CONCLUZIILE AVOCATULUI GENERAL
PAOLO MENGOZZI
prezentate la 20 martie 2018 [1]

Cauza C-12/17

Ministerul Justiției,
Curtea de Apel Suceava și
Tribunalul Botoșani
împotriva
Mariei Dicu și a
Consiliului Superior al Magistraturii

[cerere de decizie preliminară formulată de Curtea de Apel Cluj (România)]

„Trimitere preliminară – Politica socială – Organizarea timpului de lucru – Dreptul la concediul anual plătit – Durată – Noțiunea «perioadă de muncă efectivă» – Dreptul la concediul pentru creșterea copilului – Neluarea în considerare a duratei concediului pentru creșterea copilului în vederea stabilirii dreptului la concediul anual plătit”

Introducere

1. Miza prezentei trimiteri preliminare este aceea de a se stabili dacă dreptul Uniunii, în special articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru [2] – care prevede că „[s]tatele membre iau măsurile necesare pentru ca orice lucrător să beneficieze de un concediu anual plătit de cel puțin patru săptămâni în conformitate cu condițiile de obținere și de acordare a concediilor prevăzute de legislațiile și practicile naționale” –, impune statelor membre să asimileze timpul petrecut de un lucrător în concediul pentru creșterea copilului cu o perioadă de muncă efectivă, care dă dreptul la concediul anual plătit.

2. Situația de fapt din litigiul principal se prezintă după cum urmează.

3. Pârâta din litigiul principal, doamna Maria Dicu, este magistrat. Ea a beneficiat de un concediu de maternitate în perioada cuprinsă între 1 octombrie 2014 și 3 februarie 2015. De la data de 4 februarie 2015 până la data de 16 septembrie 2015, aceasta a beneficiat de un concediu așa-numit „concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la doi ani”. Acest concediu este reglementat de articolul 2 alineatul (1) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, care prevede în esență că persoanele care, în ultimii doi ani anteriori datei nașterii copilului, au realizat timp de cel puțin 12 luni venituri salariale sau asimilate beneficiază de concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la doi ani și de o indemnizație lunară.

1 Limba originală: franceza.

2 JO 2003, L 299, p. 9, Ediție specială, 05/vol. 7, p. 3.

4. La întoarcerea din concediul pentru creșterea copilului, pârâta din litigiul principal a solicitat instanței în care funcționează, Tribunalul Botoșani, să beneficieze, începând cu 17 septembrie 2015, de un concediu anual plătit pentru anul 2015 [3], solicitare care a fost admisă. Ea a obținut, într-o primă etapă, 30 de zile de concediu anual plătit până la 17 octombrie 2015, apoi, într-o a doua etapă, a solicitat să ia restul de cinci zile în cursul lunii decembrie a anului 2015, solicitare care i-a fost respinsă, întrucât instanța la care funcționează a considerat că concediul de care a beneficiat nu putea fi asimilat cu o perioadă de muncă efectivă care dă dreptul la un concediu anual plătit. În plus, Tribunalul Botoșani i-a notificat, cu această ocazie, că s-ar fi considerat, în cele din urmă, că i se acordaseră în mod anticipat șapte zile din concediul anual plătit pentru anul 2016.

5. Doamna Dicu a contestat această decizie în fața Tribunalului Cluj, care i-a admis acțiunea la 17 mai 2016, considerând că concediul pentru creșterea copilului de care beneficiase trebuia considerat o perioadă de muncă efectivă, la fel ca perioadele de incapacitate temporară de muncă sau de concediu de maternitate, și că urmărea o finalitate diferită de cea a concediului anual.

6. Tribunalul Botoșani și Ministerul Justiției au declarat apel împotriva acestei decizii în fața instanței de trimitere. Acestea susțin că legiuitorul național a exclus, în deplină cunoștință de cauză, concediul pentru creșterea copilului în vârstă de până la doi ani din cuprinsul articolului 145 alineatele (4)-(6) din Codul muncii român, din care reiese că numai perioadele de incapacitate temporară de muncă, de concediu de maternitate, de concediu pentru expunerea la riscuri specifice în timpul sarcinii sau alăptării și de concediu pentru îngrijirea copilului bolnav se consideră perioade de activitate prestată în scopul stabilirii duratei concediului anual. Acestea susțin că concediul pentru creșterea copilului în vârstă de până la doi ani ar fi diferit de perioadele menționate, dat fiind că ar depinde exclusiv de voința lucrătorului respectiv.

