HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a patra)

21 mai 2015 *

„Trimitere preliminară — Politica socială — Directiva 92/85/CEE — Măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și a sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează — Articolul 11 punctele 2 și 4 — Funcționar public disponibilizat pentru interese personale în scopul ocupării unui loc de muncă în calitate de salariat — Refuzul de a-i acorda o prestație de maternitate pentru motivul că, în calitate de salariată, nu a efectuat stagiul care dă dreptul la anumite prestații sociale”

În cauza C-65/14,

având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul articolului 267 TFUE de tribunal du travail de Nivelles (Belgia), prin decizia din 20 decembrie 2013, primită de Curte la 10 februarie 2014, în procedura

Charlotte Rosselle

împotriva

Institut national d’assurance maladie-invalidité (INAMI),

Union nationale des mutualités libres (UNM),

cu participarea:

Institut pour l’égalité des femmes et des hommes (IEFH),

CURTEA (Camera a patra),

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

avocat general: doamna E. Sharpston,

grefier: domnul A. Calot Escobar,

având în vedere procedura scrisă,

luând în considerare observațiile prezentate:

— pentru doamna Rosselle, de L. Markey, avocate;

— pentru Union nationale des mutualités libres (UNM), de A. Mollu;

* Limba de procedură: franceza.

— pentru guvernul belgian, de M. Jacobs și de C. Pochet, în calitate de agenți;

— pentru Comisia Europeană, de D. Martin, în calitate de agent,

după ascultarea concluziilor avocatului general în ședința din 18 decembrie 2014,

pronunță prezenta

Hotărâre

1 Cererea de decizie preliminară privește interpretarea Directivei 92/85/CEE a Consiliului din 19 octombrie 1992 privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și a sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează [A zecea directivă specială în sensul articolului 16 alineatul (1) din Directiva 89/391/CEE] (JO L 348, p. 1, Ediție specială, 05/vol. 3, p. 3) și a Directivei 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă (JO L 204, p. 23, Ediție specială, 05/vol. 8, p. 262).

2 Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între doamna Rosselle, pe de o parte, și Institut national d'assurance maladie-invalidité (Institutul Național pentru Asigurări de Sănătate și Invaliditate, INAMI) și Union nationale des mutualités libres (Uniunea Națională a Societăților Mutuale Libere, UNM), pe de altă parte, cu privire la refuzul de a-i acorda acesteia o prestație de maternitate pentru motivul că nu a efectuat stagiul prevăzut de dreptul național.

Cadrul juridic

Dreptul Uniunii

Directiva 89/391/CEE

3 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 L 183, p. 1, Ediție specială, 05/vol. 2, p. 88) prevede, la articolul 2 alineatul (1):

„Prezenta directivă se aplică tuturor sectoarelor de activitate, atât publice, cât și private (industrie, agricultură, comerț, administrație, servicii, educație, cultură, recreere etc.)."

4 Articolul 3 litera (a) din această directivă prevede:

„În sensul prezentei directive, termenii de mai jos se definesc după cum urmează:

(a) prin lucrător se înțelege orice persoană încadrată în muncă de către un angajator, inclusiv stagiarii și ucenicii, cu excepția personalului de serviciu."

5 Articolul 16 alineatul (1) din directiva menționată prevede:

„Consiliul adoptă, la propunerea Comisiei, în temeiul articolului 118a din tratat, directive speciale, între altele, în domeniile enumerate în anexă."

Directiva 92/85

6 Potrivit celui de al nouălea și celui de al șaptesprezecelea considerent ale Directivei 92/85:

„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, pe lângă acestea, prevederile referitoare la concediul de maternitate nu ar avea efect dacă nu ar fi însoțite de menținerea drepturilor legate de contractul de muncă sau de acordarea unei prestații adecvate”.

7 Articolul 1 alineatele (1) și (2) din această directivă prevede:

„(1) Obiectul prezentei directive, care este a zecea directivă specială în sensul articolului 16 alineatul (1) din Directiva [89/391], 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.

(2) Dispozițiile Directivei [89/391], cu excepția articolului 2 alineatul (2), se aplică în întregime întregului domeniu la care se face referire la alineatul (1), fără a aduce atingere dispozițiilor mai restrictive sau speciale incluse în prezenta directivă.”

