



Repertoriul jurisprudenței

HOTĂRÂREA CURȚII (Camera întâi)

6 martie 2014*

„Trimitere preliminară — Politica socială — Directiva 2006/54/CE — Egalitate de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă — Curs de formare în vederea dobândirii statutului de funcționar — Excludere pentru absență prelungită — Absență din cauza unui concediu de maternitate”

În cauza C-595/12,

având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul articolului 267 TFUE de Tribunale amministrativo regionale per il Lazio (Italia), prin decizia din 4 octombrie 2012, primită de Curte la 19 decembrie 2012, în procedura

Loredana Napoli

împotriva

Ministero della Giustizia – Dipartimento dell’Amministrazione penitenziaria,

CURTEA (Camera întâi),

compusă din domnul A. Tizzano, președinte de cameră, domnul E. Levits, doamna M. Berger și domnii S. Rodin și F. Biltgen (raportor), judecători,

avocat general: doamna J. Kokott,

grefier: domnul A. Calot Escobar,

având în vedere procedura scrisă,

luând în considerare observațiile prezentate:

— pentru Comisia Europeană, de C. Cattabriga și de D. Martin, în calitate de agenți,

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

pronunță prezenta

* Limba de procedură: italiana.

Hotărâre

- 1 Cererea de decizie preliminară privește interpretarea articolului 2 alineatul (2) litera (c), a articolului 14 alineatul (2) și a articolului 15 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).
- 2 Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între doamna Napoli, pe de o parte, și Ministero della Giustizia – Dipartimento dell'Amministrazione penitenziaria (Ministerul Justiției – Departamentul administrației penitenciare, denumită în continuare „Amministrazione penitenziaria”), pe de altă parte, cu privire la excluderea doamnei Napoli de la cursul de formare pentru funcția de subcomisar de poliție penitenciară, ca urmare a absenței sale de la acest curs timp de mai mult de 30 de zile, în condițiile în care această absență era motivată de un concediu de maternitate obligatoriu.

Cadrul juridic

Dreptul Uniunii

- 3 Considerentele (2), (23), (25) și (28) ale Directivei 2006/54 au următorul cuprins:
 - „(2) Egalitatea între bărbați și femei este un principiu fundamental al dreptului comunitar, în temeiul articolului 2 și al articolului 3 alineatul (2) din [Tratatul CE], precum și al jurisprudenței Curții de Justiție. În conformitate cu articolele din tratat menționate, egalitatea între bărbați și femei constituie o «misiune» și un «obiectiv» al Comunității, iar aceasta are obligația pozitivă de a o promova în toate acțiunile sale.
 - [...]
 - (23) Din jurisprudența Curții de Justiție rezultă cu claritate că aplicarea unui tratament nefavorabil unei femei legat de sarcină sau de maternitate constituie o discriminare directă pe criterii de sex. Un astfel de tratament ar trebui, prin urmare, să fie reglementat în mod expres de prezenta directivă.
 - [...]
 - (25) Din motive de claritate, trebuie, de asemenea, să se adopte dispoziții exprese privind protecția drepturilor, în ceea ce privește încadrarea în muncă, ale femeilor aflate în concediu de maternitate, în special a dreptului acestora de a-și regăsi același post sau un post echivalent, de a nu face obiectul niciunui prejudiciu în ceea ce privește condițiile lor în urma unui astfel de concediu și de a beneficia de orice îmbunătățire a condițiilor de muncă la care ar avea dreptul pe parcursul absenței lor.
 - [...]
 - (28) Punerea în aplicare efectivă a principiului egalității de tratament impune stabilirea unor proceduri corespunzătoare de către statele membre.”
- 4 Articolul 1 din directiva menționată prevede:

„Prezenta directivă își propune să garanteze punerea în aplicare a principiului șanselor egale și al egalității de tratament între femei și bărbați în materie de încadrare în muncă și de muncă.

În acest scop, aceasta conține dispoziții destinate punerii în aplicare a principiului egalității de tratament în ceea ce privește:

- (a) accesul la muncă, inclusiv promovare, și la formarea profesională;
- (b) condițiile de muncă, inclusiv remunerația;
- (c) sistemele profesionale de securitate socială.

Aceasta conține, de asemenea, dispoziții ce vizează modalități de aplicare efectivă a acestui principiu prin stabilirea unor proceduri corespunzătoare.”

5 Articolul 2 alineatul (2) litera (c) din aceeași directivă prevede:

„În sensul prezentei directive, discriminarea include:

[...]

