



Repertoriul jurisprudenței

HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a opta)

14 iulie 2016*

„Trimitere preliminară — Politica socială — Articolul 119 din Tratatul CE (devenit articolul 141 CE) — Directiva 75/117/CEE — Egalitate de remunerare între lucrătorii de sex masculin și cei de sex feminin — Articolul 1 — Directiva 92/85/CEE — Măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și a sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează — Articolul 11 punctul 2 litera (b) și articolul 11 punctul 3 — Legislație națională care prevede pentru magistrații ordinari o indemnizație pentru cheltuielile pe care aceștia le suportă în exercitarea activității lor profesionale — Inexistența dreptului la această indemnizație pentru un magistrat ordinar de sex feminin în cazul unui concediu de maternitate obligatoriu luat anterior datei de 1 ianuarie 2005”

În cauza C-335/15,

având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul articolului 267 TFUE de Consiglio di Stato (Consiliul de Stat, Italia), prin decizia din 13 mai 2015, primită de Curte la 3 iulie 2015, în procedura

Maria Cristina Elisabetta Ornano

împotriva

Ministero della Giustizia, Direzione Generale dei Magistrati del Ministero,

CURTEA (Camera a opta),

compusă din domnul D. Šváby, președinte de cameră, și domnii J. Malenovský și M. Safjan (raportor), judecători,

avocat general: domnul H. Saugmandsgaard Øe,

grefier: domnul A. Calot Escobar,

având în vedere procedura scrisă,

luând în considerare observațiile prezentate:

- pentru guvernul italian, de G. Palmieri, în calitate de agent, asistată de G. De Socio, avvocato dello Stato;
- pentru Comisia Europeană, de C. Cattabriga și de A. Szymkowska, în calitate de agenți,

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

* Limba de procedură: italiana.

pronunță prezenta

Hotărâre

- 1 Cererea de decizie preliminară privește interpretarea articolului 119 din Tratatul CE (devenit articolul 141 CE) și a articolului 120 din Tratatul CE (devenit articolul 142 CE), a articolului 23 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, a articolului 11 din 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] (JO 1992, L 348, p. 1, Ediție specială, 05/vol. 3, p. 3), precum și a articolelor 2, 14 și 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 2006, L 204, p. 23, Ediție specială, 05/vol. 8, p. 262).
- 2 Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între doamna Maria Cristina Elisabetta Ornano, pe de o parte, și Ministero della Giustizia, Direzione Generale dei Magistrati del Ministero (Ministerul Justiției, Direcția generală a magistraților din minister, Italia, denumit în continuare „Ministerul Justiției”), pe de altă parte, în legătură cu refuzul de a permite unui magistrat ordinar de sex feminin să beneficieze, în ceea ce privește perioadele de concediu de maternitate obligatoriu luat anterior datei de 1 ianuarie 2005, de o indemnizație pentru cheltuielile pe care magistrații ordinari le suportă în exercitarea activității lor profesionale.

Cadrul juridic

Dreptul Uniunii

Directiva 75/117/CEE

- 3 Articolul 1 din Directiva 75/117/CEE a Consiliului din 10 februarie 1975 privind apropierea legislațiilor statelor membre referitoare la aplicarea principiului egalității de remunerare între lucrătorii de sex masculin și cei de sex feminin (JO 1975, L 45, p. 19, Ediție specială, 05/vol. 1, p. 156) prevede:

„Principiul egalității de remunerare între lucrătorii de sex masculin și cei de sex feminin, prevăzut la articolul 119 din [Tratatul CEE], denumit în continuare «principiul egalității de remunerare», implică, pentru aceeași muncă sau pentru o muncă socotită de valoare egală, eliminarea oricărei discriminări pe criterii de sex, cu privire la toate elementele și condițiile de remunerare.

În special în cazul în care se folosește un sistem de clasificare a ocupațiilor pentru stabilirea remunerației, acest sistem trebuie să se bazeze pe criterii comune lucrătorilor de sex masculin și celor de sex feminin și să fie stabilit astfel încât să excludă orice discriminare pe criterii de sex.”

- 4 Această directivă a fost abrogată prin Directiva 2006/54, cu efect de la 15 august 2009. Faptele din cauza principală sunt însă anterioare abrogării Directivei 75/117.

