Repertoriul jurisprudenței

HOTĂRÂREA CURȚII (Marea Cameră)

6 noiembrie 2018 *

„Trimitere preliminară – Politica socială – Organizarea timpului de lucru – Directiva 2003/88/CE – Articolul 7 – Dreptul la concediu anual plătit – Raport de muncă care încetează din cauza decesului lucrătorului – Reglementare națională care împiedică plata către moștenitorii lucrătorului a unei indemnizații financiare pentru concediul anual plătit neefectuat de acesta – Obligația de interpretare conformă a dreptului național – Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene – Articolul 31 alineatul (2) – Posibilitate de invocare în cadrul unui litigiu între particulari”

În cauzele conexate C-569/16 și C-570/16,

având ca obiect două cereri de decizie preliminară formulate în temeiul articolului 267 TFUE de Bundesarbeitsgericht (Curtea Federală pentru Litigii de Muncă, Germania), prin deciziile din 18 octombrie 2016, primite de Curte la 10 noiembrie 2016, în procedurile

Stadt Wuppertal

împotriva

Maria Elisabeth Bauer (C-569/16),

și

Volker Willmeroth, în calitatea sa de proprietar al TWI Technische Wartung und Instandsetzung Volker Willmeroth eK,

împotriva

Martina Broßonn (C-570/16),

CURTEA (Marea Cameră),

compusă din domnul K. Lenaerts, președinte, domnul J.-C. Bonichot, doamna A. Prechal (raportoare), domnii M. Vilaras, T. von Danwitz, F. Biltgen, doamna K. Jürimäe și domnul C. Lycourgos, președinți de cameră, și domnii M. Ilešič, J. Malenovský, E. Levits, L. Bay Larsen și S. Rodin, judecători,

avocat general: domnul Y. Bot,

grefier: domnul A. Calot Escobar,

având în vedere procedura scrisă,

* Limba de procedură: germana.

luând în considerare observațiile prezentate:

– pentru Stadt Wuppertal, de T. Herbert, Rechtsanwalt;

– pentru doamna Broßonn, de O. Teubler, Rechtsanwalt;

– pentru Comisia Europeană, de M. van Beek și de T. S. Bohr, în calitate de agenți,

după ascultarea concluziilor avocatului general în ședința din 29 mai 2018,

pronunță prezenta

Hotărâre

1 Cererile de decizie preliminară privesc interpretarea 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 (JO 2003, L 299, p. 9, Ediție specială, 05/vol. 7, p. 3), precum și a articolului 31 alineatul (2) din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene (denumită în continuare „carta”).

2 Aceste cereri au fost formulate în cadrul a două litigii între, în cauza C-569/16, Stadt Wuppertal (orașul Wuppertal, Germania), pe de o parte, și doamna Maria Elisabeth Bauer, pe de altă parte, și, în cauza C-570/16, domnul Volker Willmeroth, în calitatea sa de proprietar al TWI Technische Wartung und Instandsetzung Volker Willmeroth eK, pe de o parte, și doamna Martina Broßonn, pe de altă parte, în legătură cu refuzul orașului Wuppertal și al domnului Willmeroth, în calitatea lor de foști angajatori ai răposaților soți ai doamnelor Bauer și Broßonn, de a plăti acestora din urmă o indemnizație financiară pentru concediul anual plătit neefectuat de soții lor înaintea decesului.

Cadrul juridic

Dreptul Uniunii

3 Al patrulea considerent al Directivei 93/104/CE a Consiliului din 23 noiembrie 1993 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru (JO 1993, L 307, p. 18) enunță:

„întrucât Carta comunitară a drepturilor sociale fundamentale ale lucrătorilor, adoptată în cadrul Consiliului European de la Strasbourg din 9 decembrie 1989 de către șefii de stat și de guvern a 11 state membre, în special […] la punctul 8 […] declară că:

«[…]

8. Fiecare lucrător din Comunitatea Europeană are dreptul la o perioadă de repaus săptămânal și la concediu anual plătit, a căror durată trebuie să fie armonizată în mod progresiv în conformitate cu practicile naționale.

[…]»” [traducere neoficială]

4 Astfel cum reiese din considerentul (1), Directiva 2003/88, care a abrogat Directiva 93/104, a operat o codificare a dispozițiilor acesteia din urmă.

5 Potrivit considerentelor (4)-(6) ale Directivei 2003/88:

„(4) Îmbunătățirea securității, igienei și sănătății lucrătorilor la locul de muncă reprezintă un obiectiv care nu trebuie subordonat considerentelor cu caracter pur economic.

(5) Toți lucrătorii trebuie să dispună de perioade de repaus suficiente; noțiunea de repaus trebuie exprimată în unități de timp, adică în zile, ore sau fracțiuni ale acestora; lucrătorilor din [Uniunea Europeană] trebuie să li se acorde perioade minime de repaus – zilnic, săptămânal și anual – și perioade de pauză adecvate; […]

(6) Trebuie luate în considerare principiile Organizației Internaționale a Muncii privind organizarea timpului de lucru, inclusiv cele referitoare la munca de noapte."

6 Articolul 7 din Directiva 2003/88, care reproduce în termeni identici articolul 7 din Directiva 93/104, 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."

7 Articolul 17 din Directiva 2003/88 prevede că statele membre pot deroga de la anumite dispoziții ale acesteia. Nu se admite însă nicio derogare în ceea ce privește articolul 7 din aceasta.

Dreptul german

8 Articolul 7 alineatul 4 din Bundesurlaubsgesetz (Legea federală privind concediul) din 8 ianuarie 1963 (BGBl. 1963, p. 2), în versiunea sa din 7 mai 2002 (BGBl. 2002 I, p. 1529) (denumită în continuare „BUrlG"), prevede:

„În cazul în care tot sau o parte din concediu nu se mai poate acorda ca urmare a încetării raportului de muncă, angajatul are dreptul la o indemnizație."

9 Articolul 1922 alineatul 1 din Bürgerliches Gesetzbuch (Codul civil, denumit în continuare „BGB") prevede, sub titlul „Moștenirea cu titlu universal":

„În cazul decesului unei persoane (succesiune), patrimoniul acesteia (moștenirea) este transferat în întregime către una sau mai multe persoane (succesori)."

Litigiile principale și întrebările preliminare

10 Doamna Bauer este unica moștenitoare a soțului său, decedat la 20 decembrie 2010, care era angajat al orașului Wuppertal. Acesta din urmă a respins cererea doamnei Bauer privind acordarea unei indemnizații de 5 857,75 euro, care corespunde cu 25 de zile de concediu anual neefectuat de soțul său la data decesului.

11 Doamna Broßonn este unica moștenitoare a soțului său, care a fost angajat al domnului Willmeroth din anul 2003 și care a decedat la 4 ianuarie 2013, după ce s-a aflat, începând cu luna iulie a anului 2012, în incapacitate de muncă pentru cauză de boală. Domnul Willmeroth a respins cererea doamnei Broßonn privind acordarea unei indemnizații de 3 702,72 euro, care corespunde cu 32 de zile de concediu anual plătit neefectuat de soțul său la data decesului.

