

PAQUAY

HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a treia)

11 octombrie 2007*

În cauza C-460/06,

având ca obiect o cerere de pronunțare a unei hotărâri preliminare formulată în temeiul articolului 234 CE de tribunal du travail de Bruxelles (Tribunalul pentru Litigii de Muncă din Bruxelles) (Belgia), prin Decizia din 6 noiembrie 2006, primită de Curte la 17 noiembrie 2006, în procedura

Nadine Paquay

împotriva

Société d'architectes Hoet + Minne SPRL,

CURTEA (Camera a treia),

compusă din domnul A. Rosas, președinte de cameră, domnii U. Löhmus, J. N. Cunha Rodrigues, A. Ó Caoimh (raportor) și doamna P. Lindh, judecători,

avocat general: domnul Y. Bot,
grefier: domnul R. Grass,

având în vedere procedura scrisă,

* Limba de procedură: franceza.

luând în considerare observațiile prezentate:

- pentru guvernul belgian, de doamna L. Van den Broeck, în calitate de agent;

- pentru guvernul italian, de domnul I. M. Braguglia, în calitate de agent, asistat de domnul W. Ferrante, avvocato dello Stato;

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

având în vedere decizia de judecare a cauzei fără concluzii, luată după ascultarea avocatului general,

pronunță prezenta

Hotărâre

- 1 Cererea de pronunțare a unei hotărâri preliminare privește interpretarea articolului 2 alineatul (1), a articolului 5 alineatul (1) și a articolului 6 din Directiva 76/207/CEE a Consiliului din 9 februarie 1976 privind punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește accesul la încadrarea în muncă, la formarea și la promovarea profesională, precum și condițiile de muncă (JO L 39, p. 40, Ediție specială, 05/vol. 01, p. 164) și a articolului 10 din Directiva 92/85/CEE a Consiliului din 19 octombrie 1992 privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și a sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor

gravide, care au născut de curând sau care alăptează [A zecea directivă specială în sensul articolului 16 alineatul (1) din Directiva 89/391/CEE] (JO L 348, p. 1, Ediție specială, 05/vol. 03, p. 3).

- 2 Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între doamna Paquay (denumită în continuare „reclamanta”), pe de o parte, și Société d’architectes Hoet + Minne SPRL (denumită în continuare „pârâta”), pe de altă parte, privitor la concedierea reclamantei.

Cadrul juridic

Reglementarea comunitară

Directiva 76/207

- 3 După cum reiese din articolul 1, obiectivul Directivei 76/207 îl reprezintă punerea în aplicare în statele membre a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește accesul la încadrarea în muncă, inclusiv la promovare, și la formarea profesională, precum și în ceea ce privește condițiile de muncă.
- 4 Articolul 2 alineatul (1) din Directiva 76/207 prevede că acest principiu presupune inexistența oricărei discriminări pe criterii de sex care privește, direct sau indirect, în special starea civilă sau familială.

- 5 Articolul 2 alineatul (3) din directiva menționată prevede că aceasta nu aduce atingere dispozițiilor referitoare la protecția femeilor, în special în ceea ce privește graviditatea și maternitatea.

- 6 Potrivit articolului 5 alineatul (1) din Directiva 76/207, aplicarea principiului egalității de tratament în privința condițiilor de muncă, inclusiv a condițiilor care reglementează concedierea, presupune că bărbaților și femeilor li se garantează aceleași condiții, fără discriminare pe criterii de sex.

- 7 Potrivit articolului 6 din această directivă, statele membre introduc în ordinele lor juridice interne măsurile necesare pentru a permite oricărei persoane care se consideră lezată prin neaplicarea în raport cu ea a principiului egalității de tratament, în înțelesul articolelor 3, 4 și 5 din aceeași directivă, să își realizeze drepturile pe cale judiciară, după ce a recurs, eventual, la alte autorități competente.