- (c) orice tratament mai puțin favorabil aplicat unei femei și determinat de sarcină sau de concediul de maternitate, în sensul Directivei 92/85/CEE [a Consiliului din 19 octombrie 1992 privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și a sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează (a zecea directivă specială în sensul articolului 16 alineatul (1) din Directiva 89/391/CEE) (JO L 348, p. 1, Ediție specială, 05/vol. 3, p. 3)].”

6 Articolul 14 din Directiva 2006/54 are următorul cuprins:

„(1) Se interzice orice discriminare directă sau indirectă pe criteriul sexului în sectoarele public sau privat, inclusiv organismele publice, în ceea ce privește:

[...]

- (c) condițiile de încadrare în muncă și de muncă, inclusiv condițiile de concediere, precum și remunerația, astfel cum este prevăzut la articolul 141 din tratat;

[...]

(2) Statele membre pot prevedea, în ceea ce privește accesul la muncă, inclusiv formarea care facilitează accesul, că o diferență de tratament fondată pe o caracteristică întemeiată pe criteriul sexului nu constituie discriminare atunci când, având în vedere natura activităților profesionale speciale în cauză sau cadrul în care acestea se desfășoară, o astfel de caracteristică constituie o exigență profesională veritabilă și determinantă cu condiția ca obiectivul său să fie legitim, iar exigența să fie proporționată.”

7 Articolul 15 din această directivă, referitor la întoarcerea din concediul de maternitate, prevede:

„O femeie aflată în concediu de maternitate are dreptul, la încheierea acestui concediu, să își regăsească locul de muncă sau un loc de muncă echivalent în condiții care nu sunt mai puțin favorabile pentru aceasta și să beneficieze de orice îmbunătățire a condițiilor de muncă la care ar fi avut dreptul în timpul absenței sale.”

Dreptul italian

- 8 Din decizia de trimitere reiese că, potrivit articolului 9 din Decretul legislativ nr. 146 privind adaptarea structurilor și a efectivelor administrației penitenciare și a biroului central al justiției minorilor și instituirea funcțiilor de conducere ordinare și speciale ale poliției penitenciare, în aplicarea articolului 12 din Legea nr. 266 din 28 iulie 1999 (decreto legislativo n. 146 – Adeguamento delle strutture e degli organici dell'Amministrazione penitenziaria e dell'Ufficio centrale per la giustizia minore, nonché istituzione dei ruoli direttivi ordinario e speciale del Corpo di polizia penitenziaria, a norma dell'articolo 12 della legge 28 luglio 1999, n. 266) din 21 mai 2000 (GURI nr. 132 din 8 iunie 2000, p. 3, denumit în continuare „Decretul legislativ nr. 146/2000”), laureații concursului de subcomisar stagiar în cadrul personalului cu funcții de conducere ordinare din poliția penitenciară sunt numiți imediat subcomisari stagieri și trebuie să urmeze un curs de formare teoretică și practică cu durata de 12 luni, la finalizarea căruia trebuie să susțină un examen. În cazul unui rezultat pozitiv, candidații sunt promovați în funcția de subcomisar, în timp ce, în caz contrar, sunt obligați să participe la cursul următor.
- 9 Potrivit articolului 10 alineatul 2 din decretul legislativ menționat:
- „Personalul care, din motive justificate, a fost absent de la curs pentru mai mult de 30 de zile, este admis să participe la un curs ulterior. Personalul de sex feminin, a cărui absență de peste 30 de zile a fost determinată de maternitate, este admis să participe la cursul care urmează după perioadele de absență de la lucru prevăzute de dispozițiile privind protecția maternității la locul de muncă.”
- 10 Articolul 3 din Decretul legislativ nr. 151 privind textul unic al dispozițiilor legislative în materie de protecție și de susținere a maternității și a paternității, astfel cum este prevăzut la articolul 15 din Legea nr. 53 din 8 martie 2000 (decreto legislativo n. 151 – Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53) din 26 martie 2001 (supliment ordinar la GURI nr. 96 din 26 aprilie 2001, denumit în continuare „Decretul legislativ nr. 151”), interzice orice discriminare pe criterii de sex și, prin aceasta, orice tratament mai puțin favorabil pe motive de sarcină și de maternitate. Articolul 16 din decretul legislativ menționat reglementează concediul de maternitate obligatoriu, interzicând, în special, încadrarea în muncă a unei lucrătoare mamă pe o perioadă de 3 luni de la naștere. Conform articolului 22 alineatul (3) din Decretul legislativ nr. 151, se impune contabilizarea tuturor perioadelor de concediu de maternitate pentru a calcula vechimea în muncă a femeilor în cauză.
- 11 Articolul 1494 din Decretul legislativ nr. 66 privind Codul armatei (decreto legislativo n. 66 – Codice dell'ordinamento militare) din 15 martie 2010 (supliment ordinar la GURI nr. 106 din 8 mai 2010, denumit în continuare „Decretul legislativ nr. 66”) prevede la alineatul 5, care se referă la personalul militar de sex feminin care aparține forțelor armate, carabinieri și poliției financiare, că, în caz de concediu de maternitate, acest personal este exclus de la cursul inițiat în perioada de după naștere, precizând însă că, în ipoteza în care promovează examenul de la cursul următor, membrul în cauză al personalului respectiv beneficiază de vechimea aferentă cursului inițial.

