HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a treia)

22 octombrie 2009 *

În cauza C-116/08,

având ca obiect o cerere de pronunțare a unei hotărâri preliminare formulată în temeiul articolului 234 CE de Hof van Cassatie (Belgia), prin decizia din 25 februarie 2008, primită de Curte la 17 martie 2008, în procedura

Christel Meerts

împotriva

Proost NV,

CURTEA (Camera a treia),

compusă din domnul J. N. Cunha Rodrigues, președintele Camerei a doua, îndeplinind rolul de președinte al Camerei a treia, doamna P. Lindh, domnii A. Rosas, U. Lõhmus (raportor) și A. Ó Caoimh, judecători,

* Limba de procedură: olandeza.

avocat general: doamna J. Kokott,
grefier: doamna M. Ferreira, administrator principal,

având în vedere procedura scrisă și în urma ședinței din 11 martie 2009,

luând în considerare observațiile prezentate:

— pentru doamna Meerts, de W. van Eeckhoutte, advocaat bij het Hof van Cassatie;

— pentru Proost NV, de H. Geinger, advocaat bij het Hof van Cassatie;

— pentru guvernul belgian, de doamnele L. Van den Broeck și C. Pochet, în calitate de agenți;

— pentru guvernul elen, de doamnele E.-M. Mamouna și O. Patsopoulou, precum și de domnii I. Bakopoulos și M. Apessos, în calitate de agenți;

— pentru guvernul francez, de domnii G. de Bergues și B. Messmer, în calitate de agenți;

— pentru Comisia Comunităților Europene, de domnul M. van Beek, în calitate de agent,

după ascultarea concluziilor avocatului general în ședința din 14 mai 2009,

pronunță prezenta

Hotărâre

1 Cererea de pronunțare a unei hotărâri preliminare privește interpretarea clauzei 2 punctele (4)-(7) din acordul-cadru privind concediul pentru creșterea copilului, încheiat la 14 decembrie 1995, care figurează în anexa la 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 L 145, p. 4, Ediție specială, 05/vol. 3, p. 160), astfel cum a fost modificată prin Directiva 97/75/CE a Consiliului din 15 decembrie 1997 (JO 1998, L 10, p. 24, Ediție specială, 05/vol. 5, p. 31, denumit în continuare „acordul-cadru privind concediul pentru creșterea copilului").

2 Această cerere a fost prezentată în cadrul unui litigiu între doamna Meerts, pe de o parte, și fostul său angajator, Proost NV, pe de altă parte, reclamantă și, respectiv, pârâtă în cadrul acțiunii principale, având ca obiect concedierea doamnei Meerts în perioada în care aceasta beneficia de un concediu parțial pentru creșterea copilului.

Cadrul juridic

Reglementarea comunitară

3 Directiva 96/34 urmărește punerea în aplicare a acordului-cadru privind concediul pentru creșterea copilului, încheiat de organizațiile interprofesionale cu vocație generală [Uniunea Confederațiilor Industriale și Patronale din Europa (UNICE), Centrul European al Întreprinderilor cu Participare Publică și al Întreprinderilor de Interes Economic General (CEEP) și Confederația Europeană a Sindicatelor (CES)].

4 În temeiul articolului 2 din directiva menționată, data limită a punerii în aplicare a actelor cu putere de lege și a actelor administrative necesare pentru a se conforma acestei directive era, în funcție de statele membre vizate, 3 iunie 1998 sau 15 decembrie 1999.

5 Primul paragraf al preambulului acordului-cadru privind concediul pentru creșterea copilului prevede:

„Acordul-cadru [privind concediul pentru creșterea copilului] reprezintă angajamentul UNICE, CEEP și CES de a introduce cerințe minime privind concediul pentru creșterea copilului […] ca mijloc important de conciliere a vieții profesionale și familiale și de promovare a șanselor egale și a egalității de tratament între bărbați și femei."