Directiva 76/207/CEE

- 5 Potrivit celui de al doilea și celui de al treilea considerent ale 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 muncă (JO 1976, L 39, p. 40, Ediție specială, 05/vol. 1, p. 164):

„întrucât, în ceea ce privește remunerarea, Consiliul a adoptat, la 10 februarie 1975, Directiva [75/117];

întrucât o acțiune a Comunității pare, de asemenea, necesară în vederea realizării 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 în ceea ce privește celelalte condiții de muncă; întrucât egalitatea de tratament între lucrătorii de sex masculin și cei de sex feminin constituie unul din obiectivele Comunității, în măsura în care trebuie promovată, în special, apropierea condițiilor de viață și de muncă pe calea progresului; întrucât tratatul nu a prevăzut atribuțiile de acțiune necesare în acest scop.”

- 6 Directiva 76/207 a fost abrogată prin Directiva 2006/54, cu efect de la 15 august 2009. Faptele din cauza principală sunt însă anterioare abrogării Directivei 76/207.

Directiva 92/85

- 7 Potrivit celui de al nouălea și celor de al șaisprezecelea-al optsprezecelea considerent ale Directivei 92/85:

„întrucât protecția securității și sănătății lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează nu trebuie să defavorizeze femeile pe piața muncii și nici să acționeze în detrimentul directivelor privind egalitatea tratamentului aplicat femeilor și bărbaților:

[...]

întrucât măsurile de organizare a muncii care vizează protecția sănătății lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează nu au efect decât dacă sunt însoțite de menținerea drepturilor legate de contractul de muncă, inclusiv menținerea remunerației sau acordarea unei prestații adecvate;

întrucât, pe lângă acestea, prevederile referitoare la concediul de maternitate nu ar avea efect dacă nu ar fi însoțite de menținerea drepturilor legate de contractul de muncă sau de acordarea unei prestații adecvate;

întrucât noțiunea de prestație adecvată în cazul concediului de maternitate trebuie privită ca un punct tehnic de referință în vederea fixării nivelului minim de protecție și nu trebuie interpretată, în nici un caz, ca implicând o analogie între graviditate și boală.”

- 8 Articolul 2 din această directivă, intitulat „Definiții”, prevede:

„În sensul prezentei directive:

- (a) prin «lucrătoare gravidă» se înțelege orice lucrătoare gravidă care își informează angajatorul despre starea sa, în conformitate cu legislațiile și/sau practicile naționale;
- (b) prin «lucrătoare care a născut de curând» se înțelege orice lucrătoare care a născut de curând, în sensul legislației și/sau al practicilor naționale, și care își informează angajatorul asupra stării sale, în conformitate cu aceste legislații și/sau practici;

(c) prin «lucrătoare care alăptează» se înțelege orice lucrătoare care alăptează, în sensul legislației și practicii naționale, și care își informează angajatorul asupra stării sale, în conformitate cu aceste legislații și/sau practici.”

9 Articolul 8 din directiva menționată, 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.”

10 Articolul 11 punctele 1-3 din aceeași directivă, intitulat „Drepturi legate de contractul de muncă”, prevede:

„Pentru a garanta lucrătoarelor, în sensul articolului 2, exercitarea drepturilor de protecție a sănătății și securității, recunoscute prin prezentul articol, se prevăd următoarele:

1. în cazurile menționate la articolele 5, 6 și 7, trebuie asigurate, în conformitate cu legislațiile și practicile naționale, drepturile legate de contractul de muncă, inclusiv menținerea unei remunerații și/sau dreptul lucrătoarelor, în sensul articolului 2, de a beneficia de o prestație adecvată;
2. în cazul menționat la articolul 8, trebuie asigurate următoarele:
 - (a) drepturile legate de contractul de muncă al lucrătoarelor, în sensul articolului 2, altele decât cele prevăzute la litera (b);
 - (b) menținerea unei remunerații și/sau dreptul lucrătoarelor, în sensul articolului 2, de a beneficia de o prestație adecvată;
3. prestația prevăzută la punctul 2 litera (b) este considerată ca fiind adecvată dacă garantează un venit cel puțin echivalent cu cel pe care lucrătoarea respectivă l-ar primi în cazul întreruperii activității din motive legate de starea sănătății sale, în limita unui plafon stabilit de legislațiile naționale.”

Dreptul italian

11 Articolul 3 primul paragraf din legea n. 27, provvidenze per il personale di magistratura (Legea nr. 27 privind prestațiile în favoarea personalului din magistratură) din 19 februarie 1981 (GURI nr. 52 din 21 februarie 1981, denumită în continuare „Legea nr. 27/81”) prevede plata unei indemnizații judiciare speciale în favoarea magistraților italieni ordinari, pentru cheltuielile pe care aceștia le suportă în exercitarea activității lor profesionale (denumită în continuare „indemnizația judiciară specială”).

