



Repertoriul jurisprudenței

CONCLUZIILE AVOCATULUI GENERAL
MELCHIOR WATHELET
prezentate la 11 aprilie 2013¹

Cauza C-5/12

Marc Betriu Montull
împotriva
Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS)

[cerere de decizie preliminară formulată de Juzgado de lo Social n° 1 de Lleida (Spania)]

„Politică socială — Egalitate de tratament între lucrători de sex masculin și lucrători de sex feminin — Directiva 76/207/CEE — Articolele 2 și 5 — Directiva 92/85/CEE — Articolul 8 — Dreptul la un concediu de maternitate în favoarea mamei salariate — Utilizare posibilă de către mama salariată sau de către tatăl salariat — Mamă nesalariată — Excluderea tatălui salariat de la beneficiul dreptului la un concediu — Directiva 96/34/CE — Acord-cadru referitor la concediul pentru creșterea copilului — Drepturi ale mamei și ale tatălui — Tați biologici și tați adoptivi”

I – Introducere

1. Prezenta cerere de decizie preliminară, depusă la grefa Curții la 3 ianuarie 2012, privește interpretarea Directivei 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 muncă² și a Directivei 96/34/CE a Consiliului din 31 iunie 1996 privind acordul-cadru referitor la concediul pentru creșterea copilului încheiat de UNICE, CEEP și CES³.

1 — Limba originală: franceza.

2 — JO L 39, p. 40, Ediție specială, 05/vol. 1, p. 164. Directiva 76/207 a fost modificată prin Directiva 2002/73/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 23 septembrie 2002 (JO L 269, p. 15, Ediție specială, 05/vol. 6, p. 143). Având în vedere că articolul 2 din Directiva 2002/73 prevede că aceasta trebuie să fie transpusă de statele membre până la 5 octombrie 2005, directiva menționată nu se aplică *ratione temporis* faptelor din acțiunea principală, care datează din 2004. Directiva 76/207 a fost abrogată începând de la 15 august 2009 prin articolul 34 din Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă (JO L 204, p. 23, Ediție specială, 05/vol. 8, p. 262). În pofida acestor modificări, considerăm că prezentele concluzii sunt relevante pentru interpretarea Directivei 2006/54. Mai exact, articolul 28 din Directiva 2006/54 prevede că aceasta nu se opune dispozițiilor referitoare la protecția femeii, în special cu privire la sarcină și la maternitate, și se aplică fără a aduce atingere prevederilor Directivelor 96/34 și 92/85. În plus, în conformitate cu articolul 3 din Directiva 2006/54, intitulat „Măsuri pozitive”, „[s]tatele membre pot să mențină sau să adopte măsuri în sensul [articolului 157 alineatul (4) TFUE], pentru a asigura în mod concret o deplină egalitate între bărbați și femei în viața profesională”. Prin urmare, considerăm că Directiva 2006/54 nu a modificat substanța dispozițiilor Directivei 76/207 aplicabile situației de fapt din acțiunea principală.

3 — JO L 145, p. 4, Ediție specială, 05/vol. 3, p. 160. Directiva 96/34 a fost abrogată, începând de la 8 martie 2012, prin articolul 4 din Directiva 2010/18/UE a Consiliului din 8 martie 2010 de punere în aplicare a Acordului-cadru revizuit privind concediul pentru creșterea copilului încheiat de BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP și CES și de abrogare a Directivei 96/34/CE (JO L 68, p. 13). În pofida modificărilor aduse prin Directiva 2010/18 în privința regimului juridic aplicabil concediului pentru creșterea copilului, considerăm că aceasta nu a modificat substanța dispozițiilor Directivei 96/34 invocate în observațiile adresate Curții în speță.

2. Întrebările adresate de Juzgado de lo Social n° 1 de Lleida (Spania) se înscriu în cadrul unui litigiu între domnul Betriu Montull, pe de o parte, și Instituto Nacional de la Seguridad Social (denumit în continuare „INSS”), pe de altă parte, privind aplicarea articolului 48 alineatul 4 din Statutul lucrătorilor⁴ și a articolului 133 *bis* din Legea generală privind asigurările sociale⁵. Articolul 48 alineatul 4 din Statutul lucrătorilor⁶ prevede un concediu de maternitate de 16 săptămâni, dintre care primele șase săptămâni ulterioare nașterii sunt luate obligatoriu de mama copilului. Mama poate alege atunci să transfere tatălui tot concediul de maternitate rămas sau o parte din acesta. Articolul 133 *bis* din Legea generală privind asigurările sociale prevede o alocație de maternitate pentru perioadele de concediu acordate pentru creșterea copilului în aplicarea articolului 48 alineatul 4 din Statutul lucrătorilor.

3. Domnul Betriu Montull este salariat și afiliat la regimul general al asigurărilor sociale spaniol. Doamna Macarena Ollé, Procuradora de los Tribunales, este înscrisă la Mutualidad General de los Procuradores, regim diferit de sistemul spaniol de asigurări sociale⁷.

4. După nașterea fiului lor, la 20 aprilie 2004, la Lleida, și, prezumăm, cu acordul mamei copilului, astfel cum prevede legislația spaniolă, domnul Betriu Montull a solicitat alocația de maternitate pentru perioada ulterioară celor șase săptămâni de concediu obligatoriu pe care mama trebuie să îl ia imediat după naștere. Prin deciziile din 28 iulie și din 8 august 2004, această cerere a fost respinsă de INSS. Potrivit instituției menționate, întrucât mama nu este înregistrată în niciun regim public al sistemului de asigurări sociale și, prin urmare, întrucât nu este titulară a dreptului primar la concediu care dă naștere situației protejate de sistemul de asigurări sociale, tatăl, într-un caz de maternitate biologică, nu dispune de un drept propriu, autonom și independent, ci doar de un drept în mod necesar derivat din cel al mamei.

5. La 13 septembrie 2004, domnul Betriu Montull a formulat în fața instanței de trimitere o acțiune împotriva deciziei INSS pentru a solicita recunoașterea dreptului său la alocație, invocând printre altele o încălcare a principiului egalității de tratament.

6. Instanța de trimitere se întreabă dacă dispozițiile naționale în cauză, care concep dreptul tatălui la alocație ca fiind derivat din cel al mamei, aduc atingere principiului egalității între bărbați și femei.

4 — Textul consolidat al Legii privind statutul angajaților (Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores), adoptat prin Decretul legislativ regal 1/1995 din 24 martie 1995 (BOE nr. 75 din 29 martie 1995, p. 9654), astfel cum a fost modificat prin Legea 39/1999 din 5 noiembrie 1999 privind promovarea concilierii vieții familiale și a vieții profesionale a angajaților (Ley 39/1999 para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, BOE nr. 266 din 6 noiembrie 1999, p. 38934, denumită în continuare „Statutul lucrătorilor”), este aplicabil în litigiul principal.

5 — Ley General de la Seguridad Social, adoptată prin Decretul legislativ regal 1/1994 din 20 iunie 1994 (BOE nr. 154 din 29 iunie 1994, p. 20658), în versiunea ce rezultă din Legea 39/1999 (denumită în continuare „Legea generală privind asigurările sociale”).

6 — În versiunea aplicabilă la data faptelor în cauză în litigiul principal.

7 — Reiese din dosarul prezentat Curții că sistemul spaniol de asigurări sociale este compus dintr-un regim general și din regimuri speciale. Un Procurador de los Tribunales în Spania poate alege să fie afiliat ori la regimul special al lucrătorilor care desfășoară activități independente, care este parte integrantă a sistemului spaniol de asigurări sociale, ori la Mutualidad general de los Procuradores, o entitate privată profesională de asigurări sociale destinată Procuradores de los Tribunales. Afilierea la Mutualidad General de los Procuradores poate fi de asemenea complementară față de sistemul spaniol de asigurări sociale.

