CONCLUZIILE AVOCATULUI GENERAL
ELEANOR SHARPSTON
prezentate la 4 decembrie 2008 [1]

1. Directiva 96/34/CE a Consiliului [2] urmărește să acorde atât femeilor, cât și bărbaților libertatea de a decide să părăsească definitiv piața muncii după nașterea unui copil sau să continue cariera după o scurtă întrerupere. Totuși, aceasta lasă, în mod inevitabil, o serie de probleme nerezolvate.

2. În cadrul prezentei trimiteri preliminare, Juzgado de lo Social no. 30 de Madrid (Spania) a sesizat Curtea în vederea clarificării clauzei 2 punctele (6) și (8) din acordul-cadru privind concediul pentru creșterea copilului, anexat la Directiva 96/34/CE a Consiliului (denumit în continuare „acordul-cadru privind concediul pentru creșterea copilului"), precum și a Directivei 79/7/CEE [3].

3. Acțiunea principală a fost formulată de doamna Gómez-Limón Sánchez-Camacho (în continuare, „doamna Gómez-Limón") împotriva Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) (Institutul Național pentru Securitate Socială, denumit în continuare „INSS"), Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) (Trezoreria Generală pentru Securitate Socială) și Alcampo SA. Aceasta privește cuantumul unei pensii de invaliditate care trebuie să îi fie plătită, calculată în funcție de salariul pe care l-a primit efectiv și de contribuțiile plătite efectiv în perioada concediului pentru creșterea copilului, când timpul său de lucru a fost redus, și nu în funcție de salariul și de contribuțiile corespunzătoare unei activități cu normă întreagă.

4. O astfel de metodă de calcul a pensiei de invaliditate încalcă dreptul comunitar?

1 — Limba originală: engleza.

2 — Directiva 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).

3 — Directiva din 19 decembrie 1978 privind aplicarea treptată a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în domeniul securității sociale (JO 1979, L 6, p. 24, Ediție specială, 05/vol. 1, p. 192).

Cadrul juridic

Legislația comunitară

5. Articolul 4 din Directiva 79/7 prevede:

„(1) Principiul egalității de tratament presupune inexistența oricărei discriminări pe criterii de sex, în raport, direct sau indirect, în special cu starea civilă sau familială, îndeosebi în ceea ce privește:

— domeniul de aplicare al regimurilor [de securitate socială] și condițiile de acces la acestea;

— obligația de a cotiza și calculul cotizațiilor;

— calculul prestațiilor, inclusiv sporurile datorate celuilalt soț și persoanelor aflate în întreținere și condițiile care reglementează durata și menținerea dreptului la prestații.

(2) […]”

6. Articolul 7 din Directiva 79/7 prevede:

„Prezenta directivă nu aduce atingere dreptului statelor membre de a exclude din domeniul său de aplicare:

(a) […];

(b) avantajele în privința regimurilor de asigurări pentru limită de vârstă acordate persoanelor care au crescut copii; dobândirea drepturilor la prestații după perioadele de întrerupere a angajării datorate creșterii copiilor;

[…]”

7. Scopul Directivei 96/34, astfel cum a fost definit la articolul 1, este punerea în aplicare a acordului-cadru privind concediul pentru

creșterea copilului, încheiat la 14 decembrie 1995 între organizațiile de tip confederativ (UNICE [4], CEEP [5] și CES [6]), anexat la prezenta directivă.

8. Acest acord-cadru cuprinde următoarele considerații generale:

„[…]

(8) […] bărbații trebuie încurajați să-și asume responsabilități egale în familie; de exemplu, trebuie încurajați, prin mijloace precum programele de conștientizare, să ia concediu pentru creșterea copilului;

[…]

(11) […] atunci când acest lucru se dovedește adecvat, având în vedere condițiile naționale și situația bugetară, statele membre trebuie să prevadă de asemenea menținerea drepturilor la prestațiile de asigurări sociale ca atare pe durata minimă a concediului pentru creșterea copilului;

[…]”

9. Clauza 2, intitulată „Concediul pentru creșterea copilului”, prevede următoarele:

„(1) În temeiul prezentului acord, sub rezerva clauzei 2.2[7], se acordă lucrătorilor, bărbați și femei, un drept individual la concediu pentru creșterea copilului, pe baza nașterii sau adopției unui copil, pentru a le da posibilitatea să îngrijească acel copil, pe o perioadă de cel puțin trei luni, până la o vârstă dată de maximum opt ani care urmează să fie stabilită de statele membre și/sau de partenerii sociali.

[…]

4 — Uniunea Confederațiilor Industriale și Patronale din Europa. Trebuie să arătăm că, începând cu 23 ianuarie 2007, UNICE și-a schimbat denumirea și a devenit BUSINESSEUROPE, Confederația Afacerilor Europene.

5 — Centrul European al Întreprinderilor Publice și al Întreprinderilor de Interes Economic General.

6 — Confederația Europeană a Sindicatelor.

7 — Care prevede că dreptul la concediu pentru creșterea copilului ar trebui, în principiu, acordat pe bază netransferabilă.

(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.

[…]

(8) Toate problemele de securitate socială legate de prezentul acord trebuie să fie examinate și rezolvate de către statele membre în conformitate cu legislația națională, ținând cont de importanța continuității drepturilor la prestații de securitate socială pentru diferite riscuri, în special asistența medicală”.

10. Clauza 1 din acordul-cadru privind munca pe fracțiune de normă, cuprins în anexa la Directiva 97/81/CE a Consiliului [8] (denumit în continuare „acordul-cadru privind munca pe fracțiune de normă”), prevede că obiectul său este:

„[…]

(a) să asigure eliminarea discriminării împotriva lucrătorilor pe fracțiune de normă și de a îmbunătăți calitatea muncii pe fracțiune de normă;

[…]”

11. Clauza 4 din acordul-cadru privind munca pe fracțiune de normă, intitulată „Principiul nediscriminării”, prevede:

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

8 — Directiva din 15 decembrie 1997 privind acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă, încheiat de UCIPE, CEIP și CES (JO 1998, L 14, p. 9, Ediție specială, 05/vol. 5, p. 35). Deși în întrebările instanței de trimitere nu se face referire la directiva respectivă, aceasta face parte din cadrul juridic comunitar în care acestea trebuie soluționate.