12 Doamnele Bauer și Broßonn au sesizat fiecare în ceea ce le privește Arbeitsgericht (Tribunalul pentru Litigii de Muncă, Germania) competent cu o cerere prin care au solicitat plata indemnizațiilor respective. Aceste cereri au fost admise, iar apelurile declarate de orașul Wuppertal și, respectiv, de domnul Willmeroth împotriva acestor hotărâri pronunțate în primă instanță au fost respinse de Landesarbeitsgericht (Tribunalul Superior pentru Litigii de Muncă, Germania) competent. Orașul Wuppertal și domnul Willmeroth au sesizat, așadar, instanța de trimitere, Bundesarbeitsgericht (Curtea Federală pentru Litigii de Muncă, Germania), cu recursuri îndreptate împotriva acestor decizii.

13 În deciziile de trimitere adoptate în fiecare dintre aceste două cauze, instanța de trimitere amintește că Curtea a statuat deja, în Hotărârea din 12 iunie 2014, Bollacke (C-118/13, EU:C:2014:1755), că articolul 7 din Directiva 2003/88 trebuie interpretat în sensul că se opune unor legislații sau unor practici naționale care prevăd că dreptul la concediu anual plătit se stinge fără a conferi dreptul la o indemnizație financiară pentru concediul anual plătit neefectuat în cazul în care raportul de muncă încetează ca urmare a decesului lucrătorului.

14 Totuși, instanța ridică problema dacă acest lucru este de asemenea valabil atunci când dreptul național exclude ca o astfel de indemnizație financiară să poată face parte din masa succesorală.

15 În această privință, instanța menționată arată că articolul 7 alineatul 4 din BUrlG coroborat cu articolul 1922 alineatul 1 din BGB implică, astfel, stingerea dreptului la concediu anual plătit al lucrătorului la decesul acestuia, astfel încât acesta nu poate fi convertit într-un drept la o indemnizație financiară și nici nu poate face parte din masa succesorală. Aceasta precizează, în plus, că orice altă interpretare a respectivelor dispoziții ar fi *contra legem* și nu ar putea, așadar, să fie reținută.

16 Or, pe de o parte, instanța de trimitere amintește că Curtea a statuat, în Hotărârea din 22 noiembrie 2011, KHS (C-214/10, EU:C:2011:761), că dreptul la concediu anual plătit se putea stinge după 15 luni de la încheierea anului de referință, nemaiputând răspunde finalității acestui concediu, și anume de a-i permite lucrătorului să se odihnească și să dispună de o perioadă de destindere și de recreere. Pe de altă parte, arătând că această finalitate nu ar mai fi realizabilă nici după ce lucrătorul a decedat, instanța de trimitere ridică problema dacă stingerea dreptului la concediu anual plătit și la o indemnizație financiară pentru concediul anual plătit neefectuat nu ar putea să fie admisă și în acest din urmă caz. Potrivit instanței menționate, o decizie în sens contrar ar sugera, de altfel, că concediul anual minim plătit, garantat de Directiva 2003/88 și de cartă, are ca obiect și asigurarea unei protecții a moștenitorilor lucrătorului decedat.

17 În acest context, instanța de trimitere ridică în plus problema dacă articolul 7 din Directiva 2003/88 sau articolul 31 alineatul (2) din cartă pot avea ca efect constrângerea angajatorului la plata unei indemnizații financiare pentru concediul anual plătit neefectuat către moștenitorii lucrătorului, în pofida împrejurării că, în speță, dispozițiile dreptului național menționate la punctul 15 din prezenta hotărâre exclud o astfel de posibilitate.

18 În sfârșit, în cauza C-570/16, instanța de trimitere, care arată că litigiul principal opune doi particulari, ridică problema dacă eventualul efect direct al respectivelor dispoziții de drept al Uniunii poate opera și într-un astfel de context.

19 În aceste condiții, Bundesarbeitsgericht (Curtea Federală pentru Litigii de Muncă) a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții întrebările preliminare următoare, aceste întrebări fiind adresate, prima, în termeni identici în cauzele C-569/70 și C-570/16, iar a doua doar în cauza C-570/16:

„1) Articolul 7 din Directiva [2003/88/CE] sau articolul 31 alineatul (2) din [cartă] recunoaște moștenitorului unui angajat care a decedat în timpul exercitării raportului de muncă dreptul la o compensație financiară pentru concediul anual minim care îi revenea angajatului înaintea decesului, drept exclus de articolul 7 alineatul 4 din [BUrlG] coroborat cu articolul 1922 alineatul 1 din [BGB]?

2) În cazul în care răspunsul la prima întrebare este afirmativ, acesta este valabil și în situația în care raportul de muncă lega doi particulari?”

Cu privire la întrebările preliminare

Cu privire la admisibilitate

20 Doamna Broßonn contestă admisibilitatea cererilor de decizie preliminară pentru motivul, pe de o parte, că Curtea a statuat deja, în Hotărârea din 12 iunie 2014, Bollacke (C-118/13, EU:C:2014:1755), că articolul 7 din Directiva 2003/88 se opune unor reglementări sau practici naționale, precum reglementarea în discuție în litigiile principale, în temeiul căreia, în cazul decesului lucrătorului, dreptul la concediu anual plătit se stinge fără a da naștere unui drept la o indemnizație financiară pentru concediul anual plătit neefectuat. Or, a statua că aceeași dispoziție nu se opune unei asemenea reglementări naționale, în măsura în care exclude posibilitatea ca aceeași indemnizație să fie transmisă moștenitorilor, ar face inoperantă concluzia care reiese din această hotărâre a Curții. Pe de altă parte, o mare parte a instanțelor și a doctrinei naționale ar considera că reglementarea națională în discuție în litigiile principale poate fi interpretată într-un sens conform acestei concluzii.

21 În această privință, trebuie însă amintit în primul rând că, chiar în prezența unei jurisprudențe a Curții care soluționează problema de drept în cauză, instanțele naționale își păstrează în întregime libertatea să sesizeze Curtea în cazul în care consideră oportun, fără ca împrejurarea că dispozițiile a căror interpretare se solicită au fost deja interpretate de Curte să aibă drept consecință să împiedice Curtea să se pronunțe din nou (Hotărârea din 17 iulie 2014, Torresi, C-58/13 și C-59/13, EU:C:2014:2088, punctul 32 și jurisprudența citată).

22 În consecință, împrejurarea că, în Hotărârea din 12 iunie 2014, Bollacke (C-118/13, EU:C:2014:1755), Curtea a interpretat deja articolul 7 din Directiva 2003/88 din perspectiva aceleiași reglementări naționale ca cea în discuție în litigiul principal nu poate determina inadmisibilitatea întrebărilor adresate în cadrul prezentelor cauze.

23 În al doilea rând, rezultă dintr-o jurisprudență constantă că, în cadrul cooperării dintre Curte și instanțele naționale, instituită prin articolul 267 TFUE, numai instanța națională, care este sesizată cu soluționarea litigiului 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 decizii preliminare pentru a fi în măsură să pronunțe propria hotărâre, cât și pertinența întrebărilor pe care le adresează Curții. În consecință, din moment ce întrebările adresate au ca obiect interpretarea dreptului Uniunii, Curtea este, în principiu, obligată să se pronunțe (Hotărârea din 6 martie 2018, SEGRO și Horváth, C-52/16 și C-113/16, EU:C:2018:157, punctul 42 și jurisprudența citată).

