



Repertoriul jurisprudenței

HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a treia)

27 februarie 2014*

„Politica socială — Directiva 96/34/CE — Acordul-cadru privind concediul pentru creșterea copilului — Clauza 1 și clauza 2 punctul 4 — Concediu parțial pentru creșterea copilului — Concedierea lucrătorului fără motiv grav sau suficient — Indemnizație forfetară de protecție ca urmare a luării unui concediu pentru creșterea copilului — Baza de calcul a indemnizației”

În cauza C-588/12,

având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul articolului 267 TFUE de arbeidshof te Antwerpen (Belgia), prin decizia din 10 decembrie 2012, primită de Curte la 14 decembrie 2012, în procedura

Lyreco Belgium NV

împotriva

Sophie Rogiers,

CURTEA (Camera a treia),

compusă din domnul M. Ilešič, președinte de cameră, domnii C. G. Fernlund și A. Ó Caoimh (raportor), doamna C. Toader și domnul E. Jarašiūnas, judecători,

avocat general: domnul N. Jääskinen,

grefier: domnul A. Calot Escobar,

având în vedere procedura scrisă,

luând în considerare observațiile prezentate:

- pentru Lyreco Belgium NV, de E. Lievens, avocat;
- pentru guvernul belgian, de M. Jacobs și de L. Van den Broeck, în calitate de agenți;
- pentru Comisia Europeană, de C. Gheorghiu 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

* Limba de procedură: neerlandeza.

Hotărâre

- 1 Cererea de decizie preliminară privește interpretarea clauzei 1 și a clauzei 2 punctul 4 din Acordul-cadru privind concediul pentru creșterea copilului încheiat la 14 decembrie 1995 (denumit în continuare „acordul-cadru”), care figurează în anexa la Directiva 96/34/CE a 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), astfel cum a fost modificată prin Directiva 97/75/CE a Consiliului din 15 decembrie 1997 (JO 1998, L 10, p. 24, Ediție specială, 05/vol. 5, p. 31, denumită în continuare „Directiva 96/34”).
- 2 Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între Lyreco Belgium NV (denumită în continuare „Lyreco”), pe de o parte, și doamna Rogiers, pe de altă parte, cu privire la calcularea indemnizației forfetare de protecție care îi este datorată ca urmare a concedierii nelegale intervenite în perioada în care se afla în concediu parțial pentru creșterea copilului.

Cadrul juridic

Dreptul Uniunii

- 3 Primul paragraf al preambulului acordului-cadru are următorul cuprins:

„Prezentul acord-cadru reprezintă angajamentul UNICE [Uniunea Confederațiilor Industriale și Patronale din Europa], al CEEP [Centrul European al Întreprinderilor Publice] și al CES [Confederația Europeană a Sindicatelor] de a introduce cerințe minime privind concediul pentru creșterea copilului [...], ca mijloc important de conciliere a vieții profesionale și familiale și de promovare a șanselor egale și a egalității de tratament între bărbați și femei.”

- 4 Punctele 4-6 din considerațiile generale ale aceluiași acord-cadru sunt redactate după cum urmează:

„(4) întrucât Carta comunitară a drepturilor sociale fundamentale [ale lucrătorilor, adoptată la reuniunea Consiliului European care a avut loc la Strasbourg la 9 decembrie 1989,] prevede la punctul 16, privind egalitatea de tratament, că trebuie să se ia măsuri care să permită bărbaților și femeilor să își concilieze obligațiile profesionale cu cele familiale;

(5) întrucât Rezoluția Consiliului din 6 decembrie 1994 recunoaște că o politică efectivă a șanselor egale presupune o strategie globală integrată care să permită o mai bună organizare a programului de lucru și o mai mare flexibilitate, precum și o revenire mai ușoară la viața profesională și ia act de rolul important pe care îl joacă partenerii sociali în acest domeniu și în a oferi, atât bărbaților, cât și femeilor, posibilitatea de a-și concilia responsabilitățile profesionale cu obligațiile familiale;

(6) întrucât măsurile de conciliere a vieții profesionale și familiale ar trebui să încurajeze introducerea unor metode noi și flexibile de organizare a muncii și a timpului, mai bine adaptate necesităților în schimbare ale societății și care ar trebui să țină seama atât de nevoile întreprinderilor, cât și de cele ale lucrătorilor”.