8 Articolul 2 din directiva menționată conține următoarele definiții:

„În sensul prezentei directive:

(a) prin *lucrătoare gravidă* se înțelege orice lucrătoare gravidă care își informează angajatorul despre starea sa, în conformitate cu legislațiile și/sau practicile naționale;

(b) prin *lucrătoare care a născut de curând* se înțelege orice lucrătoare care a născut de curând, în sensul legislației și/sau al practicilor naționale, și care își informează angajatorul asupra stării sale, în conformitate cu aceste legislații și/sau practici;

(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.”

9 Articolul 8 din aceeași directivă, intitulat „Concediul de maternitate”, prevede:

„(1) Statele membre iau măsurile necesare pentru ca lucrătoarele, în sensul articolului 2, să beneficieze de un concediu de maternitate de cel puțin 14 săptămâni consecutive, repartizat înainte și/sau după naștere, în conformitate cu legislațiile și/sau practicile naționale.

(2) Concediul de maternitate prevăzut la alineatul (1) trebuie să includă un concediu de maternitate obligatoriu de cel puțin două săptămâni, repartizat înainte și/sau după naștere, în conformitate cu legislațiile și/sau practicile naționale.”

10 Articolul 11 din Directiva 92/85, intitulat „Drepturi legate de contractul de muncă”, prevede:

„Pentru a garanta lucrătoarelor, în sensul articolului 2, exercitarea drepturilor privind protecția sănătății și securității, recunoscute în prezentul articol, se prevăd următoarele:

[…]

2. în cazul menționat la articolul 8, trebuie asigurate următoarele:

   (a) drepturile legate de contractul de muncă al lucrătoarelor, în sensul articolului 2, altele decât cele prevăzute la litera (b);

   (b) menținerea unei remunerații și/sau dreptul lucrătoarelor, în sensul articolului 2, de a beneficia de o prestație adecvată;

3. prestația prevăzută la punctul 2 litera (b) este considerată ca fiind adecvată dacă garantează un venit cel puțin echivalent cu cel pe care lucrătoarea respectivă l-ar primi în cazul întreruperii activității din motive legate de starea sănătății sale, în limita unui plafon stabilit de legislațiile naționale.

4. statele membre pot condiționa dreptul la remunerația sau prestația menționate la punctul 1 și la punctul 2 litera (b) de îndeplinirea de către lucrătoarea în cauză a condițiilor legale de acordare a acestor prestații în temeiul legislației naționale.

   Aceste condiții nu pot include, în niciun caz, perioade anterioare de muncă mai mari de 12 luni anterioare datei la care se presupune că va avea loc nașterea.”

Dreptul belgian

11 Legea din 14 iulie 1994 coordonată privind asigurarea obligatorie pentru sănătate și indemnizații (*Moniteur belge* din 27 august 1994, p. 21524), în versiunea aplicabilă litigiului principal (denumită în continuare „Legea din 14 iulie 1994”) prevede la articolul 86 alineatul 1:

„Beneficiază de dreptul la indemnizațiile de incapacitate de muncă, astfel cum sunt definite în titlul IV capitolul III din prezenta lege coordonată și în condițiile prevăzute de aceasta, în calitate de titulari:

1° a) lucrătorii afiliați la asigurarea obligatorie de indemnizații, în temeiul Legii din 27 iunie 1969 de revizuire a Decretului-lege din 28 decembrie 1944 privind securitatea socială a lucrătorilor, inclusiv lucrătorii care beneficiază de o indemnizație (ca urmare a desfacerii abuzive a contractului de muncă, a desfacerii unilaterale a contractului de muncă pentru reprezentanții personalului, a desfacerii unilaterale a contractului de muncă pentru reprezentanții sindicali sau a încetării contractului de muncă prin acordul părților), în perioada acoperită de această indemnizație;

   b) lucrătoarele menționate mai sus în perioada de odihnă prevăzută la articolul 32 primul paragraf punctul 4°;

   c) lucrătorii care se află în una dintre situațiile prevăzute la articolul 32 primul paragraf punctele 3° și 5°;

   […]

2° lucrătorii care, în cursul unei perioade de incapacitate de muncă (sau de protecție a maternității), astfel cum aceasta este definită în prezenta lege coordonată, își pierd calitatea de titular menționată la punctul 1°;

3° la expirarea perioadei de asigurare continuate, menționate la articolul 32 primul paragraf punctul 6°, lucrătorii care au avut calitatea menționată la punctul 1°, cu condiția să fi devenit inapți de muncă (sau să se fi aflat într-o perioadă de protecție a maternității până cel târziu în prima zi lucrătoare de după expirarea perioadei de asigurare continuate).”