24 Respingerea unei cereri formulate de o instanță națională este posibilă numai dacă este evident că interpretarea solicitată a dreptului Uniunii nu are nicio legătură cu realitatea sau cu obiectul litigiului principal, atunci când problema este de natură ipotetică sau atunci când Curtea nu dispune de elementele de fapt și de drept necesare pentru a răspunde în mod util la întrebările care i-au fost adresate (Hotărârea din 6 martie 2018, SEGRO și Horváth, C-52/16 și C-113/16, EU:C:2018:157, punctul 43 și jurisprudența citată).

25 În această privință și în ceea ce privește argumentul doamnei Broßonn potrivit căruia reglementarea națională în discuție în litigiile principale ar putea fi interpretată astfel încât să se asigure conformitatea acesteia cu articolul 7 din Directiva 2003/88, astfel cum a fost interpretat de Curte în Hotărârea din 12 iunie 2014, Bollacke (C-118/13, EU:C:2014:1755), este, desigur, adevărat că problema dacă o dispoziție națională, în măsura în care este contrară dreptului Uniunii, trebuie lăsată neaplicată se pune numai în cazul în care nu este posibilă nicio interpretare conformă a dispoziției în cauză (a se vedea în acest sens Hotărârea din 24 ianuarie 2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, punctul 23).

26 Însă trebuie amintit de asemenea că acest principiu al interpretării conforme a dreptului național are anumite limite. Astfel, obligația instanței naționale de a se referi la conținutul unei directive atunci când interpretează și aplică normele relevante ale dreptului intern este limitată de principiile generale ale dreptului și nu poate fi utilizată ca temei pentru o interpretare *contra legem* a dreptului național (Hotărârea din 24 ianuarie 2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, punctul 25 și jurisprudența citată).

27 Or, în cauzele principale și astfel cum reiese din cuprinsul punctului 15 din prezenta hotărâre, instanța de trimitere afirmă că se confruntă tocmai cu o astfel de limită. În opinia acesteia, articolul 7 alineatul 4 din BUrlG coroborat cu articolul 1922 alineatul 1 din BGB nu ar fi astfel susceptibil de o interpretare conformă cu articolul 7 din Directiva 2003/88, astfel cum a fost interpretat de Curte în Hotărârea din 12 iunie 2014, Bollacke (C-118/13, EU:C:2014:1755).

28 În aceste condiții, cererile de decizie preliminară nu pot fi considerate inadmisibile în măsura în care întrebările adresate privesc aspectul dacă dispozițiile dreptului Uniunii la care se referă pot, în absența unei astfel de posibilități de interpretare conformă a dreptului național, să determine ca instanța națională să fie eventual ținută să lase neaplicată respectiva reglementare națională, în special în cadrul unui litigiu dintre doi particulari.

29 Având în vedere considerațiile care precedă, cererile de decizie preliminară trebuie considerate admisibile.

Cu privire la fond

Considerații introductive

30 Trebuie să se arate că, astfel cum reiese din motivele deciziilor de trimitere expuse la punctele 13-17 din prezenta hotărâre și în lumina cărora trebuie interpretate întrebarea din cauza C-569/16 și prima întrebare din cauza C-570/16, respectivele întrebări cuprind două părți distincte.

31 În primul rând, instanța de trimitere ridică în esență problema dacă articolul 7 din Directiva 2003/88 și articolul 31 alineatul (2) din cartă trebuie interpretate în sensul că se opun unei reglementări precum cea în discuție în litigiile principale și dacă interpretarea reținută de Curte în Hotărârea din 12 iunie 2014, Bollacke (C-118/13, EU:C:2014:1755), nu ar trebui reconsiderată sau nuanțată în această privință.

32 În al doilea rând și presupunând că Curtea menține respectiva interpretare, instanța de trimitere ridică problema dacă aceleași dispoziții ale dreptului Uniunii trebuie interpretate în sensul că au efect direct, astfel încât instanța națională ar fi constrânsă să înlăture o asemenea reglementare națională în măsura în care aceasta nu ar putea fi interpretată într-o manieră conformă cerințelor care decurg din dispozițiile menționate.

33 În sfârșit, prin cea de a doua întrebare adresată în cauza C-570/16, instanța de trimitere dorește să afle dacă un asemenea efect de excludere a reglementării naționale în cauză poate de asemenea opera în cadrul unui litigiu între doi particulari.

34 În aceste condiții, trebuie analizate, într-o primă etapă, prima parte a întrebării adresate în cauza C-569/16, precum și prima parte a primei întrebări adresate în cauza C-570/16 și, într-o a doua etapă și împreună, având în vedere legătura pe care o au, a doua parte a acestor întrebări și a doua întrebare adresată în cauza C-570/16.

Cu privire la prima parte a întrebării din cauza C-569/16 și cu privire la prima parte a primei întrebări din cauza C-570/16

35 Prin intermediul primei părți a întrebării adresate în cauza C-569/16, identică cu prima parte a primei întrebări adresate în cauza C-570/16, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă articolul 7 din Directiva 2003/88 și articolul 31 alineatul (2) din cartă trebuie interpretate în sensul că se opun unei reglementări naționale precum cea în discuție în litigiul principal, în aplicarea căreia, atunci când raportul de muncă încetează din cauza decesului lucrătorului, dreptul la concediu anual plătit dobândit în temeiul acestor dispoziții și neefectuat de lucrător înaintea decesului se stinge fără a putea da naștere unui drept la o indemnizație financiară pentru concediul menționat care să fie transmisibil pe cale succesorală moștenitorilor lucrătorului.

36 În ceea ce privește, în primul rând, articolul 7 din Directiva 2003/88, trebuie amintit că, astfel cum arată instanța de trimitere, în Hotărârea din 12 iunie 2014, Bollacke (C-118/13, EU:C:2014:1755), pronunțată referitor la o cauză caracterizată de un context factual analog celui al prezentelor cauze conexate și care avea legătură cu aceeași reglementare națională ca cea în discuție în litigiile principale, Curtea a declarat, la punctul 30 din acea hotărâre, că respectiva dispoziție de drept al Uniunii trebuie interpretată în sensul că se opune unor legislații sau practici naționale care prevăd că dreptul la concediu anual plătit se stinge fără a da dreptul la o indemnizație financiară pentru concediul neefectuat în cazul în care raportul de muncă încetează din cauza decesului lucrătorului.

37 Astfel cum reiese din deciziile de trimitere și din cuprinsul punctelor 14-16 din prezenta hotărâre, instanța de trimitere manifestă totuși anumite îndoieli în ceea ce privește interpretarea astfel reținută de Curte, în esență pentru motivul că finalitățile dreptului la concediu anual plătit care constau în a permite lucrătorului să se odihnească și să dispună de o perioadă de destindere și de recreere nu îi mai par posibil de atins odată cu decesul persoanei interesate.