- 5 Clauza 1 din acordul-cadru menționat prevede:

„(1) Prezentul acord enunță cerințele minime menite să faciliteze concilierea responsabilităților profesionale și familiale pentru părinții care lucrează.

(2) Prezentul acord 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.”

6 Clauza 2 din acordul-cadru, intitulată „Concediul pentru creșterea copilului”, are următorul cuprins:

„(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.

[...]

(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 ale prezentului acord. Statele membre și/sau partenerii sociali pot, în special:

(a) să hotărască dacă concediul pentru creșterea copilului este acordat integral, parțial, fragmentat sau sub formă de credit de timp;

(b) să condiționeze dreptul la concediul pentru creșterea copilului de o perioadă de muncă și de vechime care nu poate depăși un an;

[...]

(4) Pentru a se asigura că lucrătorii își pot exercita dreptul la concediul pentru creșterea copilului, statele membre sau partenerii sociali iau măsurile necesare pentru a proteja lucrătorii împotriva concedierii pe motiv de solicitare sau efectuare a concediului pentru creșterea copilului în conformitate cu legislația, convențiile colective și practicile la nivel național.

(5) La sfârșitul concediului pentru creșterea copilului, lucrătorii au dreptul de a-și relua același post sau, dacă acest lucru nu este posibil, un post echivalent sau similar care să corespundă contractului sau relației lor de muncă.

(6) Drepturile dobândite sau în curs de a fi dobândite de lucrător la data la care începe concediul pentru creșterea copilului se mențin ca atare până la sfârșitul acestui concediu. La sfârșitul concediului pentru creșterea copilului se aplică aceste drepturi, inclusiv orice modificare conformă cu legislația, convențiile colective sau practica la nivel național.

[...]”

Dreptul belgian

7 În Belgia, transpunerea Directivei 96/34 a fost realizată în ceea ce privește salariații care lucrează în sectorul privat prin Decretul regal privind introducerea unui drept la concediu pentru creșterea copilului în cadrul unei întreruperi a carierei profesionale (koninklijk besluit tot invoering van een recht op ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan) din 29 octombrie 1997 (*Belgisch Staatsblad*, 7 noiembrie 1997, p. 29930), în versiunea aplicabilă litigiului principal (denumit în continuare „Decretul regal din 1997”), și prin anumite dispoziții din capitolul IV secțiunea 5, intitulată „Întreruperea carierei profesionale”, din Legea de modificare a dispozițiilor sociale (herstelwet houdende sociale bepalingen) din 22 ianuarie 1985 (*Belgisch Staatsblad*, 24 ianuarie 1985, p. 6999, denumită în continuare „Legea de modificare”).

- 8 În temeiul articolului 2 alineatul (1) din Decretul regal din 1997 coroborat cu articolele 100 și 102 din Legea de modificare, lucrătorul are dreptul de a lua un concediu pentru creșterea copilului în una dintre următoarele modalități:
- fie prin suspendarea executării contractului său de muncă pentru o perioadă de trei luni (articolul 100 din legea menționată);
 - fie prin continuarea prestațiilor de muncă cu reducerea timpului de lucru la jumătate de normă pentru o perioadă de șase luni sau cu reducerea timpului de lucru cu o cincime pentru o perioadă de cincisprezece luni în raport cu numărul normal al orelor de muncă aferent unei norme întregi (articolul 102 din aceeași lege).
- 9 Articolul 6 alineatul (1) din decretul regal amintit prevede că lucrătorul care dorește să își exercite dreptul la concediul pentru creșterea copilului trebuie să își anunțe angajatorul cu cel puțin două luni și cu cel mult trei luni înainte. Acest termen poate fi redus cu acordul comun al angajatorului și al lucrătorului.
- 10 În temeiul articolului 4 din Decretul regal din 1997, lucrătorul nu poate însă solicita concediu pentru creșterea copilului decât în cazul în care, în perioada de cincisprezece luni care precedă comunicarea scrisă către angajator, acesta a fost legat de angajatorul său printr-un contract de muncă pe o perioadă de cel puțin douăsprezece luni.
- 11 Articolul 101 din Legea de modificare introduce un sistem de protecție împotriva concedierii care este aplicabil în special concediului pentru creșterea copilului. Acest articol are următorul cuprins:

„Atunci când se suspendă executarea contractului de muncă [...] sau când se reduc prestațiile de muncă în temeiul articolului 102 § 1 [...], angajatorul nu poate emite niciun act prin care să pună capăt unilateral raportului de muncă, cu excepția cazului în care există un motiv grav în sensul articolului 35 din Legea [...] privind contractele de muncă [(wet betreffende de arbeidsovereenkomsten) din 3 iulie 1978 (*Belgisch Staatsblad*, 22 august 1978, p. 9277, denumită în continuare „Legea din 1978”)] sau a cazului în care există un motiv suficient.

[...]

Este suficient motivul care a fost recunoscut ca atare de instanță și ale cărui natură și origine nu au legătură cu suspendarea vizată la articolele 100 și 100 bis sau cu reducerea vizată la articolele 102 și 102 bis.

[...]

Angajatorul care, în pofida dispozițiilor de la paragraful 1, reziliază contractul de muncă în lipsa unui motiv grav sau suficient, este obligat să plătească lucrătorului o indemnizație forfetară [de protecție] egală cu remunerația pentru o perioadă de șase luni, fără să aducă atingere indemnizațiilor datorate lucrătorului în cazul încetării contractului de muncă.”

- 12 Reiese din dosar că aceste din urmă indemnizații cuprind în special „indemnizația compensatorie de preaviz”, prevăzută la articolul 39 din Legea din 1978. Acest articol prevede, printre altele:

„În cazul în care contractul a fost încheiat pentru o durată nedeterminată, partea care reziliază contractul fără motiv grav sau fără a respecta termenul de preaviz prevăzut la articolele 59, 82, 83, 84 și 115 [din Legea din 1978] este obligată să plătească celeilalte părți o indemnizație egală cu remunerația în curs corespunzătoare fie duratei termenului de preaviz, fie părții restante din acest termen.

[...]

Indemnizația de concediu include nu numai remunerația în curs, ci și avantajele dobândite în temeiul contractului.”

13 Potrivit articolului 103 din Legea de modificare:

„În cazul rezilierii unilaterale a contractului de muncă de către angajator, termenul de preaviz notificat lucrătorului care și-a redus prestațiile conform articolului 102 (și 102 bis) va fi calculat ca și cum acesta nu și-ar fi redus prestațiile. Același termen de preaviz trebuie avut în vedere și pentru stabilirea indemnizației [compensatorii de concediere] prevăzute la articolul 39 din Legea [din 1978].”

14 Reiese de asemenea din dosar că, drept urmare a Hotărârii Curții din 22 octombrie 2009, Meerts (C-116/08, Rep., p. I-10063), articolul 105 § 3 din Legea de modificare a fost modificat și este în prezent redactat după cum urmează:

„În cazul în care se pune capăt contractului de muncă în perioada reducerii prestațiilor de muncă în cadrul unui concediu pentru creșterea copilului luat în executarea prezentei secțiuni, prin «remunerație în curs» în sensul articolului 39 din Legea [din 1978] se înțelege remunerația la care lucrătorul ar fi avut dreptul în temeiul contractului său de muncă dacă nu și-ar fi redus prestațiile de muncă.”

15 Potrivit instanței de trimitere, nu a fost efectuată nicio modificare a „reglementării referitoare la indemnizația [forfetară] de protecție”.

Litigiul principal și întrebarea preliminară

16 Doamna Rogiers a lucrat pentru Lyreco din data de 3 ianuarie 2005 ca angajat cu normă întreagă în temeiul unui contract de muncă pe durată nedeterminată.

