HOTĂRÂREA CURȚII (Camera întâi)

26 martie 2015*

„Trimitere preliminară — Politica socială — Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene — Articolul 31 alineatul (2) — Directiva 2003/88/CE — Articolul 7 — Noțiunea «lucrător» — Persoană cu handicap — Dreptul la concediul anual plătit — Reglementare națională contrară dreptului Uniunii — Rolul instanței naționale”

În cauza C-316/13,

având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul articolului 267 TFUE de Cour de cassation (Franța), prin decizia din 29 mai 2013, primită de Curte la 10 iunie 2013, în procedura,

Gérard Fenoll

împotriva

Centre d’aide par le travail „La Jouvene”,

Association de parents et d’amis de personnes handicapées mentales (APEI) d’Avignon,

CURTEA (Camera întâi),

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

avocat general: domnul P. Mengozzi,

grefier: doamna M. Ferreira, administrator principal,

având în vedere procedura scrisă și în urma ședinței din 27 martie 2014,

luând în considerare observațiile prezentate:

— pentru domnul Fenoll, de G. Delvolvé și de A. Delvolvé, avocats;

— pentru association de parents et d’amis de personnes handicapées mentales (APEI) d’Avignon, de L. Cocquebert, avocat;

— pentru guvernul francez, de N. Rouam, de D. Colas și de R. Coesme, în calitate de agenți;

— pentru guvernul olandez, de M. Bulterman și de C. Schillemans, în calitate de agenți;

— pentru Comisia Europeană, de M. Van Hoof și de M. van Beek, în calitate de agenți,

* Limba de procedură: franceza.

după ascultarea concluziilor avocatului general în ședința din 12 iunie 2014,

pronunță prezenta

Hotărâre

1 Cererea de decizie preliminară privește interpretarea noțiunii „lucrător” în sensul Directivei 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru (JO L 299, p. 9, Ediție specială, 05/vol. 7, p. 3) și al articolului 31 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene (denumită în continuare „carta”).

2 Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între domnul Fenoll, pe de o parte, și centre d'aide par le travail „La Jouvene” (centrul de asistență prin muncă „La Jouvene”, denumit în continuare „CAT «La Jouvene»”) și association de parents et d'amis de personnes handicapées mentales (APEI) d'Avignon (Asociația părinților și a prietenilor persoanelor cu handicap mintal din Avignon), pe de altă parte, în legătură cu cererea persoanei interesate de a obține o indemnizație financiară cu titlu de concediu anual plătit neefectuat.

Cadrul juridic

Dreptul Uniunii

3 Articolul 1 din Directiva 2003/88, intitulat „Obiectul și domeniul de aplicare”, prevede:

„(1) Prezenta directivă stabilește cerințe minime de securitate și sănătate pentru organizarea timpului de lucru.

(2) Prezenta directivă se aplică:

(a) perioadelor minime de […] concediu anual […]

[…]

(3) Prezenta directivă se aplică tuturor sectoarelor de activitate, private sau publice, în sensul articolului 2 din Directiva 89/391/CEE [a Consiliului din 12 iunie 1989 privind punerea în aplicare de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă (JO L 183, p. 1, Ediție specială, 05/vol. 2, p. 88)], fără a aduce atingere articolelor 14, 17, 18 și 19 din prezenta directivă.

[…]”

4 Articolul 7 din această directivă, intitulat „Concediul anual”, are următorul cuprins:

„(1) Statele 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.

(2) Perioada minimă de concediu anual plătit nu poate fi înlocuită cu o indemnizație financiară, cu excepția cazului în care relația de muncă încetează.”

5 Articolul 17 din Directiva 2003/88 prevede că statele membre pot deroga de la anumite dispoziții ale acesteia. Însă nicio derogare nu este admisă în ceea ce privește articolul 7.

6 Articolul 2 din Directiva 89/391, intitulat „Domeniul de aplicare”, are următorul cuprins:

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

(2) Prezenta directivă nu este aplicabilă atunci când caracteristici inerente anumitor activități specifice din domeniul administrației publice, cum ar fi forțele armate sau poliția, sau anumitor activități specifice din domeniul serviciilor de protecție civilă sunt, în mod inevitabil, în contradicție cu dispozițiile acesteia.

În acest caz, trebuie asigurate securitatea și sănătatea lucrătorilor ținându-se cont, pe cât posibil, de obiectivele prezentei directive.”

