Repertoriul jurisprudenței

CONCLUZIILE AVOCATULUI GENERAL
NIILO JÄÄSKINEN
prezentate la 24 mai 2012[1]

Cauza C-62/11

Land Hessen
împotriva
Florence Feyerbacher

[cerere de pronunțare a unei hotărâri preliminare formulată de Hessisches Landessozialgericht (Germania)]

„Privilegiile și imunitățile Uniunii — Natura juridică a acordului privind sediul Băncii Centrale Europene — Contract de drept public — Lipsa efectelor erga omnes — Statutul Sistemului European al Băncilor Centrale — Articolul 36 alineatul (1) — Condiții de încadrare în muncă a personalului Băncii Centrale Europene — Lipsa caracterului exclusiv — Aplicabilitatea în cazul agenților Băncii Centrale Europene a legislației germane privind securitatea socială, care prevede acordarea unor prestații de securitate socială agenților respectivi — Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene — Articolul 34 — Dreptul de acces la prestațiile de securitate socială”

I — Introducere

1. Republica Federală Germania are prerogativa de a acorda prestații de securitate socială agenților Băncii Centrale Europene? Aceasta este, în esență, întrebarea adresată Curții de Hessisches Landessozialgericht (Germania).

2. Mai precis, instanța de trimitere ridică, pe de o parte, problema naturii juridice a Acordului din 18 septembrie 1998 încheiat între guvernul Republicii Federale Germania și Banca Centrală Europeană (denumită în continuare „BCE”) privind sediul acestei instituții (denumit în continuare „Acordul privind sediul”)[2]. Pe de altă parte, aceasta subliniază necesitatea de a defini domeniul de aplicare al condițiilor de încadrare în muncă a personalului BCE, ținând seama de articolul 36 alineatul (1) din Protocolul privind Statutul Sistemului European al Băncilor Centrale și al Băncii Centrale Europene (denumit în continuare „Statutul SEBC”)[3].

3. Întrebările preliminare au fost adresate în cadrul unui litigiu între doamna Feyerbacher, agent al BCE de cetățenie germană, cu domiciliul în Germania, pe de o parte, și Land Hessen, pe de altă parte, cu privire la refuzul acestuia din urmă de a-i acorda doamnei Feyerbacher o indemnizație de concediu pentru creșterea copilului.

1 — Limba originală: franceza.

2 — BGBl. 1998 II, p. 2745. Versiunea germană, singura autentică, a Acordului privind sediul, precum și o traducere în limba engleză, sunt disponibile pe pagina de internet a BCE.

3 — Este vorba despre Protocolul nr. 4 anexat la Tratatul privind Uniunea Europeană și la Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene (JO 2010, C 83, p. 230).

4. Cererea de pronunțare a unei hotărâri preliminare privește astfel, pe de o parte, natura juridică a Acordului privind sediul și în special aspectul dacă acesta face sau nu face parte din dreptul Uniunii. Pe de altă parte, aceasta ridică problema dacă articolul 15 din Acordul privind sediul – care, în temeiul articolului 36 alineatul (1) din Statutul SEBC, exclude aplicarea dreptului material și procesual în materia muncii și a securității sociale din Republica Federală Germania în privința condițiilor de încadrare în muncă a personalului BCE, adoptate de Consiliul guvernatorilor BCE[4] (denumite în continuare „CIM") – constituie o normă conflictuală care se opune ca respectivul stat membru să acorde membrilor personalului BCE care au reședința pe teritoriul său, în temeiul principiului teritorialității, prestații familiale, precum indemnizația de concediu pentru creșterea copilului, prevăzute de legislația națională.

5. În această privință, subliniem că elementul esențial al cauzei constă în a stabili dacă și, după caz, în ce măsură Republica Federală Germania are libertatea, în temeiul articolului 36 alineatul (1) din Statutul SEBC, să aplice legislația sa națională în vederea acordării unor prestații de securitate socială membrilor personalului BCE pentru a le completa pe cele prevăzute de CIM.

II — Cadrul juridic

A — *Dreptul Uniunii*

1. Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene

6. Dreptul la prestații de securitate socială este garantat la articolul 34 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene[5]. Potrivit articolului menționat:

„(1) Uniunea recunoaște și respectă dreptul de acces la prestațiile de securitate socială și la serviciile sociale care acordă protecție în caz de maternitate, boală, accident de muncă, dependență de alte persoane sau bătrânețe, precum și în caz de pierdere a locului de muncă, în conformitate cu normele stabilite de dreptul Uniunii și de legislațiile și practicile naționale.

(2) Orice persoană care are reședința și se deplasează în mod legal în cadrul Uniunii are dreptul la prestații de securitate socială și la avantaje sociale, în conformitate cu dreptul Uniunii și cu legislațiile și practicile naționale.

[...]"

2. Statutul SEBC

7. Operațiunile externe ale BCE sunt definite la articolul 23. Printre altele, BCE poate „să stabilească relații cu băncile centrale și instituțiile financiare din țările terțe și, în cazul în care este necesar, cu organizațiile internaționale".

4 — În temeiul articolului 36 alineatul (1) din Statutul SEBC, Consiliul guvernatorilor al BCE a adoptat, la 9 iunie 1998, condițiile de încadrare în muncă a personalului BCE (JO L 125, p. 32), modificate ulterior în mai multe rânduri. Condițiile de încadrare în muncă nu au fost publicate în *Jurnalul Oficial al Uniunii Europene*. Acestea sunt accesibile însă publicului, în limba engleză, pe pagina de internet a BCE.

5 — Din motive de claritate și chiar dacă Acordul privind sediul a fost încheiat anterior, iar indemnizația în discuție în acțiunea principală acoperă o perioadă în întregime anterioară intrării în vigoare a Tratatului de la Lisabona, cadrul juridic se referă la textele de drept primar în redactarea ulterioară acestei date. Astfel, în afara Cartei drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, care, în urma intrării în vigoare a acestui tratat, a dobândit un caracter obligatoriu, dispozițiile relevante pentru analiza noastră au rămas în cea mai mare măsură identice cu cele în vigoare anterior datei amintite.

8. Potrivit articolului 24, intitulat „Alte operațiuni”, în afara operațiunilor care rezultă din misiunile sale, BCE poate „desfășura operațiuni în scopuri administrative sau în beneficiul personalului [acesteia]”.

9. Articolul 35 alineatele (1) și (4) din Statutul SEBC prevede:

„35.1 Actele sau omisiunile BCE sunt supuse controlului și interpretării Curții de Justiție a Uniunii Europene în cazurile și în condițiile prevăzute de tratate [...]

[...]

35.4 Curtea de Justiție a Uniunii Europene este competentă să hotărască în temeiul unei clauze compromisorii prevăzute într-un contract de drept public sau de drept privat încheiat de BCE sau în numele acesteia.”

10. Potrivit articolului 36 alineatul (1) din Statutul SEBC, „Consiliul guvernatorilor stabilește, la propunerea Comitetului executiv, regimul care se aplică personalului BCE”.

11. Articolul 39 din statutul menționat prevede:

„BCE se bucură pe teritoriul statelor membre de privilegiile și imunitățile necesare îndeplinirii misiunilor sale, în condițiile stabilite de Protocolul privind privilegiile și imunitățile Uniunii Europene”.

3. Protocolul privind privilegiile și imunitățile Uniunii Europene

12. Potrivit articolului 14 din Protocolul privind privilegiile și imunitățile Uniunii Europene[6]:

„Parlamentul European și Consiliul, hotărând prin regulamente, în conformitate cu procedura legislativă ordinară și după consultarea instituțiilor în cauză, stabilesc regimul prestațiilor sociale aplicabile funcționarilor și altor agenți ai Uniunii.”

13. Articolul 22 primul paragraf din protocolul menționat prevede aplicabilitatea acestuia în privința BCE, a membrilor organelor sale și a personalului său, fără a aduce atingere dispozițiilor din Statutul SEBC.