6 Punctul 5 din considerațiile generale ale acestui acord-cadru are următorul cuprins:

„[Î]ntrucât Rezoluția Consiliului din 6 decembrie 1994 recunoaște că o politică efectivă a șanselor egale presupune o strategie globală integrată care să permită o mai bună organizare a programului de lucru și o mai mare flexibilitate, precum și o revenire mai ușoară la viața profesională și ia act de rolul important pe care îl joacă partenerii sociali în acest domeniu și în a oferi, atât bărbaților, cât și femeilor, posibilitatea de a-și concilia responsabilitățile profesionale cu obligațiile familiale”.

7 Potrivit punctului 6 din aceste considerații generale:

„[Î]ntrucât măsurile de conciliere a vieții profesionale și familiale ar trebui să încurajeze introducerea unor metode noi și flexibile de organizare a muncii și a timpului mai bine adaptate necesităților în schimbare ale societății și care ar trebui să țină seama atât de nevoile întreprinderilor, cât și de cele ale lucrătorilor”.

8 Clauza 2 din acordul-cadru privind concediul pentru creșterea copilului prevede:

„[…]

(3) Condițiile de acces și modalitățile de aplicare a concediului pentru creșterea copilului sunt definite de lege și/sau de convențiile colective din statele membre, cu respectarea cerințelor minime ale prezentului acord. Statele membre și/sau partenerii sociali pot, în special,

(a) să hotărască dacă concediul pentru creșterea copilului este acordat integral, parțial, fragmentat sau sub formă de credit de timp;

[…]

(4) Pentru a se asigura că lucrătorii își pot exercita dreptul la concediul pentru creșterea copilului, statele membre și/sau partenerii sociali iau măsurile necesare pentru a proteja lucrătorii împotriva concedierii pe motiv de solicitare sau efectuare a concediului pentru creșterea copilului în conformitate cu legislația, convențiile colective și practicile la nivel național.

(5) La sfârșitul concediului pentru creșterea copilului, lucrătorii au dreptul de a-și relua același post sau, dacă acest lucru nu este posibil, un post echivalent sau similar care să corespundă contractului sau relației lor de muncă.

(6) Drepturile dobândite sau în curs de a fi dobândite de lucrător la data la care începe concediul pentru creșterea copilului se mențin ca atare până la sfârșitul acestui concediu. La sfârșitul concediului pentru creșterea copilului se aplică aceste drepturi, inclusiv orice modificare conformă cu legislația, convențiile colective sau practica la nivel național.

(7) Statele membre și/sau partenerii sociali definesc regimul contractului sau al relației de muncă pe perioada concediului pentru creșterea copilului.

[…]”

Reglementarea națională

9 Decretul regal din 29 octombrie 1997 privind introducerea unui drept la concediu pentru creșterea copilului în cadrul unei întreruperi a carierei profesionale (*Moniteur belge* din 7 noiembrie 1997, p. 29930) a transpus Directiva 96/34 în ceea ce privește salariații care lucrează în sectorul privat.

10 În temeiul articolului 2 alineatul 1 din acest decret regal, lucrătorul are dreptul să beneficieze de un concediu pentru creșterea copilului în scopul de a se ocupa de copilul său. Acesta dispune de următoarele posibilități:

— fie să întrerupă executarea contractului său de muncă pentru o perioadă de 3 luni;

— fie să continue parțial prestațiile de muncă cu normă redusă pentru o perioadă de 6 luni, atunci când lucrătorul ocupă un post cu normă întreagă;

— fie să continue prestațiile de muncă cu normă redusă prin intermediul unei reduceri cu o cincime a timpului de lucru pentru o perioadă de 15 luni, atunci când lucrătorul ocupă un post cu normă întreagă.

11 Cadrul legal general al regimului întreruperii carierei este stabilit la capitolul IV secțiunea 5 din Legea de modificare a dispozițiilor sociale din 22 ianuarie 1985 (*Moniteur belge* din 24 ianuarie 1985, p. 699), cu modificările ulterioare (denumită în continuare „Legea de modificare”).

