HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a cincea)

21 iunie 2012 *

„Directiva 2003/88/CE — Organizarea timpului de lucru — Dreptul la concediul anual plătit — Concediu medical — Concediu anual care coincide cu un concediu medical — Dreptul de a beneficia de concediul anual în altă perioadă”

În cauza C-78/11,

având ca obiect o cerere de pronunțare a unei hotărâri preliminare formulată în temeiul articolului 267 TFUE de Tribunal Supremo (Spania), prin decizia din 26 ianuarie 2011, primită de Curte la 22 februarie 2011, în procedura

Asociación Nacional de Grandes Empresas de Distribución (ANGED)

împotriva

Federación de Asociaciones Sindicales (FASGA),

Federación de Trabajadores Independientes de Comercio (Fetico),

Federación Estatal de Trabajadores de Comercio, Hostelería, Turismo y Juego de UGT,

Federación de Comercio, Hostelería y Turismo de CC.OO.,

CURTEA (Camera a cincea),

compusă din domnul M. Safjan, președinte de cameră, domnii M. Ilešič și E. Levits (raportor), judecători,

avocat general: doamna V. Trstenjak,

grefier: doamna M. Ferreira, administrator principal,

având în vedere procedura scrisă și în urma ședinței din 29 martie 2012,

luând în considerare observațiile prezentate:

— pentru Federación de Asociaciones Sindicales (FASGA), de J. Caballero Ramos, abogado;

— pentru Federación Estatal de Trabajadores de Comercio, Hostelería, Turismo y Juego de UGT, de J. Jiménez de Eugenio, abogado;

* Limba de procedură: spaniola.

— pentru Federación de Comercio, Hostelería y Turismo de CC.OO., de A. Martín Aguado și de J. Jiménez de Eugenio, abogados;

— pentru guvernul spaniol, de A. Rubio González, în calitate de agent;

— pentru guvernul italian, de G. Palmieri, în calitate de agent, asistată de G. Palatiello, avvocato dello Stato;

— pentru Comisia Europeană, de S. Pardo Quintillán și de M. van Beek, în calitate de agenți,

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 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru (JO L 299, p. 9, Ediție specială, 05/vol. 7, p. 3, denumită în continuare „Directiva 2003/88”).

2 Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între Asociación Nacional de Grandes Empresas de Distribución (denumită în continuare „ANGED”), pe de o parte, și Federación de Asociaciones Sindicales (FASGA), Federación de Trabajadores Independientes de Comercio (Fetico), Federación Estatal de Trabajadores de Comercio, Hostelería, Turismo y Juego de UGT, precum și Federación de Comercio, Hostelería y Turismo de CC.OO. (denumite în continuare „FASGA și alții”), sindicate ale lucrătorilor, pe de altă parte, cu privire la acțiunile colective formulate de aceste sindicate pentru recunoașterea dreptului anumitor lucrători de a beneficia de concediul anual chiar și atunci când acesta coincide cu perioade concediu pentru incapacitate temporară de muncă.

Cadrul juridic

Reglementarea Uniunii

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

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

(2) Prezenta directivă se aplică:

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

[...]”

4 Articolul 7 din această directivă, intitulat „Concediul anual”, prevede:

„(1) Statele membre iau măsurile necesare pentru ca orice lucrător să beneficieze de un concediu anual plătit de cel puțin patru săptămâni în conformitate cu condițiile de obținere și de acordare a concediilor prevăzute de legislațiile și/sau practicile naționale.

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

5 Articolul 17 din Directiva 2003/88 prevede că statele membre pot deroga de la anumite dispoziții ale acestei directive. Nicio derogare nu este permisă în ceea ce privește articolul 7 din directiva menționată.

Reglementarea națională

6 Decretul regal legislativ nr. 1/1995 privind aprobarea textului revizuit al Legii referitoare la statutul lucrătorilor (Real Decreto Legislativo 1/1995, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores) din 24 martie 1995 (BOE nr. 75 din 29 martie 1995, p. 9654), astfel cum a fost modificat prin Legea organică 3/2007 pentru egalitatea efectivă dintre bărbați și femei (Ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres) din 22 martie 2007 (BOE nr. 71 din 23 martie 2007, p. 12611, denumit în continuare „statutul”), reglementează tocmai materia concediilor plătite anuale, precum și pe aceea a incapacității temporare de muncă.