38 În această privință, trebuie amintit de la bun început că, potrivit unei jurisprudențe constante a Curții, dreptul fiecărui lucrător la concediu anual plătit trebuie considerat un principiu al dreptului social al Uniunii de o importanță deosebită, de la care nu se poate deroga și a cărui punere în aplicare de către autoritățile naționale competente poate fi efectuată numai în limitele prevăzute în mod expres de Directiva 2003/88 (a se vedea în acest sens Hotărârea din 12 iunie 2014, Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, punctul 15 și jurisprudența citată). De asemenea și din preocuparea de a garanta respectarea acestui drept fundamental consacrat de dreptul Uniunii, articolul 7 din Directiva 2003/88 nu poate face obiectul unei interpretări restrictive, în detrimentul drepturilor de care beneficiază lucrătorul în temeiul acesteia (a se vedea în acest sens Hotărârea din 12 iunie 2014, Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, punctul 22 și jurisprudența citată).

39 Rezultă dintr-o jurisprudență constantă că dreptul la concediu anual constituie doar unul dintre cele două aspecte ale dreptului la concediu anual plătit ca principiu esențial al dreptului social al Uniunii, acest drept cuprinzând și dreptul la obținerea unei plăți. Astfel, expresia „concediu anual plătit”, utilizată de legiuitorul Uniunii printre altele la articolul 7 din Directiva 2003/88, înseamnă că, pe durata concediului anual în sensul acestui articol, remunerația lucrătorului trebuie menținută. Cu alte cuvinte, acesta din urmă trebuie să primească în continuare remunerația obișnuită în această perioadă de repaus și de destindere (Hotărârea din 12 iunie 2014, Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, punctele 20 și 21, precum și jurisprudența citată).

40 Plata concediului prevăzută la articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88 are ca obiectiv să permită lucrătorului să ia în mod efectiv concediul la care are dreptul (Hotărârea din 16 martie 2006, Robinson-Steele și alții, C-131/04 și C-257/04, EU:C:2006:177, punctul 49).

41 Potrivit unei jurisprudențe constante a Curții, dreptul la concediu anual, consacrat la articolul 7 din Directiva 2003/88, urmărește astfel să îi permită lucrătorului, pe de o parte, să se odihnească în urma îndeplinirii sarcinilor care îi revin în temeiul contractului său de muncă și, pe de altă parte, să dispună de o perioadă de destindere și de recreere (Hotărârea din 20 iulie 2016, Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, punctul 34 și jurisprudența citată).

42 Astfel, prevăzând că o perioadă minimă de concediu anual plătit nu poate fi înlocuită cu o indemnizație financiară, cu excepția încetării raportului de muncă, articolul 7 alineatul (2) din Directiva 2003/88 urmărește în special să asigure posibilitatea lucrătorului de a beneficia de un repaus efectiv, dintr-o preocupare pentru protecția eficientă a securității și a sănătății sale (a se vedea în acest sens Hotărârea din 16 martie 2006, Robinson-Steele și alții, C-131/04 și C-257/04, EU:C:2006:177, punctul 60 și jurisprudența citată).

43 În cazul în care raportul de muncă încetează, nu mai este posibilă luarea efectivă a concediului anual plătit la care avea dreptul lucrătorul. Pentru a evita situația în care, din cauza acestei imposibilități, lucrătorul nu poate beneficia de acest drept, nici chiar sub formă pecuniară, articolul 7 alineatul (2) din Directiva 2003/88 prevede că lucrătorul are dreptul la o indemnizație financiară pentru zilele de concediu anual neefectuat (a se vedea în acest sens Hotărârea din 20 ianuarie 2009, Schultz-Hoff și alții, C-350/06 și C-520/06, EU:C:2009:18, punctul 56, Hotărârea din 12 iunie 2014, Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, punctul 17, precum și Hotărârea din 20 iulie 2016, Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, punctul 27).

44 Această dispoziție nu impune nicio condiție pentru nașterea dreptului la o indemnizație financiară, în afară de cea referitoare, pe de o parte, la încetarea raportului de muncă și, pe de altă parte, la faptul că lucrătorul nu a efectuat în întregime concediul anual plătit la care avea dreptul la data încetării acestui raport (a se vedea în acest sens Hotărârea din 12 iunie 2014, Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, punctul 23).

45 Astfel, motivul pentru care raportul de muncă a încetat nu este pertinent pentru dreptul la o indemnizație financiară prevăzut la articolul 7 alineatul (2) din Directiva 2003/88 (a se vedea în acest sens Hotărârea din 20 iulie 2016, Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, punctul 28).

46 Deși împrejurarea decesului lucrătorului determină, desigur, astfel cum arată instanța de trimitere, în mod inevitabil privarea acestuia de orice posibilitate efectivă de a beneficia de timpul de repaus și de destindere asociat dreptului la concediu anual plătit la care era îndreptățit la data decesului, nu se poate admite că o asemenea împrejurare ar determina în mod retroactiv pierderea totală a dreptului astfel dobândit, care, după cum s-a amintit la punctul 39 din prezenta hotărâre, cuprinde un al doilea aspect de egală importanță, și anume obținerea unei plăți (a se vedea în acest sens Hotărârea din 12 iunie 2014, Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, punctul 25).

47 În această privință, trebuie arătat de asemenea că Curtea a statuat deja că articolul 7 alineatul (2) din Directiva 2003/88 trebuie interpretat în sensul că un lucrător are dreptul, cu ocazia pensionării sale, la o indemnizație financiară pentru concediul anual plătit neefectuat, de exemplu, pentru că nu și-a exercitat funcția din motive de boală (a se vedea Hotărârea din 20 iulie 2016, Maschek, C-341/15, EU:C:2016:576, punctele 31 și 32, precum și jurisprudența citată). Or, un astfel de lucrător nu este, nici el, în măsură să beneficieze de un concediu înțeles ca o perioadă destinată să îi permită să se odihnească și să se destindă în perspectiva continuării activității sale profesionale, întrucât a intrat, în principiu, într-o perioadă de inactivitate profesională și în esență nu mai beneficiază astfel în mod concret de respectivul concediu anual plătit decât sub forma sa pecuniară.

48 În definitiv, considerat sub aspectul său financiar, dreptul la concediu anual plătit dobândit de un lucrător este de natură strict patrimonială și, ca atare, destinat, așadar, să intre în patrimoniul persoanei interesate, astfel încât decesul acesteia din urmă nu poate priva în mod retroactiv patrimoniul respectiv și, în consecință, persoanele cărora acesta este menit să le fie transmis pe cale succesorală de beneficiul efectiv al acestei componente a dreptului la concediu anual plătit.

49 Astfel, stingerea dreptului dobândit de un lucrător la concediu anual plătit sau a dreptului corelativ la plata unei indemnizații financiare pentru concediul neefectuat în cazul încetării raportului de muncă, fără ca persoana interesată să fi avut în mod efectiv posibilitatea de a exercita acest drept la concediu anual plătit, ar aduce atingere însăși substanței acestui drept (a se vedea în acest sens Hotărârea din 19 septembrie 2013, Reexaminare Comisia/Strack, C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570, punctul 32).