Litigiul principal și întrebările preliminare

- 12 Doamna Napoli a fost primită la concursul organizat la 20 aprilie 2009 de subcomisar în cadrul personalului cu funcții de conducere ordinare din poliția penitenciară și a fost admisă, la 5 decembrie 2011, să participe la cursul de formare care trebuia să înceapă la data de 28 decembrie a aceluiași an.
- 13 La 7 decembrie 2011, doamna Napoli a născut. În conformitate cu legislația națională, aceasta a fost în concediu de maternitate obligatoriu pentru o perioadă de 3 luni, și anume până la 7 martie 2012.

- 14 Prin actul din 4 ianuarie 2012, Amministrazione penitenziaria a anunțat-o că, în temeiul articolului 10 alineatul 2 din Decretul legislativ nr. 146/2000, după primele 30 de zile din perioada de concediu de maternitate, aceasta ar fi exclusă de la cursul în discuție și că plata remunerației sale ar fi întreruptă. Administrația menționată i-a comunicat că ar fi admisă de drept la următorul curs organizat.
- 15 Prin intermediul primei acțiuni, depusă la 27 februarie 2012 la Tribunale amministrativo regionale per il Lazio (Tribunalul Administrativ Regional Lazio), doamna Napoli a atacat actul din 4 ianuarie 2012. Această instanță a fost sesizată cu o a doua acțiune, cuprinzând motive noi, îndreptată împotriva Decretului șefului de departament al Amministrazione penitenziaria din 9 martie 2012, prin care a fost decisă excluderea definitivă a doamnei Napoli de la curs, menținând însă în favoarea acesteia posibilitatea de a frecventa cursul următor, cu pierderea retribuției până la acel moment.
- 16 În susținerea acestor acțiuni, doamna Napoli a arătat, cu titlu principal, că Amministrazione penitenziaria aplicase în mod eronat articolul 10 din Decretul legislativ nr. 146/2000, din moment ce această dispoziție impunea contabilizarea ca perioade de absență de la curs numai a perioadelor de absență facultativă a lucrătoarelor mame, cu excluderea perioadelor de concediu obligatoriu prevăzut de lege. În subsidiar și în cazul în care s-ar dovedi că deciziile atacate erau conforme cu respectivul decret legislativ, ea a contestat conformitatea acestuia din urmă cu Constituția italiană.
- 17 Tribunale amministrativo regionale per il Lazio, pronunțându-se în procedura privind măsurile provizorii, după ce a respins motivul acțiunii invocat cu titlu principal, l-a admis pe cel invocat în subsidiar. Astfel, articolul 10 din Decretul legislativ nr. 146/2000 ar fi incompatibil în special cu Directiva 2006/54, astfel cum a fost interpretată de Curte în Hotărârea din 16 februarie 2006, Sarkatzis Herrero (C-294/04, Rec., p. I-1513). Această instanță a dispus suspendarea Decretului din 9 martie 2012 menționat mai sus și a decis, așadar, că doamna Napoli trebuia readmisă la curs odată încheiat concediul de maternitate obligatoriu.
- 18 În decizia de trimitere, instanța menționată arată că i se pare exclus ca articolul 10 din Decretul legislativ nr. 146/2000 să poată face obiectul unei interpretări conforme cu Constituția și cu dreptul Uniunii. Astfel, textul clar al articolului menționat, care face trimitere la perioadele de absență prevăzute de normele de protecție a lucrătoarelor mame, printre care ar trebui să figureze în mod cert articolul 16 din Decretul legislativ nr. 151 de instituire a concediului de maternitate obligatoriu, nu ar permite instanței de trimitere să aleagă, dintre semnificațiile posibile ale textului normei în cauză, pe cea care respectă cel mai bine principiile constituționale naționale, precum și principiile fundamentale ale dreptului Uniunii, dacă nu se dorește a se atribui acestui text un sens care nu este dorit de legiuitor. În plus, realizarea obiectivului urmărit de articolul 10 din Decretul legislativ nr. 146/2000, și anume ca fiecare subcomisar stagiar să urmeze o formare profesională adecvată și completă înainte ca acestuia să îi fie atribuite sarcini de serviciu, ar fi repusă în discuție nu numai de absențe facultative, ci și, în același mod, de absențe obligatorii.
- 19 Instanța de trimitere precizează că există alte dispoziții legislative naționale care privesc, printre altele, încadrarea în muncă în armată, precum articolul 1494 alineatul 5 din Decretul legislativ nr. 66, prin care sunt excluse de la cursurile de formare anumite femei care au beneficiat de concediul de maternitate obligatoriu. Totuși, acest text ar prevedea că, în caz de promovare a examenului corespunzător cursului următor, candidata în cauză beneficiază de vechimea aferentă cursului inițial de formare. Această dispoziție, care ar prezenta un caracter general în ordinea militară, nu ar fi însă aplicabilă direct personalului poliției penitenciare, care constituie un corp civil.
- 20 Doamna Napoli ar suferi, în consecință, un prejudiciu ca urmare a maternității, întrucât s-ar afla într-o situație mai puțin favorabilă decât colegii săi de sex masculin care au promovat același concurs și care au fost admiși la același curs inițial de formare. Presupunând chiar că garanția privind momentul de la care numirea produce efecte juridice, astfel cum este cea prevăzută la articolul 1494 alineatul 5 din