7 Articolul 38 din statut prevede:

„1. Perioada de concediu anual plătit, care nu poate fi înlocuită cu o indemnizație financiară, este cea stabilită prin convenție colectivă sau prin contract individual. Durata sa nu poate fi în niciun caz mai mică de 30 de zile calendaristice.

2. Perioada sau perioadele în care se poate beneficia de concediu sunt stabilite de comun acord între angajator și lucrător, dacă este cazul, conform prevederilor convențiilor colective privind planificarea anuală a concediilor.

În cazul unui dezacord între părți, instanța competentă stabilește data la care se va beneficia de concediu, iar decizia sa nu poate face obiectul unei căi de atac. Procedura este accelerată și prioritară.

3. Calendarul concediilor este stabilit în fiecare întreprindere. Lucrătorul trebuie să ia cunoștință de datele care îl privesc cu cel puțin două luni înainte de începutul concediului.

În cazul în care perioada de concediu stabilită în calendarul concediilor din cadrul întreprinderii menționat la paragraful precedent coincide cu o perioadă de incapacitate temporară de muncă ocazionată de sarcină, de naștere sau de alăptare sau cu perioada de suspendare a contractului de muncă prevăzută la articolul 48 alineatul 4 din prezenta lege, persoana interesată are dreptul să beneficieze de concediu într-o perioadă distinctă de cea în care s-a aflat în incapacitate temporară sau de cea în care a beneficiat de concediul care i-a fost acordat în aplicarea acestei dispoziții, la expirarea perioadei de suspendare, chiar dacă anul calendaristic corespunzător s-a încheiat.”

8 Articolul 37 din Convenția colectivă a marilor magazine 2009-2010 cuprinde o dispoziție analogă cu cea prevăzută la ultimul alineat al articolului 38 din statut.

9 Articolul 48 alineatul 4 din statut reglementează cazurile de suspendare a contractului de muncă pentru motive de naștere, de deces al mamei consecutiv nașterii, de naștere prematură, de spitalizare a nou-născutului, de adopție sau de încredințare.

Acțiunea principală și întrebarea preliminară

10 Prin acțiuni separate care au fost conexate, FASGA și alții au inițiat o procedură de soluționare a unui conflict colectiv de muncă, solicitând să se constate că lucrătorii supuși Convenției colective a marilor magazine 2009-2010 beneficiază de concediul anual plătit chiar și atunci când acesta coincide cu perioade de concediu pentru incapacitate de muncă.

11 ANGED consideră că lucrătorii care se află în situație de incapacitate temporară înainte de începutul perioadei de concediu stabilite în prealabil sau în cadrul acestei perioade nu au dreptul de a beneficia de concediu decât după sfârșitul perioadei de incapacitate de muncă, cu excepția situațiilor prevăzute în mod expres de convenția menționată, și anume a celor prevăzute la articolul 48 alineatul 4 din statut.

12 Printr-o hotărâre din 23 noiembrie 2009, Audiencia Nacional a admis în totalitate acțiunea formulată de FASGA și alții.

13 Prin urmare, ANGED a formulat recurs în casație împotriva acestei hotărâri la Tribunal Supremo.

14 Tribunal Supremo evocă jurisprudența Curții, dar consideră, cu toate acestea, necesar, în măsura în care recursul menționat privește cazul în care incapacitatea de muncă survine după începutul perioadei de concediu anual plătit, să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarea întrebare preliminară:

„Articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88 [...] se opune unei interpretări a reglementării naționale care nu permite întreruperea concediului pentru a efectua la o dată ulterioară întreaga perioadă – sau perioada rămasă – în cazul în care incapacitatea temporară de muncă survine în timpul concediului respectiv?”

Cu privire la întrebarea preliminară

15 Prin intermediul întrebării adresate, instanța de trimitere solicită, în esență, să se stabilească dacă articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88 trebuie interpretat în sensul că se opune unor dispoziții naționale care prevăd că un lucrător aflat în incapacitate temporară de muncă survenită în perioada de concediu anual plătit nu are dreptul de a beneficia ulterior de respectivul concediu anual plătit care a coincis cu perioada de incapacitate de muncă.