Dreptul francez

Codul muncii

7 Articolul L. 223-2 primul paragraf din Codul muncii (Code du travail), în versiunea în vigoare la data faptelor din cauza principală, prevede:

„Lucrătorul care, în cursul anului de referință, demonstrează că a lucrat la același angajator pe o perioadă echivalentă cu cel puțin o lună de muncă efectivă are dreptul la un concediu a cărui durată este stabilită la 2,5 zile lucrătoare pentru fiecare lună de muncă, fără ca durata totală a concediului exigibil să poată depăși 30 de zile lucrătoare.”

8 Potrivit articolului L. 223-4 din acest cod:

„Pentru stabilirea duratei concediului, sunt asimilate cu o lună de muncă efectivă perioadele echivalente cu patru săptămâni sau cu 24 de zile de muncă. Perioadele de concediu plătit, perioadele de repaus compensatoriu […], perioadele de concediu de lehuzie […], zilele de odihnă acordate ca urmare a reducerii timpului de lucru și perioadele limitate la o durată neîntreruptă de un an în care executarea contractului de muncă este suspendată ca urmare a unui accident de muncă sau a unei boli profesionale sunt considerate perioade de muncă […]”

9 Articolul L. 323-10 din codul menționat prevede:

„Se consideră a fi lucrător cu handicap în sensul prezentei secțiuni orice persoană ale cărei posibilități de a obține sau de păstra un loc de muncă sunt efectiv reduse în urma alterării uneia sau mai multor funcții fizice, senzoriale, mentale sau psihice.

Calitatea de lucrător cu handicap este recunoscută de comisia menționată la articolul L. 146-9 din Codul asistenței sociale și al familiei (code de l’action sociale et des familles).

Orientarea către o unitate sau un serviciu dintre cele prevăzute la articolul L. 312-1 alineatul I punctul 5° litera a) din același cod echivalează cu recunoașterea calității de lucrător cu handicap.”

Codul asistenței sociale și al familiei

10 Articolul L. 312-1 din Codul asistenței sociale și al familiei, în versiunea în vigoare de la 6 septembrie 2003, are următorul cuprins:

„Unitățile și serviciile sociale și medico-sociale, în sensul prezentului cod, sunt unitățile și serviciile, cu sau fără personalitate juridică proprie, enumerate în continuare:

[…]

5° Unitățile sau serviciile

a) de asistență prin muncă, cu excepția structurilor care au încheiat un contract cu statul pentru activitățile prevăzute la articolul L. 322-4-16 din Codul muncii și a întreprinderilor adaptate definite la articolul L. 323-30 și următoarele din același cod;

[…]”

11 Articolul L. 344-2 din acest cod, în versiunea în vigoare între 3 ianuarie 2002 și 11 februarie 2005, prevedea:

„Centrele de asistență prin muncă, cu sau fără cămin de cazare, primesc adolescenții și adulții cu handicap care nu pot, momentan sau în mod durabil, să lucreze nici în întreprinderile obișnuite și nici într-un atelier protejat sau pentru un centru de distribuire a muncii la domiciliu și nici să desfășoare o activitate profesională independentă. Acestea le oferă posibilități de activități diverse cu caracter profesional, sprijin medico-social și educativ și un mediu de viață care să favorizeze dezvoltarea personală și integrarea socială a acestora.

[…]”

Litigiul principal și întrebările preliminare

12 Domnul Fenoll a fost utilizator al CAT „La Jouvene” din 1 februarie 1996 până la 20 iunie 2005. Inițial, a beneficiat în mod regulat de cinci săptămâni de concediu anual plătit.

13 Începând cu 16 octombrie 2004 și până la momentul la care a părăsit respectivul CAT, domnul Fenoll s-a aflat în concediu medical. La începutul acestei perioade de incapacitate, el beneficia de un sold de 12 zile de concediu anual plătit dobândit și neefectuat, aferent perioadei de lucru cuprinsă între 1 iunie 2003 și 31 mai 2004. Pe de altă parte, domnul Fenoll nu a putut beneficia de concediul său pentru perioada de referință cuprinsă între 1 iunie 2004 și 31 mai 2005. Acest drept la concediul anual dobândit și neefectuat pentru cele două perioade sus-menționate dădeau dreptul, în opinia domnului Fenoll, la plata unei indemnizații financiare în cuantum de 945 de euro. CAT „La Jouvene” a refuzat să efectueze această plată.