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

[…]”

Legislația spaniolă

12. Articolul 37 alineatul 5 din textul consolidat al Legii privind statutul lucrătorilor (Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores) [9], în versiunea în vigoare la momentul în care doamna Gómez-Limón a invocat dreptul la reducerea timpului de lucru pentru a se ocupa de copilul său [10], prevedea că orice ocrotitor legal care se ocupă direct de un copil în vârstă de până la șase ani are dreptul la o reducere a timpului său de lucru cu cel puțin o treime și cu maximum o jumătate din acesta, reducerea fiind însoțită de o diminuare proporțională a salariului [11].

13. Articolul 139 alineatul 2 din Legea generală privind securitatea socială (Ley General de la Seguridad Social, denumită în continuare „LGSS”) [12] prevede că un lucrător care suferă de o invaliditate permanentă care îl face inapt să își exercite profesia obișnuită are dreptul la o pensie viageră egală cu 55 % dintr-o bază de evaluare rezultată din împărțirea la 112 a bazelor de contribuție în cursul celor 96 de luni care precedă data evenimentului care dă dreptul la prestație [13].

14. Articolul 109 alineatul 1 din LGSS prevede că baza de contribuție pentru toate riscurile și situațiile care beneficiază de protecția regimului general, inclusiv accidentele de muncă și bolile profesionale, este constituită din totalul remunerațiilor, indiferent de forma sau de denumirea acestora, pe care lucrătorul are dreptul să le primească lunar sau din remunerația lunară pe care o primește efectiv, în cazul în care cuantumul acesteia din urmă este mai ridicat, pentru munca efectuată în calitate de salariat.

15. Pentru a stabili baza de contribuție aplicabilă, în cazul reducerii timpului de lucru, lucrătorilor ocrotitori legali ai unui copil în vârstă de până la șase ani și care se ocupă de acesta, Decretul regal 2064/1995 privind contribuțiile și lichidarea altor drepturi de securitate socială (Reglamento General sobre cotización y liquidación de otros derechos de la Seguridad Social) [14] face trimitere la

9 — Adoptat prin Decretul legislativ regal 1/1995 (Real Decreto Legislativo 1/1995) din 24 martie 1995 (BOE din 29 martie 1995, denumit în continuare „Legea privind statutul lucrătorilor”).

10 — Versiune adoptată prin Legea 39/1999 din 5 noiembrie 1999 de promovare a concilierii vieții familiale și a vieții profesionale a lucrătorilor (Ley 39/1999 para promover la conciliacíon de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras) (BOE din 6 noiembrie 1999).

11 — Articolul 37 alineatul 5 din Legea privind statutul lucrătorilor a fost modificat ulterior prin Legea organică 3/2007 din 22 martie 2007 de stabilire a egalității efective între femei și bărbați (Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres) (BOE din 23 martie 2007). Modificarea extinde doar intervalul reducerii posibile a timpului de lucru, care în prezent poate fi cuprins între un minim de o optime și un maxim de jumătate din timpul de lucru anterior.

12 — Text consolidat, adoptat prin Decretul legislativ regal 1/1994 din 20 iunie 1994 (BOE din 29 iunie 1994, denumit în continuare „LGSS”).

13 — Articolul 140 alineatul 1 din LGSS.

14 — Decretul regal (Real Decreto) din 22 decembrie 1995 (BOE din 25 ianuarie 1996).

sistemul de contribuții pentru contractele de muncă cu normă redusă. Articolul 65 din acest decret regal, în versiunea aplicabilă faptelor din acțiunea principală, prevede că, în ceea ce privește salariații care au încheiat contracte de muncă cu normă redusă și contracte „de înlocuire” [15], baza de contribuție se stabilește în funcție de remunerația primită pentru orele lucrate.

16. Articolul 14 din Ordinul ministrului muncii din 18 iulie 1991 de reglementare a convenției speciale în cadrul sistemului de securitate socială [16], aplicabil persoanelor care sunt ocrotitori legali ai unui minor, prevede că lucrătorii care, în temeiul articolului 37 alineatul 5 din Legea privind statutul lucrătorilor, beneficiază de o reducere a timpului de lucru pentru că se ocupă în mod direct de un copil în vârstă de până la șase ani, însoțită de o reducere proporțională a salariului, pot încheia o convenție specială pentru a menține bazele de contribuție la același nivel ca înainte de reducerea timpului de lucru. Baza de contribuție lunară [17] corespunde diferenței dintre bazele de contribuție care rezultă din reducerea timpului de lucru și o bază de contribuție pe care persoana interesată o poate alege, care include baza de contribuție corespunzătoare unei activități cu normă întreagă. Contribuțiile datorate în temeiul acestei convenții speciale acoperă pensionarea, invaliditatea permanentă și decesul sau supraviețuirea în urma unei boli obișnuite sau a unui accident, altul decât un accident de muncă.

Acțiunea principală și întrebările preliminare

17. Începând cu 17 decembrie 1986, doamna Gómez-Limón a lucrat cu normă întreagă pentru întreprinderea Alcampo SA. Aceasta a convenit cu angajatorul reducerea timpului său de lucru, de la 6 decembrie 2001, pentru a se ocupa de un copil în vârstă de până la șase ani, în conformitate cu Legea privind statutul lucrătorilor. Astfel, timpul său de lucru a fost redus la două treimi din timpul de lucru obișnuit. Remunerația sa și cuantumul contribuțiilor plătite atât de angajator, cât și de angajată către INSS au scăzut proporțional. Se pare că aceasta nu a încheiat convenția specială prevăzută la articolul 14 din Ordinul ministrului din 18 iulie 1991.

