Rezultă că, dacă, potrivit termenilor acestui raport de muncă, lucrătorul este angajat pe fracțiune de normă, trebuie să se considere că efectuarea calculului alocației pentru creșterea copilului aflat în întreținere în temeiul principiului *pro rata temporis* este justificată de motive obiective, în sensul clauzei 4 punctul 1 din Acordul-cadru privind munca pe fracțiune de normă, și [se aplică] acolo unde este cazul, în sensul clauzei 4 punctul 2 din acest acord-cadru (a se vedea prin analogie Hotărârea Heimann și Toltschin, C-229/11 și C-230/11, EU:C:2012:693, punctul 34, precum și jurisprudența citată).

21 În această privință, trebuie, pe de o parte, să se precizeze că, în mod evident, natura prestației în discuție în litigiul principal nu poate constitui un obstacol în calea aplicării clauzei 4 punctul 2 din Acordul-cadru privind munca pe fracțiune de normă, din moment ce alocația pentru creșterea copilului aflat în întreținere, care face parte din drepturile plătite în numerar lucrătorului, este o prestație divizibilă (a se vedea prin analogie Hotărârea Impact, C-268/06, EU:C:2008:223, punctul 116, precum și Hotărârea Bruno și alții, C-395/08 și C-396/08, EU:C:2010:329, punctul 34).

22 Pe de altă parte, trebuie amintit că Curtea a aplicat deja principiul *pro rata temporis* la alte prestații aflate în sarcina angajatorului și legate de un raport de muncă pe fracțiune de normă.

23 În acest sens, Curtea a statuat că, în cazul muncii pe fracțiune de normă, dreptul Uniunii nu se opune nici calculării unei pensii pentru limită de vârstă potrivit principiului *pro rata temporis* (a se vedea în acest sens Hotărârea Schönheit și Becker, C-4/02 și C-5/02, EU:C:2003:583, punctele 90 și 91), nici calculării concediului anual plătit potrivit aceluiași principiu (a se vedea în acest sens Hotărârea Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, C-486/08, EU:C:2010:215, punctul 33, precum și Hotărârea Heimann și Toltschin, EU:C:2012:693, punctul 36).

24 Astfel, în cauzele în care s-au pronunțat hotărârile menționate, luarea în considerare a programului de muncă redus în raport cu programul lucrătorului cu normă întreagă constituia un criteriu obiectiv care permitea o reducere proporțională a drepturilor lucrătorilor în cauză.

25 Având în vedere toate considerațiile de mai sus, trebuie să se răspundă la prima întrebare preliminară că clauza 4 punctul 2 din Acordul-cadru privind munca pe fracțiune de normă trebuie interpretată în sensul că principiul *pro rata temporis* se aplică la calculul cuantumului unei alocații pentru creșterea copilului aflat în întreținere acordate de angajator, în temeiul unei convenții colective precum CCBB, unui lucrător pe fracțiune de normă.

Cu privire la a doua și la a treia întrebare

26 Având în vedere răspunsul formulat la prima întrebare, nu este necesar să se răspundă la a doua și la a treia întrebare adresate de instanța de trimitere.

Cu privire la cheltuielile de judecată

27 Întrucât, în privința părților din litigiul principal, procedura are caracterul unui incident survenit la instanța de trimitere, este de competența acesteia să se pronunțe cu privire la cheltuielile de judecată. Cheltuielile efectuate pentru a prezenta observații Curții, altele decât cele ale părților menționate, nu pot face obiectul unei rambursări.

Pentru aceste motive, Curtea (Camera întâi) declară:

Clauza 4 punctul 2 din Acordul-cadru privind munca pe fracțiune de normă, încheiat la 6 iunie 1997, care este cuprins în anexa la Directiva 97/81/CE a Consiliului din 15 decembrie 1997 privind Acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă, încheiat de UCIPE, CEIP și CES, astfel cum a fost modificată prin Directiva 98/23/CE a Consiliului din 7 aprilie 1998, trebuie interpretată în sensul că principiul *pro rata temporis* se aplică la calculul cuantumului unei alocații pentru creșterea copilului aflat în întreținere acordate de angajator, în temeiul unei convenții colective precum cea aplicabilă lucrătorilor din bănci și bancherilor austrieci, unui lucrător pe fracțiune de normă.

Semnături