14 Întrucât tribunal d’instance d’Avignon (Tribunalul de Primă Instanță din Avignon) (Franța) a respins în final cererea sa de despăgubire, domnul Fenoll a declarat recurs.

15 Instanța de trimitere amintește jurisprudența Curții referitoare la articolul 7 din Directiva 2003/88, precum și pe cea cu privire la noțiunea „lucrător” în sensul articolului 45 TFUE. În această privință, instanța menționată ridică problema includerii persoanelor plasate într-un centru de asistență prin muncă (denumit în continuare „CAT”) și care nu au în cadrul acestuia statutul de salariat în sfera noțiunii „lucrător”, în sensul dreptului Uniunii.

16 Instanța de trimitere amintește termenii articolului 31 alineatul (2) din cartă, potrivit cărora orice lucrător are dreptul, printre altele, la o perioadă anuală de concediu plătit, și afirmă că rezultă dintr-o jurisprudență constantă că drepturile fundamentale ale Uniunii Europene pot fi invocate în cadrul unui litigiu între particulari pentru a verifica respectarea de către instituțiile Uniunii și de către statele membre, atunci când aplică dreptul Uniunii, a acestor drepturi fundamentale.

17 În aceste condiții, Cour de cassation a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:

„1) Articolul 3 din Directiva 89/391, la care fac trimitere dispozițiile articolului 1 din Directiva 2003/88, care stabilesc domeniul de aplicare al acesteia, trebuie interpretat în sensul că o persoană admisă într-un [CAT] poate fi calificată drept «lucrător» în sensul articolului 3 menționat?

2) Articolul 31 din [Cartă] trebuie interpretat în sensul că o persoană precum cea descrisă în întrebarea anterioară poate fi calificată drept «lucrător» în sensul articolului 31 menționat?

3) O persoană precum cea descrisă în prima întrebare se poate prevala în mod direct de drepturile rezultate din cartă pentru a obține dreptul la concediul plătit în cazul în care reglementarea națională nu prevede că beneficiază de un astfel de drept, iar instanța națională trebuie, pentru a garanta efectul deplin al acestui drept, să lase neaplicată orice dispoziție de drept național contrară?”

Cu privire la întrebările preliminare

Cu privire la prima și la a doua întrebare

18 Prin intermediul acestor întrebări, care trebuie analizate împreună, instanța de trimitere solicită, în esență, să se stabilească dacă noțiunea „lucrător” în sensul articolului 7 din Directiva 2003/88 și al articolului 31 alineatul (2) din cartă trebuie interpretată în sensul că include o persoană admisă într-un CAT precum cel în discuție în litigiul principal.

19 În această privință, trebuie amintit mai întâi că, potrivit articolului 1 alineatul (3) din Directiva 2003/88 coroborat cu articolul 2 din Directiva 89/391, la care face trimitere, directivele menționate se aplică în cazul tuturor sectoarelor de activitate, private sau publice, pentru a promova îmbunătățirea securității și a sănătății lucrătorilor la locul de muncă și pentru a reglementa anumite aspecte ale organizării timpului de lucru.

20 În acest sens, Curtea a hotărât că domeniul de aplicare al Directivei 89/391 trebuie interpretat în mod extins, astfel încât excepțiile de la acesta, prevăzute la articolul 2 alineatul (2) primul paragraf din directiva menționată, trebuie interpretate în mod restrictiv (a se vedea în acest sens în special Hotărârea Simap, C-303/98, EU:C:2000:528, punctele 34 și 35, precum și Hotărârea Comisia/Spania, C-132/04, EU:C:2006:18, punctul 22). Într-adevăr, aceste excepții nu au fost adoptate decât în scopul de a garanta buna funcționare a serviciilor indispensabile protecției securității, a sănătății, precum și a ordinii publice în situația unor împrejurări de o gravitate și de o amploare deosebite (Hotărârea Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, punctul 21 și jurisprudența citată).

21 Întrucât niciuna dintre aceste circumstanțe nu este pertinentă în ceea ce privește situația unei persoane precum reclamantul din litigiul principal, activitatea acesteia intră în domeniul de aplicare al Directivei 2003/88.