7. Pârâta din litigiul principal susține în fața instanței de trimitere că ar reieși din jurisprudența națională că sarcinile îndeplinite de femei în legătură cu educarea copiilor ar reprezenta o activitate care, atunci când nu este asumată chiar de mame, ar fi exercitată de bone remunerate, fapt care ar pleda în favoarea unei asimilări a timpului petrecut în concediu pentru creșterea unui copil de vârstă mică cu timpul de muncă efectivă. Concediul pentru creșterea copilului în vârstă de până la doi ani ar reprezenta, pe de altă parte, un risc al contractului individual de muncă ce ar putea surveni din motive obiective care țin de interesul superior al copilului, în timp ce concediul anual ar proteja interesul personal și subiectiv al lucrătorului. Prin urmare, concediul pentru creșterea copilului în vârstă de până la doi ani nu ar putea fi considerat un concediu voluntar.

8. Instanța de trimitere arată că Consiliul Superior al Magistraturii, care are de asemenea calitatea de pârât în litigiul principal, s-a exprimat în sensul că, în opinia sa, având în vedere jurisprudența Curții [4], un concediu garantat de dreptul Uniunii nu ar putea afecta un alt concediu de asemenea garantat de dreptul Uniunii, precum concediul pentru creșterea copilului consacrat de 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 (denumit în continuare „acordul-cadru revizuit”) [5]. Or, dreptul la concediul anual plătit este garantat de articolul 7 din Directiva 2003/88. Importanța deosebită, în dreptul Uniunii, a dreptului la concediul anual plătit ar trebui să pledeze în favoarea luării în considerare a perioadei de concediu pentru creșterea copilului în vederea stabilirii dreptului la concediul anual, cu atât mai mult

3 Dreptul la concediul anual plătit pentru un magistrat precum doamna Dicu este de 35 de zile pe an, astfel cum reiese din articolul 2 alineatul (1) din Hotărârea Consiliului Superior al Magistraturii nr. 325/2005 pentru aprobarea Regulamentului privind concediile judecătorilor și procurorilor.

4 Instanța de trimitere menționează aici Hotărârea din 20 ianuarie 2009, Schultz-Hoff și alții (C-350/06 și C-520/06, EU:C:2009:18, punctul 26).

5 JO 2010, L 68, p. 13.

cu cât aceste două concedii ar urmări finalități diferite (perioada de repaus a lucrătorului într-un caz, educarea unui copil în celălalt), iar beneficiarii protecției oferite prin acordarea concediilor respective ar fi diferiți (lucrătorul în cazul concediului anual, copilul în cazul concediului pentru creșterea copilului).

9. În ceea ce privește instanța de trimitere, aceasta arată că articolul 7 din Directiva 2003/88 face trimitere la legislațiile și practicile naționale pentru a defini condițiile de obținere a concediului anual plătit. Deși legiuitorul român și-a modificat legislația în urma Hotărârilor Schultz-Hoff și alții [6] și Dominguez [7] pentru extinderea perioadelor așa-numite „de muncă efectivă", instanța de trimitere manifestă totuși îndoieli cu privire la posibilitatea de a include în perioadele respective concediul pentru creșterea copilului, cu care se asimilează – aspect necontestat de părțile din litigiul principal – concediul pentru creșterea copilului de care a beneficiat doamna Dicu. Astfel, în opinia instanței de trimitere, concediul anual plătit ar fi una dintre obligațiile care revin angajatorului în schimbul activității prestate de lucrător; or, atunci când se află în concediul pentru creșterea copilului, angajatul nu ar furniza prestația care ar da naștere dreptului la concediul anual plătit. În plus, Directiva 2010/18 ar prevedea că statele membre pot acorda un concediu pentru creșterea copilului de maximum opt ani și ar părea excesiv ca angajatorul să fie obligat să acorde un concediu anual plătit pentru o perioadă atât de lungă în care lucrătorul s-a dedicat creșterii copilului său. Protecția oferită lucrătorului în timpul concediului pentru creșterea copilului ar trebui să revină mai degrabă statului, cu titlu de măsuri de promovare a coeziunii familiale, iar nu angajatorului. Raționamentul Curții în Hotărârile Schultz-Hoff și alții [8] și Dominguez [9] nu ar putea fi aplicat prin analogie în cazul în care lucrătorul se află în concediu pentru creșterea copilului. De asemenea, instanța de trimitere arată că, în temeiul Directivei 2010/18, definirea regimului contractual pe durata concediului pentru creșterea copilului ar fi lăsată la latitudinea statelor membre. Or, articolul 51 litera a) din Codul muncii român [10] prevede o suspendare a contractului de muncă pe durata concediului pentru creșterea copilului de vârstă mică. De asemenea, instanța de trimitere consideră că obiectivul urmărit de concediul anual plătit este diferit de cel urmărit de concediul pentru creșterea copilului. În sfârșit, aceasta respinge critica tratamentului discriminatoriu în ceea ce privește stabilirea dreptului la concediul anual plătit pe care l-ar suporta un lucrător aflat în concediu pentru creșterea copilului în raport cu lucrătorul care nu a beneficiat de un asemenea concediu, în măsura în care cele două situații nu ar fi comparabile.