12 Până la 31 decembrie 2004, magistrații ordinari de sex feminin aflați în concediu de maternitate obligatoriu erau privați de beneficiul acestei indemnizații. În această privință, articolul 3 primul paragraf din Legea nr. 27/81 (denumită în continuare „versiunea inițială a articolului 3 primul paragraf din Legea nr. 27/81”) prevedea:

„Până la adoptarea unui nou regim privind remunerarea personalului prevăzută de Legea nr. 97 din 2 aprilie 1979, în favoarea magistraților italieni ordinari, pentru cheltuielile pe care aceștia le suportă în exercitarea activității lor, se instituie, de la 1 iulie 1980, o indemnizație specială, care nu dă dreptul la pensie, de 4 400 000 de lire pe an, care urmează să fie plătită lunar cu excepția perioadelor de

concediu extraordinar, de concediu special din orice motiv, de concediu obligatoriu sau facultativ prevăzute la articolele 4 și 7 din Legea nr. 1204 din 30 decembrie 1971 și de suspendare a serviciului din orice motiv.”

- 13 Această dispoziție a fost modificată prin articolul 1 alineatul 325 din legge n. 311, Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2005) [Legea nr. 311 privind dispozițiile pentru constituirea bugetului anual și plurianual al statului (Legea finanțelor pentru anul 2005)] din 30 decembrie 2004 (supliment ordinar la GURI nr. 306 din 31 decembrie 2004), care a extins dreptul la indemnizația judiciară specială la cazul concediului de maternitate obligatoriu al magistraților ordinari (denumită în continuare „versiunea modificată a articolului 3 primul paragraf din Legea nr. 27/81”). Această din urmă versiune a intrat în vigoare la 1 ianuarie 2005.

Litigiul principal și întrebarea preliminară

- 14 La 23 februarie 2007, doamna Ornano, judecător la Tribunale di Cagliari (Tribunalul Cagliari, Italia), a solicitat Ministerului Justiției plata, printre altele, a indemnizației judiciare speciale în ceea ce privește două perioade de concediu de maternitate obligatoriu de care beneficiase în cursul anilor 1997/1998 și 2000/2001.
- 15 Prin decizia din 30 martie 2007, Ministerul Justiției a respins cererea doamnei Ornano, pentru motivul că aceste două perioade de concediu de maternitate erau anterioare datei intrării în vigoare a versiunii modificate a articolului 3 primul paragraf din Legea nr. 27/81, și anume 1 ianuarie 2005, și că această modificare nu avea caracter retroactiv.
- 16 La 30 iulie 2007, doamna Ornano a contestat această decizie prin introducerea unei acțiuni extraordinare la Presidente della Repubblica (președintele Republicii, Italia). Instanța competentă pentru astfel de acțiuni este Consiglio di Stato (Consiliul de Stat, Italia).
- 17 În cadrul acestei acțiuni, doamna Ornano a arătat că versiunea modificată a articolului 3 primul paragraf din Legea nr. 27/81 se aplica situațiilor născute înainte de intrarea în vigoare a acestei dispoziții și pentru care, precum în speță, nu se împlinise încă termenul de prescripție.
- 18 La 9 octombrie 2007, Ministerul Justiției a exclus aplicarea retroactivă a versiunii modificate a articolului 3 primul paragraf din Legea nr. 27/81. Acesta a arătat că Consiglio di Stato (Consiliul de Stat) ridicase problema constituționalității acestei versiuni modificate și că în mai multe rânduri, în special în ordonanța din 13 aprilie 2007, Corte costituzionale (Curtea Constituțională, Italia) a considerat că această dispoziție nu era contrară Constituției italiene.
- 19 Prin scrisoarea din 13 aprilie 2015, Ministerul Justiției a transmis Consiglio di Stato (Consiliul de Stat) o ordonanță a Corte costituzionale (Curtea Constituțională) din 14 mai 2008, în care aceasta declarase vădit nefondată problema de conformitate cu Constituția italiană a versiunii inițiale a articolului 3 primul paragraf din Legea nr. 27/81 în măsura în care aceasta excludea dreptul la indemnizația judiciară specială pe durata unui concediu de maternitate obligatoriu. În această privință, această din urmă instanță a statuat că versiunea modificată a articolului 3 primul paragraf din Legea nr. 27/81 nu se putea aplica unor perioade anterioare intrării în vigoare a acestei versiuni.
- 20 Potrivit Consiglio di Stato (Consiliul de Stat), se menține întrebarea dacă versiunea inițială a articolului 3 primul paragraf din Legea nr. 27/81 este compatibilă cu diferitele dispoziții ale dreptului Uniunii menite să protejeze maternitatea și să asigure nediscriminarea între sexe, în special în ceea ce privește remunerarea lucrătorilor.