15 — „Contrato de relevo”. Potrivit informațiilor în materie de securitate socială de pe site-ul internet al Ministerului Muncii și Imigrației din Spania, această expresie desemnează contractul „de înlocuire”, definit ca fiind un contract pe care o întreprindere trebuie să îl execute, în paralel cu contractul de muncă cu normă redusă al unei persoane pensionate parțial, cu un șomer sau cu o persoană care a încheiat cu o societate un contract pe perioadă determinată, pentru a acoperi zilele de lucru nelucrate de persoana pensionată parțial. Contractul „de înlocuire” este obligatoriu pentru a înlocui lucrătorii pensionați parțial înainte de vârsta de 65 de ani și facultativ dacă au împlinit deja această vârstă. Contractul trebuie să respecte de asemenea anumite cerințe legale. http://www.seg-social.es/Internet_6/Masinformacion/Glosario/index.htm?ssUsertext=R.

16 — Orden Ministerial de 18 julio 1991, pro que se regula el convenio especial en el Sistem de la Seguridad Social (BOE din 30 iulie 1991, denumit în continuare „Ordinul ministrului din 18 iulie 1991”). Acest ordin a fost abrogat și înlocuit cu Ordinul ministrului muncii și afacerilor sociale TAS/2865/2003 (Orden de 13 octubre, por la que se regula el convenio especial en el Sistem de la Seguridad Social) din 13 octombrie 2003 (BOE din 18 octombrie 2003). Potrivit informațiilor în materie de securitate socială de pe site-ul internet al Ministerului Muncii și Imigrației din Spania, această „convenție specială” este definită ca fiind un acord încheiat cu securitatea socială de către lucrătorii care și-au încetat activitatea sau de afiliați aflați în alte situații determinate, în vederea menținerii drepturilor în curs de a fi dobândite, fără a pierde efectele contribuțiilor plătite anterior. http://www.seg-social.es/Internet_6/Masinformacion/Glosario/index.htm?ssUsertext=R.

17 — Și anume potrivit convenției speciale: cu alte cuvinte, baza de contribuție complementară care trebuie adăugată bazei de contribuție normală pentru activitatea cu normă redusă.

18. Din cauza unei boli neprofesionale, doamna Gómez-Limón a inițiat o procedură administrativă care a condus la adoptarea unei decizii a INSS din 30 iunie 2004. Prin această decizie s-a constatat că doamna Gómez-Limón suferă de o invaliditate permanentă totală care o împiedică să își exercite profesia obișnuită din cauza miopiei sale patologice și că are dreptul la o pensie în valoare de 55 % dintr-o bază de evaluare egală cu 920,33 euro pe lună, calculată pe baza contribuțiilor plătite efectiv de angajator în perioada cuprinsă între 1 noiembrie 1998 și 30 aprilie 2004. Aceste cuantumuri includeau atât procentele care făceau obiectul unei contribuții directe din partea angajatorului, cât și reținerile care trebuiau aplicate angajatei pentru plata ulterioară către TGSS, organismul încasator al INSS [18].

19. Doamna Gómez-Limón a sesizat Juzgado de lo Social invocând faptul că, deși era vorba de contribuții plătite efectiv, cuantumul acestora era diminuat ca urmare a reducerii timpului de lucru și a salariului său în perioada concediului parțial care i-a fost acordat când se ocupa de copilul său. Prin urmare, aceasta susține că pensia sa de invaliditate ar fi trebuit calculată pe baza cuantumului corespunzător unei activități cu normă întreagă. În caz contrar, aceasta ar lipsi de efect practic o măsură menită să promoveze egalitatea în fața legii și să elimine discriminarea bazată pe sex.

20. Juzgado de lo Social de Madrid a adresat Curții următoarele întrebări preliminare:

„1) Ținând cont de faptul că acordarea unui concediu pentru creșterea copilului, conform modalităților și termenilor stabiliți în mod liber de fiecare stat membru cu respectarea limitelor minime impuse prin Directiva [96/34] este prin natura sa o măsură de promovare a egalității, este posibil ca faptul de a beneficia de perioada de concediu pentru creșterea copilului, în cazul reducerii timpului de lucru și a salariului pentru a avea grijă de copiii minori, să aducă atingere drepturilor în curs de a fi dobândite de către lucrătorul sau de către lucrătoarea care beneficiază de acest concediu pentru creșterea copilului, iar particularii pot invoca în fața instituțiilor publice dintr-un stat membru principiul menținerii drepturilor dobândite sau în curs de a fi dobândite?

2) În special, expresia «drepturi dobândite sau în curs de a fi dobândite» din clauza 2 punctul (6) din directiva menționată cuprinde doar drepturi privind condițiile de muncă și se referă doar la raportul contractual de muncă cu angajatorul sau,

18 — Punctul 12 din cea de a optsprezecea dispoziție adițională din Legea organică 3/2007 modifică articolul 180 din LGSS, astfel încât articolul 180 alineatul 3 menționat prevede, în prezent, că acele contribuții plătite în cursul primilor doi ani din perioada de reducere a timpului de lucru acordată persoanei care se ocupă de un minor în temeiul articolului 37 alineatul 5 din Legea privind statutul lucrătorilor pot crește până la 100 % din cuantumul care ar fi corespuns unui timp de lucru neredus, în cazul prestațiilor menționate la articolul 180 alineatul 1 din LGSS, care includ prestațiile plătite pentru o invaliditate permanentă, precum cea în cauză în speță. Totuși, în temeiul unei dispoziții exprese din noua lege organică (punctul 3 din a șaptea dispoziție tranzitorie), această măsură nu se aplică prestațiilor datorate anterior intrării în vigoare a acestei legi organice la 24 martie 2007 (intervenită în ziua următoare publicării acesteia în Boletín Oficial del Estado).

dimpotrivă, afectează și menținerea drepturilor dobândite sau în curs de a fi dobândite în materie de securitate socială? De asemenea, cerința privind «continuitatea drepturilor la prestații de securitate socială pentru diferite riscuri» prevăzută de clauza 2 punctul (8) din Directiva [96/34] poate fi considerată ca fiind îndeplinită de regimul în discuție în prezenta cauză, care a fost aplicat de către autoritățile naționale și, dacă este cazul, există posibilitatea de a invoca acest drept la continuitatea drepturilor la prestații de securitate socială în fața autorităților publice naționale ale unui stat membru, pentru motivul că este suficient de precis și concret?