10. În aceste condiții, Curtea de Apel Cluj (România) a hotărât să suspende judecarea cauzei și, prin decizia de trimitere primită la grefa Curții la 10 ianuarie 2017, a adresat acesteia următoarea întrebare preliminară:

„[A]rticolul 7 din [Directiva 2003/88] se opune unei prevederi din legislația națională care exclude, la stabilirea duratei concediului de odihnă, luarea în considerare ca activitate prestată a perioadei în care lucrătorul s-a aflat în concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la doi ani[?]"

11. Consiliul Superior al Magistraturii, guvernele român, german, estonian, spaniol, italian și polonez, precum și Comisia Europeană au depus observații scrise în prezenta cauză.

12. La ședința care a avut loc în fața Curții la 15 ianuarie 2018, guvernele român, german și spaniol, precum și Comisia au prezentat observații orale.

6 Hotărârea din 20 ianuarie 2009, Schultz-Hoff și alții (C-350/06 și C-520/06, EU:C:2009:18).

7 Hotărârea din 24 ianuarie 2012, Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33).

8 Hotărârea din 20 ianuarie 2009, Schultz-Hoff și alții (C-350/06 și C-520/06, EU:C:2009:18).

9 Hotărârea din 24 ianuarie 2012, Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33).

10 Această dispoziție are următorul conținut: „Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa salariatului, în următoarele situații: a) concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la doi ani […]". Articolul 49 alineatul (2) din Codul muncii român definește efectele suspendării contractului după cum urmează: „[s]uspendarea contractului individual de muncă are ca efect suspendarea prestării muncii de către salariat și a plății drepturilor de natură salarială de către angajator".

Analiză

13. Pentru a se stabili dacă dreptul Uniunii impune statelor membre să ia în considerare perioada petrecută de lucrător în concediul pentru creșterea copilului în scopul calculării dreptului său la concediu anual plătit, trebuie reamintite, într-o primă etapă, atât cerințele Directivei 2003/88, cât și jurisprudența Curții referitoare la concediul anual respectiv, înainte de a examina, într-o a doua etapă, eventualele prevederi ale acordului-cadru revizuit privind concediul pentru creșterea copilului în această privință.

Domeniul de aplicare al dreptului la concediul anual plătit

14. Articolul 7 din Directiva 2003/88 consacră dreptul la concediul anual plătit, garantând oricărui lucrător un asemenea concediu pentru o perioadă de cel puțin patru săptămâni. Numai în mod excepțional, perioada minimă de concediu anual plătit va putea fi înlocuită cu o indemnizație financiară, cu alte cuvinte numai în cazul încetării raportului de muncă [11].

15. Poziția particulară a dreptului la concediul anual plătit în dreptul Uniunii este confirmată atât de Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene [12] (denumită în continuare „carta”), care, prin articolul 31 din aceasta, i-a conferit statutul de drept fundamental [13], cât și de jurisprudența Curții.

16. Astfel, Curtea a statuat în mod repetat că „dreptul fiecărui lucrător la concediu anual plătit trebuie considerat un principiu al dreptului social al Uniunii de o importanță deosebită de la care nu se poate deroga și a cărui punere în aplicare de către autoritățile naționale competente poate fi efectuată numai în limitele prevăzute în mod expres în Directiva [2003/88]” [14].

17. Finalitatea urmărită de dreptul la concediul anual explică importanța deosebită recunoscută acestuia de către Curte, întrucât este vorba despre „a-i permite lucrătorului să se odihnească și să dispună de o perioadă de destindere și de recreere” [15]. Este vorba în acest caz despre o finalitate esențială pentru sănătatea și securitatea lucrătorului, astfel cum reamintește considerentul (4) al Directivei 2003/88 [16]. Această legătură între repausul efectiv al lucrătorului și protecția eficientă a securității și a sănătății sale a fost de asemenea subliniată de către Curte [17]. Cu alte cuvinte, o perioadă de muncă efectivă trebuie să dea dreptul la o perioadă de repaus la fel de efectivă.

18. Finalitatea specifică urmărită de dreptul la concediul anual plătit explică, în opinia noastră, faptul că Curtea a statuat că, „în ceea ce privește lucrătorii aflați în concediu medical prescris în mod legal, un stat membru nu poate condiționa dreptul la concediul anual plătit conferit chiar de Directiva 2003/88 tuturor lucrătorilor […] de obligația de a fi *lucrat efectiv* în perioada de referință stabilită de statul menționat” [18]. Era vorba totuși în circumstanțele cauzei, despre un lucrător împiedicat, din motive medicale, să ia un concediu anual plătit consolidat la sfârșitul unei perioade în care acesta lucrase *efectiv*. Astfel, la punctele 44 și 45 din Hotărârea Schultz-Hoff și alții [19], Curtea a constatat mai întâi „că un lucrător care […] se află în concediu medical în toată perioada de referință și după

11 A se vedea articolul 7 alineatul (2) din Directiva 2003/88.

12 JO 2007, C 303, p. 1.

13 Potrivit articolului 31 alineatul (2) din cartă, „[o]rice lucrător are dreptul la o limitare a duratei maxime de muncă și la perioade de odihnă zilnică și săptămânală, precum și la o perioadă anuală de concediu plătit”.