12 Articolul 112 din Legea din 14 iulie 1994 prevede:

„Beneficiază de dreptul la indemnizația de maternitate, astfel cum este definită în titlul V capitolul III din prezenta lege coordonată și în condițiile prevăzute de aceasta, titularele menționate la articolul 86 alineatul 1.”

13 Articolul 116 din legea menționată prevede:

„Pentru a obține dreptul la prestațiile prevăzute în titlul V, titularele menționate la articolul 112 trebuie să îndeplinească condițiile prevăzute la articolele 128-132.

Prin decret regal se pot prevedea, pentru categoriile de titulare definite, după avizul Comitetului de gestiune al Serviciului pentru Indemnizații, fie scutirea de condițiile de stagiu prevăzute la articolul 128, fie adaptarea acestora.”

14 Articolul 128 din aceeași lege are următorul cuprins:

„1. Pentru a obține dreptul la prestațiile prevăzute în titlul IV, titularii menționați la articolul 86 alineatul 1 trebuie să efectueze un stagiu în următoarele condiții:

1° să fi totalizat, în cursul unei perioade de șase luni care precedă data obținerii dreptului, un număr de zile de muncă stabilite prin decret regal. Zilele de inactivitate profesională care pot fi asimilate unor zile de muncă efectivă sunt definite prin decret regal. Acesta definește ceea ce este necesar să se înțeleagă prin «zi de muncă»;

2° să furnizeze dovada, în condițiile stabilite prin decret regal, că, în raport cu aceeași perioadă, contribuțiile pentru sectorul indemnizațiilor au fost efectiv plătite; aceste contribuții trebuie să atingă un cuantum minim stabilit prin decret regal sau trebuie, în condițiile stabilite de acesta, să fie completate de contribuții personale.

2. Decretul regal stabilește condițiile în care stagiul este eliminat sau redus.

[…]”

15 Decretul regal din 3 iulie 1996 de punere în executare a Legii privind asigurarea obligatorie pentru sănătate și indemnizații, coordonată la 14 iulie 1994 (*Moniteur belge* din 31 iulie 1996, p. 20285), în versiunea aplicabilă litigiului principal (denumit în continuare „Decretul regal din 3 iulie 1996”), prevede la articolul 203:

„Pentru aplicarea articolului 128 alineatul 1 din [Legea din 14 iulie 1994], titularii trebuie să totalizeze, în cursul unei perioade de șase luni, cel puțin o sută douăzeci de zile de muncă […]”

16 Articolul 205 alineatul 1 punctul 6 din acest decret regal prevede:

„Sunt scutite de stagiul pentru dreptul la indemnizațiile de incapacitate de muncă:

[…]

6° persoana care, în perioada de treizeci de zile de la data la care produce efecte demisia sa voluntară din calitatea de funcționar public, dobândește calitatea de titular în sensul articolului 86 alineatul 1 punctul 1° litera a) sau c) din [Legea din 14 iulie 1994], în măsura în care aceasta a fost angajată ca funcționar public pe o perioadă neîntreruptă de cel puțin șase luni. În cazul în care a fost angajată în această calitate pentru o perioadă mai mică de șase luni, această perioadă este asimilată unei perioade, luată în considerare pentru calculul stagiului, prevăzut la articolul 128 din [Legea din 14 iulie 1994]”.

17 Articolele 203 și 205 din Decretul regal din 3 iulie 1996 figurează în titlul III capitolul III secțiunile 1 și 2 din acest decret.