3) Este compatibilă cu dispozițiile comunitare o legislație națională care, în perioada de reducere a timpului de lucru în temeiul concediului pentru creșterea copilului, reduce pensia de invaliditate care trebuie obținută, în raport cu pensia care ar fi fost aplicabilă anterior concediului respectiv, și de asemenea conduce la reducerea dreptului la prestații viitoare și la consolidarea acestora proporțional cu reducerea timpului de lucru și a salariului?

4) Dată fiind obligația instanțelor naționale de a interpreta dreptul național în lumina obligațiilor prevăzute de directivă, pentru a permite în cea mai mare măsură posibilă îndeplinirea obiectivelor stabilite de reglementarea comunitară, obligația menționată trebuie să se aplice de asemenea continuității drepturilor în materie de securitate socială în perioada concediului pentru creșterea copilului și, în mod concret, în cazurile în care se recurge la o modalitate de concediu parțial sau de reducere a timpului de lucru precum cea utilizată în speță?

5) În condițiile concrete ale litigiului, reducerea drepturilor recunoscute și dobândite în materie de prestații de securitate socială în perioada concediului pentru creșterea copilului poate fi considerată o discriminare directă sau indirectă contrară dispozițiilor Directivei [79/7] cu privire la principiul egalității de tratament și al nediscriminării între bărbați și femei în domeniul securității sociale și de asemenea cerinței de egalitate și de nediscriminare între bărbați și femei, conform tradiției comune a statelor membre, în măsura în care principiul menționat trebuie aplicat nu numai în raport cu condițiile de încadrare în muncă, ci și cu activitatea publică de protecție socială a lucrătorilor?"

21. INSS, guvernul spaniol și guvernul Regatului Unit, precum și Comisia Comunităților Europene au prezentat observații scrise.

22. Nu a fost solicitată și nu a avut loc nicio ședință.

Apreciere

Cu privire la admisibilitate

23. INSS și guvernul spaniol au exprimat îndoieli cu privire la admisibilitatea primei întrebări adresate de instanța de trimitere care, în opinia lor, este pur ipotetică și nu are nicio legătură cu acțiunea principală.

24. În timp ce prima întrebare (referitoare la aspectul dacă o perioadă de concediu pentru creșterea copilului ar putea aduce atingere drepturilor în curs de a fi dobândite de către lucrătorul care beneficiază de un astfel de concediu) este generală, a doua întrebare [referitoare la aplicarea sau neaplicarea clauzei 2 punctul (6) din acordul-cadru privind concediul pentru creșterea copilului în privința drepturilor de securitate socială] este mai specifică.

25. În cazul în care se răspunde negativ la a doua întrebare, prima întrebare nu mai este relevantă și (fie că este sau nu este admisibilă) nu mai necesită un răspuns.

26. Prin urmare, considerăm adecvat să începem cu a doua întrebare care, din punct de vedere logic, o precedă pe prima.

Cu privire la a doua întrebare

27. Prin intermediul celei de a doua întrebări, instanța de trimitere solicită o clarificare cu privire la trei aspecte. În primul rând, expresia „drepturi dobândite sau în curs de a fi dobândite" menționată la clauza 2 punctul (6) din acordul-cadru privind concediul pentru creșterea copilului cuprinde doar drepturi privind condițiile de muncă și se referă doar la raportul contractual de muncă cu angajatorul sau se referă de asemenea la securitatea socială? În al doilea rând, legislația spaniolă respectă cerința „continuității drepturilor la prestații de securitate socială pentru diferite riscuri" enunțată în clauza 2 punctul (8) din acordul-cadru privind concediul pentru creșterea copilului? În al treilea rând, în cazul în care clauza 2 punctul (8) menționată este aplicabilă, este aceasta suficient de concretă și de precisă pentru a putea fi invocată împotriva autorităților publice ale unui stat membru?

28. Răspunsul la prima parte a acestei întrebări este relativ simplu. Este adevărat că nici clauza 2 punctul (6) din acordul-cadru privind concediul pentru creșterea copilului, nici vreo altă dispoziție din Directiva 96/34 sau din acordul-cadru privind concediul pentru creșterea copilului nu conțin o definiție a „drepturilor dobândite sau în curs de a fi dobândite". Totuși, este clar că această expresie nu se referă la drepturi de securitate socială,

precum pensia de invaliditate a doamnei Gómez-Limón [19], întrucât acestea fac obiectul clauzei 2 punctul (8). Această clauză prevede în mod expres că „[t]oate problemele de securitate socială legate [de acordul-cadru privind concediul pentru creșterea copilului] trebuie să fie examinate și rezolvate de către statele membre în conformitate cu legislația națională, ținând cont de importanța continuității drepturilor la prestații de securitate socială pentru diferite riscuri, în special asistența medicală".

29. Prin urmare, expresia „drepturi dobândite sau în curs de a fi dobândite" menționată în clauza 2 punctul (6) din acordul-cadru privind concediul pentru creșterea copilului nu poate include drepturile de securitate socială. După cum subliniază INSS în observațiile sale, scopul Directivei 96/34, astfel cum este definit la articolul 1, este punerea în aplicare a acordului-cadru privind concediul pentru creșterea copilului încheiat între organizațiile de tip confederativ, cu alte cuvinte între organizații care reprezintă angajați și angajatori [20]. Acest acord-cadru vizează să permită celor două părți ale unui contract de muncă să organizeze programul de lucru astfel încât angajații să poată fi în măsură să opteze pentru un concediu pentru creșterea copilului, iar nu să reglementeze probleme de securitate socială.

30. În ceea ce privește al doilea și al treilea aspect, invocate de instanța de trimitere, reiese dintr-o jurisprudență constantă că, în toate cazurile în care dispozițiile unei directive par, din punct de vedere al conținutului, necondiționate și suficient de precise, aceste dispoziții pot fi invocate, în lipsa unor măsuri de aplicare luate în termenele stabilite, atât împotriva oricărei dispoziții naționale neconforme cu directiva, cât și în măsura în care sunt de natură să definească drepturi pe care particularii le pot valorifica în raport cu statul [21]. O dispoziție comunitară este necondiționată în cazul în care enunță o obligație care nu este însoțită de nicio condiție și nici nu este subordonată, în privința executării sau a efectelor, intervenției vreunui act fie al instituțiilor Comunității Europene, fie al statelor membre. Aceasta este suficient de precisă pentru a fi invocată de un justițiabil și aplicată de instanța națională atunci când enunță o obligație în termeni neechivoci [22].