Decretul legislativ nr. 66, îi poate fi acordată prin analogie, această garanție nu ar avea efecte financiare retroactive. Doamna Napoli ar pierde în mod necesar remunerația și contribuțiile de asigurări sociale de care ar fi beneficiat dacă ar fi putut urma cursul inițial.

- 21 Instanța de trimitere adaugă de asemenea că dreptul, recunoscut lucrătoarei excluse de la un prim curs ca urmare a unui concediu de maternitate, de a fi admisă la cursul următor nu obliga administrația în cauză să organizeze un astfel de curs. Această organizare ar fi în continuare supusă aprecierii discreționare a administrației respective în ceea ce privește necesitatea de a ocupa posturile vacante și resursele economice disponibile pentru a face acest lucru. În consecință, întrucât se pot scurge mai mulți ani între un curs și următorul, posibilitatea acestei lucrătoare de a frecventa un alt curs ar fi incertă. Astfel, prejudiciul suferit de lucrătoarea respectivă ar putea fi semnificativ.
- 22 Desigur, prin faptul că garantează aceleași lucrătoare posibilitatea de a participa la cursul următor, dreptul italian ar urmări să armonizeze drepturile femeilor la muncă cu interesul public de a angaja în poliția penitenciară, pentru îndeplinirea atribuțiilor de serviciu prevăzute, numai candidații pregătiți corespunzător prin intermediul cursului de formare în discuție. Cu toate acestea, s-ar ridica problema dacă urmărirea acestui obiectiv de interes public poate justifica tratamentul nefavorabil rezervat unei femei care rezultă din excluderea acesteia de la un curs ca urmare a unui concediu de maternitate obligatoriu.
- 23 În aceste condiții, Tribunale amministrativo regionale per il Lazio a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:
 - „1) [A]rticolul 15 din Directiva [2006/54] se aplică frecventării unui curs de formare profesională inerent unui raport de muncă și trebuie să fie interpretat în sensul că, la sfârșitul perioadei de concediu [de maternitate], lucrătoarea are dreptul să fie readmisă la același curs care se desfășoară încă, sau poate fi interpretat în sensul că lucrătoarea poate fi înscrisă la un curs ulterior, chiar dacă acesta este incert, cel puțin în privința perioadei de organizare?
 - 2) [A]rticolul 2 alineatul (2) litera (c) din Directiva [2006/54], care consideră discriminatoriu orice tratament mai puțin favorabil determinat de concediul de maternitate, trebuie să fie interpretat în sensul că asigură lucrătoarei o protecție absolută, care nu poate fi redusă în baza unor interese divergente, împotriva oricărei inegalități de substanță [Hotărârea din 30 aprilie 1998, Thibault, C-136/95, Rec., p. I-2011], astfel încât să se opună unei reglementări naționale care, impunând încetarea participării la un curs profesional și garantând, în același timp, posibilitatea de a se înscrie la cursul următor, urmărește obiectivul asigurării unei formări adecvate, dar o privează pe lucrătoare de șansa de a avea acces, la o dată anterioară, la o nouă situație profesională, împreună cu colegii de la concurs și de la curs de sex masculin, încasând retribuiția corespunzătoare?
 - 3) [A]rticolul 14 alineatul (2) din Directiva [2006/54], potrivit căruia diferența de tratament bazată pe caracteristici care constituie exigențe profesionale veritabile nu este discriminatorie, trebuie să fie interpretat în sensul că permite unui stat membru să întârzie accesul la muncă în detrimentul lucrătoarei care nu a putut beneficia de o formare profesională completă din cauza concediului de maternitate?
 - 4) [Î]ntr-o [astfel de] ipoteză [...] și presupunând că articolul 14 alineatul (2) [din Directiva 2006/54] este teoretic aplicabil în cazul prezentat [la întrebarea anterioară], [dispoziția menționată] coroborată cu principiul general al proporționalității trebuie interpretată totuși în sensul că se opune unei reglementări naționale care prevede încetarea cursului de către lucrătoarea absentă din cauza concediului de maternitate în loc să asigure organizarea unor cursuri paralele de recuperare, care să permită depășirea deficitelor de formare, conciliind astfel drepturile lucrătoarei mamă și interesul public, în pofida costurilor organizatorice și financiare care rezultă din această opțiune?