18 Legea din 20 iulie 1991 privind dispoziții sociale și diverse (*Moniteur belge* din 1 august 1991, p. 16951), în versiunea aplicabilă litigiului principal, prevede la articolul 7 alineatul 1:

„Acest capitol este aplicabil oricărei persoane:

— al cărei raport de muncă într-un serviciu public sau în orice alt organism de drept public încetează întrucât este desfăcut unilateral de către autoritate sau întrucât actul de numire este anulat, revocat, abrogat sau nereînnoit,

— și care, ca urmare a acestui raport de muncă, nu este supusă prevederilor Legii din 27 iunie 1969 de revizuire a Decretului-lege din 28 decembrie 1944 privind securitatea socială a lucrătorilor salariați, în măsura în care acestea privesc regimul de muncă și de șomaj și sectorul indemnizațiilor de asigurare obligatorie pentru boală și invaliditate.”

19 Articolul 10 alineatul 1 din această lege prevede:

„Angajatorul plătește la Oficiul Național de Securitate Socială sau la Oficiul Național de Securitate Socială al Administrațiilor Provinciale și Locale pentru beneficiarii menționați în prezentul capitol:

1° cotizațiile datorate de angajator și de lucrător pentru perioada corespunzătoare numărului de zile de muncă pe care persoana concediată trebuie să le dovedească în mod normal în funcție de categoria de vârstă căreia îi aparține, pentru a fi eligibilă pentru obținerea alocațiilor de șomaj în temeiul reglementării în materie de șomaj;

2° cotizațiile datorate de angajator și de lucrător, calculate pe o perioadă de șase luni, pentru afilierea persoanei în cauză la regimul asigurării obligatorii de boală și invaliditate, sectorul indemnizații și al asigurării de maternitate.”

Litigiul principal și întrebarea preliminară

20 În luna septembrie 2003, doamna Rosselle a fost angajată să lucreze în calitate de cadru didactic la Ternat (Belgia), iar în luna septembrie 2008 a fost numită de Comunitatea flamandă funcționar public.

21 Doamna Rosselle a obținut o disponibilizare pentru interese personale, în scopul de a preda în Comunitatea franceză, în cadrul unor proiecte de imersiune lingvistică, începând cu 1 septembrie 2009, în calitate de salariată.

22 Doamna Rosselle a desfășurat această activitate până la 11 ianuarie 2010, dată la care a început concediul său de maternitate. Ea a născut la 2 februarie 2010.

23 Doamna Rosselle a solicitat UNM, organism la care era afiliată, să îi acorde o prestație de maternitate începând din 11 ianuarie 2010.

24 Printr-o decizie din 23 februarie 2010, UNM a respins această cerere pentru motivul că doamna Rosselle și-a schimbat statutul la 1 septembrie 2009, devenind salariat după ce a fost funcționar public. Or, potrivit reglementării belgiene, pentru a beneficia de o prestație de maternitate, ar trebui efectuat un stagiu de șase luni, condiție pe care ea nu o îndeplinea ca salariată.

25 Doamna Rosselle a formulat o acțiune împotriva acestei decizii în fața tribunal du travail de Nivelles (Tribunalul pentru Litigii de Muncă din Nivelles), invocând în special Directiva 92/85.

26 Instanța de trimitere subliniază că reglementarea belgiană prevede, în cazul funcționarului public care demisionează sau care este concediat, o scutire de stagiu pentru a beneficia de anumite prestații sociale. În schimb, o asemenea scutire nu există în situația unui funcționar public disponibilizat pentru interese personale, în special în ceea ce privește prestația aferentă concediului de maternitate.

27 În aceste condiții, tribunal du travail de Nivelles a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarea întrebare preliminară:

„Titlul III capitolul III secțiunile 1 și 2 din Decretul regal din 3 iulie 1996 încalcă Directiva 92/85 și Directiva 2006/54 prin faptul că nu prevede o scutire de stagiu pentru funcționarul public disponibilizat pentru interese personale care se află în concediu de maternitate, în condițiile în care această scutire este prevăzută pentru funcționarul public demisionar și pentru funcționarul public concediat?”

Cu privire la întrebarea preliminară

28 Prin intermediul întrebării formulate, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă Directivele 92/85 și 2006/54 trebuie interpretate în sensul că se opun ca un stat membru să refuze să acorde unei lucrătoare o prestație de maternitate pentru motivul că, în calitatea sa de funcționar public care a obținut o disponibilizare pentru interese personale în vederea desfășurării unei activități salariate, ea nu a efectuat, în cadrul acestei activități salariate, stagiul prevăzut de dreptul național pentru a beneficia de prestația de maternitate respectivă, chiar dacă a lucrat timp de peste 12 luni anterior datei la care se presupune că va avea loc nașterea.