19 — Prestațiile pentru invaliditate constituie, în mod tradițional, o ramură a securității sociale. Cu titlu de exemplu, acestea sunt menționate ca atare la articolul 4 alineatul (1) litera (b) din Regulamentul (CEE) nr. 1408/71 al Consiliului din 14 iunie 1971 privind aplicarea regimurilor de securitate socială în raport cu lucrătorii salariați și cu familiile acestora care se deplasează în cadrul Comunității (JO L 149, p. 2, Ediție specială, 05/vol. 1, p. 26). Potrivit unei jurisprudențe constante, o prestație poate fi considerată o prestație de securitate socială în măsura în care se acordă beneficiarilor independent de orice apreciere individuală și discreționară a nevoilor personale, pe baza unei situații definite de lege, și în măsura în care se referă la unul dintre riscurile expres enumerate la articolul 4 alineatul (1) din Regulamentul nr. 1408/71 (a se vedea în special Hotărârea din 21 februarie 2006, Hosse, C-286/03, Rec., p. I-1771, punctul 37, Hotărârea din 18 decembrie 2007, Habelt și alții, C-396/05, C-419/05 și C-450/05, Rep., p. I-11895, punctul 63, și Hotărârea din 11 septembrie 2008, Petersen, C-228/07, Rep., p. I-6989, punctul 19). În prezenta cauză, nu se contestă faptul că prestația pentru invaliditate în cauză în acțiunea principală este o prestație de securitate socială.

20 — A se vedea de asemenea considerentul (13) al acordului-cadru menționat: „întrucât partenerii sociali se află în cea mai bună poziție pentru a găsi soluții care să corespundă atât nevoilor angajatorilor, cât și celor ale lucrătorilor și trebuie, prin urmare, să li se atribuie un rol special în punerea în aplicare a prezentului acord".

21 — A se vedea printre altele Hotărârea din 28 iunie 2007, JP Morgan Fleming Claverhouse Investment Trust și The Association of Investment Trust Companies (C-363/05, Rep., p. I-5517, punctul 58 și jurisprudența citată).

22 — Hotărârea din 29 mai 1997, Klattner (C-389/95, Rec., p. I-2719, punctul 33).

31. Clauza 2 punctul (8) din acordul-cadru privind concediul pentru creșterea copilului nu respectă aceste cerințe. Aceasta prevede mai degrabă în mod explicit că problemele de securitate socială „trebuie să fie examinate și rezolvate de către statele membre în conformitate cu legislația națională", reamintindu-le doar că trebuie să țină „cont de importanța continuității drepturilor la prestații de securitate socială pentru diferite riscuri, în special asistența medicală". Aceasta reflectă jurisprudența Curții în sensul că, în stadiul actual al dreptului comunitar, politica socială este o problemă care aparține competenței statelor membre. Revine acestora sarcina de a alege măsurile care pot îndeplini obiectivele politicii lor sociale și de ocupare a forței de muncă. În exercitarea acestei competențe, statele membre dispun de o largă putere de apreciere [23].

32. În consecință, clauza 2 punctul (8) din acordul-cadru privind concediul pentru creșterea copilului nu impune statelor membre o obligație clară [24]. Rezultă, în mod logic, că aceasta nu este suficient de concretă, precisă și necondiționată pentru a fi invocată de particulari împotriva statului în fața instanțelor naționale.

33. În plus, astfel cum susține Comisia, expresia „continuitatea drepturilor la prestații de securitate socială", prevăzută la această clauză, implică o continuitate a *faptului de a beneficia* de drepturile de securitate socială, însă nu menționează necesitatea ca statele membre să garanteze dreptul de a dobândi drepturi *noi* în perioada concediului pentru creșterea copilului. Informațiile aflate la dosar arată că Spania a ținut seama, în realitate, de acest aspect, deși clauza 2 punctul (8) din acordul-cadru privind concediul pentru creșterea copilului nu o obliga din punct de vedere juridic să procedeze astfel.

34. Adăugăm că articolul 14 din Ordinul ministrului din 18 iulie 1991 ar fi permis doamnei Gómez-Limón să obțină o pensie de invaliditate egală cu cea la care ar fi avut dreptul dacă ar fi continuat să lucreze cu normă întreagă [25]. Totuși, din dosar rezultă că nu a profitat de această posibilitate [26].

35. Pe scurt, în primul rând, clauza 2 punctul (6) din acordul-cadru privind concediul pentru creșterea copilului, anexat la Directiva 96/34, nu se aplică aspectelor de securitate socială; în al doilea rând, clauza 2 punctul (8) din acordul-cadru privind concediul pentru creșterea copilului nu poate fi invocată împotriva autorităților publice ale unui stat membru în fața unei instanțe naționale.

23 — A se vedea, de exemplu, Hotărârea din 14 decembrie 1995, Nolte, C-317/93, Rec., p. I-4625, punctul 33, și Hotărârea din 26 septembrie 2000, Kachelmann, C-322/98, Rec., p. I-7505, punctul 30 și jurisprudența citată.

24 — A se vedea considerentul (11) al acordului-cadru privind concediul pentru creșterea copilului, care prevede că, atunci când acest lucru se dovedește adecvat, având în vedere condițiile naționale și situația bugetară, statele membre trebuie *să prevadă* menținerea drepturilor la prestațiile de asigurări sociale ca atare pe durata minimă a concediului pentru creșterea copilului (sublinierea noastră).

25 — În temeiul articolului 37 alineatul 5 din Legea privind statutul lucrătorilor. Pentru explicații, a se vedea punctul 16 din prezentele concluzii.

26 — A se vedea punctul 17 din prezentele concluzii.

36. În consecință, nu este necesar să se răspundă la prima întrebare.