II – Cadrul juridic

A – Dreptul Uniunii

1. Directiva 76/207

7. Articolul 1 alineatul (1) din Directiva 76/207 are următorul cuprins:

„Scopul prezentei directive 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 și, în condițiile prevăzute la alineatul (2), asigurările sociale. Acest principiu este denumit în continuare «principiul egalității de tratament».”

8. Articolul 2 din această directivă prevede:

„(1) În înțelesul următoarelor dispoziții, principiul egalității de tratament presupune inexistența oricărei discriminări pe criterii de sex care privește, direct sau indirect, în special starea civilă sau familială.

[...]

(3) Prezenta directivă nu aduce atingere dispozițiilor referitoare la protecția femeilor, în special în ceea ce privește graviditatea și maternitatea.

(4) Prezenta directivă nu aduce atingere măsurilor de promovare a egalității de șanse între bărbați și femei, în special prin înlăturarea inegalităților de fapt care afectează șansele femeilor în domeniile menționate la articolul 1 alineatul (1).”

9. Potrivit articolului 5 din directiva menționată:

„(1) 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.

(2) Statele membre iau măsurile necesare pentru a se asigura că:

- (a) sunt abrogate toate actele cu putere de lege și actele administrative care contravin principiului egalității de tratament;
- (b) sunt nule, pot fi declarate nule sau pot fi modificate dispozițiile contrare principiului egalității de tratament care sunt prevăzute de convenții colective, contracte individuale de muncă, regulamente de ordine interioară ale întreprinderilor sau în statutele care reglementează profesiile independente;
- (c) sunt revizuite dispozițiile actelor cu putere de lege și ale actelor administrative care sunt contrare principiului egalității de tratament, atunci când preocuparea pentru protecție care le-a inspirat inițial nu mai este întemeiată; în cazul în care dispoziții similare sunt incluse în convenții colective, partenerilor sociali li se solicită să întreprindă revizuirile necesare.”

2. Directiva 92/85

10. 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]⁸ vizează, potrivit articolului 1 alineatul (1), „a aplica măsurile de promovare a îmbunătățirii securității și sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează”.

11. Articolul 8 din Directiva 92/85, intitulat „Concediul de maternitate”, prevede:

„(1) Statele membre iau măsurile necesare pentru ca lucrătoarele, în sensul articolului 2, să beneficieze de un concediu de maternitate de cel puțin 14 săptămâni consecutive, repartizat înainte și/sau după naștere, în conformitate cu legislațiile și/sau practicile naționale.

(2) Concediul de maternitate prevăzut la alineatul (1) trebuie să includă un concediu de maternitate obligatoriu de cel puțin două săptămâni, repartizat înainte și/sau după naștere, în conformitate cu legislațiile și/sau practicile naționale.”

3. Directiva 96/34

12. Potrivit articolului 1, Directiva 96/34 urmărește punerea în aplicare a acordului-cadru privind concediul pentru creșterea copilului, încheiat la 14 decembrie 1995 între organizațiile de tip confederativ (UNICE, CEEP și CES), anexat la această directivă.

13. În temeiul clauzei 1 alineatul (2) din acordul-cadru anexat la Directiva 96/34, „acord[ul] se aplică tuturor lucrătorilor, bărbați și femei, care au un contract sau o relație de muncă definită în legislație, convențiile colective sau practicile în vigoare în fiecare stat membru”.

14. Clauza 2 din acordul-cadru anexat la Directiva 96/34, intitulată „Concediul pentru creșterea copilului”, prevede:

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

(2) Pentru a promova șansele egale și egalitatea de tratament între bărbați și femei, părțile semnatare ale prezentului acord consideră că dreptul la concediu pentru creșterea copilului prevăzut la clauza 2.1 ar trebui, în principiu, acordat pe bază netransferabilă.

(3) Condițiile de acces și modalitățile de aplicare a concediului pentru creșterea copilului sunt definite de lege și/sau de convențiile colective din statele membre, cu respectarea cerințelor minime din prezentul acord. [...]”

8 — JO L 348, p. 1, Ediție specială, 05/vol. 3, p. 3.

B – *Dreptul spaniol*

15. Potrivit articolului 1 alineatul 1, Statutul lucrătorilor se aplică lucrătorilor care prestează în mod voluntar propriile servicii în schimbul unei remunerații pe seama altuia în cadrul unei organizații și sub coordonarea altei persoane fizice sau juridice, denumite „angajator” sau „antreprenor”.

16. Conform articolului 1 alineatul 3 din Statutul lucrătorilor:

„Se exclud din domeniul de aplicare al prezentei legi următoarele:

[...]

g) în general, orice muncă efectuată în cadrul unui raport distinct de cel definit la alineatul (1) al prezentului articol [...].”

17. Articolul 48 alineatul 4 din Statutul lucrătorilor, în versiunea aplicabilă la momentul faptelor în discuție în litigiul principal, care datează din 2004⁹, prevede:

„În cazul unei nașteri, suspendarea are o durată neîntreruptă de 16 săptămâni [...]. Perioada de suspendare este repartizată potrivit opțiunii persoanei interesate, cu condiția ca șase săptămâni să fie imediat ulterioare nașterii [...].

Fără a aduce atingere celor de mai sus și nici celor șase săptămâni imediat ulterioare nașterii de concediu obligatoriu pentru mamă, în cazul în care atât tatăl, cât și mama lucrează, aceasta, la începerea perioadei concediului de maternitate, poate opta ca tatăl să beneficieze de o parte determinată și neîntreruptă a perioadei de concediu ulterior nașterii, simultan sau consecutiv concediului mamei, cu excepția cazului în care, la data începerii acestuia, reîncadrarea în muncă a mamei presupune un risc pentru sănătatea sa.

[...]

În cazurile de adopție și de plasament familial, atât preadoopție, cât și permanent, al minorilor de până la șase ani, suspendarea are o durată neîntreruptă de 16 săptămâni, care poate fi extinsă, în cazul adopției sau al plasamentului familial multiple, cu două săptămâni pentru fiecare copil, începând cu cel de al doilea, calculate, la alegerea lucrătorului, fie începând de la data deciziei administrative sau a hotărârii judecătorești de plasament, fie începând de la data hotărârii judecătorești de încuviințare a adopției. Perioada de suspendare este de asemenea de 16 săptămâni în cazurile de adopție sau de plasament familial al minorilor de peste șase ani când este vorba despre minori cu dizabilități sau invalizi sau care, ca urmare a împrejurărilor și experiențelor personale sau deoarece provin dintr-o țară străină, întâmpină dificultăți speciale de inserție socială și familială, atestate în mod corespunzător de serviciile sociale competente. În cazul în care atât mama, cât și tatăl lucrează, perioada de suspendare este repartizată potrivit opțiunii persoanelor interesate, care pot beneficia de aceasta simultan sau consecutiv, întotdeauna în mod neîntrerupt și cu limitele precizate.

În cazul efectuării simultane a perioadelor de concediu, totalul acestora nu poate depăși cele 16 săptămâni prevăzute la alineatele anterioare sau perioada corespunzătoare în cazul nașterilor multiple.

[...]”

9 — A se vedea punctele 3-5 de mai sus.