22 Rezultă că dispozițiile Directivei 2003/88 și în special articolul 7 se aplică în raport cu activitatea exercitată de domnul Fenoll.

23 Întrebarea la care trebuie să se răspundă este, în consecință, aceea dacă domnul Fenoll exercită această activitate ca lucrător în sensul articolului 7 din Directiva 2003/88 și al articolului 31 alineatul (2) din cartă.

24 În această privință, în ceea ce privește Directiva 2003/88, este necesar să se arate că, după cum susține avocatul general la punctul 29 din concluzii, aceasta nu a efectuat nicio trimitere la noțiunea „lucrător” dată de Directiva 89/391 și nici la definiția acestei noțiuni astfel cum decurge din legislațiile și/sau din practicile naționale (a se vedea în acest sens Hotărârea Union syndicale Solidaires Isère, C-428/09, EU:C:2010:612, punctul 27).

25 Rezultă că, în vederea aplicării Directivei 2003/88, noțiunea de lucrător nu poate fi interpretată în mod diferit în funcție de sistemele de drept național, ci are o semnificație autonomă specifică dreptului Uniunii (Hotărârea Union syndicale Solidaires Isère, EU:C:2010:612, punctul 28).

26 Or, așa cum a subliniat avocatul general la punctul 26 din concluzii, această constatare se impune deopotrivă în vederea interpretării noțiunii de lucrător în sensul articolului 7 din Directiva 2003/88 și al articolului 31 alineatul (2) din cartă, în scopul de a asigura uniformitatea domeniului de aplicare *ratione personae* al dreptului lucrătorilor la concediul plătit.

27 În acest context, trebuie amintit că, potrivit unei jurisprudențe constante a Curții, noțiunea „lucrător” în cadrul Directivei 2003/88 trebuie definită potrivit unor criterii obiective ce caracterizează raportul de muncă, luându-se în considerare drepturile și obligațiile persoanelor implicate. Astfel, trebuie considerată „lucrător” orice persoană care exercită activități reale și efective, cu excepția activităților care sunt atât de reduse încât apar ca fiind pur marginale și accesorii. Caracteristica raportului de muncă o constituie împrejurarea că o persoană îndeplinește, într-o anumită perioadă, pentru o altă persoană și sub îndrumarea acesteia, prestații în schimbul cărora primește o remunerație (a se vedea în acest sens Hotărârea Union syndicale Solidaires Isère, C-428/09, EU:C:2010:612, punctul 28, și Hotărârea Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, punctul 23).

28 Or, pentru a verifica dacă o astfel de noțiune poate cuprinde o persoană admisă într-un CAT, precum domnul Fenoll, trebuie luate în considerare elementele de mai jos.

29 În primul rând, Curtea a decis că, în cadrul calificării din perspectiva noțiunii de lucrător, sarcină care revine instanței naționale, aceasta trebuie să se întemeieze pe criterii obiective și să evalueze în ansamblu toate împrejurările cauzei cu care este sesizată, care au legătură cu natura atât a activităților în discuție, cât și a raportului dintre părțile în cauză (Hotărârea Union syndicale Solidaires Isère, C-428/09, EU:C:2010:612, punctul 29).

30 În speță, din decizia de trimitere reiese că persoanele admise într-un CAT nu se supun anumitor dispoziții din Codul muncii. Însă această circumstanță, care generează o situație juridică a acestor persoane care trebuie calificată drept *sui generis*, nu poate fi determinantă în cadrul aprecierii raportului de muncă dintre părțile în cauză.

31 Astfel, trebuie amintit că s-a stabilit de către Curte că natura juridică *sui generis* a unui raport de muncă din perspectiva dreptului național nu poate avea nicio consecință asupra calității de lucrător în sensul dreptului Uniunii (a se vedea Hotărârea Kiiski, C-116/06, EU:C:2007:536, punctul 26 și jurisprudența citată).

32 În al doilea rând, este cert că domnul Fenoll a furnizat diverse prestații într-o anumită perioadă, în speță de la intrarea sa în serviciul CAT „La Jouvene”, în anul 1996, timp de cel puțin cinci ani consecutivi, pentru care a obținut de altfel concediu anual plătit. Reiese din dosarul prezentat Curții

că aceste prestații, însoțite de sprijin cu caracter medico-social, au fost atribuite și conduse de personal și de direcția CAT „La Jouvene”, acesta încercând să asigure persoanei interesate un mod de viață cât mai adaptat nevoilor sale. Un asemenea cadru organizatoric este de natură să permită unei entități precum CAT în discuție în litigiul principal să asigure atât dezvoltarea personală a unei persoane cu handicap grav prin valorificarea capacităților sale, cât și, în măsura posibilului, că prestațiile încredințate acestei persoane pot prezenta o anumită utilitate economică în beneficiul entității implicate.