Cu privire la a treia și la a cincea întrebare

37. Prin intermediul celei de a treia întrebări, instanța de trimitere solicită să se stabilească dacă dreptul comunitar este compatibil cu o legislație națională care, în perioada de reducere a timpului de lucru în temeiul concediului pentru creșterea copilului, reduce pensia de invaliditate care trebuie obținută și de asemenea conduce la reducerea dreptului la prestații viitoare și la consolidarea acestora proporțional cu reducerea timpului de lucru și a salariului.

38. Competența Curții se limitează la examinarea dispozițiilor dreptului comunitar, în timp ce instanța națională trebuie să aprecieze domeniul de aplicare al dispozițiilor naționale și modul în care acestea trebuie aplicate [27]. Prin urmare, în opinia noastră, instanța națională solicită să se stabilească dacă o legislație națională precum cea în cauză în acțiunea principală este compatibilă cu dreptul comunitar.

27 — Hotărârea din 1 iunie 2006, innoventif (C-453/04, Rec., p. I-4929, punctul 29 și jurisprudența citată).

39. Prin intermediul celei de a cincea întrebări, instanța de trimitere solicită să se stabilească dacă reducerea drepturilor recunoscute și dobândite în materie de prestații de securitate socială în perioada concediului pentru creșterea copilului, pe de o parte, constituie o discriminare directă sau indirectă contrară dispozițiilor Directivei 79/7 și, pe de altă parte, este contrară principiului egalității de tratament și al nediscriminării între bărbați și femei, în măsura în care acest principiu se aplică nu numai în raport cu condițiile de încadrare în muncă, ci și cu activitatea publică de protecție socială a lucrătorilor.

40. Cele două întrebări urmăresc, în esență, să se stabilească dacă o legislație potrivit căreia o prestație pentru invaliditate acordată unei persoane angajate cu normă redusă se calculează *pro rata temporis*, în funcție de timpul lucrat efectiv, este compatibilă cu interdicția, în dreptul comunitar, a discriminării între bărbați și femei, atunci când motivul reducerii timpului de lucru îl reprezintă concediul pentru creșterea copilului.

41. În cazul în care dispozițiile în cauză acordă atât femeilor, cât și bărbaților dreptul la un concediu pentru creșterea copilului și în cazul în care consecințele exercitării acestui drept sunt aceleași, nu poate fi vorba de discriminare directă. Legislația spaniolă, astfel cum a fost descrisă în ordonanța de trimitere, în special articolul 37 alineatul 5 din Legea privind statutul lucrătorilor, pare să respecte aceste cerințe. Prin urmare, sistemul pe care aceasta îl stabilește nu introduce discriminări directe bazate pe sex.

42. În ceea ce privește discriminarea indirectă, rezultă dintr-o jurisprudență constantă că dispozițiile naționale conțin o discriminare indirectă față de lucrătorii de sex feminin atunci când, deși formulate în mod neutru, acestea dezavantajează în fapt un procent mult mai ridicat de femei decât de bărbați, cu excepția cazului în care această diferență de tratament este justificată de factori obiectivi și străini de orice discriminare bazată pe sex [28].

43. O paralelă utilă poate fi stabilită cu situația de fapt din cauza în care s-a pronunțat Hotărârii Grau-Hupka [29]. Doamna Grau-Hupka susținea că, în vederea calculării pensiei sale pentru limită de vârstă, nu s-a ținut seama în mod suficient de perioada în care și-a crescut copiii. Instanța de trimitere a pornit de la prezumția că un număr mai mare de femei decât de bărbați stau o anumită perioadă de timp acasă pentru a crește copiii și că, prin urmare, mai multor femei decât bărbați li se „reduce" pensia prin aplicarea normelor naționale în domeniu. S-a sugerat că, atunci când o astfel de pensie „redusă" este considerată ca reprezentând un venit provenit din activitatea principală a unei persoane, permițând astfel angajatorului său să îi plătească o remunerație mai mică în temeiul activității sale cu normă redusă, există o discriminare indirectă în ceea ce privește această remunerație [30].

44. În concluziile prezentate, avocatul general Jacobs a respins această sugestie. Faptul că venitul total al doamnei Grau-Hupka era mai mic se datora „reducerii" pensiei sale pentru limită de vârstă, iar nu vreunei inegalități ce îi afecta salariul. În ceea ce privește sugestia că reducerea pensiei acesteia nu era conformă cu normele comunitare privind egalitatea de tratament, avocatul general Jacobs a considerat că în mod clar nu exista o discriminare incompatibilă cu dispozițiile Directivei 79/7 în ceea ce privește plata pensiei acesteia [31].

45. Curtea a împărtășit acest punct de vedere, considerând că Directiva 79/7 nu obligă în niciun caz statele membre să acorde avantaje în privința regimurilor de asigurări pentru limită de vârstă persoanelor care au crescut copii sau să prevadă drepturi la prestații după perioadele de întrerupere a activității datorate creșterii copiilor. Aceasta a continuat afirmând că „având în vedere că dreptul comunitar privind egalitatea de tratament în domeniul securității sociale nu obligă statele membre să ia în considerare, la calcularea pensiei pentru limita legală de vârstă, anii consacrați creșterii unui copil, posibilitatea remunerării cu un salariu mai mic decât cel normal a unei persoane care beneficiază de o pensie și care se bucură astfel de o poziție

28 — Hotărârea din 6 aprilie 2000, Jørgensen (C-226/98, Rec., p. I-2447, punctul 29), Hotărârea Kachelman, citată la nota de subsol 23 (punctul 23), Hotărârea din 9 septembrie 2003, Rinke (C-25/02, Rec., p. I-8349, punctul 33), și Hotărârea din 12 octombrie 2004, Wippel (C-313/02, Rec., p. I-9483, punctul 43).

29 — Hotărârea din 13 decembrie 1994, Grau-Hupka (C-297/93, Rec., p. I-5535).

30 — Punctul 15 din concluziile avocatului general Jacobs prezentate în această cauză.