4. Acordul privind sediul

14. Potrivit celui de al cincilea paragraf din preambulul Acordului privind sediul, acesta are drept obiectiv definirea privilegiilor și imunităților BCE în Republica Federală Germania, în conformitate cu Protocolul privind privilegiile și imunitățile[7].

15. Articolul 15 din Acordul privind sediu, intitulat „Inaplicabilitatea dreptului muncii și securității sociale german”, prevede:

„Având în vedere articolul 36 [din Statutul SEBC], dreptul material și procesual în materia muncii și a securității sociale din Republica Federală Germania nu se aplică în privința condițiilor de încadrare în muncă a membrilor Comitetului executiv și a agenților BCE.”

6 — Este vorba despre Protocolul nr. 7 anexat la Tratatul privind Uniunea Europeană și la Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene (JO 2010, C 83, p. 266).

7 — La data semnării acordului menționat, era vorba mai precis despre Protocolul privind privilegiile și imunitățile Comunităților Europene din 8 aprilie 1965 (JO 1967, 152, p. 13), în versiunea anexată la Tratatele CE și Euratom.

16. Articolul 21 din Acordul de sediu prevede că, în caz de divergențe de opinii între Republica Federală Germania și BCE cu privire la interpretarea sau la aplicarea acordului amintit, fiecare dintre părți poate sesiza Curtea cu privire la aceste divergențe de opinii, în conformitate cu articolul 35 alineatul (4) din Statutul SEBC.

5. Dispozițiile prevăzute de CIM

17. Domeniul de aplicare *ratione personae* al CIM[8] este definit în prima parte din CIM, intitulată „Dispoziții generale". Potrivit articolului 1 din CIM:

„[...] prin «membru al personalului» [BCE] se înțelege orice persoană care a semnat un contract de muncă prin care i se încredințează un loc de muncă în cadrul BCE pe perioadă nedeterminată sau pe perioadă determinată mai mare de un an și care a intrat în funcție."

18. Articolul 9, care figurează în a doua parte din CIM, intitulată „Raporturi de muncă", prevede:

„(a) Raporturile de muncă dintre BCE și membrii personalului său sunt reglementate de contractele de muncă încheiate în conformitate cu prezentele condiții de încadrare în muncă [...]

[...]

(c) Condițiile de încadrare în muncă nu sunt reglementate de nicio lege națională specială. BCE aplică: (i) principiile generale comune sistemelor juridice ale statelor membre, (ii) principiile generale de drept comunitar [...] și (iii) regulamentele și directivele [...] în materie de politică socială [...]"

19. A treia parte din CIM este intitulată „Salariul de bază, alocații și indemnizații". Articolul 21 precizează cu privire la alocațiile și la indemnizațiile – și anume alocația pentru locuință, alocația pentru creșterea copilului, indemnizația de expatriere, alocația pentru studii și alocația preșcolară – prevăzute la articolele 15-20 din CIM că „aceste prestații sunt complementare oricăror altor prestații de aceeași natură care provin din alte surse". Agenții BCE sunt de asemenea obligați să solicite și să declare „aceste alocații și indemnizații, care se deduc din cele datorate de BCE".

20. În ceea ce privește a patra parte din CIM, intitulată „Prestații în legătură cu intrarea în funcție și cu încetarea acesteia", aceasta conține articolul 24, care precizează că prestațiile prevăzute la articolele 22 și 23 sunt complementare „oricăror altor prestații de aceeași natură care provin din alte surse". De asemenea, agenții BCE sunt obligați să solicite și să declare „aceste prestații, care se deduc din cele datorate de BCE".

21. Potrivit articolului 29 din CIM, care figurează în a cincea parte din CIM, intitulată „Programul de muncă și concedii", agenții BCE „au dreptul la un concediu pentru creșterea copilului neremunerat care îndeplinește cel puțin dispozițiile Directivei 96/34/CE[9]".

22. A șasea parte din CIM este intitulată „Securitatea socială". Această parte cuprinde normele care reglementează, între altele, remunerația în cazul absenței din motiv de boală sau de accident, prestația de invaliditate, precum și asigurarea de boală sau în caz de accident.

8 — Traducere liberă a versiunii în limba engleză disponibile pe pagina de internet a BCE.

9 — Directiva Consiliului din 3 iunie 1996 privind acordul—cadru referitor la concediul pentru creșterea copilului încheiat de UNICE, CEEP și CES (JO L 145, p. 4, Ediție specială, 05/vol. 3, p. 160).

23. Partea a șasea menționată include și dispozițiile privind indemnizațiile, și anume indemnizația lunară de șomaj, alocația pentru locuință și o protecție realizată prin sistemele de asigurări de boală și în caz de accidente ale BCE, la care au dreptul agenții care rămân fără un loc de muncă după rezilierea contractului lor cu BCE. Cu toate acestea, din articolul 36 din CIM rezultă că aceste „prestații sunt complementare în raport cu orice altă prestație de aceeași natură care provine din alte surse". De asemenea, agenții BCE sunt obligați să solicite și să declare „aceste prestații, care se deduc din cele datorate de BCE".

B — *Dreptul național*

24. Potrivit articolului 1 alineatul (1) din Legea germană din 5 decembrie 2006 privind indemnizația de concediu pentru creșterea copilului și concediul pentru creșterea copiilor[10] (Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit, denumită în continuare „BEEG"),

„Poate solicita indemnizație de concediu pentru creșterea copilului orice persoană care

1. are domiciliul sau reședința obișnuită în Germania,

2. locuiește împreună cu copilul său,

3. asigură creșterea și educația acestui copil și

4. nu exercită o activitate profesională ori nu exercită o astfel de activitate cu normă întreagă."

25. Articolul 1 alineatul (2) punctul 3 din aceeași lege privește ipoteza unei activități exercitate în afara Germaniei:

„Pot solicita indemnizații de concediu pentru creșterea copilului și persoanele care, fără a îndeplini niciuna dintre condițiile de la alineatul (1) punctul 1,

[...]

3. dețin cetățenia germană și sunt încadrate doar pe durată determinată la un organism internațional sau suprastatal, în special funcționarii aflați temporar în concediu potrivit normelor privind detașarea ale Republicii Federale Germania sau persoanele care sunt însărcinate provizoriu cu o activitate în străinătate [...]"

26. În ceea ce privește luarea în considerare a prestațiilor comparabile, articolul 3 alineatul (3) prima teză din BEEG prevede următoarele:

„Prestațiile comparabile cu indemnizația de concediu pentru creșterea copilului la care are dreptul în temeiul articolului 1 o persoană din afara Germaniei sau în raport cu un organism interstatal sau suprastatal sunt deduse din indemnizația de concediu pentru creșterea copilului, în măsura în care sunt acordate pentru același interval de timp și nu se aplică regulamentele adoptate în temeiul Tratatului de instituire a Comunității Europene."

10 — BGBl. 2006 I, p. 2748.

III — Acțiunea principală, întrebările preliminare și procedura în fața Curții

27. Doamna Feyerbacher este cetățean german și locuiește în Germania, unde a exercitat o activitate profesională înainte de a deveni membru al personalului BCE. În această din urmă calitate, ea primește o remunerație supusă impozitului comunitar și intră sub incidența regimului care se aplică personalului BCE prevăzut de CIM, fără a mai continua să fie supusă sistemului german de securitate socială.

28. Întrucât CIM nu prevăd indemnizația de concediu pentru creșterea copilului, doamna Feyerbacher a solicitat de la autoritățile germane, în urma nașterii, la 5 septembrie 2008, a copilului său, acordarea unei indemnizații de concediu pentru creșterea copilului în temeiul articolului 1 alineatul (1) din BEEG, pe baza remunerației sale de la BCE sau, în subsidiar, acordarea alocației legale minime de 300 de euro pe lună.