33 În al treilea rând, reiese de asemenea din dosarul prezentat Curții că prestațiile domnului Fenoll, încadrându-se deci în programul economico-social al CAT „La Jouvene”, erau prevăzute, în contrapartidă, cu o remunerație. În acest context, trebuie arătat că, în vederea calificării domnului Fenoll drept „lucrător” în sensul dreptului Uniunii, nu poate fi luat în considerare faptul că această remunerație s-a putut situa cu mult sub salariul minim garantat în Franța.

34 Astfel, potrivit unei jurisprudențe constante a Curții, nici productivitatea mai mult sau mai puțin ridicată a persoanei interesate, nici originea resurselor pentru remunerație și nici nivelul limitat al acesteia din urmă nu pot avea consecințe asupra calității de lucrător în sensul dreptului Uniunii (a se vedea Hotărârea Bettray, 344/87, EU:C:1989:226, punctele 15 și 16, Hotărârea Kurz, C-188/00, EU:C:2002:694, punctul 32, precum și Hotărârea Trojani, C-456/02, EU:C:2004:488, punctul 16).

35 În al patrulea rând, este important dacă activitățile domnului Fenoll exercitate în cadrul CAT „La Jouvene” trebuie calificate drept „reale și efective” sau dacă acestea se prezintă ca fiind pur marginale și accesorii, astfel încât nu pot, potrivit jurisprudenței constante a Curții, citată la punctul 27 din prezenta hotărâre, să determine calificarea drept „lucrător” a celui care le desfășoară.

36 În această privință, association de parents et d’amis de personnes handicapées mentales (APEI) d’Avignon și guvernul francez deduc din circumstanțele de fapt care au determinat pronunțarea Hotărârii Bettray (344/87, EU:C:1989:226) că, prin analogie, domnul Fenoll nu poate fi calificat drept „lucrător” întrucât activitățile sale în cadrul CAT „La Jouvene” ar fi comparabile cu cele exercitate de persoane admise într-un centru terapeutic pentru toxicomani precum cel în cauză în acea hotărâre.

37 Această abordare nu poate fi urmată.

38 Astfel, este necesar să se arate, mai întâi, că, deși Curtea a apreciat, la punctul 17 din Hotărârea Bettray (344/87, EU:C:1989:226), că activitățile care nu constituie decât un mijloc de reeducare sau de reinserție a persoanelor care le exercită nu pot fi considerate activități economice reale și efective, a precizat și că această considerație nu este pertinentă decât din perspectiva circumstanțelor de fapt care au determinat pronunțarea acelei hotărâri, caracterizate de situația unei persoane care, din cauza toxicomaniei sale, a fost angajată pe baza unei reglementări naționale destinate să dea de lucru persoanelor care, pentru o durată nedeterminată, nu sunt în măsură, din cauza unor circumstanțe legate de starea lor, să lucreze în condiții normale (a se vedea Hotărârea Trojani, C-456/02, EU:C:2004:488, punctul 19 și jurisprudența citată).

39 În continuare, este necesar să se constate că, deși posturile ocupate în cadrul CAT „La Jouvene” sunt, la fel ca cele destinate toxicomanilor în cauza care a determinat pronunțarea Hotărârii Bettray (344/87, EU:C:1989:226), rezervate unor persoane care, din cauza unor circumstanțe legate de starea lor, nu sunt în măsură să ocupe un loc de muncă în condiții normale, din dosarul prezentat Curții rezultă totuși că însuși conceptul regimului care guvernează funcționarea unui CAT – și, prin urmare, activitățile care sunt exercitate în cadrul acestuia de persoanele cu handicap – este de așa natură încât aceste activități nu apar ca fiind pur marginale și accesorii, în sensul jurisprudenței citate la punctul 27 din prezenta hotărâre.