Directiva 92/85

- 8 Din al nouălea considerent al Directivei 92/85 reiese că protecția securității și sănătății lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează nu trebuie să defavorizeze femeile pe piața muncii și nici să acționeze în detrimentul directivelor privind egalitatea de tratament între bărbați și femei.

- 9 Potrivit celui de al cincisprezecelea considerent al aceleiași directive, riscul concedierii din motive legate de starea lor poate avea efecte dăunătoare asupra stării fizice și psihice a lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează și trebuie să se prevadă o interdicție a concedierii.

10 Articolul 10 din Directiva 92/85 are următorul cuprins:

„Pentru a garanta lucrătoarelor [gravide, care au născut de curând sau care alăptează], în sensul articolului 2, exercitarea drepturilor de protecție a sănătății și securității, recunoscute prin prezentul articol, se prevăd următoarele:

1. statele membre iau măsurile necesare pentru a interzice concedierea lucrătoarelor, în sensul articolului 2, în perioada de la începutul sarcinii până la terminarea concediului de maternitate menționat la articolul 8 alineatul (1), cu excepția cazurilor speciale care nu au legătură cu starea lor, admise de legislațiile și/sau practicile naționale și, dacă este cazul, pentru care autoritatea competentă și-a dat acordul;
2. în cazul în care o lucrătoare, în sensul articolului 2, este concediată în timpul perioadei menționate la punctul 1, angajatorul trebuie să prezinte în scris motive bine întemeiate pentru concediere;
3. statele membre iau măsurile necesare pentru protecția lucrătoarelor, în sensul articolului 2, față de consecințele concedierii care, în temeiul punctului 1, este ilegală.”

11 Potrivit articolului 12 din Directiva 92/85, statele membre trebuie să introducă în ordinile lor juridice interne măsurile necesare pentru a permite oricărei lucrătoare care se consideră nedreptățită prin neaplicarea obligațiilor care decurg din prezenta directivă să își valorifice drepturile pe cale judiciară sau, în conformitate cu legislațiile și/sau practicile naționale, prin recurgerea la alte autorități competente.

- ¹² Potrivit articolului 14 alineatul (1) din Directiva 92/85, statele membre trebuiau să pună în aplicare actele cu putere de lege și actele administrative necesare pentru a se conforma acesteia în cel mult doi ani de la adoptarea sa, și anume la 19 octombrie 1994.

Reglementarea națională

- ¹³ Potrivit articolului 40 din Legea din 16 martie 1971 privind munca (*Moniteur belge* din 30 martie 1971, p. 3931):

„Angajatorul unei lucrătoare gravide nu poate îndeplini niciun act care are ca scop încetarea unilaterală a raporturilor de muncă de la momentul la care a fost informat cu privire la sarcină și până la expirarea unui termen de o lună care începe la sfârșitul concediului postnatal, cu excepția motivelor care nu au legătură cu starea fizică ce rezultă din sarcină sau naștere.

Sarcina probei acestor motive incumbă angajatorului. La cererea lucrătoarei, angajatorul le aduce la cunoștința acesteia în scris.

Dacă motivul invocat pentru concediere nu răspunde cerințelor primului paragraf, sau în lipsa oricărui motiv, angajatorul va plăti lucrătoarei o indemnizație forfetară egală cu remunerația brută pe șase luni, în afara indemnizațiilor datorate lucrătoarei în caz de încetare a contractului de muncă.”

- 14 Legea din 4 august 1978 privind reorientarea economică (*Moniteur belge* din 17 august 1978, p. 9106) a transpus Directiva 76/207 în dreptul belgian, iar titlul V din lege prevede măsuri de protecție juridică în materie de discriminare pe criterii de sex.
- 15 Articolul 131 din această lege prevede că orice persoană care se consideră lezată poate introduce, în fața instanței competente, o acțiune prin care se urmărește aplicarea dispozițiilor titlului V din aceasta.
- 16 Din decizia de trimitere reiese că titlul V din Legea din 4 august 1978 nu prevede o sancțiune civilă specifică în acest sens.