Cu privire la Directiva 92/85

29 Potrivit articolului 8 alineatul (1) din Directiva 92/85, statele membre iau măsurile necesare pentru ca lucrătoarele să beneficieze de un concediu de maternitate de cel puțin 14 săptămâni consecutive, repartizat înainte și/sau după naștere, în conformitate cu legislațiile și/sau cu practicile naționale.

30 Potrivit unei jurisprudențe constante a Curții, dreptul la un concediu de maternitate recunoscut lucrătoarelor gravide trebuie considerat un mijloc de protecție de importanță deosebită din dreptul social. Legiuitorul Uniunii Europene a considerat astfel că modificările esențiale ale condițiilor de existență ale persoanelor în cauză în cursul perioadei limitate de cel puțin 14 săptămâni care precedă și urmează nașterii constituie un motiv întemeiat pentru suspendarea exercitării activității lor profesionale, fără ca legitimitatea acestui motiv să poată fi pusă sub semnul întrebării în vreun fel de

către autoritățile publice sau de către angajatori (Hotărârea Kiiski, C-116/06, EU:C:2007:536, punctul 49, Hotărârea Betriu Montull, C-5/12, EU:C:2013:571, punctul 48, și Hotărârea D., C-167/12, EU:C:2014:169, punctul 32).

31 Din articolul 11 punctul 2 litera (b) din Directiva 92/85 rezultă că, pentru a garanta lucrătoarelor exercitarea drepturilor privind protecția sănătății și securității, recunoscute în acest articol, se prevede că, în cazul concediului de maternitate, trebuie asigurate menținerea unei remunerații și/sau dreptul lucrătoarelor de a beneficia de o prestație adecvată.

32 În această privință, articolul 11 punctul 4 din Directiva 92/85 precizează că statele membre pot condiționa dreptul la remunerația sau prestația de maternitate menționată la punctul 2 litera (b) din acest articol de îndeplinirea de către lucrătoarea în cauză a condițiilor legale de acordare a acestor prestații în temeiul legislației naționale, aceste condiții neputând include, în niciun caz, perioade anterioare de muncă mai mari de 12 luni anterioare datei la care se presupune că va avea loc nașterea.

33 În speță, din decizia de trimitere reiese că, în temeiul reglementării naționale în discuție în litigiul principal, pentru a obține dreptul la o alocație de maternitate, lucrătoarea în cauză trebuie să efectueze un stagiu, care presupune în special totalizarea, în perioada de șase luni care precedă data obținerii dreptului la alocația de maternitate, a cel puțin 120 de zile de muncă.

34 Cu toate acestea, această reglementare nu prevede o scutire de stagiu pentru obținerea acestei alocații de maternitate în cazul, precum cel în discuție în cauza principală, al unui funcționar public disponibilizat pentru interese personale în vederea desfășurării unei activități salariate, spre deosebire de cazul funcționarului public demisionar sau concediat.

35 Astfel, în cauza principală, între data la care doamna Rosselle a devenit lucrător salariat, după ce a fost funcționar public, și data la care se presupune că va avea loc nașterea, ea nu a efectuat, în această calitate de lucrător salariat, cele șase luni de stagiu impuse de reglementarea belgiană. Rezultă că, chiar dacă doamna Rosselle a lucrat fără întrerupere în calitate de cadru didactic timp de mai mulți ani înainte de a efectua concediul de maternitate, ea a fost privată de orice prestație de maternitate.

36 Prin urmare, este necesar să se verifice dacă articolul 11 punctul 4 al doilea paragraf din Directiva 92/85 se opune ca un stat membru să poată impune un nou stagiu de șase luni atunci când un funcționar public, precum doamna Rosselle, este disponibilizat în vederea ocupării unui loc de muncă salarizat, chiar dacă acest funcționar a lucrat timp de peste 12 luni anterior datei la care se presupune că va avea loc nașterea.