29. În susținerea cererii sale, doamna Feyerbacher a subliniat că îndeplinea condițiile pentru a beneficia de acestea, astfel cum sunt prevăzute la articolul 1 alineatul (1) din BEEG, întrucât avea domiciliul în Germania, își creștea copilul acolo și nu a exercitat, în perioada acoperită de prestație, o activitate profesională cu normă întreagă.

30. Prin deciziile din 4 decembrie 2008 și din 8 ianuarie 2009, drept răspuns la reclamația doamnei Feyerbacher, Land Hessen a respins cererea pentru motivul că, în temeiul dispozițiilor Protocolului privind privilegiile și imunitățile și al articolului 15 din Acordul privind sediul, doamna Feyerbacher intră sub incidența dreptului Uniunii, iar nu a dreptului muncii sau a dreptului securității sociale din Germania. Personalul BCE nu ar avea, așadar, în principiu, niciun drept la indemnizația de concediu pentru creșterea copilului. În plus, autoritatea în discuție a observat că doamna Feyerbacher nu este supusă nici la plata impozitului în Germania.

31. Doamna Feyerbacher a introdus o acțiune împotriva deciziilor respective la Sozialgericht Frankfurt (Tribunalul de Primă Instanță competent în materia securității sociale). În susținerea acțiunii sale, doamna Feyerbacher a subliniat de asemenea că Acordul privind sediul a fost încheiat înainte de intrarea în vigoare a BEEG și că aceasta nu putea determina excluderea de la acordarea indemnizației de concediu pentru creșterea copilului. În plus, întrucât contractul său cu BCE avea durată determinată, ar fi vorba despre o activitate temporară în sensul articolului 1 alineatul (2) punctul 3 din BEEG. În opinia acesteia, ar trebui să se țină seama și de articolul 3 alineatul (3) din BEEG, care prevede cazurile în care prestațiile comparabile primite în străinătate de persoana în cauză din partea unei organizații internaționale sau suprastatale trebuie deduse din indemnizația de concediu pentru creșterea copilului germană.

32. Prin hotărârea din 30 septembrie 2009, Sozialgericht Frankfurt a admis acțiunea și a anulat deciziile din 4 decembrie 2008 și din 8 ianuarie 2009. Potrivit acestei instanțe, doamna Feyerbacher îndeplinește condițiile pentru a beneficia de indemnizația în discuție, astfel cum sunt prevăzute la articolul 1 alineatul (1) din BEEG.

33. Sozialgericht Frankfurt a apreciat că numai prin lege, printr-o dispoziție specială, se poate exclude o categorie de persoane de la acordarea beneficiului prestațiilor prevăzute de BEEG. Acesta a considerat însă că articolul 15 din Acordul privind sediul nu reprezintă o astfel de dispoziție, întrucât dreptul la indemnizația de concediu pentru creșterea copilului nu intră sub incidența condițiilor de încadrare în muncă a agenților BCE reglementate de articolul menționat. În plus, nici refuzul adresat doamnei Feyerbacher nu ar fi justificat în prezenta cauză, în măsura în care personalul BCE nu beneficiază de prestații pentru asigurări, de asistență și de ajutoare sociale din care face parte indemnizația de concediu pentru creșterea copilului în discuție. Prin urmare, în speță nu ar fi vorba despre cumul de prestații.

34. Sesizată cu un apel îndreptat împotriva acestei hotărâri, Hessisches Landessozialgericht consideră că doamna Feyerbacher îndeplinește condițiile prevăzute la articolul 1 alineatul (1) din BEEG și ar trebui astfel să poată beneficia de indemnizația de concediu pentru creșterea copilului, cu excepția cazului în care o reglementare specifică conformă cerințelor unei reglementări legale exclude aplicabilitatea acesteia. Respectiva instanță nu exclude posibilitatea ca articolul 15 din Acordul privind sediul să poată constitui o astfel de reglementare.

35. În aceste condiții, prin decizia înregistrată la grefa Curții la 10 februarie 2011, Hessisches Landessozialgericht a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:

„1) [Acordul privind sediul] face parte din dreptul Uniunii, a cărui aplicare prevalează în raport cu dreptul național, sau este vorba despre un tratat internațional?

2) Articolul 15 din Acordul privind sediul coroborat cu articolul 36 din [Statutul SEBC] poate fi interpretat restrictiv în sensul că aplicabilitatea, în privința agenților BCE, a legislației germane privind securitatea socială care constituie temeiul dreptului la prestații este exclusă doar dacă BCE acordă agenților săi o prestație socială comparabilă, în conformitate cu [CIM]?

3) În cazul unui răspuns negativ la a doua întrebare:

a) Dispozițiile menționate trebuie interpretate în sensul că se opun aplicării unei dispoziții naționale conform căreia acordarea de alocații familiale depinde exclusiv de principiul teritorialității?

b) Raționamentul Curții în Hotărârea Bosmann (Hotărârea din 20 mai 2008, C-352/06, Rep., p. I-3827, punctele 31-33) se aplică și în privința dispozițiilor menționate? Se poate considera că articolul 15 din Acordul privind sediul coroborat cu articolul 36 din [Statutul SEBC] nu refuză Republicii Federale Germania prerogativa de a acorda alocații familiale angajaților BCE care au reședința pe teritoriul său?”

36. Doamna Feyerbacher, guvernul german, Comisia Europeană și BCE au depus observații scrise. Niciuna dintre părți nu a solicitat desfășurarea unei ședințe.

IV — Analiză

A — *Cu privire la Acordul privind sediul*

1. Natura juridică a Acordului privind sediul

37. Subliniem de la bun început că o calificare a Acordului privind sediul ca act juridic nu se poate realiza fără dificultăți. Astfel cum rezultă din observațiile prezentate în fața Curții, sunt avute în vedere două calificări, și anume, pe de o parte, cea de tratat internațional căruia legea națională de ratificare îi conferă același rang cu legile naționale în sens formal sau, pe de altă parte, cea de act care intră sub incidența dreptului Uniunii, care, în această calitate, are prioritate în raport cu dreptul național. Preferința noastră se îndreaptă spre cea de a doua calificare.

38. În ceea ce privește mai întâi independența BCE, trebuie să se arate că această independență este garantată de dispozițiile articolului 130 TFUE și ale articolului 7 din Statutul SEBC. Cu toate acestea, astfel cum rezultă din jurisprudența Curții, independența BCE, care urmărește să asigure îndeplinirea misiunilor sale, nu are drept consecință să o distanțeze total de Uniune și să o scutească de aplicarea

oricărei norme de drept al Uniunii[11]. Prin urmare, BCE nu poate fi considerată ca o organizație interguvernamentală cu o competență așa-zis „funcțională" în dreptul internațional. Dimpotrivă, inițial era vorba despre un organism *sui generis* [12], iar în stadiul actual al dreptului Uniunii este vorba despre o instituție a Uniunii în temeiul articolului 13 TUE[13], ale cărei competențe se întemeiază pe dreptul primar.

39. Independența BCE nu reprezintă, așadar, un scop în sine, ci răspunde unui obiectiv precis. Principiul independenței urmărește în special să permită BCE să urmărească în mod eficace obiectivul stabilității prețurilor și, cu respectarea acestui obiectiv, să susțină politicile economice ale Uniunii, astfel cum prevede articolul 127 TFUE[14].

40. Trebuie să se amintească de asemenea că BCE are personalitate juridică în conformitate cu articolul 282 alineatul (3) TFUE și cu articolul 9 alineatul (1) din Statutul SEBC. Competențele acesteia pentru a efectua operațiuni externe și alte operațiuni care nu țin de misiunile sale sunt precizate totuși la articolele 23 și 24 din Statutul SEBC[15]. Ținând seama de personalitatea sa juridică, BCE pare să fie competentă pentru a încheia tratate internaționale în legătură cu misiunile sale în cadrul politicii monetare[16]. În schimb, astfel cum subliniază Comisia, BCE nu are nicio competență pentru a încheia tratate internaționale în numele Uniunii pentru motivul că nu există niciun temei juridic pentru competențele în această privință și că se aplică numai procedurile stabilite la articolul 218 TFUE.