50 Astfel, faptul de a beneficia de o compensare pecuniară în cazul în care raportul de muncă a încetat prin efectul decesului lucrătorului se dovedește indispensabil pentru asigurarea efectului util al dreptului la concediu anual plătit acordat lucrătorului (a se vedea în acest sens Hotărârea din 12 iunie 2014, Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, punctul 24).

51 În al doilea rând, trebuie amintit că dreptul la concediu anual plătit are, în calitatea sa de principiu al dreptului social al Uniunii, nu numai o importanță deosebită, ci este de asemenea consacrat în mod expres la articolul 31 alineatul (2) din cartă, căreia articolul 6 alineatul (1) TUE îi recunoaște aceeași valoare juridică cu cea a tratatelor (Hotărârea din 30 iunie 2016, Sobczyszyn, C-178/15, EU:C:2016:502, punctul 20 și jurisprudența citată).

52 Or, drepturile fundamentale garantate astfel în ordinea juridică a Uniunii au vocație de a fi aplicate în toate situațiile reglementate de dreptul Uniunii (Hotărârea din 15 ianuarie 2014, Association de médiation sociale, C-176/12, EU:C:2014:2, punctul 42 și jurisprudența citată).

53 Întrucât reglementarea națională în discuție în litigiul principal operează o transpunere a Directivei 2003/88, în consecință, articolul 31 alineatul (2) din cartă are vocație de a fi aplicat în litigiile principale (a se vedea prin analogie Hotărârea din 15 ianuarie 2014, Association de médiation sociale, C-176/12, EU:C:2014:2, punctul 43).

54 În această privință, rezultă, mai întâi, din însuși modul de redactare a articolului 31 alineatul (2) din cartă că respectiva dispoziție consacră „dreptul” oricărui lucrător la o „perioadă anuală de concediu plătit”.

55 Apoi, potrivit explicațiilor referitoare la articolul 31 din cartă, care, în conformitate cu articolul 6 alineatul (1) al treilea paragraf TUE și cu articolul 52 alineatul (7) din această cartă, trebuie luate în considerare în vederea interpretării acesteia, articolul 31 alineatul (2) din cartă se întemeiază pe Directiva 93/104, precum și pe articolul 2 din Carta socială europeană, semnată la Torino la 18 octombrie 1961 și revizuită la Strasbourg la 3 mai 1996, și pe punctul 8 din Carta comunitară a drepturilor sociale fundamentale ale lucrătorilor, adoptată la reuniunea Consiliului European care a avut loc la Strasbourg la 9 decembrie 1989 (Hotărârea din 19 septembrie 2013, Reexaminare Comisia/Strack, C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570, punctul 27).

56 Or, astfel cum rezultă din considerentul (1) al Directivei 2003/88, aceasta a codificat Directiva 93/104, iar articolul 7 din Directiva 2003/88, referitor la dreptul la concediu anual plătit, reproduce în mod identic prevederile articolului 7 din Directiva 93/104 (Hotărârea din 19 septembrie 2013, Reexaminare Comisia/Strack, C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570, punctul 28).

57 În acest context, trebuie amintit în sfârșit că Curtea a avut deja ocazia să precizeze că expresia „concediu anual plătit”, care figurează la articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88, care trebuie asimilată celei de „perioadă anuală de concediu plătit”, care figurează la articolul 31 alineatul (2) din cartă, are drept semnificație faptul că, pe durata concediului anual în sensul acestor dispoziții, remunerația trebuie menținută și că, altfel spus, lucrătorul trebuie să primească remunerația obișnuită pentru această perioadă de repaus (a se vedea în acest sens Hotărârea din 15 septembrie 2011, Williams și alții, C-155/10, EU:C:2011:588, punctele 18 și 19).

58 Astfel cum s-a amintit la punctul 39 din prezenta hotărâre, dreptul la concediu anual constituie doar unul dintre cele două aspecte ale dreptului la concediu anual plătit ca principiu esențial al dreptului social al Uniunii reflectat de articolul 7 din Directiva 93/104 și de articolul 7 din Directiva 2003/88, consacrat între timp în mod expres ca drept fundamental la articolul 31 alineatul (2) din cartă. Dreptul fundamental menționat cuprinde astfel deopotrivă un drept la obținerea unei plăți, precum și, ca drept consubstanțial acestui drept la concediu anual „plătit”, dreptul la o indemnizație financiară pentru concedii anuale neefectuate la încetarea raportului de muncă.

59 În această privință, nu pot fi aduse limitări acestui drept decât cu respectarea condițiilor stricte prevăzute la articolul 52 alineatul (1) din cartă și în special a conținutului esențial al dreptului menționat. Astfel, statele membre nu pot deroga de la principiul care decurge din articolul 7 din Directiva 2003/88, interpretat în lumina articolului 31 alineatul (2) din cartă, potrivit căruia un drept dobândit la concediul anual plătit nu se poate stinge la expirarea perioadei de referință și/sau a unei perioade de report stabilite de dreptul național în cazul în care lucrătorul nu a fost în măsură să efectueze concediul (a se vedea în acest sens Hotărârea din 29 noiembrie 2017, King, C-214/16, EU:C:2017:914, punctul 56).

60 Astfel cum se amintește la punctul 46 din prezenta hotărâre, este de asemenea exclus ca statele membre să poată decide că încetarea raportului de muncă provocată de un deces determină în mod retroactiv pierderea totală a dreptului la concediu anual plătit dobândit de lucrător, un asemenea drept cuprinzând astfel, pe lângă dreptul la concediu ca atare, un al doilea aspect de egală importanță, și anume dreptul la obținerea unei plăți care justifică plata către persoana interesată sau către moștenitorii acesteia a unei indemnizații financiare în limita concediului anual neefectuat la încetarea raportului de muncă.

61 Articolul 31 alineatul (2) din cartă are astfel, în particular, drept consecință, în ceea ce privește situațiile care intră în domeniul de aplicare al acesteia, faptul că statele membre nu sunt libere să adopte o reglementare în temeiul căreia decesul unui lucrător îl privează pe acesta în mod retroactiv de beneficiul dreptului la concediu anual plătit pe care l-a dobândit înainte de deces și, prin urmare, pe moștenitorii acestuia de beneficiul indemnizației financiare care se substituie dreptului la concediu, ca aspect patrimonial constitutiv al acestui drept.

62 Având în vedere ceea ce precedă și în considerarea, pe de altă parte, a celor amintite la punctele 38-50 din prezenta hotărâre, este necesar să se considere că, atunci când raportul de muncă încetează prin decesul lucrătorului, decurge nu numai din articolul 7 alineatul (2) din Directiva 2003/88, ci și din articolul 31 alineatul (2) din cartă că, pentru a preveni pierderea în mod retroactiv a dreptului fundamental la concediu anual plătit dobândit de acest lucrător, inclusiv în aspectul patrimonial al acestuia, dreptul persoanei interesate la o indemnizație financiară pentru concediul neefectuat este transmisibil pe cale succesorală moștenitorilor acestuia.