14 Hotărârea din 24 ianuarie 2012, Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33, punctul 16 și jurisprudența citată).

15 Hotărârea din 20 ianuarie 2009, Schultz-Hoff și alții (C-350/06 și C-520/06, EU:C:2009:18, punctul 25).

16 Potrivit căruia „[î]mbunătățirea securității, igienei și sănătății lucrătorilor la locul de muncă reprezintă un obiectiv care nu trebuie subordonat considerentelor cu caracter pur economic”.

17 A se vedea Hotărârea din 20 ianuarie 2009, Schultz-Hoff și alții (C-350/06 și C-520/06, EU:C:2009:18, punctul 23 și jurisprudența citată, precum și punctul 30 și jurisprudența citată). A se vedea de asemenea Hotărârea din 10 septembrie 2009, Vicente Pereda (C-277/08, EU:C:2009:542, punctul 20).

18 Hotărârea din 20 ianuarie 2009, Schultz-Hoff și alții (C-350/06 și C-520/06, EU:C:2009:18, punctul 41). Sublinierea noastră.

19 Hotărârea din 20 ianuarie 2009, Schultz-Hoff și alții (C-350/06 și C-520/06, EU:C:2009:18).

perioada de report stabilită prin dreptul național *este lipsit* de orice perioadă care îi dă posibilitatea de a beneficia de concediul anual plătit”[20], înainte de a preciza că, „[a] admite că, *în împrejurările specifice de incapacitate de muncă descrise* […], dispozițiile naționale relevante […] pot să prevadă *stingerea* dreptului lucrătorului la concediul anual plătit garantat de articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88, fără ca lucrătorul să fi avut în mod efectiv *posibilitatea de a exercita* dreptul conferit de această directivă, ar însemna că dispozițiile menționate ar aduce atingere dreptului social conferit în mod direct fiecărui lucrător de articolul 7 din directiva menționată”[21].

19. Dreptul la concediul anual plătit urmărește obiectivul autonom de a permite lucrătorului, după ce a lucrat efectiv, să se odihnească. Prin urmare, dată fiind finalitatea aferentă fiecăruia dintre concedii, Curtea a reamintit, în Hotărârea Merino Gómez[22], că „un concediu garantat de dreptul comunitar nu poate afecta dreptul de a obține un alt concediu garantat de acest drept”[23]. Era vorba despre o situație în care datele aferente unui concediu de maternitate și datele aferente unui concediu anual plătit colectiv coincideau. Întrucât concediul de maternitate vizează protecția condiției biologice a femeii în timpul sarcinii și ulterior acesteia, precum și protejarea raporturilor speciale dintre femeie și copilul său pe parcursul perioadei care urmează sarcinii și nașterii[24], în cazul unei asemenea coincidențe între perioade, cerințele de la articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88 nu pot fi considerate ca fiind îndeplinite[25]. Prin urmare, nu se putea considera că lucrătoarea în cauză a beneficiat de concediul anual plătit pentru motivul că aceasta se aflase în concediu de maternitate, deoarece nu se putea presupune că acesta din urmă i-a permis lucrătoarei respective să se odihnească în urma activității desfășurate efectiv.

20. Deși din evocarea acestor două hotărâri[26] reiese că o perioadă aferentă unui tip de concediu nu poate înlocui o altă perioadă aferentă unui alt tip de concediu, cu alte cuvinte, nu se consideră, doar pentru acest motiv, că lucrătorul aflat în concediu de maternitate sau în concediu medical a beneficiat în mod efectiv de dreptul său la concediul anual plătit, dat fiind că aceste trei concedii urmăresc finalități diferite, trebuie să precizăm că Curtea nu s-a pronunțat, în aceste două cauze, cu privire la aspectul dacă perioada în care un lucrător/o lucrătoare se află în concediu medical sau în concediu de maternitate trebuie luată în considerare la calcularea concediului anual plătit în sine.