Acțiunea principală și întrebările preliminare

- 17 Reclamanta, angajată a biroului de arhitectură al pârâtei începând cu 24 decembrie 1987, s-a aflat în concediu de maternitate din luna septembrie până la sfârșitul lunii decembrie 1995.
- 18 Concediul său de maternitate a luat sfârșit la 31 decembrie 1995, iar perioada de protecție împotriva concedierii, cuprinsă între începutul sarcinii și finele concediului de maternitate, a luat sfârșit, potrivit legislației belgiene, la 31 ianuarie 1996.
- 19 Reclamanta a fost concediată prin scrisoarea recomandată din 21 februarie 1996, și anume la un moment în care perioada de protecție luase sfârșit, fiindu-i notificat un preaviz de șase luni cu începere de la 1 martie 1996. Pârâta a încetat executarea contractului la 15 aprilie 1996 prin plata unei indemnizații corespunzătoare restului perioadei de preaviz.

- 20 Instanța de trimitere arată că decizia de concediere a reclamantei a fost luată atunci când aceasta era însărcinată, înainte de 31 ianuarie 1996, și anume înainte de sfârșitul perioadei de protecție împotriva concedierii, și că această decizie a avut o anumită concretizare.
- 21 Din decizia de trimitere reiese că, în timpul sarcinii, pârâta a publicat într-un ziar, la 27 mai 1995, un anunț de angajare a unei secretare și, la 6 iunie 1995, a răspuns unei candidate că „postul este vacant între jumătatea lunii septembrie 1995 și ianuarie 1996”, ceea ce corespundea perioadei previzibile a concediului de maternitate, „și apoi începând cu august 1996”, mai exact începând cu expirarea viitorului preaviz de șase luni, notificat în mod normal după perioada de protecție. Nu este contestat faptul că, la data de 27 mai 1995, societatea era la curent cu sarcina și că anunțul privea postul ocupat de reclamantă.
- 22 Din decizia de trimitere reiese de asemenea că în octombrie 1995, la puțin timp după începutul concediului de maternitate, pârâta a publicat un al doilea anunț având următorul cuprins: „contabilitate, McIntosch, disponibil imediat pentru carieră într-o echipă redusă (comptabilité, McIntosch, disp. Imm., pr carr. ds pet. équip)”. Nu este contestat faptul că mențiunea „pr carr.” înseamnă „pentru [a face] carieră”, ceea ce confirmă ipoteza că intenția societății era aceea de a realiza înlocuirea definitivă a reclamantei și că decizia în acest sens a fost luată atunci când aceasta era însărcinată.
- 23 În ceea ce privește motivele concedierii și ținându-se cont de faptul că sarcina probei incumbă angajatorului, instanța de trimitere a precizat, într-o Hotărâre din 26 aprilie 2006, că justificările pe care pârâta încearcă să le confere concedierii, și anume o lipsă de adaptare la evoluția profesiei de arhitect, nu sunt dovedite, în special având în vedere conținutul atestatelor întocmite la 1 martie 1996, care indică faptul că reclamanta a lucrat mereu aducând „satisfacție deplină angajatorului său”. Instanța de trimitere a considerat, așadar, concedierea reclamantei ca fiind legată de sarcină sau, cel puțin, de împrejurarea nașterii unui copil.

24 Instanța de trimitere a constatat, de asemenea, că articolul 40 din Legea din 16 martie 1971, interpretat în lumina lucrărilor sale pregătitoare, nu se opune adoptării unei decizii de concediere luate în perioada de protecție, cu condiția ca notificarea acestei decizii lucrătoarei să intervină la mai mult de o lună după sfârșitul concediului de maternitate.

25 În aceste condiții, tribunal du travail de Bruxelles a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:

„1) Articolul 10 din Directiv[a] [92/85] trebuie interpretat ca interzicând numai notificarea unei decizii de concediere în perioada de protecție menționată la alineatul (1) al acestui articol sau interzice, de asemenea, luarea deciziei de concediere și pregătirea înlocuirii definitive a lucrătoarei înainte de sfârșitul perioadei de protecție?