17 Executarea acestui contract a fost suspendată ca urmare a concediului de maternitate de care a beneficiat doamna Rogiers pe perioada cuprinsă între 9 ianuarie și 26 aprilie 2009.

18 Începând cu data de 27 aprilie 2009, doamna Rogiers ar fi trebuit să își reia activitatea cu jumătate de normă în cadrul unui concediu pentru creșterea copilului care îi fusese acordat pe o perioadă de patru luni.

19 Prin scrisoarea recomandată din 27 aprilie 2009, Lyreco a reziliat contractul de muncă al doamnei Rogiers cu un termen de preaviz de cinci luni începând cu 1 mai 2009. Potrivit deciziei de trimitere, contractul de muncă al acesteia din urmă a încetat la 31 august 2009.

20 Doamna Rogiers a introdus o acțiune împotriva concedierii sale la arbeidsrechtbank te Antwerpen (Tribunalul pentru litigii de muncă din Anvers), contestând motivele acestei concedieri furnizate de Lyreco, și anume, în esență, pe de o parte, imposibilitatea de a-i da de lucru ținând seama de lipsa de activitate și, pe de altă parte, refuzul său de a accepta celelalte funcții care i-au fost oferite ca urmare a desființării funcției de „Recruitment Manager” pe care o exercita înainte de a intra în concediu pentru creșterea copilului.

21 Prin hotărârea din 21 septembrie 2011, instanța menționată a obligat Lyreco la plata indemnizației forfetare de protecție egale cu șase luni de remunerație prevăzută la articolul 101 din Legea de modificare, ca urmare a rezilierii unilaterale a contractului de muncă al doamnei Rogiers, fără motiv grav sau suficient, în perioada concediului pentru creșterea copilului. Potrivit acestei hotărâri, cuantumul indemnizației respective trebuia calculat pe baza remunerației plătite doamnei Rogiers la

data concedierii sale, respectiv la 27 aprilie 2009, și anume salariul corespunzător prestațiilor de muncă la jumătate de normă pe care le efectua ca urmare a concediului parțial pentru creșterea copilului de care beneficia.

- 22 La 14 decembrie 2011, Lyreco a declarat apel împotriva hotărârii menționate la arbeidshof te Antwerpen (Curtea pentru litigii de muncă din Anvers). Doamna Rogiers a formulat un apel incident la aceeași instanță solicitând ca quantumul indemnizației forfetare de protecție pe care Lyreco a fost obligată să o plătească să fie calculat pe baza remunerației corespunzătoare prestațiilor de muncă efectuate cu normă întreagă.
- 23 Prin hotărârea din 10 decembrie 2012, arbeidshof te Antwerpen a confirmat că doamna Rogiers fusese concediată fără motiv grav sau suficient în perioada concediului pentru creșterea copilului și că, în consecință, avea dreptul la plata unei indemnizații forfetare de protecție egale cu șase luni de remunerație.
- 24 În plus, instanța menționată și-a însușit observațiile care figurau în avizul prezentat în fața sa de Ministerul Public, care, printre altele, a calificat drept „absurd” sistemul de calcul al indemnizației datorate doamnei Rogiers astfel cum a fost aplicat în hotărârea din 21 septembrie 2011, întrucât, în logica acesteia din urmă, beneficierea de un concediu integral pentru creșterea copilului, din moment ce implică o reducere a prestațiilor de muncă cu 100 %, ar trebui să conducă la calcularea indemnizației forfetare de protecție pe baza unei remunerații nule, ceea ce nu ar avea niciun sens. În aceste condiții, instanța menționată apreciază că motivele reținute în Hotărârea Meerts, citată anterior, referitoare la indemnizația compensatorie de preaviz prevăzută la articolul 39 din Legea din 1978, nu pot fi transpuse în mod necesar indemnizației forfetare de protecție din litigiul cu care este sesizată.
- 25 În aceste condiții, arbeidshof te Antwerpen a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarea întrebare preliminară:

„Clauza 1 și clauza 2 punctul 4 din acordul-cadru [...] se opun ca indemnizația [forfetară] de protecție care trebuie plătită lucrătorului care era legat de angajatorul său printr-un contract de muncă cu normă întreagă pe durată nedeterminată și al cărui contract de muncă a fost reziliat în mod unilateral de angajator fără vreun motiv grav sau suficient în perioada de reducere a prestațiilor de muncă cu 20 % și/sau cu 50 % din cauza exercitării dreptului la concediul pentru creșterea copilului să fie calculată pe baza remunerației datorate în această perioadă de reducere a prestațiilor de muncă, în condițiile în care același lucrător ar fi îndrituit la o indemnizație de protecție calculată prin raportare la remunerația pentru normă întreagă, în cazul în care și-ar fi redus prestațiile de muncă cu 100 %?”

- 26 În răspuns la o cerere de lămuriri adresată arbeidshof te Antwerpen de către Curte în temeiul articolului 101 din Regulamentul de procedură, instanța de trimitere a precizat că hotărârea pronunțată de Cour de cassation (Curtea de Casație) la 15 februarie 2010, pe care a menționat-o guvernul belgian în observațiile sale scrise prezentate în cadrul prezentei proceduri, nu este susceptibilă să exercite nicio influență asupra soluționării cererii de decizie preliminară, întrucât hotărârea menționată nu privește indemnizația forfetară de protecție prevăzută la articolul 101 din Legea de modificare.

Cu privire la întrebarea preliminară

- 27 Cu titlu introductiv, trebuie arătat că clauza 1 punctul 2 din acordul-cadru, menționată de instanța de trimitere în textul întrebării, se limitează să definească domeniul de aplicare al acordului-cadru respectiv, prevăzând că acesta se aplică tuturor lucrătorilor care au un contract sau o relație de muncă definită de legislație, de convențiile colective sau de practicile în vigoare în fiecare stat membru.

- 28 Este cert că acesta era cazul unei persoane aflate în situația doamnei Rogiers în litigiul principal, astfel încât aceasta intră în domeniul de aplicare al acordului-cadru.
- 29 În aceste condiții, trebuie să se considere că, prin intermediul întrebării formulate, instanța de trimitere solicită, în esență, să se stabilească dacă clauza 2 punctul 4 din acordul-cadru trebuie interpretată în sensul că se opune ca indemnizația forfetară de protecție datorată unui lucrător care beneficiază de un concediu parțial pentru creșterea copilului, în caz de reziliere unilaterală de către angajator, fără motiv grav sau suficient, a contractului acestui lucrător care a fost angajat pe o durată nedeterminată și cu normă întreagă, să fie stabilită pe baza remunerației reduse percepute de acesta din urmă la data concedierii sale.
- 30 Astfel cum reiese atât din primul paragraf al preambulului, cât și din cuprinsul punctelor 4 și 5 din considerațiile generale ale acordului-cadru, precum și din clauza 1 punctul 1 din acesta, acordul-cadru menționat constituie un angajament al partenerilor sociali de a aplica, prin dispoziții minimale, măsuri destinate să permită atât bărbaților, cât și femeilor să își concilieze responsabilitățile profesionale cu obligațiile familiale (a se vedea în acest sens Hotărârea Meerts, citată anterior, punctul 35, Hotărârea din 16 septembrie 2010, Chatzi, C-149/10, Rep., p. I-8489, punctul 56, precum și Hotărârea din 20 iunie 2013, Riežniece, C-7/12, punctul 31).