- 5) [D]irectiva [2006/54], dacă este interpretată în sensul că se opune legislației naționale menționate deja, prevede, în această privință, dispoziții «self-executing» aplicabile direct de instanța națională?”

Cu privire la întrebările preliminare

Cu privire la prima și la a doua întrebare

- 24 Prin intermediul primei și al celei de a doua întrebări, care trebuie examinate împreună, instanța de trimitere solicită, în esență, să se stabilească dacă articolul 2 alineatul (2) litera (c) și articolul 14 alineatul (1) litera (c) din Directiva 2006/54, coroborate, precum și articolul 15 din această directivă trebuie interpretate în sensul că se opun unei legislații naționale care exclude, din motive care țin de interesul public, o femeie aflată în concediu de maternitate de la o formare profesională care este parte integrantă a locului său de muncă și care este obligatorie pentru a putea pretinde o numire definitivă pe un post de funcționar, precum și pentru a beneficia de ameliorarea condițiilor sale de încadrare în muncă, garantându-i totodată dreptul de a participa la următoarea formare organizată, a cărei dată este însă incertă.
- 25 În scopul de a răspunde la această întrebare, trebuie, în primul rând, amintit că articolul 2 alineatul (2) litera (c) din Directiva 2006/54 prevede că un tratament mai puțin favorabil aplicat unei femei și determinat de sarcină sau de concediul de maternitate constituie o discriminare pe criterii de sex și că articolul 14 alineatul (1) din această directivă precizează domeniile în care nu trebuie operată nicio discriminare. Astfel, discriminările directe sau indirecte sunt interzise în ceea ce privește condițiile de acces la locul de muncă, inclusiv criteriile de selecție și condițiile de recrutare, accesul la toate tipurile și la toate nivelurile de orientare profesională, formarea, perfecționarea și recalificarea profesională, precum și experiența profesională, condițiile de încadrare în muncă și de muncă și participarea la o organizație de reprezentare a lucrătorilor sau altele (a se vedea în acest sens Hotărârea Sarkatzis Herrero, citată anterior, punctul 36).
- 26 Trebuie arătat, în al doilea rând, că articolul 15 din directiva menționată prevede că o femeie aflată în concediu de maternitate are dreptul, la încheierea acestui concediu, să își regăsească locul de muncă sau un loc de muncă echivalent în condiții care nu sunt mai puțin favorabile pentru aceasta și să beneficieze de orice îmbunătățire a condițiilor de muncă la care ar fi avut dreptul în timpul absenței sale.
- 27 În speță, astfel cum reiese din decizia de trimitere, este cert că doamna Napoli a intrat într-un raport de muncă și că cursurile de la care a fost exclusă în urma absenței sale pentru concediu de maternitate sunt furnizate în cadrul acestui raport de muncă și sunt destinate să o pregătească pentru un examen care, în caz de promovare, i-ar permite accesul la un nivel ierarhic superior.
- 28 În consecință, cursurile respective trebuie considerate, atât din perspectiva articolului 14 alineatul (1) litera (c) din Directiva 2006/54, cât și a articolului 15 din această directivă ca făcând parte din condițiile de muncă ce sunt proprii locului de muncă al doamnei Napoli (a se vedea prin analogie Hotărârea Thibault, citată anterior, punctul 27, și Hotărârea din 18 noiembrie 2004, Sass, C-284/02, Rec., p. I-11143, punctele 30 și 31).
- 29 Cu toate acestea, întrucât situația în discuție în litigiul principal este legată de întoarcerea dintr-un concediu de maternitate și privește, astfel cum reiese din cuprinsul punctului anterior din prezenta hotărâre, condițiile de muncă aplicabile unei lucrătoare după întoarcerea sa din concediul de maternitate, este necesar ca întrebarea adresată să fie examinată din perspectiva articolului 15 din directiva menționată, care constituie dispoziția specifică ce guvernează o astfel de speță.