12 Lucrătorul care ia un concediu pentru creșterea copilului în temeiul Decretului regal din 29 octombrie 1997 beneficiază, în temeiul articolelor 100 și 102 din Legea de modificare, de o alocație de întrerupere plătită de Office national de l'emploi (Oficiul național al forței de muncă), în cadrul Decretului regal din 2 ianuarie 1991 privind acordarea unor alocații de întrerupere (*Moniteur belge* din 12 ianuarie 1991, p. 691).

13 Articolul 101 din Legea de modificare prevede:

„Atunci când se întrerupe executarea contractului de muncă […] sau când se reduc prestațiile de muncă […], angajatorul nu poate emite niciun act prin care să termine unilateral raportul de muncă, cu excepția cazului în care există un motiv grav în sensul articolului 35 din Legea din 3 iulie 1978 privind contractele de muncă [(*Moniteur belge* din 22 august 1978, p. 9277, denumită în continuare «Legea privind contractele de muncă»)] sau a cazului în care există un motiv temeinic.

[…]

Această interdicție ia sfârșit după 3 luni de la întreruperea executării contractului de muncă sau de la reducerea prestațiilor de muncă.

Angajatorul care, în pofida dispozițiilor de la paragraful 1, reziliază contractul de muncă în lipsa unui motiv grav sau a unui motiv temeinic este obligat să plătească lucrătorului o indemnizație forfetară egală cu remunerația pentru o perioadă de 6 luni, la care se adaugă indemnizațiile datorate lucrătorului în cazul încetării a contractului de muncă.

[…]"

14 Articolul 102 din Legea de modificare prevede:

„Se acordă o indemnizație lucrătorului care, de comun acord cu angajatorul său, decide să reducă prestațiile de muncă cu 1/5, 1/4, 1/3 sau cu 1/2 din numărul normal de ore de muncă pentru un post ocupat cu normă întreagă sau care solicită aplicarea unei convenții colective de muncă ce prevede un regim asemănător sau care face apel la dispozițiile articolului 102a.

[…]”

15 Potrivit articolului 103 din această lege:

„În cazul rezilierii unilaterale a contractului de muncă de către angajator, termenul de preaviz notificat lucrătorului care și-a redus prestațiile […] va fi calculat ca și cum acesta nu și-ar fi redus prestațiile. Același termen de preaviz trebuie avut în vedere și pentru stabilirea indemnizației [de concediere] prevăzute la articolul 39 din Legea [privind contractele de muncă].”

16 Aspectele de dreptul muncii referitoare la concediul pentru creșterea copilului care nu sunt reglementate prin Legea de modificare, prin Decretul regal din 29 octombrie 1997 sau prin Decretul regal din 2 ianuarie 1991 rămân guvernate de dreptul comun al contractelor de muncă, în special de Legea privind contractele de muncă.

17 Articolul 39 alineatul 1 din această lege prevede:

„În cazul în care contractul a fost încheiat pentru o durată nedeterminată, partea care reziliază contractul fără motiv grav sau fără a respecta termenul de preaviz prevăzut la articolele 59, 82, 83, 84 și 115 este obligată să plătească celeilalte părți o indemnizație egală cu remunerația în curs corespunzătoare fie duratei termenului de preaviz, fie părții restante din acest termen. Cu toate acestea, indemnizația este întotdeauna egală cu cuantumul remunerației în curs corespunzătoare duratei termenului de preaviz, atunci când contractul de muncă este reziliat de angajator cu nerespectarea dispozițiilor articolului 38 alineatul 3 din prezenta lege sau ale articolului 40 din Legea privind raporturile de muncă din 16 martie 1971.

Indemnizația include nu numai remunerația în curs, ci și avantajele dobândite în temeiul contractului."

18 În temeiul articolului 82 alineatul 4 din Legea privind contractele de muncă, termenele de preaviz trebuie calculate în funcție de vechimea în muncă dobândită în momentul în care începe să curgă termenul de preaviz.