37 Cu titlu introductiv, trebuie amintit că, potrivit articolului 1 alineatele (1) și (2) din Directiva 92/85, aceasta este a zecea directivă specială în sensul articolului 16 alineatul (1) din Directiva 89/391 și că dispozițiile acestei din urmă directive, cu excepția articolului 2 alineatul (2), se aplică pe deplin întregului domeniu la care se face referire la articolul 1 alineatul (1) din Directiva 92/85. Or, în temeiul articolului 2 alineatul (1) din Directiva 89/391, această din urmă directivă se aplică tuturor sectoarelor de activitate, atât publice, cât și private. La articolul 3 litera (a), aceeași directivă definește „lucrătorul” ca fiind orice persoană încadrată în muncă de către un angajator, inclusiv stagiarii și ucenicii, cu excepția personalului de serviciu.

38 În ceea ce privește textul articolului 11 punctul 4 al doilea paragraf din Directiva 92/85, este necesar să se constate că acesta se referă la „perioade anterioare de muncă”, la plural, în mai multe versiuni lingvistice ale acestei dispoziții. Acest fapt este valabil printre altele pentru versiunile în limba spaniolă („períodos de trabajo previo”), engleză („periods of previous employment”), franceză („périodes de travail préalable”), italiană („periodi di lavoro preliminare”) sau portugheză („períodos de trabalho”).

39 Alte versiuni lingvistice, printre altele versiunile în limba daneză, germană sau neerlandeză, nu exclud existența mai multor perioade anterioare de muncă.

40 Pe de altă parte, nici articolul 11 punctul 4 al doilea paragraf din Directiva 92/85 și nici o altă dispoziție a acestei directive nu stabilesc vreo condiție cu privire la natura acestor perioade de muncă.

41 În aceste condiții, „perioade[le] anterioare de muncă” menționate la articolul 11 punctul 4 al doilea paragraf din Directiva 92/85 nu pot fi limitate doar la locul de muncă ocupat anterior datei la care se presupune că va avea loc nașterea. Aceste perioade de muncă trebuie să fie înțelese ca incluzând diferitele locuri de muncă succesive ocupate de lucrătoarea în cauză anterior acestei date, inclusiv la angajatori diferiți și cu statut diferit. Singura cerință prevăzută de această dispoziție este ca persoana în cauză să fi deținut unul sau mai multe locuri de muncă pe durata impusă de dreptul național pentru a obține dreptul la prestația de maternitate, în temeiul directivei menționate.

42 Astfel, din textul articolului 11 punctul 4 al doilea paragraf din Directiva 92/85 rezultă că un stat membru nu poate impune o nouă perioadă de stagiu de șase luni prealabilă obținerii dreptului la o prestație de maternitate ca urmare a simplului fapt că lucrătoarea în cauză a schimbat statutul sau locul de muncă.

43 Conform unei jurisprudențe constante a Curții, în vederea interpretării unei dispoziții de drept al Uniunii, trebuie să se țină seama nu numai de formularea acesteia, ci și de contextul său și de obiectivele urmărite de reglementarea din care face parte această dispoziție (Hotărârea Merck, 292/82, EU:C:1983:335, punctul 12, Hotărârea TNT Express Nederland, C-533/08, EU:C:2010:243, punctul 44, și Hotărârea Utopia, C-40/14, EU:C:2014:2389, punctul 27).

44 În această privință, trebuie amintit că obiectivul Directivei 92/85, care a fost adoptată pe baza articolului 118 A din Tratatul CEE, căruia îi corespunde articolul 153 TFUE, este promovarea îmbunătățirii securității și sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează (Hotărârea Paquay, C-460/06, EU:C:2007:601, punctul 27, Hotărârea Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, punctul 58, și Hotărârea D., C-167/12, EU:C:2014:169, punctul 29).

45 În acest context și astfel cum reiese din cel de al șaptesprezecelea considerent al Directivei 92/85, pentru a evita riscul ca prevederile referitoare la concediul de maternitate să fie lipsite de efect dacă nu ar fi însoțite de menținerea drepturilor legate de contractul de muncă, legiuitorul Uniunii a prevăzut, la articolul 11 punctul 2 litera (b) din Directiva 92/85, că menținerea unei remunerații și/sau dreptul de a beneficia de o prestație adecvată pentru lucrătoarele cărora li se aplică această directivă trebuie asigurate în cazul concediului de maternitate menționat la articolul 8 din respectiva directivă (a se vedea în acest sens Hotărârea Boyle și alții, C-411/96, EU:C:1998:506, punctul 30).