- 30 În ceea ce privește aspectul dacă, într-o situație precum cea în discuție în litigiul principal, lucrătoarea care revine din concediu de maternitate își regăsește locul de muncă în condiții care nu îi sunt mai puțin favorabile și beneficiază de orice îmbunătățire a condițiilor de muncă la care ar fi avut dreptul pe durata absenței sale, trebuie arătat că luarea concediului de maternitate nu a influențat calitatea acestei lucrătoare, întrucât statutul de subcomisar stagiar care garantează înscrierea la cursul următor este menținut în favoarea doamnei Napoli, și că lucrătoarea respectivă și-a regăsit locul de muncă de dinaintea concediului său de maternitate.
- 31 Totuși, excluderea de la cursul de formare profesională din cauza luării concediului de maternitate a avut un efect negativ asupra condițiilor de muncă ale doamnei Napoli.
- 32 Astfel, ceilalți lucrători admiși la primul curs de formare au avut posibilitatea de a urma în întregime respectivul curs și de a avea acces, în caz de promovare a examenului final, la nivelul ierarhic superior, de subcomisar, și de a percepe remunerația corespunzătoare înaintea doamnei Napoli. În ceea ce o privește pe aceasta din urmă, ea este obligată să aștepte începutul următorului curs de formare, care, după constatările efectuate de instanța de trimitere, constituie, în plus, un eveniment cu dată incertă.
- 33 Or, excluderea de la primul curs și interdicția ulterioară de a participa la examenul de finalizare a acestui curs au drept consecință pierderea unei șanse a persoanei interesate de a beneficia, precum colegii săi, de o îmbunătățire a condițiilor de muncă și trebuie, așadar, considerate elemente constitutive ale unui tratament nefavorabil în sensul articolului 15 din Directiva 2006/54.
- 34 Această concluzie nu este repusă în discuție de argumentul potrivit căruia cerința, din motive de interes public, de a admite participarea la acel examen numai a candidaților pregătiți în mod adecvat pentru a-și exercita noile funcții presupune participarea lor la toate cursurile care fac parte din formarea în cauză.
- 35 Astfel, chiar dacă autoritățile naționale dispun, în funcție de împrejurări, de o anumită marjă de apreciere atunci când adoptă măsuri pe care le consideră necesare pentru a garanta siguranța publică a unui stat membru (a se vedea în special Hotărârea din 11 ianuarie 2000, Kreil, C-285/98, Rec., p. I-69, punctul 24), ele sunt totuși obligate, din moment ce instituie măsuri derogatorii de la un drept fundamental, precum egalitatea de tratament dintre bărbați și femei, a cărui aplicare urmărește să o asigure Directiva 2006/54, să respecte principiul proporționalității, care face parte dintre principiile generale ale dreptului Uniunii (a se vedea în acest sens în special Hotărârea Kreil, citată anterior, punctul 23).
- 36 Or, trebuie să se constate că o măsură precum cea în discuție în litigiul principal, care prevede excluderea automată de la cursurile de formare și determină imposibilitatea de a se prezenta la examenul organizat ulterior fără a se ține seama, printre altele, nici de stadiul respectivelor cursuri în care intervine absența pentru concediu de maternitate, nici de formarea deja dobândită și care se limitează să recunoască femeii care a luat un astfel de concediu dreptul de a participa la un curs de formare organizat la o dată ulterioară, dar incertă, nu este conformă cu respectivul principiu al proporționalității.
- 37 Nerespectarea acestui principiu este cu atât mai flagrantă cu cât, astfel cum a arătat instanța de trimitere, împrejurarea că începutul cursului următor de formare constituie un eveniment incert decurge din faptul că autoritățile competente nu au obligația de a organiza un asemenea curs la anumite intervale.
- 38 În această privință, trebuie adăugat că, pentru a asigura egalitatea substanțială dintre bărbați și femei pe care urmărește să o atingă Directiva 2006/54 (a se vedea prin analogie Hotărârea Thibault, citată anterior, punctul 26), statele membre dispun de o anumită marjă de apreciere și că par imaginabile măsuri care să afecteze mai puțin principiul egalității de tratament dintre bărbați și femei decât cea în