Acțiunea principală și întrebarea preliminară

19 Din dosarul prezentat Curții reiese că, din luna septembrie 1992, doamna Meerts era angajată cu normă întreagă a societății Proost NV în baza unui contract de muncă pe durată nedeterminată. Începând cu luna noiembrie 1996, aceasta a beneficiat de diferite forme de întrerupere a carierei și, de la 18 noiembrie 2002, a lucrat cu jumătate de normă în temeiul unui concediu pentru creșterea copilului, care trebuia să se încheie la 17 mai 2003.

20 La 8 mai 2003, doamna Meerts a fost concediată cu efect imediat, cu plata unei indemnizații de concediere egală cu valoarea salariului pentru 10 luni, calculată pe baza remunerației pe care aceasta o primea în acel moment, redusă la jumătate din cauza reducerii echivalente a prestațiilor sale de muncă.

21 Reclamanta a contestat cuantumul acestei indemnizații de concediere în fața arbeidsrechtbank van Turnhout (Tribunalul pentru Litigii de Muncă din Turnhout), solicitând obligarea societății Proost NV la plata unei indemnizații de concediere calculate pe baza remunerației pentru normă întreagă pe care ar fi trebuit să o primească dacă nu și-ar fi redus prestațiile de muncă în cadrul concediului pentru creșterea copilului.

22 Cererea acesteia a fost respinsă prin Hotărârea din 22 noiembrie 2004. În apel, Arbeidshof te Antwerpen (Curtea pentru Litigii de Muncă din Anvers) a confirmat această hotărâre. În cadrul recursului, doamna Meerts susține că, atât în primă instanță, cât și în apel, instanțele au interpretat dreptul național fără a lua în considerare dispozițiile Directivei 96/34.

23 În aceste condiții, Hof van Cassatie (Curtea de Casație) a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarea întrebare preliminară:

„Dispozițiile clauzei 2 punctele (4)-(7) din acordul-cadru privind concediul pentru creșterea copilului […] trebuie interpretate în sensul că, în cazul rezilierii unilaterale a contractului de muncă fără motiv grav și fără respectarea termenului legal de preaviz de către angajator în perioada reducerii prestațiilor de muncă, indemnizația de concediere datorată lucrătorului trebuie stabilită în funcție de remunerația de bază calculată ca și cum lucrătorul nu și-ar fi redus prestațiile de muncă pentru a beneficia de concediul pentru îngrijirea copilului în această formă în sensul clauzei [2] punctul (3) litera (a) din [acest] acord-cadru?”

Cu privire la admisibilitate

24 Guvernul belgian și Comisia Comunităților Europene susțin că, în decizia de trimitere, Hof van Cassatie nu explică motivele pentru care consideră că este necesar un răspuns al Curții pentru soluționarea acțiunii principale. În opinia Comisiei, în măsura în care instanța de trimitere indică numai în mod sumar motivele și aspectele recursului recurentei și se limitează să citeze câteva extrase din hotărârea pronunțată în apel, această decizie nu îndeplinește cerințele privind admisibilitatea unei cereri de pronunțare a unei hotărâri preliminare astfel cum au fost precizate de jurisprudență.

25 Trebuie amintit că, potrivit unei jurisprudențe constante, numai instanța națională care este sesizată cu acțiunea principală și care trebuie să își asume răspunderea pentru hotărârea judecătorească ce urmează a fi pronunțată are competența să aprecieze, luând în considerare particularitățile cauzei, atât necesitatea unei hotărâri preliminare pentru a fi în măsură să pronunțe propria hotărâre, cât și pertinența întrebărilor pe care le adresează Curții (a se vedea printre altele Hotărârea din 15 decembrie 1995, Bosman, C-415/93, Rec., p. I-4921, punctul 59, și Hotărârea din 15 iunie 2006, Acereda Herrera, C-466/04, Rec., p. I-5341, punctul 47).