40 Astfel, după cum a subliniat avocatul general în special la punctul 42 din concluzii, activitățile exercitate de persoanele cu handicap în cadrul CAT „La Jouvene” nu sunt create exclusiv în scopul de a furniza o ocupație, eventual derivativă, persoanelor interesate. Într-adevăr, aceste activități, deși sunt adaptate capacităților persoanelor în cauză, prezintă și o anumită utilitate economică. Aceasta cu atât mai mult cu cât respectivele activități permit valorificarea productivității, oricât de redusă, a persoanelor cu handicap grav și, în același timp, asigurarea protecției sociale care le este datorată.

41 Prin urmare, din considerațiile care precedă rezultă că, pe baza elementelor care se deduc din dosarul prezentat Curții, o persoană care exercită activități precum cele ale domnului Fenoll în cadrul CAT „La Jouvene” poate fi calificată drept „lucrător” în sensul articolului 7 din Directiva 2003/88 și al articolului 31 alineatul (2) din cartă.

42 În acest context, instanța națională trebuie să verifice în special dacă prestațiile efectiv îndeplinite de persoana interesată pot fi considerate ca aparținând în mod normal pieței muncii. În acest scop, pot fi luate în considerare nu numai statutul și practicile CAT în cauză în litigiul principal, în calitate de unitate de primire, precum și diferitele aspecte ale finalității programului său de asistență socială, ci și natura și modalitățile de executare a prestațiilor (a se vedea prin analogie Hotărârea Trojani, C-456/02, EU:C:2004:488, punctul 24).

43 În aceste condiții, este necesar să se răspundă la primele două întrebări că noțiunea „lucrător” în sensul articolului 7 din Directiva 2003/88 și al articolului 31 alineatul (2) din cartă trebuie interpretată în sensul că poate include o persoană admisă într-un CAT precum cel în discuție în litigiul principal.

Cu privire la a treia întrebare

44 Prin intermediul celei de a treia întrebări, instanța de trimitere urmărește să afle, în esență, dacă articolul 31 alineatul (2) din cartă trebuie interpretat în sensul că poate fi invocat direct într-un litigiu între particulari pentru a garanta efectul deplin al acestui drept la concediu anual plătit și pentru a lăsa neaplicată orice dispoziție națională contrară.

45 În această privință, este suficient să se constate că, după cum a subliniat avocatul general la punctul 23 din concluzii, articolul 31 alineatul (2) din cartă nu are vocație să se aplice, *ratione temporis*, într-o situație precum cea din cauza principală.

46 Astfel, revendicarea domnului Fenoll cu privire la concediul său anual plătit privește o perioadă care precedă data intrării în vigoare a Tratatului de la Lisabona și, prin urmare, data începând cu care carta a dobândit aceeași valoare cu cea a tratatelor, conform articolului 6 alineatul (1) din Tratatul UE.

47 În consecință, articolul 31 alineatul (2) din cartă nu poate fi invocat, ca atare, într-un litigiu precum cel din cauza principală.

48 În ceea ce privește posibilitatea de a se referi la articolul 7 din Directiva 2003/88, care vizează tocmai dreptul la concediul anual plătit, din jurisprudența constantă a Curții rezultă că, dacă dreptul național nu poate face obiectul unei interpretări conforme cu această directivă – ceea ce revine instanței de trimitere să verifice –, articolul 7 din aceasta nu poate fi invocat într-un litigiu între particulari, precum cel în discuție în litigiul principal, pentru a garanta efectul deplin al respectivului drept la concediu anual plătit și pentru a lăsa neaplicată orice dispoziție națională contrară. Pe de altă parte, într-o astfel de situație, partea lezată de neconformitatea dreptului național cu dreptul Uniunii s-ar putea totuși prevala de jurisprudența rezultată din Hotărârea Francovich și alții (C-6/90 și C-9/90, EU:C:1991:428) pentru a obține, eventual, repararea prejudiciului suferit (a se vedea Hotărârea Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, punctul 43).

49 Având în vedere ansamblul considerațiilor care precedă, nu trebuie să se răspundă la a treia întrebare.

Cu privire la cheltuielile de judecată

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

Pentru aceste motive, Curtea (Camera întâi) declară:

Noțiunea „lucrător” în sensul articolului 7 din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru și al articolului 31 alineatul (2) din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene trebuie interpretată în sensul că poate include o persoană admisă într-un centru de asistență prin muncă precum cel în discuție în litigiul principal.

Semnături