21. În Hotărârea Dominguez[27], Curtea pare să fi întrerupt legătura presupusă a fi consubstanțială dintre prestarea unei munci efective, pe de o parte, și dreptul la concediul anual plătit, pe de altă parte. Lucrătoarea în cauză solicita să beneficieze de zile de concediu anual plătit pentru perioada – de peste un an –, în care a fost absentă de la locul de muncă, pe care o considera ca trebuind să fie asimilată cu o perioadă de muncă efectivă. Prin urmare, în acest context specific, Curtea a amintit că, „întrucât Directiva 2003/88 nu face nicio distincție între lucrătorii care, în perioada de referință, sunt absenți de la serviciu pentru că se află în concediu medical și cei care au lucrat efectiv în perioada menționată […], rezultă că, în ceea ce îi privește pe lucrătorii aflați în concediu medical prescris în mod legal, un stat membru nu poate condiționa dreptul la concediul anual plătit conferit de această directivă tuturor lucrătorilor de obligația de a fi lucrat efectiv în perioada de referință stabilită de statul

20 Sublinierea noastră.

21 Sublinierea noastră.

22 Hotărârea din 18 martie 2004, Merino Gómez (C-342/01, EU:C:2004:160).

23 A se vedea Hotărârea din 20 ianuarie 2009, Schultz-Hoff și alții (C-350/06 și C-520/06, EU:C:2009:18, punctul 26 și jurisprudența citată).

24 A se vedea Hotărârea din 18 martie 2004, Merino Gómez (C-342/01, EU:C:2004:160, punctul 32 și jurisprudența citată). A se vedea de asemenea Hotărârea din 14 aprilie 2005, Comisia/Luxemburg (C-519/03, EU:C:2005:234, punctul 32), precum și Hotărârea din 20 septembrie 2007, Kiiski (C-116/06, EU:C:2007:536, punctul 46).

25 A se vedea Hotărârea din 18 martie 2004, Merino Gómez (C-342/01, EU:C:2004:160, punctul 33).

26 Și anume Hotărârea din 20 ianuarie 2009, Schultz-Hoff și alții (C-350/06 și C-520/06, EU:C:2009:18), și Hotărârea din 18 martie 2004, Merino Gómez (C-342/01, EU:C:2004:160).

27 Hotărârea din 24 ianuarie 2012, Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33).

menționat”[28]. În consecință, „dreptul oricărui lucrător la concediul anual plătit de cel puțin patru săptămâni nu poate fi afectat, indiferent dacă acesta se află în concediu medical în perioada de referință menționată ca urmare a unui accident survenit la locul de muncă sau în altă parte ori ca urmare a unei boli de orice natură sau având orice cauză”[29].

22. Cu toate acestea, având în vedere diferența fundamentală dintre situația unui lucrător aflat în concediu medical și cea a unui lucrător în concediu pentru creșterea copilului, legată în special de faptul că nu mai este vorba, în cea de a doua ipoteză, despre o incapacitate de muncă certă și independentă de voința lucrătorului respectiv, această soluție nu poate fi, în opinia noastră, extinsă la situația unui lucrător aflat în concediu pentru creșterea copilului.

Absența reglementării în acordul-cadru revizuit

23. La fel ca și dreptul la concediul anual plătit, dreptul la un concediu pentru creșterea copilului a fost înscris la articolul 33 alineatul (2) din cartă. Curtea l-a deosebit de concediul de maternitate în măsura în care se acordă părinților pentru ca aceștia să se poată îngriji de copilul lor[30]. Prin urmare, nu mai este vorba, în cadrul concediului pentru creșterea copilului, despre protecția condiției biologice a femeii evocate în prezentele concluzii, ci despre ajutarea părinților care lucrează să concilieze responsabilitățile profesionale cu cele familiale[31], permițându-le să își *întrerupă* activitatea profesională și asigurându-i în același timp că își vor regăsi postul sau un post echivalent la întoarcerea la locul de muncă[32].

24. Prin urmare, concediul pentru creșterea copilului pare în totalitate un concediu specific, reglementat de o normă proprie, și anume Directiva 2010/18. Prin urmare, trebuie să se ridice problema existenței unor eventuale interacțiuni între concediul anual plătit și concediul pentru creșterea copilului. În această privință, se impune constatarea că Directiva 2010/18 și, mai exact, acordul-cadru revizuit nu fac nicio referire la un eventual drept la concediul anual plătit care ar trebui să fie recunoscut și acordat în perioada în care lucrătorul se află în concediu pentru creșterea copilului. De asemenea, ar trebui amintit faptul că primul paragraf al preambulului la acordul-cadru revizuit prevede că acesta din urmă constituie un angajament al partenerilor sociali, reprezentați de organizațiile interprofesionale cu vocație generală, de a stabili, prin cerințe minime[33] privind concediul pentru creșterea copilului, măsuri destinate să permită o conciliere a responsabilităților profesionale și familiale și să promoveze egalitatea de șanse și de tratament între bărbați și femei[34].