26 Cu toate acestea, Curtea nu se poate pronunța asupra unei întrebări preliminare atunci când este evident că interpretarea unei norme comunitare, solicitată de instanța națională, nu are nicio legătură cu realitatea sau cu obiectul acțiunii principale, atunci când problema este de natură ipotetică sau atunci când Curtea nu dispune de elementele de fapt sau de drept necesare pentru a răspunde în mod util acestei întrebări (a se vedea în acest sens, printre altele, Hotărârile citate anterior Bosman, punctul 61, și Acereda Herrera, punctul 48, precum și Hotărârea din 5 decembrie 2006, Cipolla și alții, C-94/04 și C-202/04, Rec., p. I-11421, punctul 25).

27 În această privință, decizia de trimitere trebuie să indice motivele exacte care au determinat instanța națională să reflecteze asupra interpretării dreptului comunitar și să aprecieze ca necesar să adreseze întrebări preliminare Curții. În acest context, este indispensabil ca instanța națională să ofere un minimum de explicații cu privire la

motivele care au stat la baza alegerii prevederilor comunitare a căror interpretare o solicită și cu privire la legătura pe care o stabilește între aceste prevederi și legislația națională aplicabilă litigiului din acțiunea principală (a se vedea printre altele Ordonanța din 7 aprilie 1995, Grau Gomis și alții, C-167/94, Rec., p. I-1023, punctul 9, Hotărârea din 6 decembrie 2005, ABNA și alții, C-453/03, C-11/04, C-12/04 și C-194/04, Rec., p. I-10423, punctul 46, precum și Hotărârea din 31 ianuarie 2008, Centro Europa 7, C-380/05, Rep., p. I-349, punctul 54).

28 Or, trebuie constatat că, în speță, Curtea dispune de elemente suficiente care să îi permită să răspundă în mod util instanței de trimitere.

29 Astfel, pe de o parte, decizia de trimitere expune, pe scurt, dar cu precizie, faptele care stau la originea acțiunii principale și cadrul juridic național aplicabil. Rezultă din aceasta că litigiul își are originea în rezilierea unilaterală de către Proost NV a contractului de muncă cu normă întreagă încheiat cu doamna Meerts, fără a respecta termenul legal de preaviz, în perioada în care aceasta din urmă beneficia de un concediu parțial pentru creșterea copilului. Acest litigiu privește indemnizația care îi este datorată în acest sens, indemnizația respectivă fiind stabilită de angajator pe baza remunerației reduse primite de reclamantă în temeiul concediului pentru creșterea copilului, și nu pe baza remunerației corespunzătoare unui program de muncă cu normă întreagă.

30 Pe de altă parte, decizia de trimitere expune dispozițiile comunitare a căror interpretare este solicitată de instanța de trimitere și explică legătura dintre acestea și legislația aplicabilă în cadrul acțiunii principale.

31 În aceste condiții, excepția invocată de guvernul belgian și de Comisie nu poate fi reținută, astfel încât cererea de pronunțare a unei hotărâri preliminare este admisibilă.

Cu privire la întrebarea preliminară

32 Cu titlu introductiv, trebuie arătat că, prin intermediul întrebării formulate, instanța de trimitere solicită Curții să interpreteze clauza 2 punctele (4)-(7) din acordul-cadru privind concediul pentru creșterea copilului în cadrul unui litigiu privind calculul indemnizației de concediere datorate pentru nerespectarea de către angajator a termenului legal de preaviz.

33 Rezultă totuși din cuprinsul clauzei respective că, la punctul (4), aceasta urmărește să protejeze lucrătorii împotriva concedierii pentru solicitarea sau efectuarea concediului pentru creșterea copilului și, la punctul (5), aceasta acordă lucrătorilor dreptul de a-și relua același post sau un post similar ori echivalent la sfârșitul concediului pentru creșterea copilului.

34 Prin urmare, prin intermediul întrebării formulate, instanța de trimitere solicită Curții, în esență, să stabilească dacă, în cazul unei rezilieri unilaterale de către angajator, fără motiv grav sau fără a respecta termenul legal de preaviz, a contractului de muncă al unui lucrător angajat pe durată nedeterminată și cu normă întreagă, în perioada în care acesta din urmă beneficiază de un concediu parțial pentru creșterea copilului, clauza 2 punctele (6) și (7) din acordul-cadru privind concediul pentru creșterea copilului trebuie interpretată în sensul că se opune ca indemnizația care trebuie plătită acestui lucrător să fie determinată pe baza remunerației reduse pe care o primește în momentul concedierii.