discuție în litigiul principal. Astfel, după cum a arătat chiar instanța de trimitere, autoritățile naționale ar putea, dacă este cazul, să aibă în vedere concilierea cerinței privind o formare completă a candidaților cu drepturile lucrătoarei prin prevederea, pentru lucrătoarea care revine din concediu de maternitate, a unor cursuri paralele de recuperare echivalente cu cursurile inițiale de formare, astfel încât această lucrătoare să poată fi admisă, în timp util, la examenul care îi permite accesul, în cel mai scurt timp, la un nivel ierarhic superior și care implică de asemenea ca derularea carierei sale să nu fie mai nefavorabilă decât cea a carierei unui coleg de sex masculin laureat al aceluiași concurs și care este admis la același curs inițial de formare.

- 39 Din ansamblul considerațiilor de mai sus reiese că trebuie să se răspundă la prima și la a doua întrebare că articolul 15 din Directiva 2006/54 trebuie interpretat în sensul că se opune unei legislații naționale care exclude, din motive care țin de interesul public, o femeie aflată în concediu de maternitate de la o formare profesională care este parte integrantă a locului său de muncă și care este obligatorie pentru a putea pretinde o numire definitivă pe un post de funcționar, precum și pentru a beneficia de ameliorarea condițiilor sale de încadrare în muncă, garantându-i însă dreptul de a participa la următoarea formare organizată, dar a cărei dată este incertă.

Cu privire la a treia întrebare

- 40 Prin intermediul celei de a treia întrebări, instanța de trimitere solicită, în esență, să se stabilească dacă articolul 14 alineatul (2) din Directiva 2006/54 se aplică unei legislații naționale precum cea în discuție în litigiul principal, care nu rezervă o anumită activitate numai lucrătorilor de sex masculin, dar care întârzie accesul la această activitate al lucrătoarelor care nu au putut beneficia de o formare profesională completă din cauza concediului de maternitate obligatoriu.
- 41 În această privință, trebuie arătat că articolul 14 alineatul (2) din directiva menționată, ca și articolul 2 alineatul (2) din Directiva 76/207/CEE a Consiliului din 9 februarie 1976 privind punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește accesul la încadrarea în muncă, la formarea și la promovarea profesională, precum și condițiile de muncă (JO L 39, p. 40), pe care l-a înlocuit, prezintă caracterul unei dispoziții derogatorii de la un drept individual consacrat de Directiva 2006/54 în măsura în care permite statelor membre să prevadă că o diferență de tratament fondată pe o caracteristică întemeiată pe criteriul sexului nu constituie, în anumite condiții determinate, discriminare în sensul acestei directive. Prin urmare, acestuia trebuie să i se ofere o interpretare strictă (a se vedea în acest sens Hotărârea din 15 mai 1986, Johnston, 222/84, Rec., p. 1651, punctul 36, și Hotărârea din 26 octombrie 1999, Sirdar, C-273/97, Rec., p. I-7403, punctul 23).
- 42 Or, trebuie să se constate că, în litigiul principal, nu s-a susținut și nici nu s-a afirmat că dispozițiile naționale aplicabile prevăd că o caracteristică întemeiată pe criteriul sexului constituie o cerință profesională veritabilă și determinantă pentru a putea exercita această funcție sau că autoritățile naționale competente au făcut uz, în ceea ce privește exercitarea funcției de subcomisar de poliție penitenciară, de marja de apreciere acordată astfel de directiva menționată sau au înțeles să se prevaleze de această marjă de apreciere.
- 43 Din ansamblul considerațiilor de mai sus rezultă că trebuie să se răspundă la a treia întrebare că articolul 14 alineatul (2) din Directiva 2006/54 nu se aplică unei legislații naționale precum cea în discuție în litigiul principal, care nu rezervă o anumită activitate numai lucrătorilor de sex masculin, dar care întârzie accesul la această activitate lucrătoarelor care nu au putut beneficia de o formare profesională completă din cauza unui concediu de maternitate obligatoriu.

Cu privire la a patra întrebare

- 44 Având în vedere răspunsul dat la a treia întrebare, nu este necesar să se răspundă la a patra întrebare.