41. În afara operațiunilor în legătură cu politica monetară, reglementate de articolul 23 din Statutul SEBC, BCE poate, în temeiul articolului 24 din statutul menționat, să desfășoare alte operațiuni necesare din punctul de vedere al funcționării sale, precum, în opinia noastră, încheierea Acordului privind sediul. Textul articolului menționat nu precizează totuși natura actelor pe care BCE le poate adopta în cadrul unor astfel de operațiuni. De aceea, pentru a putea determina natura juridică a Acordului privind sediul, este necesar să se examineze acesta din urmă în contextul său juridic special, și anume cel al Protocolului privind privilegiile și imunitățile.

42. Astfel cum rezultă din cel de al cincilea paragraf din preambulul acordului menționat, acesta a fost încheiat în vederea definirii privilegiilor și imunităților BCE în Republica Federală Germania în conformitate cu Protocolul privind privilegiile și imunitățile[17]. Prin urmare, este vorba despre o măsură complementară în raport cu Protocolul privind privilegiile și imunitățile, destinată punerii în

11 — Hotărârea din 10 iulie 2003, Comisia/BCE (C-11/00, Rec., p. I-7147, punctul 135). Pentru o analiză a diferitor aspecte ale independenței BCE, a se vedea punctele 150-155 din Concluziile avocatului general Jacobs prezentate în cauza Comisia/BCE, citată anterior, precum și Gaitanides, C., „Das Recht der Europäischen Zentralbank. Unabhängigkeit und Kooperation in der Europäischen Währungsunion", Mohr Siebeck, Tübingen, 2005, p. 55 și urm. A se vedea de asemenea, prin analogie, Hotărârea din 10 iulie 2003, Comisia/BEI (C-15/00, Rec., p. I-7281, punctele 101 și 102, precum și jurisprudența citată).

12 — În doctrină au fost exprimate diferite teze în raport cu Statutul BCE în cadrul construcției europene. Pentru o sinteză a acestor puncte de vedere divergente, a se vedea Gaitanides, C., *op.cit.*, p. 51-55.

13 — La data la care a fost încheiat Acordul privind sediul, 18 septembrie 1998, BCE nu figura în cercul mai restrâns al instituțiilor comunitare enumerate la articolul 7 CE. În temeiul Tratatului CE, SEBC și BCE ocupau astfel o poziție specială în arhitectura instituțională.

14 — A se vedea punctul 150 din Concluziile avocatului general Jacobs prezentate în cauza Comisia/BCE, citată anterior.

15 — A se vedea Ott, A., „EU Regulatory Agencies in EU External Relations: Trapped in a Legal Minefield between European and International Law", *European Foreign Affairs Review*, nr. 13, 2008, p. 527.

16 — A se vedea în acest sens Horng, D.-C., „The European Central Bank's External Relations with Third Countries and the IMF", *European Foreign Affairs Review*, 2004, nr. 3, p. 326.

17 — A se vedea Ordonanța din 17 decembrie 1968, Ufficio Imposte di Consumo di Ispra/Comisia (2/68, Rec., 1968, p. 635). Trebuie să se sublinieze că, în această cauză, Curtea nu a urmat abordarea propusă de avocatul general Roemer în concluziile prezentate, care consta în aplicarea prin analogie a principiilor care reglementează Acordul privind sediul ONU în cazul Acordului semnat între Comisie și guvernul italian cu privire la sediul Centrului de cercetări nucleare de la Ispra. Curtea a considerat că, deși Comisia a putut, pentru a asigura executarea Protocolului privind privilegiile și imunitățile și eventual completarea acestuia, să încheie un Acord privind sediul cu statul membru în cauză, acest acord nu poate diminua totuși drepturile și garanțiile care rezultă direct din protocolul menționat în favoarea statelor membre și a organelor acestora, a instituțiilor Comunității și a particularilor. În ceea ce privește școlile europene, a se vedea, *a contrario*, Hotărârea din 15 ianuarie 1986, Hurd (44/84, Rec., p. 29, punctele 20-22), și Hotărârea din 30 septembrie 2010, Comisia/Belgia (C-132/09, Rep., p. I-8695, punctul 44).

aplicare a dispozițiilor protocolului amintit în contextul specific al BCE[18]. Articolul 15 din acordul menționat are legătură mai precis cu articolul 14 din acest protocol, care prevede procedura care se aplică în cazul stabilirii regimului prestațiilor de securitate socială aplicabile funcționarilor și altor agenți ai Uniunii.

43. În acest context al dreptului primar al Uniunii, articolul 21 din Acordul privind sediul, referitor la soluționarea diferendelor, face trimitere la articolul 35 alineatul (4) din Statutul SEBC, care prevede competența Curții în temeiul unei clauze compromisorii formulate în aceiași termeni ca și articolul 272 TFUE, și anume „[o] clauz[ă] compromisori[e] prevăzută într-un contract de drept public sau de drept privat". Având în vedere calitatea părților, precum și obiectul Acordului privind sediul, clauza compromisorie prevăzută în Acordul privind sediul nu poate viza, așadar, decât un contract de drept public[19].

44. Pe de altă parte, această concluzie a fost confirmată implicit de Curte în cauza BCE/Germania, citată anterior. În această cauză, Curtea și-a întemeiat competența pe articolul 21 din acordul menționat coroborat cu articolul 35 alineatul (4) din Statutul SEBC și cu articolul 272 TFUE[20].

45. Or, contrar celor susținute de guvernul german, considerăm că nu este vorba despre un tratat internațional în sensul dreptului internațional public, ci despre un contract de drept public încheiat între BCE și Republica Federală Germania.

46. Precizăm că ordinea juridică la care se raportează acest acord nu poate fi decât cea a Uniunii. Astfel cum am arătat anterior, interpretarea preambulului acordului menționat evidențiază existența unei legături de apropiere specială de dreptul Uniunii, în sensul că Acordul privind sediul constituie punerea în aplicare a Protocolului privind privilegiile și imunitățile în prezentul context specific[21]. În pofida legăturilor pe care acordul menționat le prezintă cu Republica Federală Germania, acesta se integrează în mod clar în dreptul Uniunii, întrucât are ca obiectiv precizarea privilegiilor și imunităților recunoscute BCE pe teritoriul german prin protocolul amintit[22].

47. Rezultă că Acordul privind sediul se înscrie în contextul juridic instituit de Protocolul privind privilegiile și imunitățile și, în sens mai larg, în cadrul dreptului Uniunii, care constituie cadrul juridic de referință în vederea interpretării dispozițiilor acestuia.

2. Efectele față de particulari ale Acordului privind sediul, privit ca un contract de drept public

48. Dat fiind că Acordul privind sediul este un contract de drept public în sensul dreptului Uniunii, trebuie să se stabilească în continuare dacă și în ce măsură un astfel de contract poate avea efecte față de particulari precum doamna Feyerbacher.

18 — A se vedea Hotărârea din 8 decembrie 2005, BCE/Germania (C-220/03, Rec., I-10595, punctul 24).

19 — A se vedea Schwarze, J., „EU-Kommentar", articolul 238 CE, ediția a doua, Nomos, Baden-Baden, 2009, p. 1839-1843.

20 — Hotărârea BCE/Germania, citată anterior (punctul 27). A se vedea și punctul 29 din Concluziile avocatului general Stix-Hackl prezentate în această cauză.

21 — Hotărârea BCE/Germania, citată anterior (punctul 24).