35 Astfel cum reiese din primul paragraf al preambulului acordului-cadru privind concediul pentru creșterea copilului și din cuprinsul punctului (5) din considerațiile generale ale acestuia, acordul-cadru menționat constituie un angajament al partenerilor sociali, reprezentați de organizațiile interprofesionale cu vocație generală, și anume UNICE, CEEP și CES, de a aplica, prin dispoziții minimale, măsuri destinate să promoveze egalitatea de șanse și de tratament între bărbați și femei, oferindu-le o posibilitate de a-și concilia responsabilitățile profesionale cu obligațiile familiale.

36 Reiese de asemenea din cuprinsul punctului (6) din considerațiile generale ale acestui acord-cadru că măsurile de conciliere a vieții profesionale și familiale ar trebui să încurajeze introducerea în statele membre a unor metode noi și flexibile de organizare a muncii și a timpului mai bine adaptate necesităților în schimbare ale societății și care ar trebui să țină seama atât de nevoile întreprinderilor, cât și de cele ale lucrătorilor.

37 Acordul-cadru privind concediul pentru creșterea copilului ține de obiectivele fundamentale menționate la punctul 16 din Carta comunitară a drepturilor sociale fundamentale ale lucrătorilor privind egalitatea de tratament între bărbați și femei, la care face trimitere acest acord-cadru și care este menționată și la articolul 136 CE, obiective care au legătură cu îmbunătățirea condițiilor de viață și de muncă, precum și cu existența unei protecții sociale adecvate a lucrătorilor, în speță fiind vorba despre cei care au solicitat sau au luat un concediu pentru creșterea copilului.

38 În această perspectivă, clauza 2 punctul (6) din acordul-cadru privind concediul pentru creșterea copilului prevede că drepturile dobândite sau în curs de a fi dobândite de lucrător la data la care începe concediul pentru creșterea copilului se mențin ca atare până la sfârșitul acestui concediu.

39 Atât din textul clauzei 2 punctul (6), cât și din contextul în care aceasta se înscrie reiese că această dispoziție are drept obiectiv evitarea pierderii sau a reducerii drepturilor derivate din raportul de muncă, dobândite sau în curs de a fi dobândite, la care lucrătorul poate pretinde atunci când începe concediul pentru creșterea copilului, și garantarea că, la sfârșitul concediului menționat, acesta se va regăsi, în ceea ce privește aceste drepturi, în aceeași situație precum cea în care se afla înaintea concediului (a se vedea în acest sens Hotărârea din 16 iulie 2009, Gómez-Limón Sánchez-Camacho, C-537/07, Rep., p. I-6525, punctul 39).

40 Desigur, noțiunea „drepturi dobândite sau în curs de a fi dobândite" menționată în clauza 2 punctul (6) nu este definită în acordul-cadru privind concediul pentru creșterea copilului, iar acest acord nu trimite la dreptul statelor membre pentru definiția noțiunii respective.

41 Totuși, rezultă din cerințele atât ale aplicării uniforme a dreptului comunitar, cât și ale principiului egalității că termenii unei dispoziții de drept comunitar care nu face nicio trimitere expresă la dreptul statelor membre pentru a stabili sensul și domeniul său de aplicare trebuie în mod normal să primească, în întreaga Comunitate Europeană, o interpretare autonomă și uniformă, care trebuie stabilită ținând cont de contextul dispoziției și de obiectivul urmărit de reglementarea în cauză (a se vedea printre altele Hotărârea din 18 ianuarie 1984, Ekro, 327/82, Rec., p. 107, punctul 11, Hotărârea din 9 martie 2006, Comisia/Spania, C-323/03, Rec., p. I-2161, punctul 32, și Hotărârea din 11 iulie 2006, Chacón Navas, C-13/05, Rec., p. I-6467, punctul 40).