- 21 În această privință, instanța de trimitere arată că jurisprudența Curții urmărește să garanteze că maternitatea nu plasează lucrătoarele în cauză într-o situație mai puțin favorabilă decât a colegilor lor de sex masculin în cadrul raportului de muncă.
- 22 Aceasta adaugă că, tot potrivit jurisprudenței Curții, în ceea ce privește în mod specific remunerația, chiar dacă lucrătoarea aflată în concediu de maternitate nu poate pretinde menținerea în integralitate a remunerației sale, aceasta trebuie să își păstreze nu numai salariul de bază, ci și dreptul la primele care corespund statutului său profesional.
- 23 Or, în speță, indemnizația judiciară specială ar fi fost recunoscută implicit de legiuitorul italian ca fiind un „element fără caracter eventual” al remunerației magistraților ordinari și, în orice caz, independentă de plasarea în concediu obligatoriu, astfel cum prevede Legea nr. 311 din 30 decembrie 2004 privind dispozițiile pentru constituirea bugetului anual și plurianual al statului (Legea finanțelor pentru anul 2005), care a acordat dreptul la această indemnizație pentru perioadele de serviciu petrecute în concediu de maternitate obligatoriu.
- 24 În aceste condiții, Consiglio di Stato (Consiliul de Stat) a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarea întrebare preliminară:

„Articolul 11 primul paragraf punctul 1, punctul 2 litera (b) și punctul 3, penultimul și ultimul considerent ale Directivei 92/85, [articolul 119 din Tratatul CE (devenit articolul 141 CE) și articolul 120 din Tratatul CE (devenit articolul 142 CE)], în măsura în care prevede că «[s]tatele membre se obligă să mențină echivalența care există în privința regimurilor concediilor plătite», dispozițiile coroborate ale articolului 2 alineatul (2) litera (c) și ale articolului 14 alineatul (1) litera (c) din Directiva 2006/54, articolul 15 și considerentele (23) și (24) ale Directivei 2006/54, precum și, în sfârșit, articolul 23 din Carta drepturilor fundamentale se opun unei legislații naționale care, în temeiul versiunii inițiale a articolului 3 primul paragraf din Legea nr. 27/81, nu permite plata indemnizației prevăzute la acest articol pentru perioadele de concediu de maternitate obligatoriu anterioare datei de 1 ianuarie 2005?”

- 25 Prin decizia președintelui Curții din 12 august 2015, cererea instanței de trimitere privind judecarea prezentei trimiteri preliminare potrivit procedurii accelerate prevăzute la articolul 23a din Statutul Curții de Justiție a Uniunii Europene și la articolul 105 din Regulamentul de procedură al Curții a fost respinsă.

Cu privire la întrebare

- 26 Prin intermediul întrebării formulate, instanța de trimitere solicită, în esență, să se stabilească dacă dreptul Uniunii trebuie interpretat în sensul că se opune unei reglementări naționale precum cea în discuție în litigiul principal, potrivit căreia, în cazul unei perioade de concediu de maternitate obligatoriu anterioare datei de 1 ianuarie 2005, un magistrat ordinar de sex feminin este exclus de la beneficiul unei indemnizații pentru cheltuielile pe care magistrații ordinari le suportă în exercitarea activității lor profesionale.
- 27 Cu titlu introductiv, trebuie să se arate că, astfel cum reiese din decizia de trimitere, faptele din litigiul principal s-au derulat în cursul anilor 1997/1998 și 2000/2001, în care doamna Ornano a beneficiat de concedii de maternitate obligatorii. În aceste condiții, este necesar ca întrebarea adresată să fie examinată în lumina dispozițiilor dreptului Uniunii în vigoare în acele perioade, în special Directiva 92/85, articolul 119 din Tratatul CE (devenit articolul 141 CE) și Directiva 75/117.