63 Rezultă că trebuie să se răspundă la prima parte a întrebării din cauza C-569/16 și la prima parte a primei întrebări din cauza C-570/16 că articolul 7 din Directiva 2003/88 și articolul 31 alineatul (2) din cartă trebuie interpretate în sensul că se opun unei reglementări naționale precum cea în discuție în litigiile principale, în aplicarea căreia, în cazul în care raportul de muncă încetează din cauza decesului lucrătorului, dreptul la concediu anual plătit dobândit în temeiul respectivelor dispoziții și neefectuat de acest lucrător înainte de deces se stinge fără a putea da naștere unui drept la o indemnizație financiară pentru respectivul concediu care să fie transmisibilă pe cale succesorală moștenitorilor lucrătorului menționat.

Cu privire la a doua parte a întrebării din cauza C-569/16, precum și cu privire la a doua parte a primei întrebări și la a doua întrebare din cauza C-570/16

64 Prin intermediul celei de a doua părți a întrebării adresate în cauza C-569/16, precum și al celei de a doua părți a primei întrebări adresate în cauza C-570/16, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă, în cazul imposibilității de a interpreta o reglementare națională, precum cea în discuție în litigiile principale, astfel încât să se asigure conformitatea acesteia cu articolul 7 din Directiva 2003/88 și cu articolul 31 alineatul (2) din cartă, dispozițiile de drept al Uniunii menționate trebuie interpretate în sensul că au drept consecință faptul că o asemenea reglementare națională trebuie lăsată neaplicată de instanța națională și că moștenitorului lucrătorului decedat trebuie să i se acorde o indemnizație financiară, în sarcina fostului angajator al acestuia, pentru concediul anual plătit dobândit în temeiul acelorași dispoziții și neefectuat de respectivul lucrător. Prin intermediul celei de a doua întrebări adresate în cauza C-570/16, instanța de trimitere solicită să se stabilească dacă o astfel de interpretare a respectivelor dispoziții de drept al Uniunii trebuie, în acest caz, să prevaleze și în cadrul unui litigiu între moștenitorul lucrătorului decedat și fostul angajator al acestuia din urmă atunci când acest angajator este un particular.

65 Cu titlu introductiv, trebuie amintit că problema dacă o dispoziție națională, în măsura în care este contrară dreptului Uniunii, trebuie lăsată neaplicată se pune numai în cazul în care nu este posibilă nicio interpretare a acestei dispoziții conformă cu dreptul în cauză.

66 În această privință, trebuie subliniat că, la aplicarea dreptului intern, instanțele naționale sunt obligate, în măsura posibilului, să interpreteze dispozițiile acestuia în lumina textului și a finalității directivei în cauză pentru a atinge rezultatul urmărit de aceasta și, prin urmare, pentru a se conforma articolului 288 al treilea paragraf TFUE (Hotărârea din 24 ianuarie 2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, punctul 24 și jurisprudența citată).

67 De asemenea, trebuie să se insiste asupra faptului că principiul interpretării conforme impune ca instanțele naționale să facă tot ce ține de competența lor, luând în considerare ansamblul dreptului intern și aplicând metodele de interpretare recunoscute de acesta, pentru a garanta efectivitatea deplină a directivei în discuție și pentru a identifica o soluție conformă cu finalitatea urmărită de aceasta (Hotărârea din 24 ianuarie 2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, punctul 27 și jurisprudența citată).

68 Astfel cum a apreciat Curtea, cerința unei asemenea interpretări conforme include printre altele obligația instanțelor naționale de a modifica, dacă este cazul, o jurisprudență consacrată dacă aceasta se întemeiază pe o interpretare a dreptului național incompatibilă cu obiectivele unei directive. Prin urmare, o instanță națională nu poate considera în mod valabil că se găsește în imposibilitatea de a interpreta o dispoziție națională în conformitate cu dreptul Uniunii pentru simplul motiv că această dispoziție a fost interpretată, în mod constant, într-un sens care nu este compatibil cu dreptul menționat (Hotărârea din 17 aprilie 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punctele 72 și 73, precum și jurisprudența citată).

69 Revine, în speță, instanței de trimitere sarcina de a se achita de obligația sa care decurge din dreptul Uniunii care constă în a verifica, în lumina principiilor amintite la cele trei puncte precedente din prezenta hotărâre, dacă o asemenea interpretare conformă este posibilă.

70 Acestea fiind spuse și referitor, în primul rând, la eventualul efect direct care ar trebui recunoscut articolului 7 din Directiva 2003/88, rezultă dintr-o jurisprudență constantă a Curții că, în toate situațiile în care dispozițiile unei directive sunt, din punctul de vedere al conținutului, necondiționate și suficient de precise, particularii sunt îndreptățiți să le invoce în fața instanțelor naționale împotriva statului fie atunci când acesta nu a transpus această directivă în dreptul național în termenele stabilite, fie atunci când a efectuat o transpunere incorectă (Hotărârea din 24 ianuarie 2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, punctul 33 și jurisprudența citată). În plus, în cazul în care justițiabilii pot invoca o directivă împotriva unui stat, aceștia pot invoca directiva respectivă indiferent de calitatea în care acționează acesta din urmă, de angajator sau de autoritate publică. Astfel, în ambele cazuri, trebuie să se evite posibilitatea ca statul să obțină avantaje de pe urma încălcării de către acesta a dreptului Uniunii (Hotărârea din 24 ianuarie 2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, punctul 38 și jurisprudența citată).

71 În temeiul acestor considerații, Curtea a admis că dispoziții necondiționate și suficient de precise ale unei directive pot fi invocate de justițiabili printre altele împotriva unui stat membru și a tuturor organelor administrației sale, inclusiv a autorităților descentralizate (a se vedea în acest sens Hotărârea din 7 august 2018, Smith, C-122/17, EU:C:2018:631, punctul 45 și jurisprudența citată).

72 Or, Curtea a statuat deja că articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88 îndeplinește aceste criterii de caracter necondiționat și suficient de precis, dat fiind că pune în sarcina statelor membre, în termeni neechivoci, o obligație de rezultat precisă și care nu este supusă niciunei condiții cu privire la aplicarea normei pe care o prevede, constând în acordarea unui concediu anual plătit de cel puțin patru săptămâni oricărui lucrător. Acest articol îndeplinește astfel condițiile impuse pentru a produce un efect direct (a se vedea în acest sens Hotărârea din 24 ianuarie 2012, Dominguez, C-282/10, EU:C:2012:33, punctele 34-36).

73 În ceea ce privește articolul 7 alineatul (2) de această directivă, astfel cum s-a amintit la punctul 44 din prezenta hotărâre, respectiva dispoziție nu impune nicio altă condiție pentru nașterea dreptului la o indemnizație financiară în afară de cea referitoare, pe de o parte, la încetarea raportului de muncă și, pe de altă parte, la faptul că lucrătorul nu a efectuat în întregime concediul anual la care avea dreptul la data încetării acestui raport. Acest drept este conferit în mod direct prin directiva menționată și nu poate să depindă de alte condiții decât acelea care sunt prevăzute în mod explicit în cuprinsul directivei (a se vedea în acest sens Hotărârea din 12 iunie 2014, Bollacke, C-118/13, EU:C:2014:1755, punctul 28). Respectiva dispoziție îndeplinește astfel, la rândul său, condițiile impuse pentru a produce un efect direct.