46 Or, a impune un stagiu distinct la fiecare schimbare a statutului sau a locului de muncă ar însemna să se repună în discuție protecția minimă prevăzută la articolul 11 punctul 2 din Directiva 92/85 atunci când lucrătoarea în cauză nu a efectuat stagiul de șase luni la noul loc de muncă, chiar dacă a efectuat perioade de muncă mai mari de 12 luni anterior datei la care se presupune că va avea loc nașterea.

47 În sfârșit, guvernul belgian arată că reglementarea națională în discuție în litigiul principal nu impune lucrătoarei în cauză să ocupe același loc de muncă în cele șase luni anterioare oricărei nașteri, dar impune ca aceasta să fi ocupat, timp de cel puțin șase luni, unul sau mai multe locuri de muncă care să îi ofere drepturi în cadrul securității sociale a lucrătorilor salariați. Or, în ceea ce privește un loc de muncă ocupat în cadrul funcției publice, acesta nu ar determina plata unor cotizații în cadrul securității sociale a lucrătorilor salariați.

48 În această privință, este suficient să se amintească faptul că, în cazul în care lucrătoarea în cauză a schimbat un loc de muncă, devenind salariată după ce a fost funcționar public pe durata menționată la articolul 11 punctul 4 al doilea paragraf din Directiva 92/85, revine fiecărui stat membru sarcina de a asigura coordonarea diferitor organisme care ar putea interveni în plata prestației de maternitate.

49 În aceste condiții, este necesar să se constate că, în aplicarea articolului 11 punctul 4 al doilea paragraf din Directiva 92/85, un stat membru nu poate refuza să acorde unei lucrătoare o prestație de maternitate pentru motivul că, în calitatea sa de funcționar public care a obținut o disponibilizare pentru interese personale în vederea desfășurării unei activități salariate, ea nu a efectuat, în cadrul acestei activități salariate, stagiul prevăzut de dreptul național pentru a beneficia de prestația de maternitate respectivă, chiar dacă a lucrat timp de peste 12 luni anterior datei la care se presupune că va avea loc nașterea.

Cu privire la Directiva 2006/54

50 Ținând seama de răspunsul adus la întrebarea formulată în temeiul Directivei 92/85, nu este necesar să se răspundă la aceeași întrebare în temeiul Directivei 2006/54.

51 Având în vedere cele ce precedă, este necesar să se răspundă la întrebarea adresată că articolul 11 punctul 4 al doilea paragraf din Directiva 92/85 trebuie interpretat în sensul că se opune ca un stat membru să refuze să acorde unei lucrătoare o prestație de maternitate pentru motivul că, în calitatea sa de funcționar public care a obținut o disponibilizare pentru interese personale în vederea desfășurării unei activități salariate, ea nu a efectuat, în cadrul acestei activități salariate, stagiul prevăzut de dreptul național pentru a beneficia de prestația de maternitate respectivă, chiar dacă a lucrat timp de peste 12 luni anterior datei la care se presupune că va avea loc nașterea.

Cu privire la cheltuielile de judecată

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

Pentru aceste motive, Curtea (Camera a patra) declară:

Articolul 11 punctul 4 al doilea paragraf din Directiva 92/85/CEE a Consiliului din 19 octombrie 1992 privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și a sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează [**A zecea directivă specială în sensul articolului 16 alineatul (1) din Directiva 89/391/CEE**] **trebuie interpretat în sensul că se opune ca un stat membru să refuze să acorde unei lucrătoare o prestație de maternitate pentru motivul că, în calitatea sa de funcționar public care a obținut o disponibilizare pentru interese personale în vederea desfășurării unei activități salariate, ea nu a efectuat, în cadrul acestei activități salariate, stagiul prevăzut de dreptul național pentru a beneficia de prestația de maternitate respectivă, chiar dacă a lucrat timp de peste 12 luni anterior datei la care se presupune că va avea loc nașterea.**

Semnături