- 31 Pe de altă parte, reiese din cuprinsul punctului 6 din considerațiile generale ale acestui acord-cadru că măsurile de conciliere a vieții profesionale și familiale ar trebui să încurajeze introducerea în statele membre a unor metode noi și flexibile de organizare a muncii și a timpului mai bine adaptate necesităților în schimbare ale societății și care ar trebui să țină seama atât de nevoile întreprinderilor, cât și de cele ale lucrătorilor (Hotărârea Meerts, citată anterior, punctul 36).
- 32 Acordul-cadru ține astfel de drepturile sociale fundamentale menționate la punctul 16 din Carta comunitară a drepturilor sociale fundamentale ale lucrătorilor privind egalitatea de tratament între bărbați și femei, la care face trimitere acest acord-cadru, în special la punctul 4 din considerațiile generale ale acestuia, și care sunt menționate și la articolul 151 primul paragraf TFUE, drepturi sociale care au legătură cu îmbunătățirea condițiilor de viață și de muncă, precum și cu existența unei protecții sociale adecvate a lucrătorilor, în speță fiind vorba despre cei care au solicitat sau au luat un concediu pentru creșterea copilului (a se vedea în acest sens Hotărârea Meerts, citată anterior, punctul 37, Hotărârea din 22 aprilie 2010, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, C-486/08, Rep., p. I-3527, punctul 52, și Hotărârea Chatzi, citată anterior, punctul 36).
- 33 În această perspectivă, acordul-cadru, în conformitate cu clauza 2 punctul 1 din acesta, permite tinerilor părinți să își întrerupă activitatea profesională pentru a se consacra responsabilităților familiale, asigurându-i în același timp, astfel cum se prevede la punctul 5 din clauza menționată, că își vor regăsi postul, în principiu, la sfârșitul acestui concediu (a se vedea Hotărârile citate anterior Chatzi, punctul 57, și Riežniece, punctul 32).
- 34 Pentru a se asigura că lucrătorii își pot exercita efectiv acest drept la concediu pentru creșterea copilului prevăzut de acordul-cadru, clauza 2 punctul 4 din acesta impune statelor membre și/sau partenerilor sociali să ia măsurile necesare pentru a proteja lucrătorii împotriva concedierii pe motiv de solicitare sau efectuare a unui concediu pentru creșterea copilului în conformitate cu legislația, cu convențiile colective și cu practicile la nivel național.
- 35 După cum reiese din textul acesteia, dispoziția menționată urmărește astfel să protejeze lucrătorii împotriva concedierii pentru solicitarea sau efectuarea unui concediu pentru creșterea copilului (a se vedea Hotărârile citate anterior Meerts, punctul 33, și Riežniece, punctul 34).
- 36 Având în vedere obiectivul urmărit prin acordul-cadru, astfel cum este amintit la punctele 30 și 31 din prezenta hotărâre, care constă în a permite atât bărbaților, cât și femeilor să își concilieze responsabilitățile profesionale și familiale, clauza 2 punctul 4 menționată trebuie înțeleasă în sensul că