74 În speță, în ceea ce privește cauza C-569/16, este cert, pe de o parte, că domnul Bauer nu efectuase, la data decesului său, care a determinat încetarea raportului de muncă dintre el și orașul Wuppertal, în întregime concediul anual plătit la care avea dreptul la acea dată și, pe de altă parte, că respectivul angajator are calitatea de autoritate publică descentralizată.

75 Întrucât articolul 7 din Directiva 2003/88 îndeplinește, astfel cum reiese din cuprinsul punctelor 72 și 73 din prezenta hotărâre, condițiile impuse pentru a produce un efect direct, rezultă că domnul Bauer sau, ținând seama de decesul lui, moștenitorul acestuia are, astfel cum rezultă din jurisprudența Curții amintită la punctele 70 și 71 din prezenta hotărâre, dreptul de a obține o indemnizație financiară, în sarcina orașului Wuppertal, pentru concediul anual plătit dobândit în temeiul respectivei dispoziții și neefectuat de persoana interesată, instanțele naționale fiind, în această privință, ținute să lase neaplicată o reglementare națională care, precum cea în discuție în litigiile principale, s-ar opune obținerii unei astfel de indemnizații.

76 În schimb, în ceea ce privește litigiul principal din cauza C-570/16, dintre doamna Broßonn, în calitatea sa de moștenitor al soțului său defunct, și fostul angajator al acestuia, domnul Willmeroth, trebuie amintit că, conform unei jurisprudențe constante a Curții, o directivă nu poate, prin ea însăși, să creeze obligații în sarcina unui particular și, prin urmare, nu poate fi invocată ca atare împotriva sa. Astfel, a extinde posibilitatea de a invoca o dispoziție a unei directive netranspuse sau incorect transpuse la domeniul raporturilor dintre particulari ar însemna să se recunoască Uniunii competența de a edicta obligații în sarcina particularilor cu efect imediat, deși Uniunea are această posibilitate numai în cazurile în care i s-a atribuit competența de a adopta regulamente (Hotărârea din 7 august 2018, Smith, C-122/17, EU:C:2018:631, punctul 42 și jurisprudența citată).

77 Astfel, chiar clară, precisă și necondiționată, o dispoziție a unei directive care vizează să confere drepturi sau să impună obligații particularilor nu se poate aplica, ca atare, în cadrul unui litigiu exclusiv între particulari (Hotărârea din 7 august 2018, Smith, C-122/17, EU:C:2018:631, punctul 43 și jurisprudența citată).

78 Astfel cum a statuat deja Curtea, articolul 7 din Directiva 2003/88 nu poate fi, așadar, invocat într-un litigiu între particulari pentru a garanta efectul deplin al dreptului la concediu anual plătit și pentru a lăsa neaplicată orice dispoziție națională contrară (Hotărârea din 26 martie 2015, Fenoll, C-316/13, EU:C:2015:200, punctul 48).

79 Având în vedere ceea ce precedă, este necesar, în al doilea rând, să se examineze domeniul de aplicare al articolului 31 alineatul (2) din cartă, pentru a determina dacă această dispoziție, despre care s-a stabilit, la punctele 52-63 din prezenta hotărâre, că are vocație să se aplice unor situații precum cele aferente litigiilor principale și că trebuie interpretată în sensul că se opune unei reglementări precum cea în discuție în litigiile principale, poate fi invocată într-un litigiu între particulari, precum cel care caracterizează cauza C-570/16, pentru a obține înlăturarea de către instanța națională a reglementării naționale menționate și acordarea către moștenitorii lucrătorului decedat a unei indemnizații financiare, în sarcina fostului angajator al acestuia, pentru concediul anual plătit neefectuat la care avea dreptul respectivul lucrător, în temeiul dreptului Uniunii, la data decesului său.

80 În această privință, trebuie amintit că dreptul la concediu anual plătit constituie un principiu esențial al dreptului social al Uniunii.

81 Acest principiu își are la rândul său originea atât în instrumentele elaborate de statele membre la nivelul Uniunii, precum Carta comunitară a drepturilor sociale fundamentale ale lucrătorilor, menționată, de altfel, la articolul 151 TFUE, cât și în instrumentele internaționale la care respectivele state membre au cooperat sau au aderat. Printre acestea figurează Carta socială europeană, la care toate statele membre sunt părți în măsura în care au aderat la aceasta în versiunea sa originală, în versiunea revizuită sau în ambele versiuni, deopotrivă menționată la articolul 151 TFUE. Trebuie amintită de asemenea Convenția nr. 132 a Organizației Internaționale a Muncii din 24 iunie 1970 privind concediile anuale plătite (revizuită), care, astfel cum a arătat Curtea la punctele 37 și 38 din Hotărârea din 20 ianuarie 2009, Schultz-Hoff și alții (C-350/06 și C-520/06, EU:C:2009:18), enunță principiile organizației menționate de care, potrivit considerentului (6) al Directivei 2003/88, trebuie să se țină seama.

82 În această privință, al patrulea considerent al Directivei 93/104 amintește în special că Carta comunitară a drepturilor sociale fundamentale ale lucrătorilor declară, la punctul 8, că fiecare lucrător din Uniune are dreptul printre altele la concediu anual plătit, a cărui durată trebuie să fie armonizată în mod progresiv în conformitate cu practicile naționale (a se vedea în acest sens Hotărârea din 26 iunie 2001, BECTU, C-173/99, EU:C:2001:356, punctul 39).

83 Articolul 7 din Directiva 93/104 și articolul 7 din Directiva 2003/88 nu au instituit, așadar, ele însele dreptul la concediu anual plătit, care își are originea în diferite instrumente internaționale (a se vedea prin analogie Hotărârea din 17 aprilie 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punctul 75) și

prezintă, ca principiu esențial al dreptului social al Uniunii, un caracter imperativ (a se vedea în acest sens Hotărârea din 16 martie 2006, Robinson-Steele și alții, C-131/04 și C-257/04, EU:C:2006:177, punctele 48 și 68), respectivul principiu esențial cuprinzând, astfel cum s-a subliniat la punctul 58 din prezenta hotărâre, dreptul la concediu anual „plătit” ca atare și dreptul, consubstanțial celui dintâi, la o indemnizație financiară pentru concediul anual neefectuat la încetarea raportului de muncă.

84 Prevăzând, în termeni imperativi, că „orice lucrător” are „dreptul” „la o perioadă anuală de concediu plătit”, în special fără să facă trimitere în această privință, precum, de exemplu, articolul 27 din cartă, care a stat la baza Hotărârii din 15 ianuarie 2014, Association de médiation sociale (C-176/12, EU:C:2014:2), la „[cazuri și condiții] prevăzute de dreptul Uniunii și de legislațiile și practicile naționale”, articolul 31 alineatul (2) din cartă reflectă principiul esențial de drept social al Uniunii de la care nu se poate deroga decât cu respectarea condițiilor stricte prevăzute la articolul 52 alineatul (1) din cartă și în special a substanței dreptului fundamental la concediu anual plătit.