18. Articolul 48 alineatul 4 din Statutul lucrătorilor a fost modificat ulterior prin Legea organică 3/2007 privind egalitatea efectivă între femei și bărbați (Ley orgánica 3/2007 dea la igualdad efectiva de mujeres y hombres) din 22 martie 2007 (BOE nr. 71 din 23 martie 2007, p. 12611). În privința conținutului relevant în prezenta cauză, articolul 48 alineatul 4 din Statutul lucrătorilor a fost modificat prin adăugarea următorului alineat:

„În cazul în care mama nu are dreptul la suspendarea activității profesionale cu dreptul de a primi prestații de asigurări sociale, în conformitate cu dispozițiile care reglementează activitatea respectivă, celălalt părinte are dreptul să își suspende contractul de muncă pentru perioada care i-ar fi revenit mamei, ceea ce va fi compatibil cu exercitarea dreptului recunoscut la articolul următor [suspendarea contractului de muncă pentru creșterea copilului]. [...]”¹⁰

19. Articolul 133 *bis* din Legea generală privind asigurările sociale prevede:

„În ceea ce privește alocația de maternitate, sunt considerate situații protejate maternitatea, adopția și plasamentul familial, atât preadopție, cât și permanent, pe perioadele de concediu acordate pentru astfel de situații în conformitate cu dispozițiile articolului 48 alineatul 4 din textul revizuit al Statutului lucrătorilor, aprobat prin Decretul regal legislativ 1/1995 din 24 martie 1995, și ale articolului 30 alineatul 3 din Legea 30/1984 din 2 august 1984 privind unele măsuri pentru reforma funcției publice.”

III – Litigiul principal și întrebările preliminare

20. Pe lângă faptele descrise la punctele 3-5 de mai sus, trebuie arătat că, la 20 aprilie 2005, instanța de trimitere a sesizat Tribunal Constitucional (Curtea Constituțională) cu o întrebare privind conformitatea articolului 48 alineatul 4 din Statutul lucrătorilor cu Constituția spaniolă. Prin hotărârea din 19 mai 2011, Curtea Constituțională a decis că dispoziția în cauză nu era contrară articolului 14 (principiul nediscriminării), articolului 39 (protecția socială, economică și juridică a familiei) și articolului 41 (sistemul de asigurări sociale) din Constituție.

21. Cu toate acestea, instanța de trimitere manifestă îndoieli cu privire la conformitatea acestei dispoziții cu dreptul Uniunii și mai exact cu principiul general al egalității de tratament.

22. Instanța de trimitere constată că nu există nicio dispută cu privire la perioada de concediu obligatorie de șase săptămâni pe care mama trebuie să o ia imediat după naștere. În ceea ce privește, în schimb, perioada ulterioară de zece săptămâni, aceasta a constatat că, în măsura în care dreptul tatălui este conceput ca un drept derivat din cel al mamei, legislația națională tratează diferit tatăl și mama salariați, deși situațiile lor sunt comparabile.

23. Potrivit instanței de trimitere, suspendarea contractului de muncă cu menținerea locului de muncă, prevăzută la articolul 48 alineatul 4 din Statutul lucrătorilor, cu excepția celor șase săptămâni de după naștere, trebuie să fie înțeleasă ca fiind un concediu pentru creșterea copilului și o măsură de conciliere a vieții de familie cu cea profesională, dat fiind că realitatea biologică a sarcinii și a nașterii, care privește exclusiv femeia, nu este decisivă decât pentru perioada de concediu luată obligatoriu de mamă.

¹⁰ — Reiese din dosarul prezentat Curții și din textul articolului 48 alineatul 4 din Statutul lucrătorilor, după modificarea prin Legea organică 3/2007, că, în cazul în care această versiune modificată ar fi fost în vigoare la data faptelor din prezenta cauză, litigiul principal nu ar fi existat, deoarece tatăl și-ar fi putut suspenda contractul și ar fi putut beneficia de o alocație indiferent dacă mama era sau nu era înscrisă într-un regim al sistemului de asigurări sociale. INSS și guvernul spaniol au confirmat această interpretare în ședință.

24. Instanța menționată constată că, prin urmare, concediul în cauză în litigiul principal trebuie să poată fi folosit fără diferențiere de mamă sau de tată, în cazul în care aceștia au amândoi statutul de salariați și în temeiul calității lor de părinți ai copilului.

25. Potrivit instanței de trimitere, legea spaniolă în cauză tratează de asemenea în mod diferit tatăl biologic și tatăl adoptiv. Astfel, în cazul adopției, articolul 48 alineatul 4 din Statutul lucrătorilor permite tatălui și mamei, atunci când amândoi lucrează, să împartă între ei perioada de concediu după cum doresc. În acest caz, dreptul la concediu este, așadar, conceput nu ca un drept primar al mamei, care îl poate ceda tatălui, ci ca o perioadă de suspendare repartizată de comun acord între tată și mamă. În consecință, în cazul adopției, tatăl salariat afiliat la un regim al sistemului de asigurări sociale va putea să beneficieze de concediu în totalitate și să perceapă alocația corespunzătoare, chiar dacă mama nu este lucrător salariat afiliat la un regim al sistemului de asigurări sociale, deși, în aceeași ipoteză, în caz de maternitate biologică și de naștere, tatăl nu va putea să beneficieze de ultimele zece săptămâni ale perioadei de concediu, acest drept la concediu fiind considerat un drept primar al mamei.

26. În aceste condiții, Juzgado de lo Social n° 1 de Lleida a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:

- „1) O dispoziție națională, mai exact articolul 48 alineatul 4 din [Statutul lucrătorilor], care consideră dreptul la concediul de maternitate în cazul unei nașteri, ulterior perioadei de șase săptămâni de după naștere și cu excepția cazurilor în care există un pericol pentru sănătatea mamei, un drept primar și autonom al mamelor salariate și un drept derivat pentru tații salariați, care pot beneficia de concediul respectiv numai în cazul în care mama este deopotrivă salariată și alege să cedeze tatălui o parte determinată a acestuia, încalcă Directiva [76/207] și Directiva [96/34]?”
- 2) O dispoziție națională, mai exact articolul 48 alineatul 4 din [Statutul lucrătorilor], care recunoaște suspendarea contractului de muncă, cu păstrarea locului de muncă și cu remunerarea din bugetul asigurărilor sociale, în cazul unei nașteri, ca drept primar al mamei, însă nu și al tatălui, chiar după trecerea perioadei de șase săptămâni de după naștere și exceptând cazurile în care există un pericol pentru sănătatea mamei, astfel încât concediul nu poate fi acordat tatălui salariat decât dacă mama copilului are de asemenea statutul de lucrător salariat, este contrară principiului egalității de tratament, care interzice orice discriminare pe motive de sex?”
- 3) O dispoziție națională, mai exact articolul 48 alineatul 4 din [Statutul lucrătorilor], care recunoaște un drept primar la suspendarea contractului de muncă, cu păstrarea locului de muncă și cu remunerarea din bugetul asigurărilor sociale, taților care sunt lucrători salariați atunci când adoptă un copil, în timp ce atunci când au un copil biologic nu le recunoaște un drept la această suspendare propriu, autonom și independent de cel al mamei, ci numai un drept derivat din cel al mamei, este contrară principiului egalității de tratament, care interzice orice discriminare pe motive de sex?”

IV – Procedura în fața Curții

27. INSS, guvernele spaniol și polonez și Comisia Europeană au prezentat observații scrise. Aceștia au formulat observații orale în ședință, care s-a ținut la 21 februarie 2013.

V – Analiză

A – *Cu privire la admisibilitatea întrebărilor preliminare*

28. Guvernul spaniol consideră că întrebările preliminare sunt inadmisibile. Acesta apreciază că decizia de trimitere nu expune motivele precise care justifică relevanța întrebărilor preliminare, ceea ce evidențiază caracterul pur ipotetic al acestora. Instanța de trimitere ar fi solicitat astfel Curții un aviz consultativ cu privire la interpretarea anumitor dispoziții ale dreptului Uniunii în legătură cu articolul 48 alineatul 4 din Statutul lucrătorilor.