42 Având în vedere obiectivul egalității de tratament între bărbați și femei urmărit de acordul-cadru privind concediul pentru creșterea copilului, astfel cum este menționat la punctul 35 din această hotărâre, clauza 2 punctul (6) trebuie înțeleasă în sensul că exprimă un principiu de drept social comunitar care prezintă o importanță deosebită și, prin urmare, nu poate fi interpretată în mod restrictiv (a se vedea, prin analogie, Hotărârea din 26 iunie 2001, BECTU, C-173/99, Rec., p. I-4881, punctul 43, Hotărârea din 13 septembrie 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, Rep., p. I-7109, punctul 38, Hotărârea din 15 aprilie 2008, Impact, C-268/06, Rep., p. I-2483, punctul 114, și Hotărârea din 20 ianuarie 2009, Schultz-Hoff, C-350/06 și C-520/06, Rep., p. I-179, punctul 22).

43 Din obiectivele acordului-cadru privind concediul pentru creșterea copilului, amintite la punctele 35-37 din prezenta hotărâre, rezultă că noțiunea „drepturi dobândite sau în curs de a fi dobândite" în sensul clauzei 2 punctul (6) din acest acord-cadru include toate drepturile și avantajele, în bani sau în natură, derivate direct sau indirect din raportul de muncă, pe care lucrătorul le poate pretinde de la angajator la data la care începe concediul pentru creșterea copilului.

44 Astfel de drepturi și avantaje includ toate drepturile și avantajele referitoare la condițiile de muncă, precum dreptul la o perioadă de preaviz al unui lucrător cu normă întreagă care beneficiază de un concediu parțial pentru creșterea copilului în cazul în care angajatorul reziliază unilateral un contract de muncă pe durată nedeterminată, durata perioadei de preaviz variind în funcție de vechimea în muncă a lucrătorului în cadrul întreprinderii, iar scopul acesteia fiind acela de a facilita căutarea unui nou loc de muncă.

45 Clauza 2 punctul (7) din acordul-cadru privind concediul pentru creșterea copilului face trimitere la statele membre și/sau la partenerii sociali pentru stabilirea regimului contractului de muncă sau a raportului de muncă, inclusiv pentru stabilirea limitei în care lucrătorul, în cursul acestei perioade, poate continua să dobândească drepturi față de angajator. O interpretare teleologică și sistematică arată că această trimitere nu afectează aplicarea punctului (6) din aceeași clauză, care prevede că „drepturile dobândite sau în curs de a fi dobândite de lucrător la data la care începe concediul pentru creșterea copilului se mențin ca atare până la sfârșitul concediului pentru creșterea copilului”.

46 Acest ansamblu de drepturi și avantaje ar fi lipsit de efect dacă, în ipoteza nerespectării perioadei legale de preaviz în cazul unei concedieri care intervine în cursul concediului parțial pentru creșterea copilului, un lucrător angajat cu normă întreagă ar pierde dreptul de a primi o indemnizație de concediere stabilită pe baza remunerației aferente contractului său de muncă.

47 Astfel cum afirmă avocatul general la punctele 54 și 55 din concluzii, o legislație națională care ar conduce la o reducere a drepturilor care decurg din raportul de muncă în cazul unui concediu pentru creșterea copilului ar putea descuraja lucrătorul să ia un astfel de concediu și ar putea încuraja angajatorul să concedieze în special lucrătorii care se află în concediu pentru creșterea copilului. Aceasta ar fi în directă contradicție cu finalitatea acordului-cadru privind concediul pentru creșterea copilului, printre obiectivele căruia se numără acela al unei mai bune concilieri a vieții familiale și profesionale.