2) Concedierea notificată după perioada de protecție prevăzută la articolul 10 din Directiva 92/85, dar care are legătură cu maternitatea și/sau cu nașterea unui copil, este contrară articolului 2 alineatul (1) [sau articolului 5 alineatul (1)] din Directiv[a] [76/207] și, în această ipoteză, sancțiunea trebuie să fie cel puțin echivalentă cu cea prevăzută de legislația națională pentru punerea în aplicare a articolului 10 din Directiva 92/85?”

Cu privire la întrebările preliminare

Cu privire la prima întrebare

26 Prin intermediul primei întrebări, instanța de trimitere solicită, în esență, să se stabilească dacă articolul 10 din Directiva 92/85 trebuie interpretat în sensul că interzice

nu numai notificarea unei decizii de concediere ca urmare a unei sarcini și/sau a nașterii unui copil în perioada de protecție menționată la alineatul (1) al acestui articol, ci și luarea unei astfel de decizii și pregătirea înlocuirii definitive a unei astfel de lucrătoare înainte de expirarea acestei perioade.

27 În acest sens, trebuie mai întâi să se amintească faptul că obiectivul Directivei 92/85 este promovarea îmbunătățirii securității și a sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează.

28 În acest domeniu, Curtea a arătat de asemenea că obiectivul urmărit de normele dreptului comunitar care reglementează egalitatea dintre bărbați și femei în domeniul drepturilor femeilor gravide sau care au născut de curând este acela de a proteja lucrătorii de sex feminin înainte și după naștere (a se vedea Hotărârea din 8 septembrie 2005, McKenna, C-191/03, Rec., p. I-7631, punctul 42).

29 Înainte de intrarea în vigoare a Directivei 92/85, Curtea apreciasse deja că, în temeiul principiului nediscriminării și în special al articolului 2 alineatul (1) și al articolului 5 alineatul (1) din Directiva 76/207, trebuie recunoscută femeii o protecție împotriva concedierii nu numai în cursul concediului de maternitate, ci și pe toată durata sarcinii. Potrivit Curții, o concediere în aceste perioade nu poate privi decât femeile și reprezintă, prin urmare, o discriminare directă pe criterii de sex (a se vedea în acest sens Hotărârea din 8 noiembrie 1990, Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund, C-179/88, Rec., p. I-3979, punctul 15, Hotărârea din 30 iunie 1998, Brown, C-394/96, Rec., p. I-4185, punctele 24-27, și Hotărârea McKenna, citată anterior, punctul 47).

30 Tocmai în considerarea riscului pe care o eventuală concediere îl face să afecteze situația fizică și psihică a lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează, inclusiv a riscului deosebit de grav de a îndemna lucrătorea gravidă să

întrerupă voluntar sarcina, legiuitorul comunitar a prevăzut, în temeiul articolului 10 din Directiva 92/85, o formă de protecție specială pentru femei, stipulând interdicția concedierii în perioada de la începutul sarcinii până la terminarea concediului de maternitate (a se vedea Hotărârea din 14 iulie 1994, Webb, C-32/93, Rec., p. I-3567, punctul 21, Hotărârea Brown, citată anterior, punctul 18, Hotărârea din 4 octombrie 2001, Tele Danmark, C-109/00, Rec., p. I-6993, punctul 26, și Hotărârea McKenna, citată anterior, punctul 48).