reflectă un drept social al Uniunii care prezintă o importanță deosebită și, prin urmare, nu poate fi interpretată în mod restrictiv (a se vedea în acest sens Hotărârile citate anterior Meerts, punctul 42 și jurisprudența citată, și Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, punctul 54).

- 37 O reglementare națională care, în caz de reziliere unilaterală de către angajator, fără motiv grav sau suficient, a contractului unui lucrător angajat pe o durată nedeterminată și cu normă întreagă, atunci când acesta din urmă beneficiază de un concediu pentru creșterea copilului, prevede, asemenea celei în discuție în litigiul principal, acordarea acestui lucrător, în plus față de indemnizația datorată ca urmare a încetării contractului, a unei indemnizații forfetare de protecție echivalente cu șase luni de remunerație, se poate circumscrie „măsuril[or] necesare pentru a proteja lucrătorii împotriva concedierii pe motiv de solicitare sau efectuare a concediului pentru creșterea copilului”, în sensul clauzei 2 punctul 4 din acordul-cadru.
- 38 Cu toate acestea, trebuie constatat că o astfel de măsură de protecție ar fi lipsită de o mare parte din efectul său util dacă, în ipoteza în care un lucrător angajat pe o durată nedeterminată și cu normă întreagă, precum doamna Rogiers în cauza principală, este concediat nelegal în perioada în care se află în concediu parțial pentru creșterea copilului, indemnizația forfetară de protecție la care are dreptul acest lucrător nu ar fi stabilită pe baza remunerației aferente contractului său de muncă cu normă întreagă, ci în temeiul remunerației reduse plătite pe durata concediului parțial pentru creșterea copilului. Astfel, un asemenea mod de stabilire a cuantumului acestei indemnizații forfetare ar putea să nu aibă un efect descurajator suficient pentru a împiedica concedierea lucrătorilor care se află în concediu parțial pentru creșterea copilului (a se vedea în acest sens Hotărârea Meerts, citată anterior, punctele 46 și 47).
- 39 Un astfel de rezultat ar conduce, cu încălcarea unuia dintre obiectivele urmărite prin acordul-cadru, amintit la punctul 32 din prezenta hotărâre, care constă în asigurarea unei protecții sociale adecvate lucrătorilor care au luat un concediu pentru creșterea copilului, la creșterea precarității locurilor de muncă ale lucrătorilor care au optat pentru luarea unui concediu parțial pentru creșterea copilului, golind parțial de substanță regimul de protecție instituit prin clauza 2 punctul 4 din acordul-cadru, și ar afecta astfel în mod grav un principiu de drept social al Uniunii care prezintă o importanță deosebită.
- 40 Pe de altă parte, un astfel de mod de stabilire a cuantumului indemnizației forfetare de protecție, întrucât poate descuraja anumiți lucrători să ia un concediu pentru creșterea copilului, ar fi de asemenea de natură să intre în contradicție cu finalitatea urmărită prin acordul-cadru, în măsura în care acesta vizează, după cum s-a amintit la punctul 30 din prezenta hotărâre, să concilieze mai bine exercitarea unei activități profesionale cu viața familială (a se vedea în acest sens Hotărârea Meerts, citată anterior, punctul 47).
- 41 În sfârșit, întrucât o reglementare națională precum cea în discuție în litigiul principal acordă lucrătorilor, în conformitate cu clauza 2 punctul 3 litera (a) din acordul-cadru, posibilitatea de a alege între un concediu integral pentru creșterea copilului și un concediu parțial pentru creșterea copilului și prevede, prin introducerea unei indemnizații specifice, un regim de sancționare care vizează să protejeze lucrătorii împotriva oricărei concedieri nelegale intervenite pe durata unui astfel de concediu, lucrătorii care au optat pentru luarea unui concediu parțial pentru creșterea copilului în locul unuia integral nu pot fi defavorizați, cu riscul de a aduce atingere obiectivului de flexibilitate urmărit prin acest acord-cadru, după cum s-a amintit la punctul 31 din prezenta hotărâre.
- 42 De altfel, această interpretare a acordului-cadru este susținută, după cum au arătat guvernul belgian și Comisia Europeană, de clauza 2 punctul 6 din acest acord-cadru, care prevede că drepturile dobândite sau în curs de a fi dobândite de lucrător la data la care începe concediul pentru creșterea copilului se mențin ca atare până la sfârșitul acestui concediu.