25. Acordul-cadru revizuit consacră dreptul individual la concediul pentru creșterea copilului acordat oricărui lucrător, bărbat sau femeie, pe motiv de naștere sau de adopție a unui copil, pentru a-i da posibilitatea de a îngriji copilul respectiv până la o vârstă dată[35]. Perioada minimă a concediului pentru creșterea copilului este stabilită prin acordul-cadru revizuit la patru luni[36]. Condițiile de acces și modalitățile de aplicare a concediului pentru creșterea copilului rămân definite în mare măsură de

28 Hotărârea din 24 ianuarie 2012, Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33, punctul 20).

29 Hotărârea din 24 ianuarie 2012, Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33, punctul 30).

30 A se vedea Hotărârea din 14 aprilie 2005, Comisia/Luxemburg (C-519/03, EU:C:2005:234, punctul 32), Hotărârea din 20 septembrie 2007, Kiiski (C-116/06, EU:C:2007:536, punctul 35), Hotărârea din 16 iulie 2015, Maïstrellis (C-222/14, EU:C:2015:473, punctul 31), precum și Hotărârea din 16 iunie 2016, Rodríguez Sánchez (C-351/14, EU:C:2016:447). A se vedea de asemenea clauza 2 punctul 1 din acordul-cadru revizuit.

31 A se vedea Hotărârea din 16 iulie 2015, Maïstrellis (C-222/14, EU:C:2015:473, punctul 38). Pe de altă parte, distincția dintre concediul de maternitate și concediul pentru creșterea copilului reiese în mod explicit din cuprinsul punctului 15 din considerațiile generale ale acordului-cadru revizuit [a se vedea de asemenea Hotărârea din 16 iunie 2016, Rodríguez Sánchez (C-351/14, EU:C:2016:447, punctul 43)].

32 A se vedea Hotărârea din 13 februarie 2014, TSN și YTN (C-512/11 și C-513/11, EU:C:2014:73, punctul 39). Cu privire la aplicabilitatea acordului-cadru revizuit în cazul lucrătorilor cu statut de funcționari, a se vedea Hotărârea din 7 septembrie 2017, H. (C-174/16, EU:C:2017:637, punctul 34 și jurisprudența citată).

33 A se vedea de asemenea clauza 1 din acordul-cadru revizuit.

34 A se vedea de asemenea Hotărârea din 13 februarie 2014, TSN și YTN (C-512/11 și C-513/11, EU:C:2014:73, punctul 38), și Hotărârea din 7 septembrie 2017, H. (C-174/16, EU:C:2017:637, punctul 29).

35 A se vedea clauza 2 punctul 1 din acordul-cadru revizuit.

36 A se vedea clauza 2 punctul 2 din acordul-cadru revizuit.

legislația națională [37]. Lucrătorul aflat în concediu pentru creșterea copilului beneficiază de o protecție a drepturilor sale legate de contractul de muncă și de nediscriminare: dreptul de a se întoarce la același loc de muncă sau la un loc de muncă echivalent la sfârșitul concediului pentru creșterea copilului [38], menținerea drepturilor dobândite sau în curs de a fi dobândite la data la care începe concediul pentru creșterea copilului [39] sau protecția împotriva oricărui tratament defavorabil sau a concedierii pe motiv de solicitare sau de efectuare a concediului pentru creșterea copilului [40]. În schimb, statele membre și, după caz, partenerii sociali continuă să definească regimul contractului sau al raportului de muncă în perioada concediului pentru creșterea copilului [41], precum și problemele de securitate socială [42] și „[t]oate problemele referitoare la venituri legate de [acordul-cadru revizuit]” [43].

26. În acest stadiu al raționamentului, trebuie amintit că decizia în discuție în litigiul principal de a nu lua în considerare, la stabilirea dreptului la concediul anual plătit al doamnei Dicu pentru anul 2015, perioada în care se afla în concediu pentru creșterea copilului se întemeiază pe articolul 51 alineatul (1) litera a) din Codul muncii român, care prevede suspendarea contractului de muncă pe durata concediului pentru creșterea copilului. Ca urmare a acestei suspendări, concediul amintit nu este asimilat cu o perioadă de muncă efectivă pentru stabilirea duratei concediului anual plătit, astfel cum rezultă din articolul 145 alineatele (4)-(6) din codul menționat [44]. Or, această suspendare este conformă cu cerințele acordului-cadru revizuit.