- 31 În continuare, trebuie să se arate că, în perioada menționată, articolul 10 din Directiva 92/85 nu a prevăzut nicio excepție sau derogare de la interdicția concedierii lucrătoarelor gravide, cu excepția cazurilor speciale care nu au legătură cu starea lor și cu condiția ca angajatorul să justifice în scris motivele unei astfel de concedieri (Hotărârile citate anterior Webb, punctul 22, Brown, punctul 18, și Tele Danmark, punctul 27).
- 32 În sfârșit, trebuie să se arate că, în cadrul aplicării articolului 10 din Directiva 92/85, statele membre nu pot modifica sfera de aplicare a noțiunii de „concediere”, lipsind astfel de efecte extinderea protecției conferite de această dispoziție și compromițând efectul său util.
- 33 Având în vedere obiectivele urmărite de Directiva 92/85 și îndeosebi cele urmărite de articolul 10, trebuie să se arate că interdicția concedierii femeii gravide, care a născut de curând sau care alăptează în perioada de protecție nu se limitează la notificarea deciziei de concediere. Protecția acordată de această dispoziție respectivelor lucrătoare exclude atât luarea unei decizii de concediere, cât și adoptarea acțiunilor premergătoare concedierii, precum conceperea și planificarea unei înlocuiri definitive a angajatei respective ca urmare a sarcinii și/sau a nașterii unui copil.
- 34 Într-adevăr, după cum a observat în mod întemeiat guvernul italian, un angajator, precum cel în speță în cauza principală, care decide să înlocuiască o lucrătoare

gravidă, care a născut de curând sau care alăptează ca urmare a stării sale și care, în vederea înlocuirii sale, efectuează demersuri concrete, începând cu momentul la care află despre sarcina acesteia, urmărește exact obiectivul interzis de Directiva 92/85, și anume concedierea unei lucrătoare ca urmare a stării sale de graviditate sau a nașterii unui copil.

35 Trebuie să se arate că o interpretare contrară, limitând interzicerea concedierii doar la notificarea unei decizii de concediere în perioada de protecție menționată la articolul 10 din Directiva 92/85, ar lipsi acest articol de efectul său util și ar putea produce un risc de eludare a acestei interdicții de către angajatori în detrimentul drepturilor consacrate de Directiva 92/85 în favoarea femeilor gravide, care au născut de curând sau care alăptează.

36 Totuși, trebuie să se amintească faptul că, după cum reiese din cuprinsul punctului 31 din prezenta hotărâre, o lucrătoare gravidă, care a născut de curând sau care alăptează poate fi concediată, potrivit dispozițiilor articolului 10 punctul 1 din Directiva 92/85, în perioada de protecție menționată în această dispoziție în cazuri speciale care nu au legătură cu starea lor, admise de legislațiile și/sau practicile naționale.

37 În plus, în ceea ce privește sarcina probei aplicabile în circumstanțe precum cele în cauză în speța din acțiunea principală, îi revine instanței naționale să aplice dispozițiile relevante ale Directivei 97/80/CE a Consiliului din 15 decembrie 1997 privind sarcina probei în cazurile de discriminare pe motive de sex (JO 1998 L 14, p. 6, Ediție specială, 05/vol. 05, p. 32), care, în temeiul articolului 3 alineatul (1) litera (a), se aplică situațiilor reglementate de Directiva 92/85 în măsura în care există discriminare pe criterii de sex. Din articolul 4 alineatul (1) din Directiva 97/80 reiese că, în cazurile în care persoanele care se consideră nedreptățite prin nerespectarea principiului egalității de tratament demonstrează, în fața unei instanțe judecătorești sau a altui organ competent, fapte pe baza cărora se poate prezuma existența unei discriminări directe sau indirecte, pârâtul are obligația de a dovedi că nu a avut loc o încălcare a principiului egalității de tratament.

38 Având în vedere cele ce precedă, trebuie să se răspundă la prima întrebare că articolul 10 din Directiva 92/85 trebuie interpretat în sensul că acesta interzice nu numai notificarea unei decizii de concediere ca urmare a sarcinii și/sau a nașterii unui copil, în perioada de protecție menționată la alineatul (1) al acestui articol, ci și luarea de măsuri premergătoare pentru o astfel de decizie înainte de expirarea acestei perioade.