29. În ședință, INSS a afirmat de asemenea că întrebările preliminare erau inadmisibile. În opinia acestuia, dat fiind că articolul 48 alineatul 4 din Statutul lucrătorilor prevede un concediu pe o durată neîntreruptă de 16 săptămâni, întrebările preliminare adresate la nouă ani de la naștere sunt în mod necesar ipotetice, întrucât intervin într-un moment în care posibilitatea de a beneficia de acest concediu este exclusă.

30. Rezultă dintr-o jurisprudență constantă că procedura instituită prin articolul 267 TFUE este un instrument de cooperare între Curte și instanțele naționale, prin intermediul căruia Curtea furnizează acestora elementele de interpretare a dreptului Uniunii care le sunt necesare pentru soluționarea litigiului cu care sunt investite. În cadrul acestei cooperări, întrebările privind dreptul Uniunii beneficiază de o prezumție de relevanță. Respingerea de către Curte a unei cereri formulate de o instanță națională nu este posibilă decât atunci când este evident că interpretarea dreptului Uniunii solicitată nu are nicio legătură cu realitatea sau cu obiectul litigiului principal, atunci când problema este de natură ipotetică sau atunci când Curtea nu dispune de elementele de fapt sau de drept necesare pentru a răspunde în mod util întrebărilor care i-au fost adresate. Funcția conferită Curții în cadrul procedurii preliminare constă, astfel, în a contribui la administrarea justiției în statele membre, iar nu în a formula opinii consultative cu privire la chestiuni generale sau ipotetice¹¹.

31. În prezenta cauză, reiese din decizia instanței de trimitere și din întrebările preliminare adresate că aceasta ridică problema dacă dispoziții din dreptul Uniunii, și anume Directivele 76/207 și 96/34, se opun unei norme precum cea prevăzută la articolul 48 alineatul 4 din Statutul lucrătorilor. Deși este adevărat că, în litigiul principal, domnul Betriu Montull a solicitat să beneficieze de „alocația de maternitate” prevăzută la articolul 133 *bis* din Legea generală privind asigurările sociale și că această lege nu definește condițiile în care se naște dreptul la alocația în cauză, ea face totuși trimitere, prin același articol 133 *bis*, la articolul 48 alineatul 4 din Statutul lucrătorilor, care definește condițiile respective.

32. Având în vedere legătura directă prevăzută în mod expres de legiuitorul spaniol între aceste două dispoziții, nu vedem în ce măsură întrebările adresate de instanța de trimitere ar avea caracter general sau ipotetic și nici în ce măsură răspunsul Curții la aceste întrebări nu ar prezenta niciun interes pentru soluția litigiului în discuție cauza principală.

33. În plus, în ceea ce privește observațiile INSS care figurează la punctul 29 de mai sus, considerăm că, acceptând chiar imposibilitatea invocată ca domnul Betriu Montull să beneficieze retrospectiv de concediul în cauză, acesta, pe lângă faptul că solicită o alocație, poate, în orice caz, să își valorifice dreptul la despăgubire față de INSS, ceea ce instituția menționată a evocat de altfel în ședință.

34. În consecință, considerăm că întrebările preliminare sunt admisibile.

11 — Hotărârea din 15 septembrie 2011, *Unió de Pagesos de Catalunya* (C-197/10, Rep., p. I-8495, punctele 16-18 și jurisprudența citată).

35. Trebuie arătat însă de la început că, în măsura în care instanța de trimitere nu a expus, în decizia de trimitere, cadrul juridic național privind concediul de creștere a copilului, nu vom examina aspectul dacă Directiva 96/34 se opune unei măsuri precum cea prevăzută la articolul 48 alineatul 4 din Statutul lucrătorilor¹².

B – *Cu privire la fondul întrebărilor preliminare*

1. Argumente

36. În ceea ce privește prima întrebare, INSS consideră că nu este contrar Directivei 92/85 faptul de a nu permite transferul către tată al dreptului de a primi alocația de maternitate atunci când mama nu are ea însăși dreptul la aceasta ca urmare a înscrierii sale voluntare la o casă de asigurări care nu recunoaște această protecție, deoarece nimeni nu poate transfera un drept pe care nu îl deține.

37. INSS observă că respectivul concediu pentru creșterea copilului vizat de Directiva 96/34 este diferit de cel care face obiectul litigiului principal. Potrivit INSS, dreptul la concediul pentru creșterea copilului este transpus în dreptul spaniol prin articolul 46 alineatul 3 din Statutul lucrătorilor, care prevede că „lucrătorii au dreptul la o perioadă de prelungire a concediului care nu depășește trei ani, pentru a se ocupa de copil, indiferent dacă acesta este natural, adoptat, sau face obiectul unui plasament familial, permanent sau prealabil adopției, chiar dacă este vorba despre plasamente familiale provizorii, iar aceasta de la data nașterii copilului sau, eventual, de la data deciziei judecătorești sau administrative”. Acest concediu pentru creșterea copilului ar avea ca obiectiv să concilieze responsabilitățile profesionale și familiale ale părinților lucrători (bărbați sau femei), în timp ce concediul în discuție în cauza principală ar avea drept scop păstrarea sănătății mamei și relațiile speciale dintre mamă și nou-născut după naștere.

38. În ceea ce privește a doua întrebare, INSS observă că domnul Betriu Montull nu a beneficiat de concediul în cauză întrucât doamna Macarena Ollé, mama copilului lor, era afiliată, în urma propriei alegeri, la Mutualidad General de los Procuradores, iar nu la regimul general de asigurări sociale. În opinia INSS, dreptul de a-și suspenda activitatea profesională ca urmare a maternității, însoțit de dreptul de a primi o alocație în timpul concediului și de posibilitatea de a împărți acest concediu remunerat cu tatăl copilului, depinde nu de calitatea de salariată a mamei, ci de alegerea sa de a se înscrie sau de a nu se înscrie în cadrul protector al sistemului de asigurări sociale vizat de legislația națională în cauză.

39. În ceea ce privește a treia întrebare, INSS consideră că diferența de tratament dintre tații salariați, după cum sunt tați adoptivi sau biologici, este perfect justificată, dat fiind că, în cazul unei paternități biologice, este rezonabil ca dreptul să fie prevăzut exclusiv pentru mama care trebuie să se recupereze în urma sarcinii și a nașterii, în timp ce suspendarea contractului ca urmare a adopției sau a plasamentului familial ar avea drept scop să faciliteze integrarea armonioasă a noului copil în celula familială, fapt care se referă fără distincție la tată sau la mamă.

40. Guvernul spaniol observă că legiuitorul spaniol a legiferat respectând textul articolului 8 din Directiva 92/85 și marja de manevră recunoscută statelor membre. Potrivit guvernului spaniol, faptul că mama poate nu numai să renunțe în totalitate la perioada ulterioară celor șase săptămâni de concediu pe care trebuie să o ia obligatoriu după naștere, ci și să o partajeze cu tatăl sau să o cedeze acestuia, respectă conținutul și scopul Directivei 92/85, permițând implicarea tatălui în sarcinile familiale.

12 — A se vedea punctele 78 și 86 de mai jos.

41. Guvernul spaniol consideră că posibilitatea de suspendare a contractului de muncă cu menținerea locului de muncă în cazul adopției este conformă dispozițiilor Directivelor 96/34 și 76/207. În opinia acestuia, Directiva 96/34 recunoaște faptul că nașterea și adopția unui copil nu sunt situații echivalente, în măsura în care clauza 2 alineatul (3) litera (c) din acordul-cadru anexat arată că state membre pot, în special, să adapteze condițiile de acces și modalitățile de aplicare a concediului pentru creșterea copilului la condițiile speciale ale adopției. În consecință, guvernul menționat consideră că legiuitorul european recunoaște statelor membre o marjă de apreciere pentru adaptarea concediului pentru creșterea copilului la împrejurările speciale ale adopției.