22 — Potrivit doctrinei, un contract de drept public în sensul articolului 272 TFUE, al cărui conținut corespunde celui al articolului 35 alineatul (4) din Statutul SEBC, poate intra fie sub incidența dreptului unui stat membru, fie a dreptului Uniunii. În ceea ce privește prima posibilitate menționată, Acordul privind sediul are legătură doar cu sistemul juridic al Republicii Federale Germania, a cărui aplicabilitate trebuie exclusă totuși ținând seama de obiectul acordului menționat, și anume punerea în aplicare a dispozițiilor Protocolului privind privilegiile și imunitățile în privința BCE în Republica Federală Germania. A se vedea în această privință Schwarze, J., *op. cit.*, p. 1842.

49. Ca regulă generală, un contract de drept public, la fel ca și un contract de drept privat, nu are efect obligatoriu decât între părțile la respectivul contract. Fiind un contract de drept public cu efecte obligatorii față de părțile la contract, trebuie să se considere că Acordul privind sediul exprimă voința BCE și a Republicii Federale Germania de a preciza drepturile și obligațiile respective ale acestora în conformitate cu dispozițiile Protocolului privind privilegiile și imunitățile. Pentru acest motiv, nu se poate considera că Acordul privind sediul este un act cu efecte *erga omnes* în cadrul dreptului Uniunii [23].

50. Precizăm că lipsa unor astfel de efecte se poate deduce din competența normativă limitată a BCE. Această competență rezultă din articolul 132 alineatul (1) TFUE și din articolul 34 alineatul (1) din Statutul SEBC, în temeiul cărora BCE are dreptul să adopte regulamente, decizii sau să emită recomandări și avize. În plus, Consiliul guvernatorilor poate adopta orientări și poate da instrucțiuni în temeiul articolului 12 alineatul (1) din Statutul SEBC. Astfel, BCE poate exercita competența normativă prevăzută la articolul 36 alineatul (1) din Statutul SEBC în privința personalului său. Aceasta nu poate modifica însă întinderea sau domeniul de aplicare al condițiilor de încadrare în muncă printr-un contract încheiat cu un stat membru.

51. Rezultă că un contract de drept public precum Acordul privind sediul din prezenta cauză nu poate avea efecte obligatorii față de terți, și anume celelalte state membre, celelalte instituții ale Uniunii și particularii. Cu alte cuvinte, un efect *erga omnes* ar impune ca Acordul privind sediul să fi fost adoptat sub forma unui regulament sau a unei decizii [24].

52. Pe de altă parte, pare util să se realizeze o comparație între efectele față de particulari ale Acordului privind sediul și cele ale directivelor. La fel ca o directivă, care nu poate în sine crea obligații în sarcina un particular și nu poate fi, așadar, invocată ca atare împotriva acestuia [25], Acordul privind sediul nu poate avea o incidență negativă asupra drepturilor care decurg pentru un particular din dreptul Uniunii sau din legislația națională [26].

53. În ceea ce privește în special articolul 15 din Acordul privind sediul, apreciem că această dispoziție trebuie considerată că face trimitere la conținutul articolului 36 alineatul (1) din Statutul SEBC, potrivit căruia Consiliul guvernatorilor stabilește regimul [27] care se aplică personalului BCE.

54. Astfel, pe de o parte, această dispoziție de drept primar se aplică cu prioritate în raport cu dreptul național german. Pe de altă parte, ținând seama de efectele sale *intra partes*, articolul 15 din Acordul privind sediul exonerează Republica Federală Germania de orice obligație de a aplica agenților BCE legislația germană în materia muncii sau a securității sociale.

55. Subliniem că în Hotărârile Comisia/Germania și Comisia/Belgia, citate anterior, care privesc interpretarea Statutului funcționarilor europeni stabilit prin *regulament*, Curtea a considerat că natura complementară a alocațiilor familiale statutare în raport cu alocațiile de aceeași natură plătite pe de altă parte se impune statelor membre și nu poate fi încălcată de dispozițiile legislative naționale.

23 — În ceea ce privește lipsa efectelor *erga omnes* ale dispozițiilor prevăzute într-un acord privind sediul, a se vedea poziția Curții adoptată în Ordonanța Ufficio Imposte di Consumo di Ispra/Comisia, citată anterior (p. 640).

24 — A se vedea în acest sens Hotărârea din 7 mai 1987, Comisia/Germania (189/85, Rec., p. 2061, punctul 14), și Hotărârea Comisia/Belgia (186/85, Rec., p. 2029, punctul 21). Curtea a constatat în mod expres că versiunile relevante ale Statutului funcționarilor și Regimului aplicabil celorlalți agenți ai Comunităților au fost adoptate prin Regulamentul (CEE, Euratom, CECO) nr. 259/68 al Consiliului din 29 februarie 1968 (JO L 56, p. 1, Ediție specială, 01/vol. 8, p. 12, denumit în continuare „Statutul funcționarilor europeni") și că acest regulament avea astfel o sferă de aplicare generală și era obligatoriu în toate elementele sale și direct aplicabil în orice stat membru.

25 — A se vedea în această privință între altele Hotărârea din 5 octombrie 2004, Pfeiffer și alții (C-397/01-C-403/01, Rec., I-8835, punctul 108 și jurisprudența citată).

26 — Nu excludem că concluzia poate fi diferită în cadrul unei examinări în raport cu dreptul german a Acordului privind sediul, care a fost ratificat în Republica Federală Germania prin Legea de aprobare din 19 decembrie 1998 (BGBl. 1998 II, p. 2996).

27 — Trebuie să se sublinieze în această privință că termenul utilizat în versiunea germană a articolului 36 alineatul (1) din Statutul SEBC este cel de „Beschäftigungsbedingungen", care corespunde terminologiei utilizate în articolul 15 din Acordul privind sediul.

56. Curtea a constatat, pe de o parte, că dispozițiile statutului se opun ca un stat membru să excludă plata alocațiilor familiale pentru copiii aflați în întreținere prevăzute de legislația sa, dată fiind posibilitatea de a beneficia pentru același copil de alocații statutare, în cazul în care avândul-cauză, soțul unui funcționar în funcție sau pensionat sau al unui alt agent exercită sau a exercitat pe teritoriul său o activitate salariată [28].

57. Pe de altă parte, Curtea a declarat că respectivele dispoziții se opun de asemenea ca un stat membru să prevadă că prestațiile familiale datorate în temeiul legislației sale sunt reduse cu cuantumul alocațiilor comparabile prevăzute de dispozițiile din statut atunci când fie soțul unui funcționar în funcție sau pensionat sau al unui alt agent exercită sau a exercitat pe teritoriul său o activitate salariată, fie funcționarul însuși exercită în afara instituțiilor o astfel de activitate cu normă redusă [29].

58. În aceste condiții, pentru a putea da un răspuns util la problemele ridicate de instanța de trimitere, este necesar să se reformuleze întrebările adresate de aceasta. Astfel, examinarea coroborată a întrebărilor adresate arată că instanța națională urmărește, în esență, să se stabilească dacă articolul 36 alineatul (1) din Statutul SEBC, vizat numai cu titlu subsidiar în întrebările preliminare, se opune ca Republica Federală Germania să acorde prestații de securitate socială, precum indemnizația de concediu pentru creșterea copilului în discuție în acțiunea principală, agenților BCE în general, în conformitate cu legislația sa națională, în temeiul principiului teritorialității sau, cu titlu subsidiar, atunci când CIM nu prevăd o astfel de indemnizație.

59. Prin urmare, apreciem că, în vederea soluționării acțiunii principale, este necesar să se răspundă la această întrebare reformulată. Având în vedere faptul că respectiva întrebare privește interpretarea și aplicarea dreptului Uniunii, Curtea este competentă să răspundă la aceasta. În consecință, argumentele guvernului german referitoare la inadmisibilitatea cererii de pronunțare a unei hotărâri preliminare din cauza naturii de act de drept internațional a Acordului privind sediul și a necompetenței Curții care ar decurge de aici pentru a-l interpreta în contextul procedurii preliminare prevăzute la articolul 267 TFUE nu pot fi admise.