48 În cadrul ședinței, guvernul belgian a precizat că, în opinia sa, conform reglementării naționale aplicabile, în ipoteza în care un lucrător angajat cu normă întreagă ce beneficiază de un concediu integral pentru creșterea copilului, cu o durată maximală de 3 luni, ar fi concediat fără preaviz, indemnizația acestuia ar fi stabilită pe baza remunerației aferente contractului său, în timp ce, în cazul în care ar fi concediat un lucrător angajat tot cu normă întreagă, dar care ar beneficia de un concediu parțial pentru creșterea copilului, corespunzător unei jumătăți sau unei cincimi din durata normală de muncă, remunerația care trebuie luată în considerare este cea primită în cursul acestui concediu, întrucât, în această perioadă, contractul său de muncă cu normă întreagă este transformat în contract de muncă cu normă redusă.

49 Potrivit acestui guvern, această măsură ar fi justificată în măsura în care ar exista o discriminare dacă doi lucrători angajați cu normă întreagă, unul dintre aceștia beneficiind de un concediu parțial pentru creșterea copilului, iar celălalt lucrând cu normă întreagă, ar avea dreptul, în cazul unei concedieri, să primească o indemnizație echivalentă, întrucât două situații diferite ar fi tratate în același mod.

50 O astfel de argumentare nu poate fi acceptată.

51 Este adevărat că, în perioada în care beneficiază de un concediu parțial pentru creșterea copilului, un lucrător angajat în cadrul unui contract de muncă cu normă întreagă nu efectuează același număr de ore de lucru precum un lucrător care este în activitate cu normă întreagă. Totuși, aceasta nu înseamnă că cei doi lucrători se află în situații diferite în ceea ce privește contractul de muncă inițial încheiat cu angajatorul lor.

52 Astfel, în temeiul unei legislații naționale precum cea aplicabilă în cadrul acțiunii principale, în perioada în care beneficiază de un concediu parțial pentru creșterea copilului, lucrătorul angajat cu normă întreagă continuă să dobândească vechime în muncă în întreprindere, care este luată în considerare pentru calculul termenului legal de preaviz în cazul unei concedieri ca și când acesta nu și-ar fi redus prestațiile.

53 În plus, argumentația guvernului belgian nu ia în considerare faptul că lucrătorul cu normă întreagă primește, pe durata concediului parțial pentru creșterea copilului, în afara remunerației aferente prestațiilor de muncă pe care continuă să le efectueze, o alocație forfetară, plătită de Office national de l'emploi, care este destinată să compenseze reducerea remunerației.

54 Pe de altă parte, perioada în care un lucrător cu normă întreagă care beneficiază de un concediu parțial pentru creșterea copilului își efectuează munca este limitată în timp.

55 În sfârșit, în ambele situații comparate de guvernul belgian, rezilierea unilaterală de către angajator ar privi un contract de muncă cu normă întreagă.

56 Rezultă din cele de mai sus că clauza 2 punctele (6) și (7) din acordul-cadru privind concediul pentru creșterea copilului trebuie interpretată în sensul că se opune ca, în cazul unei rezilieri unilaterale de către angajator, fără motiv grav sau fără a respecta termenul legal de preaviz, a contractului de muncă al unui lucrător angajat pe durată nedeterminată și cu normă întreagă, în perioada în care acesta din urmă beneficiază de un concediu parțial pentru creșterea copilului, indemnizația care trebuie plătită acestui lucrător să fie determinată pe baza remunerației reduse pe care o primește în momentul concedierii.

Cu privire la cheltuielile de judecată

57 Întrucât, în privința părților din acțiunea principală, 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 treia) declară:

Clauza 2 punctele (6) și (7) din acordul-cadru privind concediul pentru creșterea copilului, încheiat la 14 decembrie 1995, care figurează în anexa la 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, astfel cum a fost modificată prin Directiva 97/75/CE a Consiliului din 15 decembrie 1997, trebuie interpretată în sensul că se opune ca, în cazul unei rezilieri unilaterale de

către angajator, fără motiv grav sau fără a respecta termenul legal de preaviz, a contractului de muncă al unui lucrător angajat pe durată nedeterminată și cu normă întreagă, în perioada în care acesta din urmă beneficiază de un concediu parțial pentru creșterea copilului, indemnizația care trebuie plătită acestui lucrător să fie determinată pe baza remunerației reduse pe care o primește în momentul concedierii.

Semnături