85 Dreptul la o perioadă de concediu anual plătit, consacrat în beneficiul oricărui lucrător de articolul 31 alineatul (2) din cartă, prezintă astfel, în ceea ce privește însăși existența sa, un caracter deopotrivă imperativ și necondiționat, aceasta neimplicând astfel o concretizare prin dispoziții de drept al Uniunii sau de drept național, care are doar rolul de a preciza durata exactă a concediului anual și, eventual, anumite condiții de exercitare a acestui drept. În consecință, respectiva dispoziție este suficientă prin ea însăși pentru a conferi lucrătorilor un drept care poate fi invocat ca atare într-un litigiu care îi opune angajatorului lor într-o situație acoperită de dreptul Uniunii și care intră, așadar, în domeniul de aplicare al cartei (a se vedea prin analogie Hotărârea din 17 aprilie 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punctul 76).

86 Articolul 31 alineatul (2) din cartă are astfel, în particular, drept consecință, în ceea ce privește situațiile care intră în domeniul de aplicare al acesteia, pe de o parte, faptul că instanța națională trebuie să lase neaplicată o reglementare națională precum cea în discuție în litigiile principale, conform căreia decesul unui lucrător îl privează pe acesta în mod retroactiv de beneficiul dreptului la concediu anual plătit pe care l-a dobândit înainte de deces și, prin urmare, pe moștenitorii săi de beneficiul indemnizației financiare care se substituie acestui drept, ca aspect patrimonial constitutiv al respectivului drept, și, pe de altă parte, faptul că angajatorii nu se pot prevala de existența unei astfel de reglementări naționale pentru a se sustrage de la plata respectivei indemnizații financiare, la care îi obligă respectarea dreptului fundamental astfel garantat de dispoziția menționată.

87 În ceea ce privește efectul astfel manifestat de articolul 31 alineatul (2) din cartă față de angajatorii care au calitatea de particular, este necesar să se arate că, deși articolul 51 alineatul (1) din această cartă precizează că dispozițiile sale se adresează instituțiilor, organelor, oficiilor și agențiilor Uniunii, cu respectarea principiului subsidiarității, precum și statelor membre numai în cazul în care acestea pun în aplicare dreptul Uniunii, articolul 51 alineatul (1) menționat nu abordează, în schimb, chestiunea dacă astfel de particulari pot, eventual, să fie direct obligați să respecte anumite dispoziții ale respectivei carte și, prin urmare, nu poate fi interpretat în sensul că ar exclude în mod sistematic o asemenea eventualitate.

88 Mai întâi și astfel cum avocatul general a amintit la punctul 78 din concluzii, împrejurarea că anumite dispoziții de drept primar se adresează, în primul rând, statelor membre nu este de natură să excludă că acestea se pot aplica în raporturile dintre particulari (a se vedea în acest sens Hotărârea din 17 aprilie 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punctul 77).

89 Apoi, în special, Curtea a admis deja că interdicția consacrată la articolul 21 alineatul (1) din cartă este suficientă prin ea însăși pentru a conferi unui particular un drept care poate fi invocat ca atare într-un litigiu care îl opune altui particular (Hotărârea din 17 aprilie 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punctul 76), fără, așadar, ca articolul 51 alineatul (1) din cartă să se opună.

90 În sfârșit și în ceea ce privește mai precis articolul 31 alineatul (2) din cartă, trebuie subliniat că dreptul fiecărui lucrător la perioade de concediu anual plătit implică, prin însăși natura sa, o obligație corelativă în sarcina angajatorului, și anume aceea de a acorda astfel de perioade de concediu plătit.

91 În ipoteza în care instanța de trimitere ar fi în imposibilitatea de a interpreta reglementarea națională în discuție în litigiile principale astfel încât să se asigure conformitatea cu articolul 31 alineatul (2) din cartă, va reveni, așadar, acesteia, într-o situație precum cea care caracterizează cauza C-570/16, sarcina de a asigura, în cadrul competențelor sale, protecția juridică ce decurge din respectiva dispoziție și să garanteze efectul deplin al acesteia, lăsând neaplicată, dacă este necesar, reglementarea națională menționată (a se vedea prin analogie Hotărârea din 17 aprilie 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, punctul 79).

92 Având în vedere toate considerațiile precedente, trebuie să se răspundă la a doua parte a întrebării din cauza C-569/16 precum și la a doua parte a primei întrebări și la a doua întrebare din cauza C-570/16 că, în cazul imposibilității de a interpreta o reglementare națională precum cea în discuție în litigiile principale astfel încât să se asigure conformitatea acesteia cu articolul 7 din Directiva 2003/88 și cu articolul 31 alineatul (2) din cartă, instanța națională sesizată cu un litigiu între moștenitorul unui lucrător decedat și fostul angajator al acestui lucrător trebuie să lase neaplicată reglementarea națională menționată și să se asigure că respectivului moștenitor i se acordă beneficiul unei indemnizații financiare, în sarcina acestui angajator, pentru concediul anual plătit dobândit în temeiul dispozițiilor menționate și neefectuat de respectivul lucrător înainte de deces. Această obligație se impune instanței naționale în temeiul articolului 7 din Directiva 2003/88 și al articolului 31 alineatul (2) din cartă atunci când litigiul opune un astfel de moștenitor unui angajator având calitatea de autoritate publică și în temeiul celei de a doua dintre aceste dispoziții atunci când litigiul opune moștenitorul unui angajator având calitatea de particular.

Cu privire la cheltuielile de judecată

93 Întrucât, în privința părților din litigiile principale, 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 (Marea Cameră) declară:

1) **Articolul 7 din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru, precum și articolul 31 alineatul (2) din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene trebuie interpretate în sensul că se opun unei reglementări naționale precum cea în discuție în litigiile principale, în aplicarea căreia, în cazul în care raportul de muncă încetează din cauza decesului lucrătorului, dreptul la concediu anual plătit dobândit în temeiul respectivelor dispoziții și neefectuat de acest lucrător înainte de deces se stinge fără a putea da naștere unui drept la o indemnizație financiară pentru respectivul concediu care să fie transmisibilă pe cale succesorală moștenitorilor lucrătorului menționat.**

2) **În cazul imposibilității de a interpreta o reglementare națională precum cea în discuție în litigiile principale astfel încât să se asigure conformitatea acesteia cu articolul 7 din Directiva 2003/88 și cu articolul 31 alineatul (2) din Carta drepturilor fundamentale, instanța națională sesizată cu un litigiu între moștenitorul unui lucrător decedat și fostul angajator al acestui lucrător trebuie să lase neaplicată reglementarea națională menționată și să se asigure că respectivului moștenitor i se acordă beneficiul unei indemnizații financiare, în sarcina acestui angajator, pentru concediul anual plătit dobândit în temeiul dispozițiilor menționate și neefectuat de respectivul lucrător înainte de deces. Această obligație se impune instanței**

naționale în temeiul articolului 7 din Directiva 2003/88 și al articolului 31 alineatul (2) din Carta drepturilor fundamentale atunci când litigiul opune un astfel de moștenitor unui angajator având calitatea de autoritate publică și în temeiul celei de a doua dintre aceste dispoziții atunci când litigiul opune moștenitorul unui angajator având calitatea de particular.

Semnături