27. În plus, prin însuși faptul acestei suspendări, nu pare să existe o tensiune mai mare între situația în discuție în litigiul principal și articolul 7 din Directiva 2003/88. În măsura în care raportul de muncă este considerat, conform dreptului național și în deplină conformitate cu dreptul Uniunii, suspendat pentru motive care nu sunt legate de boala lucrătoarei în cauză [45], situația doamnei Dicu în raport cu dreptul la concediul anual plătit ne pare comparabilă cu cea a unui lucrător al cărui timp de lucru este redus în mod provizoriu. Or, în ceea ce privește acest ultim aspect, Curtea a statuat că, „[dacă] este exclus ca dreptul unui lucrător la concediu anual minim plătit, garantat de dreptul Uniunii, să fie diminuat într-o situație caracterizată prin faptul că lucrătorul nu a putut să își îndeplinească obligația de a lucra în perioada de referință din cauza unei boli” [46], jurisprudența potrivit căreia articolul 7 din Directiva 2003/88 se opune unor dispoziții naționale care prevăd că, la încetarea raportului de muncă, nu se acordă nicio indemnizație financiară pentru concediul anual plătit neefectuat lucrătorului care s-a aflat în concediu medical în toată perioada de referință sau într-o parte din aceasta și/sau în toată perioada de report, fapt care l-a împiedicat să își exercite dreptul la concediul anual plătit [47], „nu poate fi aplicată *mutatis mutandis* în situația unui lucrător al cărui timp de lucru a fost redus” [48]. Curtea a continuat afirmând în mod clar că „situația unui lucrător aflat în incapacitate de muncă din cauza unei boli, pe de o parte, și cea a unui lucrător al cărui timp de lucru a fost redus, pe de altă parte, sunt fundamental diferite” [49].

37 A se vedea clauza 3 punctul 1 din acordul-cadru revizuit.

38 A se vedea clauza 5 punctul 1 din acordul-cadru revizuit.

39 A se vedea clauza 5 punctul 2 din acordul-cadru revizuit. Reiese din dosar că drepturile dobândite, în materie de concediu anual plătit, de doamna Dicu în momentul intrării în concediul pentru creșterea copilului nu fuseseră contestate la finalul acestei perioade.

40 A se vedea clauza 5 punctul 4 din acordul-cadru revizuit.

41 A se vedea clauza 5 punctul 3 din acordul-cadru revizuit.

42 A se vedea clauza 5 punctul 5 primul paragraf din acordul-cadru revizuit.

43 A se vedea clauza 5 punctul 5 al doilea paragraf din acordul-cadru revizuit.

44 Cu privire la efectele suspendării contractului de muncă în perioada concediului pentru creșterea copilului astfel cum au fost definite de dreptul românesc, a se vedea nota de subsol 10 din prezentele concluzii.

45 Astfel cum a reamintit Curtea, deși Convenția nr. 132 a Organizației Internaționale a Muncii din 24 iunie 1970 privind concediile anuale plătite prevede în mod expres că absențele cauzate de o boală vor fi calculate ca parte din perioada de serviciu [a se vedea Hotărârea din 20 ianuarie 2009, Schultz-Hoff și alții (C-350/06 și C-520/06, EU:C:2009:18, punctul 38)], aceasta nu prevede nimic în legătură cu ce se întâmplă în cazul concediului pentru creșterea copilului.

46 Hotărârea din 8 noiembrie 2012, Heimann și Toltschin (C-229/11 și C-230/11, EU:C:2012:693, punctul 26).

47 A se vedea Hotărârea din 20 ianuarie 2009, Schultz-Hoff și alții (C-350/06 și C-520/06, EU:C:2009:18, punctul 62).

48 Hotărârea din 8 noiembrie 2012, Heimann și Toltschin (C-229/11 și C-230/11, EU:C:2012:693, punctul 26).

49 Hotărârea din 8 noiembrie 2012, Heimann și Toltschin (C-229/11 și C-230/11, EU:C:2012:693, punctul 27).

28. Contextul în care Curtea a efectuat aceste aprecieri este, la rândul său, perfect comparabil cu cel din prezenta trimitere preliminară, în măsura în care reducerea timpului de lucru al lucrătorilor în cauză rezulta dintr-un plan social prin care s-a decis „*suspendarea*, în funcție de reducerea [amintită], *a obligațiilor reciproce* ale angajatorului și ale salariatului în materie de prestații”[50]. Într-o asemenea situație, Curtea a admis că dreptul la concediul anual plătit poate fi stabilit potrivit principiului *pro rata temporis*[51]. Astfel, având în vedere libertatea recunoscută statelor membre de a defini regimul aplicabil contractului dintre lucrătorul aflat în concediu pentru creșterea copilului și angajatorul său, precum și lipsa de ingerință a dreptului Uniunii în chestiunea sensibilă a remunerației pentru concediul pentru creșterea copilului, se impune constatarea că neluarea în considerare a acestuia din urmă la calcularea dreptului la concediul anual plătit nu este nimic altceva decât consecința suspendării obligațiilor reciproce existente până atunci între doamna Dicu și angajatorul său[52]. Faptul că această suspendare determină o reducere *pro rata temporis* a dreptului la concediul anual plătit al acesteia din urmă nu este, în stadiul actual al dreptului Uniunii, criticabil. În consecință, în aceste condiții, nici afirmația repetată a Curții potrivit căreia un concediu garantat de dreptul Uniunii nu poate afecta un alt concediu garantat de acest drept[53] nu este contrazisă tocmai pentru că dreptul Uniunii nu garantează un drept la concediul anual plătit într-o perioadă în care obligațiile reciproce ale lucrătorului și ale salariatului sunt suspendate și în care nu se consideră că există o perioadă de muncă efectivă. Prin urmare, interpretarea pe care o propunem Curții prezervă atât integritatea concediului anual plătit, cât și pe cea a concediului pentru creșterea copilului.