42. Potrivit guvernului polonez, în cazul în care legiuitorul național permite taților salariați să beneficieze de o parte a concediului de maternitate, este legitim ca acest drept să fie derivat din cel al mamei salariate. Guvernul respectiv arată că dreptul Uniunii acordă concediul de maternitate mamei, iar nu tatălui copilului. După ce l-a dobândit, mama poate cu siguranță să renunțe la o parte din acesta și să îl transfere tatălui, însă tatăl nu ar putea pretinde să se ocupe de copil și să beneficieze de concediul de maternitate în locul mamei. O astfel de soluție ar fi contrară obiectivelor concediului de maternitate, care urmărește să protejeze mama și relația sa cu propriul copil. Guvernul polonez consideră că dacă o femeie care nu are statutul de lucrător nu a dobândit niciun drept la un concediu, ea nu poate *a fortiori* să îl transfere tatălui copilului. Acesta arată că numai o analiză care presupune caracterul derivat al dreptului tatălui copilului de a beneficia de concediul de maternitate permite păstrarea funcției fundamentale a concediului în cauză și diferențierea sa de concediul pentru creșterea copilului.

43. În opinia guvernului polonez, dreptul la concediul de adopție și condițiile exercitării sale nu sunt prevăzute în dreptul Uniunii și rămân în competența exclusivă a legiuitorului național, astfel încât nu pot fi apreciate din punctul de vedere al principiului general al egalității de tratament.

44. Comisia arată că legislația spaniolă se situează în afara domeniului de aplicare al Directivei 92/85, dat fiind că un lucrător (de sex masculin) nu ar putea, în niciun caz, să beneficieze de concediul de maternitate în sensul acestei directive. Potrivit Comisiei, articolul 48 alineatul 4 din Statutul lucrătorilor instituie o diferență de tratament întemeiată pe sex, în sensul articolului 2 alineatul (1) din Directiva 76/207, între mamele care au statutul de lucrător salariat și tații care același statut. Această diferență de tratament nu se poate justifica prin motive legate de protecția gravidității și a maternității, în sensul articolului 2 alineatul (3) din Directiva 76/207.

45. Comisia consideră că perioada de suspendare a contractului de muncă de zece săptămâni, în discuție în litigiul principal, se deosebește de perioadele de concediu obligatoriu pentru mamă, în special cele șase săptămâni imediat ulterioare nașterii. Această arată că cele șase săptămâni imediat ulterioare nașterii constituie o perioadă de concediu obligatoriu pentru mamă, această perioadă fiind legată astfel de protejarea mamei și a raporturilor speciale dintre mamă și copilul său în perioada de după naștere.

46. Comisia consideră, în schimb, că, atunci când legislația spaniolă permite tatălui să beneficieze de o perioadă ulterioară de zece săptămâni, aceasta detașează respectiva perioadă de faptul biologic al maternității. Această perioadă ar fi percepută în legislația spaniolă ca o perioadă consacrată îngrijirii copilului și atenției față de acesta, de care pot beneficia atât mama, cât și tatăl lucrători salariați.

47. Comisia consideră că concluziile la care a ajuns Curtea în Hotărârea din 30 septembrie 2010 în cauza Roca Álvarez¹³ sunt aplicabile în prezenta cauză. În opinia Comisiei, articolele 2 și 5 din Directiva 76/207 trebuie interpretate, și în prezenta cauză, ca opunându-se unei măsuri naționale precum cea care face obiectul litigiului principal, care recunoaște mamelor care lucrează ca salariați dreptul la suspendarea contractului de muncă în cazul nașterii, după trecerea primelor șase săptămâni de concediu obligatoriu pentru mamă, în timp ce tații care lucrează ca salariați nu pot beneficia de această suspendare decât dacă mama are deopotrivă statutul de lucrător salariat.

48. Comisia consideră că nu dispune de elemente suficiente pentru a putea concluziona că timpul de concediu prevăzut la articolul 48 alineatul 4 din Statutul lucrătorilor, cu excepția celor șase săptămâni de concediu obligatoriu pentru mamă, constituie un concediu pentru creșterea copilului în sensul Directivei 96/34.

2. Analiză

a) Cu privire la prima și la a doua întrebare

49. Prin intermediul primei și al celei de a doua întrebări, care trebuie analizate împreună, instanța de trimitere solicită, în esență, să se stabilească dacă Directivele 76/207 și 96/34, precum și principiul egalității de tratament, care interzice orice discriminare pe motive de sex, trebuie interpretate în sensul că se opun unei reglementări naționale precum cea în discuție în litigiul principal, care prevede o diferență de tratament întemeiată pe sex, în măsura în care aceasta recunoaște mamelor care lucrează ca salariați dreptul la suspendarea contractului de muncă în cazul nașterii, după trecerea celor șase săptămâni de concediu obligatoriu pentru mamă de după naștere și exceptând cazurile în care există un pericol pentru sănătatea sa, în timp ce tații care lucrează ca salariați nu pot beneficia de această suspendare decât dacă mama are deopotrivă statutul de salariat și alege (astfel cum permite legislația în cauză) să cedeze tatălui o parte determinată din acest concediu.

50. Nu se contestă că articolul 48 alineatul 4 din Statutul lucrătorilor prevede în cazul nașterii un concediu cu o durată neîntreruptă de 16 săptămâni, dintre care cele șase săptămâni ulterioare nașterii sunt luate în mod obligatoriu de mamă. În plus, reiese din modul de redactare a acestei dispoziții și din dosarul prezentat Curții că mama poate alege ca tatăl să beneficieze în totalitate sau în parte de concediul rămas până la un maxim de zece săptămâni. Trebuie subliniat, în acest scop, că alegerea efectuată de mamă în litigiul principal nu este pusă în discuție.

51. Pe de altă parte, instanța de trimitere nu formulează întrebări privind cele șase săptămâni de concediu obligatoriu pentru mamă ulterioare nașterii¹⁴ și nu se pune aici problema unui risc pentru sănătatea mamei, caz în care mama nu poate decide ca tatăl să beneficieze de concediul rămas¹⁵.

52. Cu titlu introductiv, este oportun să se confrunte articolul 48 alineatul 4 din Statutul lucrătorilor cu articolul 8 din Directiva 92/85.

53. Subliniem că articolul 8 din Directiva 92/85 prevede că lucrătoarele beneficiază de un concediu de maternitate de cel puțin 14 săptămâni consecutive. Această dispoziție nu prevede niciun concediu pentru tatăl copilului. Spre deosebire de acest articol, al cărui domeniu de aplicare *ratione personae* privește exclusiv lucrătoarele gravide, care au născut de curând sau care alăptează¹⁶, lucrătorii de sex masculin intră, în anumite condiții, în domeniul de aplicare al articolului 48 alineatul 4 din Statutul lucrătorilor.

13 — C-104/09, Rep., p. I-8661.

14 — Decizia de trimitere arată că „[n]u există nicio discuție privind această perioadă”.

15 — A se vedea articolul 48 alineatul 4 din Statutul lucrătorilor.

16 — Articolul 1 alineatele (1) și (2) din Directiva 92/85.

54. Considerăm totuși că însuși modul de redactare a articolului 8 din Directiva 92/85 permite adoptarea de către statele membre a unor măsuri suplimentare sau care depășesc cerințele minimale prevăzute de această dispoziție, cu condiția, evident, ca aceste cerințe minimale să fie respectate¹⁷. În această privință, apreciem, în conformitate cu observațiile guvernului spaniol vizate la punctul 40 de mai sus, că articolul 48 alineatul 4 din Statutul lucrătorilor, prin faptul că permite mamei să transmită tatălui copilului beneficiul întregului concediu de maternitate sau al unei părți din acesta, depășește cerințele minime prevăzute la articolul 8 din Directiva 92/85, respectând în același timp regimul obligatoriu pe care îl impune statelor membre.