16 În această privință, trebuie amintit mai întâi că, potrivit unei jurisprudențe constante, dreptul fiecărui lucrător la concediul anual plătit trebuie considerat un principiu al dreptului social al Uniunii de o importanță deosebită, de la care nu se poate deroga și a cărui punere în aplicare de către autoritățile naționale competente poate fi efectuată numai în limitele prevăzute în mod expres în Directiva 93/104/CE a Consiliului din 23 noiembrie 1993 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru (JO L 307, p. 18), această directivă fiind codificată la rândul său prin Directiva 2003/88 (Hotărârea din 22 noiembrie 2011, KHS, C-214/10, Rep., p. I-11757, punctul 23 și jurisprudența citată).

17 În al doilea rând, trebuie observat că dreptul la concediu anual plătit nu numai că are, în calitatea sa de principiu al dreptului social al Uniunii, o importanță deosebită, ci este de asemenea consacrat în mod expres la articolul 31 alineatul (2) din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, căreia articolul 6 alineatul (1) TUE îi recunoaște aceeași valoare juridică cu cea a tratatelor (Hotărârea KHS, citată anterior, punctul 37, și Hotărârea din 3 mai 2012, Neidel, C-337/10, punctul 40).

18 În al treilea rând, dreptul la concediul anual plătit nu poate fi interpretat în mod restrictiv (a se vedea Hotărârea din 22 aprilie 2010, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, C-486/08, Rep., p. I-3527, punctul 29).

19 În plus, este cert că finalitatea dreptului la concediul anual plătit este aceea de a-i permite lucrătorului să se odihnească și să dispună de o perioadă de destindere și de recreere. Astfel, această finalitate diferă de cea a dreptului la concediul medical. Acesta din urmă se acordă lucrătorului pentru a putea să se refacă după o boală care a determinat incapacitatea de muncă (a se vedea Hotărârea din 10 septembrie 2009, Vicente Pereda, C-277/08, Rep., p. I-8405, punctul 21).

20 Astfel, Curtea s-a pronunțat deja în sensul că rezultă în special din finalitatea dreptului la concediul anual plătit că un lucrător care este în concediu medical în perioada de concediu anual stabilită în prealabil are dreptul, la cerere și pentru a putea beneficia în mod efectiv de concediul său anual, să îl poată efectua într-o altă perioadă decât aceea care coincide cu perioada de concediu medical (a se vedea Hotărârea Vicente Pereda, citată anterior, punctul 22).

21 Rezultă din jurisprudența menționată mai sus, care privește un lucrător aflat în situația de incapacitate de muncă înainte de începutul unei perioade de concediu anual plătit, că momentul la care survine respectiva incapacitate este lipsit de relevanță. Prin urmare, lucrătorul are dreptul de a efectua ulterior concediul anual plătit care coincide cu perioada de concediu medical, și aceasta indiferent de momentul la care a survenit incapacitatea de muncă.

22 Ar fi, astfel, aleatoriu și contrar finalității dreptului la concediul anual plătit, menționată la punctul 19 din prezenta hotărâre, să se acorde lucrătorului dreptul respectiv numai cu condiția ca acesta din urmă să se afle deja în situația de incapacitate de muncă la momentul la care a început perioada de concediu anual plătit.

23 În acest context, Curtea s-a pronunțat deja în sensul că noua perioadă de concediu anual, care corespunde duratei de suprapunere între perioada de concediu anual stabilită inițial și concediul medical, de care lucrătorul are dreptul să beneficieze după însănătoșire, poate fi stabilită, eventual, în afara perioadei de referință corespunzătoare concediului anual (a se vedea în acest sens Hotărârea Vicente Pereda, punctul 23 și dispozitivul).

24 Având în vedere toate cele expuse mai sus, trebuie să se răspundă la întrebarea adresată că articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88 trebuie interpretat în sensul că se opune unor dispoziții naționale care prevăd că un lucrător aflat în incapacitate temporară de muncă survenită în perioada de concediu anual plătit nu are dreptul de a beneficia ulterior de respectivul concediu anual plătit care a coincis cu perioada de incapacitate de muncă.

Cu privire la cheltuielile de judecată

25 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 cincea) declară:

Articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88 a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru trebuie interpretat în sensul că se opune unor dispoziții naționale care prevăd că un lucrător aflat în incapacitate temporară de muncă survenită în perioada de concediu anual plătit nu are dreptul de a beneficia ulterior de respectivul concediu anual plătit care a coincis cu perioada de incapacitate de muncă.

Semnături