29. În final, este exclusiv de competența statelor membre să decidă, dacă este cazul, să meargă mai departe decât durata minimă prevăzută de acordul-cadru revizuit, asimilând, dacă aceasta este alegerea lor, perioada concediului pentru creșterea copilului cu o perioadă de muncă efectivă în scopul stabilirii dreptului la concediul anual plătit.

30. În sfârșit, combatem orice tentație de a interpreta acordul-cadru revizuit în sensul că, citit în lumina dispozițiilor care consacră dreptul la concediul anual plătit, acesta ar conduce la o obligație a statelor membre de a lua în considerare, la stabilirea dreptului la concediul anual plătit al lucrătorilor în cauză, numai durata minimă a concediului pentru creșterea copilului, garantată de clauza 2 punctul 2 din acordul-cadru revizuit, și anume patru luni. Pe lângă faptul că temeiul juridic al unei asemenea interpretări ne pare să fie complet incert, inclusiv din cauza faptului că nu se reflectă în jurisprudența Curții consacrate acordului-cadru revizuit, am atenționat deja Curtea în mod explicit, într-un alt context[54], cu privire la riscurile apărute în legătură cu considerarea acestei perioade minime de patru luni ca fiind nucleul dur al protecției conferite de dreptul Uniunii lucrătorilor aflați în concediu pentru creșterea copilului. *Mutatis mutandis*, această atenționare rămâne pertinentă în ceea ce privește răspunsul care trebuie dat instanței de trimitere în prezenta cauză.

31. În consecință, trebuie să se concluzioneze că articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88 trebuie interpretat în sensul că nu se opune unei reglementări naționale precum cea în discuție în litigiul principal, care exclude de la calculul pentru stabilirea duratei concediului anual plătit al unei lucrătoare perioada în care aceasta se afla în concediu pentru creșterea copilului de vârstă mică, prin faptul că nu asimilează această perioadă cu o perioadă de muncă efectivă.

50 Hotărârea din 8 noiembrie 2012, Heimann și Toltschin (C-229/11 și C-230/11, EU:C:2012:693, punctul 28). Sublinierea noastră. A se vedea de asemenea punctul 32 din hotărârea menționată.

51 Curtea a recalificat mai întâi lucrătorii în cauză ca fiind „lucrători cu fracțiune de normă” [a se vedea Hotărârea din 8 noiembrie 2012, Heimann și Toltschin (C-229/11 și C-230/11, EU:C:2012:693, punctul 32)], apoi le-a aplicat jurisprudența sa relevantă în materie [cu privire la jurisprudența în discuție, a se vedea Hotărârea din 22 aprilie 2010, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols (C-486/08, EU:C:2010:215, punctele 33 și 34), iar pentru aplicarea sa în cazul lucrătorilor respectivi a se vedea Hotărârea din 8 noiembrie 2012, Heimann și Toltschin (C-229/11 și C-230/11, EU:C:2012:693, punctele 33-35)].

52 Pentru motive de exhaustivitate, reamintim că suspendarea contractului și, prin urmare, a prestațiilor reciproce nu aduce atingere continuității raportului de muncă, cu alte cuvinte lucrătorul aflat în concediu pentru creșterea copilului păstrează efectiv această calitate [a se vedea Hotărârea din 20 septembrie 2007, Kiiski (C-116/06, EU:C:2007:536, punctul 32)].

53 A se vedea jurisprudența reamintită la punctul 19 din prezentele concluzii.

54 A se vedea punctul 20 din Concluziile noastre prezentate în cauza H. (C-174/16, EU:C:2017:306).

Concluzie

32. Având în vedere ansamblul considerațiilor care precedă, propunem Curții să răspundă la întrebarea preliminară adresată de Curtea de Apel Cluj (România) după cum urmează:

„Articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru trebuie interpretat în sensul că nu se opune unei reglementări naționale precum cea în discuție în litigiul principal, care exclude de la calculul pentru stabilirea duratei concediului anual plătit al unei lucrătoare perioada în care aceasta se afla în concediu pentru creșterea copilului de vârstă mică, prin faptul că nu asimilează această perioadă cu o perioadă de muncă efectivă."