55. Astfel, pe de o parte, concediul de maternitate pe care doar mama trebuie să îl ia este de șase săptămâni după naștere, în timp ce Directiva 92/85 nu impune decât două săptămâni (repartizate înainte și după naștere), și, pe de altă parte, posibilitatea mamei de a transmite tatălui beneficiul concediului rămas dispăre dacă, „la data începerii acestuia, reîncadrarea în muncă a mamei presupune un risc pentru sănătatea sa”¹⁸, ceea ce se înscrie în obiectivul Directivei 92/85, care este de a promova îmbunătățirea securității și a sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează¹⁹.

56. Trebuie subliniat, pentru clarificare, că, deși articolul 8 alineatul (2) din Directiva 92/85 prevede că doar primele două săptămâni (înainte sau după naștere) constituie un concediu de maternitate obligatoriu, mama copilului nu ar putea, în niciun caz, să fie privată împotriva voinței sale în beneficiul tatălui copilului de dreptul de a utiliza cele 14 săptămâni de concediu de maternitate prevăzute la articolul 8 alineatul (1) din Directiva 92/85²⁰.

57. În consecință, considerăm că posibilitatea ca tatăl copilului să beneficieze, în anumite condiții și exclusiv la inițiativa mamei, de un concediu de 10 săptămâni, precum în litigiul principal, respectă articolul 8 din Directiva 92/85.

58. Această posibilitate trebuie examinată și în lumina Directivei 76/207²¹. Potrivit articolului 1 alineatul (1) din Directiva 76/207, scopul acesteia 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. Acest principiu este precizat la articolele 2 și 5 din directivă. Articolul 2 alineatul (1) menționat prevede că principiul egalității de tratament presupune inexistența oricărei discriminări pe criterii de sex care privește, direct sau indirect, în special starea civilă sau familială. Articolul 5 alineatul (1) din directiva menționată prevede că aplicarea principiului menționat în privința condițiilor de muncă presupune că bărbaților și femeilor li se garantează aceleași condiții, fără discriminare pe criterii de sex²².

17 — A se vedea în această privință utilizarea în două rânduri a termenilor „de cel puțin” în dispoziția în cauză. Această interpretare este, în opinia noastră, susținută de primul considerent al Directivei 92/85, care face referire la temeiul său juridic, și anume la articolul 118 A din Tratatul CEE, care prevedea că Consiliul decide, prin intermediul directivelor, „cerințele minime” pentru a încuraja îmbunătățirea în special a mediului de muncă, în vederea garantării unui nivel mai bun de protecție a sănătății și securității lucrătorilor. A se vedea de asemenea în acest sens articolul 153 TFUE.

18 — Articolul 48 alineatul 4 din Statutul lucrătorilor.

19 — Hotărârea din 11 octombrie 2007, Paquay (C-460/06, Rep., p. I-8511, punctul 27).

20 — La punctul 58 din Hotărârea din 27 octombrie 1998, Boyle și alții (C-411/96, Rec., p. I-6401), Curtea a statuat că, „deși statele membre trebuie, în temeiul articolului 8 din [D]irectiva [92/85], să ia toate măsurile necesare pentru ca lucrătoarele să beneficieze de un concediu de maternitate de cel puțin 14 săptămâni, este vorba despre un drept al acestora la care pot renunța, cu excepția celor două săptămâni de concediu de maternitate obligatoriu, prevăzute la alineatul (2)”.

21 — Articolul 48 alineatul 4 din Statutul lucrătorilor, prin faptul că prevede o perioadă de suspendare a contractului de muncă, afectează condițiile de muncă în sensul articolului 5 din Directiva 76/207.

22 — A se vedea în acest sens Hotărârea Roca Álvarez, citată anterior (punctele 19 și 20).

59. Reiese cu claritate din decizia de trimitere că, după trecerea celor șase săptămâni de concediu ulterioare nașterii, o mamă care lucrează ca salariată are, în principiu, dreptul de a beneficia de zece săptămâni suplimentare de concediu, în timp ce un tată care lucrează ca salariat nu poate să beneficieze de aceste zece săptămâni decât cu acordul mamei (care nu este în discuție în litigiul principal) și cu condiția ca ambii părinți să aibă statutul de lucrător salariat.

60. De fapt, această măsură este similară celei în cauză în Hotărârea Roca Álvarez, citată anterior, care privea interpretarea articolului 2 alineatele (1), (3) și (4) și a articolului 5 din Directiva 76/207 și se înscrisa în cadrul unui litigiu între domnul Roca Álvarez, pe de o parte și angajatorul său, pe de altă parte, cu privire la refuzul acestuia din urmă de a-i acorda un concediu denumit „pentru alăptare”.

61. Legislația spaniolă în discuție în acea cauză rezerva, în principiu, dreptul la concediul denumit „pentru alăptare” mamei copiilor, tatăl neputând beneficia de acest concediu decât cu condiția ca ambii părinți să aibă statutul de lucrător salariat. Astfel, calitatea de părinte nu era suficientă pentru a permite bărbaților care aveau statutul de lucrător salariat să beneficieze de concediu, în timp ce pentru femeile care aveau un statut identic era suficientă²³.

62. Curtea, după ce a amintit jurisprudența sa potrivit căreia „situația unui lucrător de sex masculin și cea a unui lucrător de sex feminin, tată și, respectiv, mamă a unor copii mici sunt comparabile din punctul de vedere al necesității cu care aceștia pot fi confrunțați de a reduce timpul de lucru zilnic pentru a se ocupa de copil”²⁴, a statuat că legislația în cauză stabilea „o diferență de tratament întemeiată pe sex, în sensul articolului 2 alineatul (1) din Directiva 76/207, între mamele care au statutul de lucrător salariat și tații care au același statut”²⁵.

63. Curtea a examinat în continuare dacă o asemenea diferență de tratament se justifica în aplicarea articolului 2 alineatele (3) și (4) din Directiva 76/207, care precizează că această directivă nu aduce atingere dispozițiilor referitoare la protecția femeilor, în special în ceea ce privește gravitatea și maternitatea, și nici măsurilor de promovare a egalității de șanse între bărbați și femei, îndeosebi prin înlăturarea inegalităților de fapt care afectează șansele femeilor în ceea ce privește condițiile de muncă.

64. În opinia Curții, faptul că concediul denumit „pentru alăptare” în cauză poate, în temeiul reglementării naționale, să fie luat fără deosebire de tatăl salariat sau de mama salariată înseamnă că alimentația și timpul de atenție în favoarea copilului pot fi asigurate atât de tată, cât și de mamă.

65. În consecință, această reglementare nu putea fi considerată ca permițând asigurarea protejării condiției biologice a femeii ca urmare a sarcinii sale sau protejarea raporturilor speciale dintre mamă și copilul său în aplicarea articolului 2 alineatul (3) din Directiva 76/207. Astfel, reglementarea națională detașa acordarea concediului denumit „pentru alăptare” de faptul biologic al alăptării, cu rezultatul că acesta nu era acoperit de excepția prevăzută la articolul 2 alineatul (3) din Directiva 76/207.

66. Curtea a statuat de asemenea în această hotărâre că faptul de a considera că numai mama care avea statutul de lucrător salariat ar fi titulara dreptului de a beneficia de concediul denumit „pentru alăptare”, în timp ce tatăl care avea același statut nu putea decât să beneficieze de respectivul drept, fără să fie titularul acestuia, era de natură să perpetueze o distribuție tradițională a rolurilor între bărbați și femei, menținând bărbații într-un rol subsidiar în raport cu cel al femeilor în ceea ce privește exercitarea funcției lor părintești. Curtea a statuat în continuare că faptul de a refuza beneficiul concediului taților care au statutul de lucrător salariat pentru simplul motiv că mama copilului nu dispunea de acesta statut putea avea ca efect ca o femeie lucrătoare care desfășura

23 — *Ibidem* (punctele 22 și 23).