Cu privire la a doua întrebare

39 Prin intermediul celei de a doua întrebări, instanța de trimitere solicită, în esență, să se stabilească dacă o decizie de concediere, ca urmare a sarcinii și/sau a nașterii unui copil, notificată după sfârșitul perioadei de protecție prevăzute la articolul 10 din Directiva 92/85, este contrară articolului 2 alineatul (1) și articolului 5 alineatul (1) din Directiva 76/207 și, pe de altă parte, în ipoteza în care ar fi confirmată o încălcare a acestor dispoziții din Directiva 76/207, dacă măsura aleasă de statul membru în temeiul articolului 6 din această din urmă directivă pentru a sancționa încălcarea respectivelor dispoziții trebuie să fie cel puțin echivalentă cu cea prevăzută de legislația națională de punere în aplicare a articolelor 10 și 12 din Directiva 92/85.

40 În ceea ce privește prima parte a celei de a doua întrebări, trebuie să se amintească faptul că, după cum reiese din cuprinsul punctului 29 din prezenta hotărâre, Curtea a apreciat deja că o protecție împotriva concedierii trebuie recunoscută femeii nu numai în cursul concediului de maternitate, ci și pe întreaga durată a sarcinii. Concedierea unui lucrător de sex feminin în cursul sarcinii sau a concediului său de maternitate pe motive legate de sarcină și/sau de nașterea unui copil reprezintă o discriminare directă pe criterii de sex, contrară articolului 2 alineatul (1) și articolului 5 alineatul (1) din Directiva 76/207.

41 După cum reiese din răspunsul Curții la prima întrebare și în special din cuprinsul punctelor 35 și 38 din prezenta hotărâre, faptul că o astfel de decizie de concediere

este notificată după sfârșitul perioadei de protecție prevăzute la articolul 10 din Directiva 92/85 nu este relevant. Orice altă interpretare a articolului 2 alineatul (1) și a articolului 5 alineatul (1) din Directiva 76/207 ar restrânge sfera de aplicare a protecției acordate de dreptul comunitar femeii gravide, care a născut de curând sau care alăptează, contrar structurii și evoluției normelor dreptului comunitar care reglementează egalitatea dintre bărbați și femei în acest domeniu.

42 Prin urmare, trebuie să se răspundă la prima parte a celei de a doua întrebări că o decizie de concediere ca urmare a sarcinii și/sau a nașterii unui copil este contrară articolului 2 alineatul (1) și articolului 5 alineatul (1) din Directiva 76/207, oricare ar fi momentul la care această decizie de concediere este notificată și chiar dacă aceasta este notificată după sfârșitul perioadei de protecție prevăzute la articolul 10 din Directiva 92/85.

43 În continuare, în ceea ce privește a doua parte a celei de a doua întrebări, trebuie să se amintească faptul că, în temeiul articolului 6 din Directiva 76/207, statele membre sunt ținute să adopte măsurile necesare pentru a permite oricărei persoane care se consideră lezată printr-o discriminare, precum cea în cauză în speța din acțiunea principală, contrară articolului 2 alineatul (1) și articolului 5 alineatul (1) din această directivă, să își valorifice drepturile pe cale judiciară. O astfel de obligație implică necesitatea ca măsurile în cauză să fie suficient de eficiente pentru a atinge obiectivul Directivei 76/207 și să poată fi efectiv invocate în fața instanțelor naționale de către persoanele interesate (a se vedea Hotărârea din 2 august 1993, Marshall, C-271/91, Rec., p. I-4367, p. 22).

44 Respectivul articol 6 nu impune statelor membre o anumită măsură în caz de încălcare a interdicției discriminării, ci lasă statelor membre libertatea de a alege între diferitele soluții care asigură realizarea obiectivului Directivei 76/207, în funcție de diferitele situații care pot apărea (Hotărârea din 10 aprilie 1984, von Colson și Kamann, 14/83, Rec., p. 1891, punctul 18, și Hotărârea Marshall, citată anterior, punctul 23).