- 43 Astfel cum a statuat deja Curtea, atât din textul clauzei menționate, cât și din contextul în care aceasta se înscrie reiese că dispoziția menționată are drept obiectiv evitarea pierderii sau a reducerii drepturilor derivate din raportul de muncă, dobândite sau în curs de a fi dobândite, la care lucrătorul poate pretinde atunci când începe concediul pentru creșterea copilului, și garantarea că, la sfârșitul concediului menționat, el se va regăsi, în ceea ce privește aceste drepturi, în aceeași situație precum cea în care se afla înaintea concediului (Hotărârile citate anterior Meerts, punctul 39, și Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, punctul 51).
- 44 Din obiectivele acordului-cadru, astfel cum au fost amintite la punctele 30-32 din prezenta hotărâre, rezultă că noțiunea „drepturi dobândite sau în curs de a fi dobândite”, în sensul clauzei 2 punctul 6 din acest acord-cadru, include toate drepturile și avantajele, în bani sau în natură, derivate direct sau indirect din raportul de muncă, pe care lucrătorul le poate pretinde de la angajator la data la care începe concediul pentru creșterea copilului (a se vedea Hotărârile citate anterior Meerts, punctul 43, și Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, punctul 53).
- 45 Astfel de drepturi și avantaje includ toate drepturile și avantajele referitoare la condițiile de muncă precum dreptul la o indemnizație forfetară de protecție a unui lucrător angajat în temeiul unui contract de muncă pe durată nedeterminată și cu normă întreagă care beneficiază de un concediu pentru creșterea copilului în cazul în care angajatorul reziliază unilateral acest contract, fără motiv grav sau suficient. Astfel, indemnizația respectivă, al cărei quantum este legat de remunerația aferentă contractului menționat și al cărei scop constă în protejarea unui asemenea lucrător împotriva unei concedieri motivate de solicitarea sau efectuarea unui concediu pentru creșterea copilului, este plătită acestui lucrător în temeiul postului pe care l-a ocupat și pe care ar fi continuat să îl ocupe în lipsa unei concedieri nelegale (a se vedea prin analogie Hotărârea din 27 iunie 1990, Kowalska, C-33/89, Rec., p. I-2591, punctele 10 și 11, Hotărârea din 9 februarie 1999, Seymour-Smith și Perez, C-167/97, Rec., p. I-623, punctele 23-28, precum și Hotărârea Meerts, citată anterior, punctul 44).
- 46 Astfel, în cauza principală, este cert că un lucrător precum doamna Rogiers, care, întrucât a lucrat pentru angajatorul său în temeiul unui contract de muncă pe o perioadă determinată, era eligibilă, potrivit normelor prevăzute de dreptul național, pentru a beneficia de un concediu pentru creșterea copilului, se putea prevala de dreptul la indemnizația forfetară de protecție prevăzută la articolul 101 din Legea de modificare de la începutul concediului său pentru creșterea copilului. Faptul că lucrătorul în cauză nu beneficiază efectiv de acest drept decât în ipoteza în care angajatorul său ar proceda ulterior la o concediere nelegală a acestui lucrător în perioada concediului său pentru creșterea copilului este lipsit de relevanță în această privință.
- 47 În consecință, în cazul în care un lucrător angajat în temeiul unui contract de muncă pe durată nedeterminată și cu normă întreagă a fost concediat nelegal, precum în cauza principală, în perioada concediului parțial pentru creșterea copilului de care beneficia, o indemnizație forfetară de protecție precum cea prevăzută de reglementarea belgiană trebuie stabilită, pentru a fi conformă cu cerințele acordului-cadru, pe baza remunerației aferente prestațiilor de muncă cu normă întreagă ale acestui lucrător.
- 48 Având în vedere cele ce precedă, trebuie să se răspundă la întrebarea adresată că clauza 2 punctul 4 din acordul-cadru, care figurează în anexa la Directiva 96/34, interpretată atât în lumina obiectivelor urmărite prin acest acord-cadru, cât și a punctului 6 din aceeași clauză, trebuie interpretată în sensul că se opune ca indemnizația forfetară de protecție datorată unui lucrător care beneficiază de un concediu parțial pentru creșterea copilului, în caz de reziliere unilaterală de către angajator, fără motiv grav sau suficient, a contractului acestui lucrător care a fost angajat pe durată nedeterminată și cu normă întreagă, să fie stabilită pe baza remunerației reduse percepute de acesta din urmă la data concedierii sale.

Cu privire la cheltuielile de judecată

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

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

Clauza 2 punctul 4 din Acordul-cadru privind concediul pentru creșterea copilului încheiat la 14 decembrie 1995, care figurează în anexa la Directiva 96/34/CE a Consiliului din 3 iunie 1996 privind acordul-cadru privind concediul pentru creșterea copilului încheiat de UNICE, CEEP și CES, astfel cum a fost modificată prin Directiva 97/75/CE a Consiliului din 15 decembrie 1997, interpretată atât în lumina obiectivelor urmărite prin acest acord-cadru, cât și a punctului 6 din aceeași clauză, trebuie interpretată în sensul că se opune ca indemnizația forfetară de protecție datorată unui lucrător care beneficiază de un concediu parțial pentru creșterea copilului, în caz de reziliere unilaterală de către angajator, fără motiv grav sau suficient, a contractului acestui lucrător care a fost angajat pe durată nedeterminată și cu normă întreagă, să fie stabilită pe baza remunerației reduse percepute de acesta din urmă la data concedierii sale.

Semnături