Cu privire la a cincea întrebare

- 45 Prin intermediul celei de a cincea întrebări, instanța de trimitere solicită, în esență, să se stabilească dacă dispozițiile articolului 14 alineatul (1) litera (c) și ale articolului 15 din Directiva 2006/54 sunt suficient de clare, de precise și de necondiționate pentru a putea produce un efect direct.
- 46 În această privință, trebuie amintit că, potrivit unei jurisprudențe constante, în toate situațiile în care dispozițiile unei directive apar, din punctul de vedere al conținutului lor, necondiționate și suficient de precise, particularii sunt îndreptățiți să le invoce în fața instanței naționale împotriva statului membru (a se vedea în special Hotărârea din 12 iulie 1990, Foster și alții, C-188/89, Rec., p. I-3313, punctul 16, și Hotărârea din 20 martie 2003, Kutz-Bauer, C-187/00, Rec., p. I-2741, punctul 69).
- 47 Or, trebuie să se constate că articolul 14 alineatul (1) litera (c) și articolul 15 din Directiva 2006/54 îndeplinesc aceste cerințe.
- 48 Astfel, în ceea ce privește articolul 14 alineatul (1) litera (c) din directiva menționată, care conține dispoziții de punere în aplicare a principiului egalității de tratament dintre bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă, este necesar să se arate că acesta exclude cu caracter general și în termeni neechivoci orice discriminare pe criterii de sex în domeniile pe care le enumeră (a se vedea în acest sens Hotărârea Sarkatzis Herrero, citată anterior, punctul 36).
- 49 La fel, articolul 15 din aceeași directivă prevede în termeni clari, preciși și necondiționați că o femeie aflată în concediu de maternitate are dreptul, la încheierea acestui concediu, să își regăsească locul de muncă sau un loc de muncă echivalent în condiții care nu sunt mai puțin favorabile pentru aceasta și să beneficieze de orice îmbunătățire a condițiilor de muncă la care ar fi avut dreptul în timpul absenței sale.
- 50 Întrucât cele două dispoziții în discuție au efect direct, mai trebuie amintit că, potrivit unei jurisprudențe constante, instanța națională care trebuie să aplice, în cadrul competenței sale, norme de drept al Uniunii are obligația de a asigura efectul deplin al acestor norme, înlăturând, dacă este necesar, din oficiu aplicarea oricărei dispoziții contrare a legislației naționale, fără a trebui să solicite sau să aștepte eliminarea prealabilă a acesteia pe cale legislativă sau prin orice alt procedeu constituțional (a se vedea în special Hotărârea din 9 martie 1978, Simmenthal, 106/77, Rec., p. 629, punctul 24, și Hotărârea Kutz-Bauer, citată anterior, punctul 73). În consecință, articolul 14 alineatul (1) litera (c) și articolul 15 din Directiva 2006/54 pot fi invocate de un justițiabil împotriva statului membru în cauză și pot fi aplicate de instanța națională pentru a înlătura aplicarea oricărei dispoziții naționale neconforme cu articolele menționate.
- 51 Din ansamblul considerațiilor de mai sus rezultă că trebuie să se răspundă la a cincea întrebare că dispozițiile articolului 14 alineatul (1) litera (c) și ale articolului 15 din Directiva 2006/54 sunt suficient de clare, de precise și de necondiționate pentru a putea produce un efect direct.

Cu privire la cheltuielile de judecată

- 52 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 întâi) declară:

- 1) **Articolul 15 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 trebuie interpretat în sensul că se opune unei legislații naționale care exclude, din motive care țin de interesul public, o femeie aflată în concediu de maternitate de la o formare profesională care este parte integrantă a locului său de muncă și care este obligatorie pentru a putea pretinde o numire definitivă pe un post de funcționar, precum și pentru a beneficia de ameliorarea condițiilor sale de încadrare în muncă, garantându-i însă dreptul de a participa la următoarea formare organizată, dar a cărei dată este incertă.**
- 2) **Articolul 14 alineatul (2) din Directiva 2006/54 nu se aplică unei legislații naționale precum cea în discuție în litigiul principal, care nu rezervă o anumită activitate numai lucrătorilor de sex masculin, dar care întârzie accesul la această activitate lucrătoarelor care nu au putut beneficia de o formare profesională completă din cauza unui concediu de maternitate obligatoriu.**
- 3) **Dispozițiile articolului 14 alineatul (1) litera (c) și ale articolului 15 din Directiva 2006/54 sunt suficient de clare, de precise și de necondiționate pentru a putea produce un efect direct.**

Semnături