45 Totuși, obiectivul este acela de a obține o egalitate a șanselor efectivă și, prin urmare, acesta nu poate fi atins în lipsa unor măsuri care asigură restabilirea acestei egalități atunci când aceasta nu este respectată. Aceste măsuri trebuie, așadar, să asigure o protecție judiciară efectivă și eficientă și să aibă un efect disuasiv real în privința angajatorului (Hotărârea Marshall, citată anterior, punctul 24).

46 Astfel de imperative implică în mod necesar luarea în calcul a caracteristicilor proprii fiecărui caz de încălcare a principiului egalității. Atunci când măsura reținută pentru atingerea obiectivului indicat mai sus este reparația bănească, aceasta trebuie să fie adecvată, în sensul că trebuie să permită compensarea integrală a prejudiciilor efectiv suferite din cauza concedierii discriminatorii, potrivit normelor naționale aplicabile (Hotărârea Marshall, citată anterior, punctele 25 și 26).

47 Trebuie să se amintească faptul că, potrivit articolului 12 din Directiva 92/85, statele membre sunt, de asemenea, ținute să ia măsurile necesare pentru a permite oricărei persoane care se consideră nedreptățită prin nerespectarea obligațiilor care decurg din prezenta directivă, inclusiv cele care decurg din articolul 10, să își valorifice drepturile pe cale judiciară. Articolul 10 punctul 3 din Directiva 92/85 prevede în mod specific că statele membre trebuie să ia măsurile necesare pentru protejarea lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează împotriva consecințelor unei concedieri care, în temeiul punctului 1, ar fi ilegală.

48 Din răspunsurile Curții la prima întrebare și la prima parte a celei de a doua întrebări reiese că notificarea unei decizii de concediere, adoptată ca urmare a sarcinii și/sau a nașterii unui copil, a unei lucrătoare, în perioada de protecție menționată la articolul 10 din Directiva 92/85, adoptarea unei astfel de decizii în această perioadă, chiar în absența notificării, și pregătirea înlocuirii definitive a acestei lucrătoare pentru aceleași motive sunt contrare articolului 2 alineatul (1) și articolului 5 alineatul (1) din Directiva 76/207, precum și articolului 10 din Directiva 92/85.

49 Chiar recunoscând că statele membre nu sunt ținute, nici în temeiul articolului 6 din Directiva 76/207, nici în temeiul articolului 12 din Directiva 92/85, să adopte o anumită măsură, nu este mai puțin adevărat faptul că, după cum reiese din cuprinsul punctului 45 din prezenta hotărâre, măsura aleasă trebuie să fie de natură să asigure o protecție judiciară efectivă și eficientă, trebuie să aibă un efect disuasiv real în privința angajatorului și trebuie să corespundă în orice caz prejudiciului suferit.

50 Dacă, în temeiul articolelor 10 și 12 din Directiva 92/85 și pentru a se conforma cerințelor stabilite de jurisprudența Curții în materie de sancțiuni, un stat membru alege să sancționeze nerespectarea obligațiilor care decurg din acest articol 10 prin acordarea unei indemnizații bănești determinate, rezultă, după cum a arătat guvernul italian în speță, că măsura aleasă de către acest stat membru, în caz de încălcare, în împrejurări identice, a interdicției de discriminare prevăzută la articolul 2 alineatul (1) și la articolul 5 alineatul (1) din Directiva 76/207 trebuie să fie cel puțin echivalentă.

51 Or, dacă indemnizația aleasă de către un stat membru în temeiul articolului 12 din Directiva 92/85 este considerată necesară pentru protejarea lucrătoarelor în cauză, este dificil de înțeles cum o indemnizație mai redusă, adoptată pentru a se conforma articolului 6 din Directiva 76/207, ar putea fi considerată adecvată prejudiciului suferit, dacă respectivul prejudiciu constă într-o concediere în împrejurări identice și care este contrară articolului 2 alineatul (1) și articolului 5 alineatul (1) din această ultimă directivă.