B — *Cu privire la prerogativa Republicii Federale Germania de a acorda prestații de securitate socială agenților BCE*

1. Natura juridică a dispozițiilor prevăzute de CIM

60. Trebuie să se arate mai întâi că raportul de muncă dintre BCE și agenții acesteia este definit de CIM, adoptate de Consiliul guvernatorilor, la propunerea Comitetului executiv al BCE, în temeiul articolului 36 alineatul (1) din Statutul SEBC. Potrivit articolului 9 litera (a) din CIM, raporturile de muncă dintre BCE și agenții acesteia sunt reglementate de contractele de muncă încheiate în conformitate cu dispozițiile prevăzute de respectivele CIM. Astfel cum a constatat Curtea, regimul adoptat pentru raporturile de muncă dintre BCE și agenții acesteia este de natură contractuală, iar nu statutară [30].

28 — Hotărârea Comisia/Germania, citată anterior (punctul 30).

29 — Hotărârea Comisia/Belgia, citată anterior (punctul 35).

30 — Hotărârea din 14 octombrie 2004, Pflugradt/BCE (C-409/02 P, Rec., p. I-9873, punctele 31-33 și jurisprudența citată). Este necesar să se precizeze totuși că BCE, în calitate de instituție, dispune de o putere de apreciere pentru organizarea serviciilor sale, iar aceasta în pofida naturii contractuale a actului juridic pe care se întemeiază raportul de muncă dintre aceasta din urmă și personalul său. A se vedea în această privință Concluziile avocatului general Léger prezentate în cauza Pflugradt/BCE, citată anterior (punctul 36 și jurisprudența citată).

61. În plus, amintim că respectivele CIM nu au fost adoptate printr-un regulament, ci printr-un act calificat drept „decizie”, astfel încât acestea nu produc niciun efect obligatoriu față de statele membre care nu sunt destinatare ale acesteia. Ca și Statutul funcționarilor europeni, care are drept unică finalitate reglementarea raporturilor juridice dintre instituțiile europene și funcționarii acestora, dispozițiile prevăzute de CIM angajează totuși BCE și personalul acesteia și stabilesc, ca și Statutul funcționarilor europeni pentru funcția publică europeană, drepturile și obligațiile membrilor personalului BCE [31].

62. În această privință, trebuie de asemenea amintit că articolul 36 alineatul (1) din Statutul SEBC conferă BCE o autonomie de reglementare în ceea ce privește regimul care se aplică personalului său. Acest regim, definit de CIM și de statutul personalului (articolul 21 din regulamentul intern al BCE), este distinct de normele care se aplică funcționarilor și de cele care se aplică celorlalți agenți ai Uniunii Europene. Acest regim este autonom și în raport cu dreptul statelor membre [32].

63. În temeiul articolului 36 alineatul (1) din Statutul SEBC, BCE are libertatea să reglementeze condițiile de încadrare în muncă a personalului său, care trebuie să fie interpretate în sensul că includ nu numai condițiile de muncă, ci și prestațiile de securitate socială la care o persoană (sau avândul-cauză al acesteia) are dreptul în calitate de agent al BCE [33]. Cu toate acestea, contrar celor arătate de Comisie în observațiile sale, competența normativă care decurge pentru BCE din Statutul SEBC în vederea stabilirii regimului care se aplică personalului său nu constituie o normă conflictuală care ar exclude ca atare aplicabilitatea altor sisteme în materie de securitate socială. Considerăm că articolul 36 alineatul (1) din Statutul SEBC constituie o dispoziție care permite BCE să reglementeze explicit sau implicit aplicabilitatea diferitor sisteme de securitate socială în cazul personalului său [34].

2. Domeniul de aplicare al CIM

64. Rezultă din aceasta că problematica ridicată de instanța națională cu privire la raportul existent între regimului stabilit de CIM și de alte sisteme, precum cel stabilit de dreptul social german, nu poate fi soluționată în mod global. Dimpotrivă, un răspuns corespunzător la problematica amintită implică examinarea succesivă a fiecărei categorii de prestații în cauză [35].

65. Domeniul de aplicare *ratione personae* al CIM este definit la articolul 1 din acestea din urmă. Astfel cum rezultă din acest articol, noțiunea de membru al personalului se referă la orice persoană care a semnat un contract de muncă cu BCE cu durată nedeterminată sau determinată care depășește un an și care a intrat în funcție la BCE. Anexele IIa și IIb la CIM prevăd în plus condițiile specifice care se aplică în cazul contractelor de scurtă durată (mai mică de un an) și al participanților la programul intitulat „Graduate Programme”.

31 — A se vedea prin analogie Ordonanța Tribunalului din 18 aprilie 2002, IPSO și USE/BCE (T-238/00, Rec., p. II-2237, punctele 48-50 și jurisprudența citată). A se vedea și Hotărârea din 10 iunie 1999, Johannes (C-430/97, Rec., p. I-3475, punctul 19).

32 — Hotărârea Tribunalului din 22 octombrie 2002, Pflugradt/BCE (T-178/00 și T-341/00, Rec., p. II-4035, punctul 48). A se vedea și Ordonanța IPSO și USE/BCE, citată anterior (punctele 48 și 49). În cazul unor lacune ale condițiilor de încadrare în muncă sau ale reglementărilor aplicabile personalului BCE, acestea trebuie interpretate în lumina jurisprudenței referitoare la Statutul funcționarilor europeni. A vedea în acest sens Hotărârea din 20 noiembrie 2003, Cerafogli și Poloni/BCE (T-63/02, Rec., p. II-4929, punctul 51).

33 — Curtea a considerat că alocațiile familiale, în calitate de componente ale remunerației, au legătură cu raportul de muncă. A se vedea în această privință Hotărârile Comisia/Germania (punctul 26) și Comisia/Belgia (punctul 29), citate anterior.

34 — Hotărârile Comisia/Germania și Comisia/Belgia, citate anterior, precum și legăturile dintre diferitele sisteme de securitate socială aplicabile agenților BCE se întemeiază pe ipoteza potrivit căreia funcționarii și agenții Uniunii Europene, precum și cei ai BCE pot intra de asemenea în domeniul de aplicare al altor sisteme de securitate socială.

35 — Același principiu stă la baza aplicării sistemului instituit de Regulamentul (CEE) nr. 1408/71 al Consiliului din 14 iunie 1971 de aplicare a regimurilor de securitate socială în raport cu lucrătorii salariați, cu lucrătorii care desfășoară activități independente și cu membrii familiilor acestora care se deplasează în cadrul Comunității, în versiunea modificată și actualizată prin Regulamentul (CE) nr. 118/97 al Consiliului din 2 decembrie 1996 (JO 1997, L 28, p. 1, Ediție specială, 05/vol. 4, p. 35), astfel cum a fost modificat prin Regulamentul (CE) nr. 1606/98 al Consiliului din 29 iunie 1998 (JO L 209, p. 1, Ediție specială, 05/vol. 5, p. 76) și prin Regulamentul (CE) nr. 883/2004 al Parlamentului European și al Consiliului din 29 aprilie 2004 privind coordonarea sistemelor de securitate socială (JO L 166, p. 1, Ediție specială, 05/vol. 7, p. 82). A se vedea în special capitolele 1-8 din regulamentele menționate, cu privire la diferitele categorii de prestații.

66. În această privință, observăm că, spre deosebire de participanții la Graduate Programme cărora li se aplică CIM, cu excepția cazului când există dispoziții contrare în anexa IIa, persoanele care au încheiat un contract de scurtă durată (personalul așa-zis „temporar") cu BCE, cărora li se aplică condițiile specifice prevăzute în anexa IIb, par să fie excluse din domeniul de aplicare *ratione personae* al CIM în temeiul dispozițiilor articolului 1 din CIM. Concluzionăm de aici că personalul temporar nu figurează în categoria de agenți ai BCE cărora li se aplică articolul 4c din Regulamentul nr. 549/69[36], potrivit căruia personalul BCE beneficiază și de privilegiile și imunitățile prevăzute în privința funcționarilor și a agenților europeni de Protocolul privind privilegiile și imunitățile.