31 — Punctul 17 din concluziile acestuia. Avocatul general Jacobs a subliniat în special că articolul 7 litera (b) din Directiva 79/7 este o dispoziție care prevede o posibilitate, nu o obligație.

socială sigură, în cazul în care pensia acesteia pentru limită de vârstă a fost redusă în urma pierderii remunerației ca urmare a timpului alocat creșterii unui copil, nu poate fi considerată contrară principiului egalității de remunerare între bărbați și femei, stabilit de articolul [141 CE] și de directiva privind egalitatea de remunerare" [32].

46. Nu identificăm nicio diferență relevantă între pensiile pentru limită de vârstă și pensiile de invaliditate care să justifice o abordare diferită în ceea ce privește aplicarea principiului *pro rata temporis* la calcularea pensiilor de invaliditate.

47. Jurisprudența ulterioară nu sugerează că acordul-cadru privind concediul pentru creșterea copilului a modificat această analiză [33].

48. Mai exact, Curtea nu este dispusă să considere că posibilele consecințele ale concediului pentru creșterea copilului asupra calculării anumitor drepturi încalcă interdicția discriminărilor bazate pe sex.

49. De exemplu, Curtea a considerat că articolul 141 CE și Directiva 75/117/CEE a Consiliului [34] nu se opun luării în considerare la calcularea plăților compensatorii acordate la încetarea contractului de muncă, în temeiul vechimii în muncă, a duratei serviciului militar sau a echivalentului civil al acestuia, efectuat în majoritate de bărbați, însă nu și a duratei concediilor pentru creșterea copilului, pentru care optează cel mai adesea femeile [35]. Procedând astfel, Curtea a subliniat că, în timp ce efectuarea unui serviciu național răspunde unei obligații civice prevăzute de lege și nu ține de interesul particular al lucrătorului, concediul pentru creșterea copilului este un concediu luat în mod voluntar de un lucrător pentru creșterea copilului său [36].

50. De asemenea, Curtea a considerat că lucrătorul care ia concediu pentru creșterea copilului se află într-o situație specifică ce nu poate fi asimilată celei a unui bărbat sau a unei femei care lucrează, întrucât acest concediu presupune suspendarea contractului de muncă și, prin urmare, a obligațiilor angaja-

32 — Hotărârea Grau-Hupka, citată la nota de subsol 29 (punctele 27 și 28). A se vedea de asemenea Hotărârea din 23 octombrie 2003, Schönheit și Becker (C-4/02 și C-5/02, Rec., p. I-12575, punctele 90 și 91), în care Curtea a considerat că dreptul comunitar nu se opune calculării unei pensii pentru limită de vârstă potrivit regulii *pro rata temporis* în caz de lucru cu normă redusă. Luarea în considerare a duratei de lucru efectiv îndeplinită de o persoană de-a lungul carierei sale, comparată cu cea a unei persoane care a efectuat în timpul întregii sale cariere un program de lucru cu normă întreagă, constituie un criteriu obiectiv și străin de orice discriminare bazată pe sex, care permite o reducere proporționată a drepturilor sale de pensie. A se vedea de asemenea punctul 102 din concluziile avocatului general Geelhoed prezentate în cauza Schönheit și Becker, citată anterior.

33 — În temeiul articolului 2 alineatul (1) din Directiva 96/34, statele membre trebuiau să adopte actele cu putere de lege și actele administrative necesare pentru a se conforma acestei directive până la data de 3 iunie 1998 sau să se asigure că, până la această dată, partenerii sociali au stabilit dispozițiile necesare prin acord, statele membre fiind obligate să adopte orice dispoziție necesară care să le permită garantarea în orice moment a rezultatelor impuse de directiva menționată.

34 — Directiva din 10 februarie 1975 privind apropierea legislațiilor statelor membre referitoare la aplicarea principiului egalității de remunerare între lucrătorii de sex masculin și cei de sex feminin (JO L 45, p. 19, Ediție specială, 05/vol. 1, p. 156).

35 — Hotărârea din 8 iunie 2004, Österreichischer Gewerkschaftsbund (C-220/02, Rec., p. I-5907, punctul 65).

36 — Hotărârea Österreichischer Gewerkschaftsbund, citată la nota de subsol 35 (punctele 60 și 61).

torului și, respectiv, ale lucrătorului [37]. Prin urmare, Curtea a concluzionat că articolul 141 CE și articolul 11 alineatul (2) litera (c) din Directiva 92/85/CEE a Consiliului [38], precum și clauza 2 punctul (6) din acordul-cadru privind concediul pentru creșterea copilului nu se opun luării în considerare de către un angajator, la acordarea primei de Crăciun unei femei aflate în concediu pentru educarea copilului [39], a perioadelor de concediu menționate, astfel încât să reducă în mod proporțional prestația [40].

51. Aceste două hotărâri priveau raportul contractual dintre angajator și angajat. Întrucât Curtea a considerat că posibilele consecințe ale concediului pentru creșterea copilului asupra calculării anumitor drepturi în cadrul raportului dintre angajator și angajat nu încalcă interdicția de discriminare pentru motive bazate pe sex, considerăm că ar fi ilogic să se aprecieze altfel în materie de securitate socială. În timp ce raportul dintre angajator și angajat intră în domeniul de aplicare al acordului-cadru privind concediul pentru creșterea copilului și al dreptului comunitar în general, în schimb, aspectele de securitate socială continuă să fie, într-o largă măsură, de competența statelor membre. Astfel, acestea ies din domeniul de aplicare al acordului-cadru privind concediul pentru creșterea copilului, după cum rezultă în mod clar din clauza 2 punctul (8) din acest acord-cadru.

52. În plus, astfel cum evidențiază Comisia, nici Directiva 96/34, nici vreo altă directivă comunitară nu includ dispoziții explicite privind problema remunerării în perioada concediului pentru creșterea copilului. Prin urmare, aceasta este de competența statelor membre.

53. Este adevărat că, în conformitate cu principiul nediscriminării cuprins în clauza 4 punctul (1) din acordul-cadru privind munca pe fracțiune de normă, lucrătorii pe fracțiune de normă nu trebuie tratați într-un mod mai puțin favorabil, în ceea ce privește condițiile de muncă, decât lucrătorii cu normă întreagă comparabili numai pentru că primii lucrează pe fracțiune de normă, cu excepția cazului în care tratamentul diferențiat este justificat de motive obiective. Cu toate acestea, clauza 4 punctul (2) din acest acord-cadru prevede în mod expres că, acolo unde este cazul, trebuie să se aplice principiul *pro rata temporis* [41].