52 În plus, după cum a arătat deja Curtea, alegând soluția adecvată pentru a garanta realizarea obiectivului Directivei 76/207, statele membre trebuie să se asigure că încălcările dreptului comunitar sunt sancționate în condiții de fond și de procedură analoge celor aplicabile încălcărilor dreptului național similare ca natură și importanță (Hotărârea din 21 septembrie Comisia/Grecia, 68/88, Rec., p. 2965, punctul 24, și Hotărârea din 22 aprilie 1997, Draehmpaehl, C-180/95, Rec., p. I-2195, punctul 29). Acest raționament se aplică *mutatis mutandis* încălcărilor dreptului comunitar similare ca natură și importanță.

53 Prin urmare, trebuie să se răspundă la a doua parte a celei de a doua întrebări că, dat fiind că o decizie de concediere ca urmare a sarcinii și/sau a nașterii unui copil, notificată după sfârșitul perioadei de protecție prevăzute la articolul 10 din Directiva 92/85, este contrară atât acestei din urmă dispoziții din Directiva 95/85, cât și articolului 2 alineatul (1) și articolului 5 alineatul (1) din Directiva 76/207, măsura aleasă de către un stat membru în temeiul articolului 6 din această din urmă directivă pentru sancționarea încălcării dispozițiilor respective trebuie să fie cel puțin echivalentă cu aceea prevăzută de legislația națională pentru punerea în aplicare a articolelor 10 și 12 din Directiva 92/85.

54 Având în vedere considerentele precedente, trebuie să se răspundă la a doua întrebare că o decizie de concediere ca urmare a sarcinii și/sau a nașterii unui copil este contrară articolului 2 alineatul (1) și articolului 5 alineatul (1) din Directiva 76/207, indiferent de momentul la care această decizie de concediere este notificată și chiar dacă aceasta este notificată după sfârșitul perioadei de protecție prevăzute la articolul 10 din Directiva 92/85. Dat fiind că o astfel de decizie de concediere este contrară atât articolului 10 din Directiva 92/85, cât și articolului 2 alineatul (1) și articolului 5 alineatul (1) din Directiva 76/207, măsura aleasă de către un stat membru în temeiul articolului 6 din această din urmă directivă pentru sancționarea încălcării dispozițiilor respective trebuie să fie cel puțin echivalentă cu aceea prevăzută de legislația națională pentru punerea în aplicare a articolelor 10 și 12 din Directiva 92/85.

Cu privire la cheltuielile de judecată

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

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

- 1) **Articolul 10 din Directiva 92/85/CEE a Consiliului din 19 octombrie 1992 privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și a sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează [A zecea directivă specială în sensul articolului 16 alineatul (1) din Directiva 89/391/CEE] trebuie interpretat în sensul că acesta interzice nu numai notificarea unei decizii de concediere ca urmare a sarcinii și/sau a nașterii unui copil în perioada de protecție menționată la alineatul (1) al acestui articol, ci și luarea de măsuri pregătitoare pentru o astfel de decizie înainte de expirarea acestei perioade.**

- 2) **O decizie de concediere ca urmare a sarcinii și/sau a nașterii unui copil este contrară articolului 2 alineatul (1) și articolului 5 alineatul (1) din Directiva 76/207/CEE a Consiliului din 9 februarie 1976 privind punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește accesul la încadrarea în muncă, la formarea și la promovarea profesională, precum și condițiile de muncă, indiferent de momentul la care această decizie de concediere este notificată și chiar dacă aceasta este notificată după sfârșitul perioadei de protecție prevăzute la articolul 10 din Directiva 92/85. Dat fiind că o astfel de decizie de concediere este contrară atât articolului 10 din Directiva 92/85, cât și articolului 2 alineatul (1) și articolului 5 alineatul (1) din Directiva 76/207, măsura aleasă de către un stat membru în temeiul articolului 6 din această din urmă directivă pentru sancționarea încălcării acestor dispoziții trebuie să fie cel puțin echivalentă cu aceea prevăzută de legislația națională pentru punerea în aplicare a articolelor 10 și 12 din Directiva 92/85.**

Semnături