67. În ceea ce privește domeniul de aplicare *ratione materiae* al CIM, amintim mai întâi că, în conformitate cu competența sa normativă în materie, BCE prevede la articolul 9 litera (c) din CIM că nicio legislație națională nu este aplicabilă condițiilor de încadrare în muncă. În temeiul acestei dispoziții, legislația națională în materie de asigurări sociale întemeiată pe existența unui raport de muncă nu poate fi, așadar, aplicată nici în privința BCE în calitate de angajator, nici în privința agenților acestei instituții în calitate de angajați. În consecință, dispozițiile sistemelor naționale de asigurări sociale obligatorii nu pot fi aplicate agenților BCE.

68. Cu toate acestea, rămâne să se definească statutul prestațiilor care sunt acordate în alt temei decât raportul de muncă. Aceste prestații includ prestațiile acordate pe baza sistemelor la care agentul BCE se afiliază voluntar, cele acordate agentului într-o altă calitate decât cea de agent al BCE[37] sau cele acordate agentului în temeiul principiului teritorialității.

3. Diferitele categorii de prestații prevăzute de CIM

69. Din CIM rezultă că agenții BCE trebuie să se afilieze la sistemul de asigurări de boală și în caz de accident al BCE. Natura obligatorie a acestei afilieri exclude, așadar, orice aplicare a sistemelor naționale obligatorii echivalente.

70. Interpretarea CIM evidențiază totuși existența a numeroase legături între sistemului instituit de CIM și cel prevăzut de dreptul național. Astfel cum rezultă din CIM, alocațiile familiale, precum și indemnizațiile de șomaj, prevăzute de a patra și de a șasea parte din CIM, sunt plătite de BCE în mod subsidiar în raport cu prestațiile comparabile acordate de alte organisme.

71. În această privință, trebuie să se sublinieze că, potrivit CIM, pentru a beneficia de respectivele alocații, agentul BCE trebuie să fi solicitat în prealabil la autoritatea sau la organismul competent să beneficieze de alocații care provin din alte surse și să fi comunicat BCE cuantumul alocațiilor respective. Prin urmare, alocațiile echivalente nu sunt plătite de BCE decât cu titlu complementar.

72. În opinia noastră, aceste alegeri normative demonstrează că regimul instituit de CIM are caracteristici care permit să se concluzioneze că nu este vorba, cel puțin în ceea ce privește prestațiile familiale, de un sistem exclusiv, chiar primar, ci de un sistem complementar în raport cu alte sisteme de securitate socială. Această constatare se aplică chiar și în ceea ce privește prestațiile de securitate socială acordate agentului însuși, iar nu numai în ceea ce privește prestațiile acordate membrilor de familie sau avânzilor-cauză ai agenților.

36 — Regulamentul (Euratom, CECO, CEE) al Consiliului din 25 martie 1969 de stabilire a categoriilor de funcționari și agenți ai Comunităților Europene cărora li se aplică dispozițiile articolului 12, ale articolului 13 al doilea paragraf și ale articolului 14 din Protocolul privind privilegiile și imunitățile Comunităților (JO L 74, p. 1, Ediție specială, 01/vol. 8, p. 170), astfel cum a fost modificat prin Regulamentul (CE, CECO, Euratom) nr. 1198/98 al Consiliului din 5 iunie 1998 (JO L 166, p. 3, Ediție specială, 01/vol. 8, p. 241). Trebuie să se precizeze că, în stadiul actual al dreptului Uniunii, este vorba despre articolul 11, despre articolul 12 al doilea paragraf și despre articolul 13 din Protocolul privind privilegiile și imunitățile.

37 — Este vorba în special despre prestațiile de care agentul poate beneficia în calitate de fost afiliat la un sistem de asigurări sociale sau în calitate de având-cauză al unui astfel de afiliat.

73. În aceste condiții, spre deosebire de Comisie și de BCE, considerăm că nu există motive serioase de natură instituțională, legate de independența BCE, pentru a interpreta CIM în sensul că ar fi exclusă acordarea unei indemnizații de concediu pentru creșterea copilului, precum cea în discuție în acțiunea principală, în temeiul legislației naționale aplicabile. Subliniem că regimurile aplicabile personalului BCE și al Uniunii admit aplicarea altor sisteme de securitate socială în privința personalului menționat[38].

74. Având în vedere elementele prezentate anterior, care evidențiază caracterul în principal complementar al regimului instituit de CIM, argumentul BCE, întemeiat pe necesitatea de a garanta independența BCE și de a permite acesteia din urmă să funcționeze fără impedimente la sediul său din Frankfurt am Main și care ar justifica, în opinia sa, excluderea sistematică a personalului BCE de la aplicarea legislației germane în materia dreptului muncii și securității sociale, pare neconvingător. Astfel, chiar BCE obligă agenții să introducă cereri la alte organisme pentru a putea beneficia de alocații pe care BCE le plătește numai cu titlu complementar.

75. În plus, din cauza caracterului subsidiar al alocațiilor, precum prestațiile familiale, prevăzute de CIM în raport cu alocațiile percepute din alte surse, considerăm că o interpretare potrivit căreia CIM ar exclude în mod sistematic aplicabilitatea legislației naționale în materia securității sociale nu poate fi justificată de necesitatea de a garanta egalitatea funcționarilor și a agenților Uniunii de diferite naționalități.

76. Deși unul dintre obiectivele care stau la baza dispozițiilor Protocolului privind privilegiile și imunitățile este de a asigura egalitatea remunerațiilor funcționarilor și a agenților Uniunii, care nu sunt supuși la plata impozitului național pe venit și nici, ca regulă generală, dreptului securității sociale național, acest obiectiv, la fel ca și egalitatea statelor membre, nu poate fi atins ținând seama de caracterul complementar al alocațiilor plătite de BCE în contextul special al regimului care se aplică personalului BCE[39].

77. Prin urmare, trebuie să se constate că CIM nu exclud în mod global aplicabilitatea sistemelor naționale de securitate socială. Regimul instituit de CIM are astfel un impact dublu. Pe de o parte, CIM exclud aplicarea în privința agenților BCE a legislației naționale privind asigurările sociale în materie de pensii și de asigurări de boală și în caz de accidente[40]. Pe de altă parte, astfel cum am arătat anterior, acestea formează un sistem complementar și subsidiar în ceea ce privește acordarea alocațiilor și a indemnizațiilor care fac obiectul celei de a patra și a celei de a șasea părți din CIM.

4. Efectul articolului 34 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene asupra interpretării CIM

78. Din dorința unei analize exhaustive, dorim în final să examinăm situațiile în care, din cauza carenței BCE, agenții acesteia au posibilitatea de a beneficia de anumite prestații fie printr-o afiliere, pe bază voluntară, la un sistem special[41], fie în temeiul principiului teritorialității, cum este cazul indemnizației de concediu pentru creșterea copilului în prezenta cauză. În acest context, în special, este prioritar să se țină seama de dispozițiile Cartei drepturilor fundamentale a Uniunii Europene.

38 — A se vedea între altele articolele 67 și 68 din Statutul funcționarilor europeni.

39 — A se vedea, în ceea ce privește aceste obiective, Hotărârea din 16 decembrie 1960, Humblet/État belge (6/60, Rec., p. 1125, 1157). A se vedea și punctul 30 (și jurisprudența citată) din Concluziile avocatului general Cruz Villalón prezentate în cauza Bourges-Maunoury și Heintz (căsătorită Bourges-Maunoury) (C-558/10, aflată pe rolul Curții).