54. Un argument atractiv ar putea consta în afirmația că luarea concediului pentru creșterea copilului ar trebui încurajată [42] prin faptul de *a nu* reduce drepturile la prestațiile de securitate socială în funcție de timpul lucrat efectiv, permițând în schimb persoanelor aflate în concediu pentru creșterea copilului să continue să dobândească drepturi ca și când ar lucra cu normă întreagă. O astfel

37 — Hotărârea din 21 octombrie 1999, Lewen (C-333/97, Rec., p. I-7243, punctul 37).

38 — Directiva 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).

39 — În Hotărârea Lewen, citată la nota de subsol 37, Curtea folosește expresiile „concediu pentru creșterea copilului” și „concediu pentru educarea copilului” fără a face vreo diferență între acestea (a se vedea în special punctul 10).

40 — A se vedea Hotărârea Lewen, citată la nota de subsol 37, punctul 50.

41 — A se vedea de asemenea punctul 101 din concluziile avocatului general Kokott prezentate în cauza C-268/06 (Hotărârea din 15 aprilie 2008, Impact, Rep., p. I-2483).

42 — Obiectul acordului-cadru privind munca pe fracțiune de normă, astfel cum este definit în clauza 1 litera (a), este „să asigure eliminarea discriminării împotriva lucrătorilor pe fracțiune de normă și de a îmbunătăți calitatea muncii pe fracțiune de normă”.

de abordare ar consolida o egalitate esențială între sexe [43], luând în considerare faptul că femeile, astfel cum este evidențiat în ordonanța de trimitere, sunt în mod considerabil mai predispuse să ia concediu pentru creșterea copilului pentru a se ocupa de copiii lor. Aceasta i-ar încuraja de asemenea pe bărbați să facă același lucru [44].

55. Cu toate acestea, nu putem considera că dispozițiile legislative existente impun statelor membre o obligație de a furniza astfel de stimulente în favoarea concediului pentru creșterea copilului. Dimpotrivă, acestea prevăd în mod explicit aplicarea principiului *pro rata temporis* și lasă statelor membre o putere considerabilă pentru a stabili orice măsură pe care o consideră adecvată. În această privință, reiese că, la momentul faptelor din acțiunea principală, legiuitorul spaniol prevăzuse că lucrătorii puteau încheia o convenție specială pentru a-și menține vechile baze de contribuție [45] și că, în prezent, a fost instituit un regim [46] care să le permită persoanelor care își reduc timpul de lucru pentru a se ocupa de un copil să își mențină nivelul inițial al asigurării sociale în cursul primilor doi ani din perioada acestei reduceri.

56. Dacă se consideră că stimulentele în vederea luării concediului pentru creșterea copilului sunt de dorit din punct de vedere social – ceea ce este foarte posibil – revine statelor membre și/sau legiuitorului comunitar sarcina de a institui măsurile legislative necesare pentru atingerea acestui obiectiv. Cu toate acestea, în stadiul actual, dreptul comunitar nu conține nicio obligație care să dea dreptul la prestații de securitate socială în perioada concediului pentru creșterea copilului ca și când persoana în cauză nu ar fi în concediu pentru creșterea copilului, ci ar lucra încă cu normă întreagă.

57. Prin urmare, considerăm că o legislație în temeiul căreia o prestație pentru invaliditate se calculează *pro rata temporis* pe baza timpului lucrat efectiv în caz de lucru cu normă redusă este compatibilă cu dreptul comunitar, chiar dacă motivul reducerii timpului de lucru îl reprezintă un concediu pentru creșterea copilului.

Cu privire la a patra întrebare

58. Prin intermediul celei de a patra întrebări, instanța de trimitere solicită să se stabilească dacă obligația instanțelor naționale de a interpreta dreptul național în lumina obligațiilor impuse de Directiva 96/34 se aplică de asemenea continuității drepturilor în materie de securitate socială în perioada concediului pentru creșterea copilului și în special în cazurile în care se recurge la o modalitate de concediu parțial sau de reducere a timpului de lucru precum cea utilizată în acțiunea principală.

43 — A se vedea de exemplu Barnard, C., *EC Employment Law,* ediția a treia, 2006, p. 333-338.

44 — A se vedea, de exemplu, considerentul (8) din acordul-cadru privind concediul pentru creșterea copilului, care prevede că „bărbații trebuie încurajați să-și asume responsabilități egale în familie; de exemplu, trebuie încurajați, prin mijloace precum programele de conștientizare, să ia concediu pentru creșterea copilului”.

45 — A se vedea punctul 16 din prezentele concluzii.

46 — A se vedea nota de subsol 18 din prezentele concluzii.

59. Dacă apreciem în mod corect că clauza 2 punctul (8) din acordul-cadru privind concediul pentru creșterea copilului nu impune obligații statelor membre, care rămân competente în materie de securitate socială, este inutil să se răspundă la această întrebare.

Concluzie

60. Pentru motivele menționate mai sus, considerăm că trebuie să se răspundă la întrebările preliminare adresate de Juzgado de lo Social de Madrid după cum urmează:

„— Clauza 2 punctul (6) din acordul-cadru privind concediul pentru creșterea copilului, anexat 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, nu se aplică în materie de securitate socială.

— Clauza 2 punctul (8) din acordul-cadru privind concediul pentru creșterea copilului, anexat la Directiva 96/34, nu impune statelor membre o obligație clară, precisă și necondiționată și, prin urmare, nu poate fi invocată împotriva autorităților publice ale unui stat membru în fața instanțelor naționale.

— O legislație în temeiul căreia o prestație pentru invaliditate se calculează *pro rata temporis* pe baza timpului efectiv lucrat, în caz de lucru cu normă redusă, nu este incompatibilă cu dreptul comunitar, chiar dacă motivul reducerii timpului de lucru îl reprezintă un concediu pentru creșterea copilului."