24 — A se vedea Hotărârea Roca Álvarez, citată anterior (punctul 24); a se vedea și Hotărârea din 29 noiembrie 2001, Griesmar (C-366/99, Rec., p. I-9383, punctul 56), și Hotărârea din 19 martie 2002, Lommers (C-476/99, Rec., p. I-2891, punctul 30).

25 — Hotărârea Roca Álvarez, citată anterior (punctul 25).

activității independente să fie obligată să își restrângă activitatea profesională și să suporte singură sarcina ce rezulta din nașterea copilului său, fără a putea să primească un ajutor din partea tatălui copilului. Potrivit Curții, legislația națională în cauză nici nu elimina, nici nu reducea inegalitățile de fapt care puteau exista, pentru femei, în realitatea vieții sociale, în sensul articolului 2 alineatul (4) din Directiva 76/207, și nici nu constituia „o măsură care urmărește să realizeze o egalitate de fond, iar nu de formă, prin înlăturarea inegalităților de fapt care pot interveni în viața socială și, astfel, să prevină sau să compenseze, conform articolului 157 alineatul (4) TFUE, dezavantajele în cariera profesională a persoanelor în cauză”²⁶.

67. Reluând raționamentul Curții în Hotărârea Roca Álvarez, citată anterior, este evident că măsura în discuție în litigiul principal stabilește în legătură cu perioadele de concediu în discuție în cauza principală o diferență de tratament întemeiată pe sex, în sensul articolului 2 alineatul (1) din Directiva 76/207, între mamele care au statutul de lucrător salariat și tații care au același statut.

68. Astfel cum a statuat Curtea la punctul 24 din Hotărârea Roca Álvarez, citată anterior, situația unui lucrător de sex masculin și cea a unui lucrător de sex feminin, tată și, respectiv, mamă a unor copii mici sunt comparabile din punctul de vedere al necesității cu care aceștia pot fi confrunțați de a reduce timpul de lucru zilnic pentru a se ocupa de copil.

69. În continuare trebuie să se examineze dacă această discriminare contrară articolului 2 alineatul (1) din Directiva 76/207 s-ar putea justifica în temeiul alineatelor (3) și (4) ale aceluiași articol 2, care permit să se deroge de la principiul egalității de tratament.

70. În ceea ce privește, în primul rând, protecția gravidității și a maternității, rezultă dintr-o jurisprudență constantă că, prin faptul că rezervă statelor membre dreptul de a menține sau de a institui dispoziții destinate să asigure această protecție, articolul 2 alineatul (3) din Directiva 76/207 recunoaște legitimitatea, din punctul de vedere al principiului egalității de tratament între sexe, pe de o parte, a protejării condiției biologice a femeii în timpul gravidității și ulterior acesteia și, pe de altă parte, a protejării raporturilor speciale dintre femeie și copilul său în perioada care urmează nașterii²⁷.

71. Cu toate acestea, spre deosebire de cele șase săptămâni de concediu imediat ulterioare nașterii, care, pentru protejarea condiției biologice a mamei, trebuie luate în mod obligatoriu de aceasta, concediul de 10 săptămâni în discuție în litigiul principal nu poate intra în domeniul de aplicare al articolului 2 alineatul (3) din Directiva 76/207. Astfel, prin faptul că prevede că mama va putea, la începutul perioadei concediului de maternitate, să aleagă ca, după trecerea primelor șase săptămâni, celălalt părinte să folosească o parte determinată și neîntreruptă din următoarele 10 săptămâni de concediu, legiuitorul spaniol a detașat aceste 10 săptămâni de concediu de condiția biologică a mamei și, în consecință, de finalitatea articolului 2 alineatul (3) din Directiva 76/207. Prin urmare, acest concediu nu poate intra în domeniul de aplicare al dispoziției menționate²⁸.

72. Pe de altă parte, împrejurările cauzei principale trebuie deosebite de cele în cauză în Hotărârea Hofmann, citată anterior. Reiese, astfel, din această hotărâre că concediul de maternitate în discuție în cauza menționată era în totalitate rezervat mamei, cu excluderea oricărei alte persoane, și strict legat de protejarea condiției biologice a mamei²⁹.

26 — *Ibidem* (punctele 36-38).

27 — Hotărârea Roca Álvarez, citată anterior (punctul 27); a se vedea și Hotărârea din 12 iulie 1984, Hofmann (184/83, Rec., p. 3047, punctul 25), Hotărârea din 14 iulie 1994, Webb (C-32/93, Rec., p. I-3567, punctul 20), Hotărârea din 30 iunie 1998, Brown (C-394/96, Rec., p. I-4185, punctul 17), și Hotărârea din 1 februarie 2005, Comisia/Austria (C-203/03, Rec., p. I-935, punctul 43).

28 — Hotărârea din 19 noiembrie 1998, Høj Pedersen și alții (C-66/96, Rec., p. I-7327, punctele 54-56).

29 — Hotărârea Hofmann, citată anterior (punctele 25 și 26).

73. Rezultă din cele ce precedă că, la fel cu concediul denumit „pentru alăptare” în cauză în Hotărârea Roca Álvarez, citată anterior, concediul de 10 săptămâni din prezenta cauză este acordat lucrătorilor doar în temeiul calității lor de părinți ai copilului și nu este legat de protejarea condiției biologice a femeii ca urmare a sarcinii sau a raporturilor speciale dintre aceasta și copilul său³⁰.

74. În ceea ce privește, în al doilea rând, excepția prevăzută la articolul 2 alineatul (4) din Directiva 76/207, care permite să se deroge de la principiul nediscriminării, prevăzut la articolul 2 alineatul (1) din această directivă, pentru promovarea egalității de șanse între bărbați și femei și pentru reducerea inegalităților de fapt care afectează șansele femeilor în domeniul condițiilor de muncă, rezultă dintr-o „jurisprudență constantă că scopul precis și limitat al [acestei dispoziții] este să autorizeze adoptarea unor măsuri care, chiar dacă sunt în aparență discriminatorii, urmăresc efectiv să elimine sau să reducă inegalitățile de fapt care pot exista în realitatea vieții sociale. Această dispoziție autorizează adoptarea unor măsuri naționale referitoare la accesul pe piața muncii, inclusiv la promovare, care, favorizând în special femeile, au drept scop să amelioreze capacitatea acestora de a concura pe piața muncii și de a urma o carieră în condiții de egalitate cu bărbații [...]. Articolul 2 alineatul (4) menționat urmărește să realizeze o egalitate de fond, iar nu de formă, prin reducerea inegalităților de fapt care pot interveni în viața socială și, astfel, să prevină sau să compenseze, conform articolului 157 alineatul (4) TFUE, dezavantaje în cariera profesională a persoanelor în cauză [...]”³¹.

75. Guvernul spaniol observă că, prin faptul că permite cesionarea în favoarea tatălui a perioadei voluntare, mai degrabă decât pierderea beneficului în cazul renunțării, legislația în cauză urmărește să corecteze repartizarea tradițională a rolurilor între bărbați și femei care mențin bărbații într-un rol subsidiar în raport cu cel al femeilor în ceea ce privește exercitarea funcțiilor părintești.