40 — În ceea ce privește prestația de invaliditate, dispozițiile prevăzute de CIM ni se par cam neclare.

41 — Cu titlu de exemplu, observăm că din dosarul înaintat Curții rezultă că asigurările pentru dependență prevăzute de legislația națională germană constituie un astfel de sistem la care agenții BCE pot să se afilieze voluntar. În ceea ce privește detaliile sistemului german de asigurări pentru dependență, a se vedea Hotărârea din 8 iulie 2004, Gaumann-Cerri și Barth (C-502/01 și C-31/02, Rec., p. I-6483, punctele 3-7).

79. Trebuie să se sublinieze, așadar, importanța respectării articolului 34 alineatul (1) din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii, potrivit căruia dreptul de acces la prestațiile de securitate socială care asigură o protecție în cazurile definite de dispoziția amintită trebuie să fie respectat[42]. Astfel, în conformitate cu această dispoziție și ținând seama de conținutul articolului 9 litera (c) din CIM, care recunoaște în mod expres aplicabilitatea principiilor generale de drept al Uniunii în contextul CIM, CIM nu pot fi interpretate în sensul că ar fi exclusă aplicabilitatea, în privința agenților sau a foștilor agenți ai BCE, a prestațiilor sociale întemeiate pe legislația națională atunci când nicio prestație comparabilă nu este plătită de BCE[43].

80. Pe de altă parte, această interpretare este coroborată cu raționamentul urmat de Curte în jurisprudența sa rezultată din Hotărârea Bosmann, citată anterior. Deși este adevărat că jurisprudența respectivă privește situații transfrontaliere într-un context juridic cu totul diferit[44], principiul complementarității stabilit de Curte în materie de securitate socială, în temeiul căruia statul membru de reședință nu poate fi lipsit de prerogativa de a acorda alocații familiale persoanelor care au reședința pe teritoriul său, ni se pare pertinent în prezenta cauză[45]. Astfel, raționamentul Curții arată în mod clar că respectivul stat membru nu își pierde prerogativa de a acorda prestații sociale în temeiul principiului teritorialității pentru simplul motiv că persoanei în cauză i se aplică un alt sistem de securitate socială.

81. În ceea ce privește în special indemnizația de concediu pentru creșterea copilului în discuție în acțiunea principală, este necesar să se amintească de asemenea că, în conformitate cu articolul 29 din CIM, concediul pentru creșterea copilului trebuie să îndeplinească cerințele Directivei privind concediul pentru creșterea copilului. Nu este însă posibil ca de aici să se deducă concluzia că lipsa din CIM a unei dispoziții care să prevadă o indemnizație de concediu pentru creșterea copilului – a cărei acordare ar depăși, cu siguranță, cerințele minime ale directivei – ar avea drept consecință faptul că statul membru în cauză ar fi privat, din cauza acestei absențe, de prerogativa de a acorda o astfel de indemnizație în temeiul principiului teritorialității.

82. Dimpotrivă, astfel cum rezultă din clauza 4 alineatul (1) din acordul prevăzut de directiva menționată, statele membre au posibilitatea de a aplica sau de a introduce dispoziții mai favorabile decât cele prevăzute în respectivul acord. Ținând seama de aceste elemente, considerăm că CIM nu pot fi considerate că interzic acordarea unei indemnizații de concediu pentru creșterea copilului unui agent al BCE, dat fiind că o astfel de indemnizație nu este prevăzută de condițiile menționate.

83. Adăugăm că ar fi de asemenea contrar articolului 34 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene să se interpreteze CIM în sensul că instituie un sistem exclusiv care s-ar opune oricărei aplicări a dreptului social național în privința membrilor personalului BCE. În special, în conformitate cu dispozițiile care reglementează statutul personalului temporar, subliniem că o astfel de interpretare,

42 — În conformitate cu articolul 51 din cartă, dispozițiile acesteia se adresează Uniunii, precum și statelor membre numai în cazul în care acestea pun în aplicare dreptul Uniunii. În plus, astfel cum rezultă din preambulul cartei, aceasta nu creează drepturi noi, ci reafirmă drepturile care rezultă, între altele, din tradițiile constituționale și din obligațiile internaționale comune statelor membre. În acest context, dispozițiile dreptului Uniunii trebuie interpretate, așadar, în conformitate cu dispozițiile cartei.

43 — Subliniem că o astfel de interpretare ar conduce la o situație nesatisfăcătoare, întrucât agenții BCE care participă la Graduate Programme nu ar avea dreptul, în caz de șomaj, la indemnizații de șomaj acordate în temeiul sistemului național de asigurări sociale pertinent, chiar dacă nu beneficiază de indemnizații de acest tip plătite de BCE în conformitate cu dispozițiile anexei IIa la CIM.

44 — În acest context, observăm de asemenea că, spre deosebire de prezenta cauză, Hotărârea din 16 decembrie 2004, My (C-293/03, Rec., p. I-12013), și Hotărârea din 16 februarie 2006, Öberg (C-185/04, Rec., I-1453), citate de instanța de trimitere, priveau situații în care persoana în cauză își încheiase activitatea în cadrul unei instituții a Uniunii.

45 — A se vedea Hotărârea Bosmann, citată anterior (punctul 31). A se vedea în special, în ceea ce privește legislația aplicabilă în materie de securitate socială, Hotărârea din 12 iunie 1986, Ten Holder (302/84, Rec., p. 1821), și Hotărârea din 11 noiembrie 2004, Adanez-Vega (C-372/02, Rec., p. I-10761, punctul 18). A se vedea și Hotărârea din 16 iulie 2009, von Chamier-Glisczinski (C-208/07, Rep., p. I-6095, punctele 55 și 56), și punctul 55 din Concluziile avocatului general Mazák prezentate în cauzele conexate Hudzinski și Wawrzyniak (C-611/10 și C-612/10, aflate pe rolul Curții).

care se bazează doar pe existența unui raport de muncă între persoana în cauză și BCE, ar avea drept consecință privarea acesteia de orice protecție socială, cu excepția protecției întemeiate pe asigurarea de sănătate și în caz de accident, precum și pe cea împotriva riscurilor de boală profesională și a riscurilor de accident în exercitarea activității salariate[46].

84. În aceste condiții, considerăm că Republica Federală Germania are libertatea să acorde prestații sociale agenților BCE, cu condiția ca acordarea acestor prestații să nu fie legată în legislația națională de existența unei activități profesionale și ca o prestație comparabilă să nu fie acordată de BCE în mod exclusiv.

85. Totuși, ținem să subliniem că, în conformitate cu articolul 15 din Acordul privind sediul, Republica Federală Germania nu are nicio obligație de a aplica legislația sa în materie agenților BCE. Rezultă că aplicabilitatea dispozițiilor dreptului național, în măsura în care condițiile de acordare sunt îndeplinite, precum și cuantumul prestației acordate intră sub incidența dreptului național.

V — Concluzie

86. Având în vedere toate considerațiile de mai sus, propunem Curții să răspundă la întrebările preliminare adresate de Hessisches Landessozialgericht Darmstadt după cum urmează:

„Articolul 36 alineatul (1) din Protocolul privind Statutul Sistemului European al Băncilor Centrale și al Băncii Centrale Europene trebuie interpretat în sensul că nu se opune ca Republica Federală Germania să acorde prestații sociale, precum indemnizația de concediu pentru creșterea copilului în discuție în acțiunea principală, agenților Băncii Centrale Europene în conformitate cu legislația națională, în temeiul principiului teritorialității, cu condiția ca o astfel de prestație să nu fie prevăzută în mod exclusiv de condițiile de încadrare în muncă a personalului BCE.”

46 — Condițiile de încadrare în muncă aplicabile personalului temporar sunt reglementate de anexa IIb la CIM, care prevede numai o astfel de protecție limitată în partea intitulată „Securitatea socială” din anexa respectivă.