76. În opinia noastră, deși un asemenea obiectiv de promovare a corectării efectelor care ar putea contribui la perpetuarea unei repartizări tradiționale a rolurilor între femei și bărbați este laudabil și trebuie încurajat, este suficient să se amintească faptul că, la punctul 36 din Hotărârea Roca Álvarez, citată anterior, Curtea a statuat că faptul de a considera că numai mama care are statutul de lucrător salariat ar fi titularul dreptului de a beneficia de concediul în discuție în acțiunea principală, în timp ce tatăl care are același statut nu ar putea decât să se bucure de acest drept, fără a fi titularul său, este mai degrabă de natură să perpetueze o distribuție tradițională a rolurilor între bărbați și femei prin menținerea bărbaților într-un rol subsidiar în raport cu cel al femeilor în ceea ce privește exercitarea funcției lor părintești. Curtea a adăugat că refuzul de a acorda dreptul de a beneficia de concediu tatălui care are statutul de lucrător salariat numai pentru simplul motiv că mama copilului nu are respectivul statut ar putea avea drept efect ca o femeie să fie nevoită să își restrângă activitatea profesională și să suporte singură sarcina ce rezultă din nașterea copilului, fără a putea să primească un ajutor din partea tatălui copilului³². Acest raționament este aplicabil *mutatis mutandis* în cazul unei măsuri precum cea în discuție în litigiul principal. Rezultă că diferența de tratament instituită printr-o măsură precum cea în cauză nu se poate justifica în temeiul articolului 2 alineatul (4) din Directiva 76/207.

77. În prima sa întrebare preliminară, instanța de trimitere face de asemenea trimitere la Directiva 96/34, de punere în aplicare a acordului-cadru privind concediul pentru creșterea copilului.

30 — A se vedea prin analogie Hotărârea Roca Álvarez, citată anterior (punctul 31).

31 — *Ibidem* (punctele 33 și 34).

32 — *Ibidem* (punctul 37).

78. Trebuie arătat că instanța de trimitere nu a expus, în decizia de trimitere, cadrul juridic național privind concediul pentru creșterea copilului. Mai exact, instanța de trimitere nu a indicat relevanța, în această privință, a articolului 46 alineatul 3 din Statutul lucrătorilor și legătura acestei dispoziții cu articolul 48 alineatul 4 din statutul menționat. În consecință, considerăm că, în lipsa unei descrieri în dosar a conținutului reglementării spaniole în materie de concediu pentru creșterea copilului, nu trebuie să se examineze aspectul dacă Directiva 96/34 se opune unei măsuri precum cea prevăzută la articolul 48 alineatul 4 din Statutul lucrătorilor.

79. În orice caz, întrucât considerăm că articolul 2 alineatele (1), (3) și (4) și articolul 5 din Directiva 76/207 se opun unei măsuri naționale precum cea prevăzută la articolul 48 alineatul 4 din Statutul lucrătorilor, nu este necesar să se analizeze această din urmă dispoziție în lumina Directivei 96/34.

80. Având în vedere cele de mai sus, sugerăm Curții, ca răspuns la prima și la a doua întrebare preliminară, să statueze că articolul 2 alineatele (1), (3) și (4) și articolul 5 din Directiva 76/207 trebuie interpretate în sensul că se opun unei măsuri naționale precum cea în discuție în litigiul principal, care prevede o diferență de tratament întemeiată pe sex, în măsura în care prin aceasta se recunoaște mamelor care lucrează ca salariaate dreptul la suspendarea contractului de muncă după trecerea celor șase săptămâni de concediu obligatoriu pentru ele după naștere, în timp ce tații care lucrează ca salariați nu pot beneficia de această suspendare decât dacă mama care alege să cedeze tatălui o parte determinată din respectivul concediu are de asemenea statutul de lucrător salariat.

3. Cu privire la a treia întrebare

81. Răspunsurile pe care le propunem pentru prima și pentru a doua întrebare preliminară ne pot dispensa de a răspunde la a treia întrebare, prin care se solicită Curții să se pronunțe cu privire la compatibilitatea cu principiul egalității de tratament a unei dispoziții naționale precum articolul 48 alineatul 4 din Statutul lucrătorilor, care recunoaște un drept primar la suspendarea contractului de muncă și remunerarea din bugetul asigurărilor sociale taților care au statutul de lucrători salariați atunci când adoptă un copil, în timp ce, atunci când au un copil biologic, dreptul care le este recunoscut este doar un drept derivat din cel al mamei.

82. Ne-am permite totuși să arătăm că, deși reiese din dosarul prezentat Curții că articolul 48 alineatul 4 din Statutul lucrătorilor operează o discriminare netă și evidentă între tații adoptivi și tații biologici în defavoarea celor din urmă, dreptul Uniunii nu conține nicio dispoziție prin care un tată biologic să fie protejat în mod direct atunci când ar fi victima unei astfel de discriminări. O asemenea discriminare nu este prevăzută nici de Tratatul FUE, nici de vreo directivă, în special de Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă³³ și care urmărește, în această materie, să lupte împotriva discriminării pe motive de apartenență religioasă sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală³⁴.

83. În plus, astfel cum s-a precizat la punctul 53, de mai sus, lucrătorii (de sex masculin) nu intră în domeniul de aplicare *ratione personae* al Directivei 92/85, care privește numai lucrătoarele gravide, care au născut de curând sau care alăptează. Intervenția legiuitorului Uniunii ar fi necesară pentru extinderea domeniului său de aplicare în privința lucrătorilor (de sex masculin) și pentru a elimina legătura indisolubilă dintre concediul de maternitate prevăzut de această directivă și condiția biologică a unei lucrătoare gravide, care a născut de curând sau care alăptează.

33 — JO L 303, p. 16, Ediție specială, 05/vol. 6, p. 7.

34 — A se vedea articolul 1.

84. În sfârșit, diferența de tratament în cauză nu intră nici în domeniul de aplicare al Directivei 76/207, care privește numai discriminarea între bărbați și femei. În speță, diferența de tratament se face între lucrători de sex masculin.

85. Am putea, la limită, să ridicăm problema dacă o discriminare precum cea în cauză este sau nu este conformă cu clauza 2 din acordul-cadru anexat la Directiva 96/34, care la alineatul (1) nu face nicio diferență între nașterea sau adopția unui copil pentru acordarea unui drept individual la un concediu pentru creșterea copilului, iar la alineatul (3) permite statelor membre, cu respectarea cerințelor minime ale directivei, să definească condițiile de acces și modalitățile de aplicare a concediului pentru creșterea copilului. Am fi tentați să considerăm că o diferență de tratament atât de netă între tații adoptivi și tații biologici, cât timp alineatul (1) al clauzei 2 din acordul-cadru anexat la Directiva 96/34 nu face nicio diferență între naștere și adopție, ar depăși respectarea cerințelor minime impuse de alineatul (3) al clauzei 2 din această directivă.

86. Astfel, având în vedere răspunsul nostru de la punctul 78 de mai sus și lipsa unei descrieri în dosar a conținutului reglementării spaniole în materie de concediu pentru creșterea copilului, nu este posibil să se statueze în mod util cu privire la a treia întrebare.

VI – Concluzie

87. Având în vedere ansamblul considerațiilor de mai sus, propunem Curții să răspundă la întrebările preliminare adresate de Juzgado de lo Social n° 1 de Lleida după cum urmează:

„Articolul 2 alineatele (1), (3) și (4) și articolul 5 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 trebuie interpretate în sensul că se opun unei măsuri naționale cum este cea în discuție în litigiul principal, care prevede o diferență de tratament întemeiată pe sex, în măsura în care prin aceasta se recunoaște mamelor care lucrează ca salariate suspendarea contractului de muncă după trecerea celor șase săptămâni de concediu obligatoriu pentru ele după naștere, în timp ce tații care lucrează ca salariați nu pot beneficia de această suspendare decât dacă mama care alege să cedeze tatălui o parte determinată din respectivul concediu are de asemenea statutul de lucrător salariat.”