Cu privire la Directiva 92/85

- 28 În speță, întrucât doamna Ornano a beneficiat de două concedii de maternitate obligatorii, articolul 11 punctul 2 litera (b), precum și articolul 11 punctul 3 din Directiva 92/85, referitoare la concediul de maternitate, trebuie interpretate fără a fi nevoie să se facă referire la punctul 1 al aceluiași articol 11, menționat de asemenea de instanța de trimitere. Astfel, acest din urmă punct, care vizează articolele 5-7 din directiva menționată, privește lucrătoarele care alăptează și, așadar, situații diferite de cea în discuție în litigiul principal.
- 29 În această privință, articolul 11 punctul 2 litera (b) din respectiva directivă prevede că, în cazul unui concediu de maternitate, trebuie să se asigure menținerea unei remunerații și/sau dreptul lucrătoarelor de a beneficia de o prestație adecvată. Articolul 11 punctul 3 din aceeași directivă precizează că prestația prevăzută la punctul menționat 2 litera (b) este considerată ca fiind adecvată dacă garantează un venit cel puțin echivalent cu cel pe care lucrătoarea respectivă l-ar primi în cazul întreruperii activității din motive legate de starea sănătății sale, în limita unui plafon stabilit de legislațiile naționale.
- 30 Noțiunea „remunerație” care figurează la articolul 11 din Directiva 92/85 include, la fel ca definiția prevăzută la articolul 119 din Tratatul CE (devenit articolul 141 CE), drepturile plătite, direct sau indirect, de către angajator lucrătoarei în perioada concediului de maternitate pentru munca prestată de aceasta. În schimb, noțiunea „prestație”, la care face de asemenea referire respectivul articol 11, include toate veniturile pe care lucrătoarea le primește în cursul concediului de maternitate și care nu îi sunt plătite de angajator în temeiul raportului de muncă (a se vedea în acest sens Hotărârea din 27 octombrie 1998, Boyle și alții, C-411/96, EU:C:1998:506, punctul 31, precum și Hotărârea din 1 iulie 2010, Parviainen, C-471/08, EU:C:2010:391, punctul 35).
- 31 Potrivit unei jurisprudențe constante a Curții, lucrătoarele nu pot invoca însă în mod util beneficiul dispozițiilor articolului 11 punctele 2 și 3 din Directiva 92/85 pentru a revendica menținerea în perioada concediului de maternitate a remunerației lor integrale ca și cum ar ocupa în mod efectiv, precum ceilalți lucrători, locul lor de muncă (a se vedea în acest sens Hotărârea din 13 februarie 1996, Gillespie și alții, C-342/93, EU:C:1996:46, punctul 20, Hotărârea din 30 martie 2004, Alabaster, C-147/02, EU:C:2004:192, punctul 46, precum și Hotărârea din 1 iulie 2010, Gassmayr, C-194/08, EU:C:2010:386, punctul 82).
- 32 Trebuie să se facă distincție între noțiunea „remunerație” care figurează la articolul 11 punctele 2 și 3 din Directiva 92/85 și noțiunea „remunerație integrală”, încasată atunci când lucrătoarea ocupă în mod efectiv locul său de muncă și care în speță include indemnizația judiciară specială, aferentă cheltuielilor pe care magistrații ordinari le suportă în exercitarea activității lor profesionale.
- 33 În această privință, astfel cum reiese din Directiva 92/85 și din jurisprudența Curții, legiuitorul Uniunii a dorit să garanteze că lucrătoarea beneficiază, în perioada concediului de maternitate, de un venit având un quantum cel puțin echivalent cu cel al prestației prevăzute de legislațiile naționale în domeniul securității sociale în caz de întrerupere a activității acesteia pentru motive de sănătate (a se vedea în acest sens Hotărârea din 27 octombrie 1998, Boyle și alții, C-411/96, EU:C:1998:506, punctul 32, Hotărârea din 1 iulie 2010, Gassmayr, C-194/08, EU:C:2010:386, punctul 83, precum și Hotărârea din 13 februarie 2014, TSN și YTN, C-512/11 și C-513/11, EU:C:2014:73, punctul 36).
- 34 Atunci când o lucrătoare este absentă de la locul de muncă întrucât beneficiază de un concediu de maternitate, protecția minimă impusă de articolul 11 punctele 2 și 3 din directiva menționată nu implică, așadar, menținerea integrală a remunerației persoanei interesate (Hotărârea din 1 iulie 2010, Gassmayr, C-194/08, EU:C:2010:386, punctul 86).

- 35 Pe de altă parte, Directiva 92/85, care conține prevederi minimale, nu exclude nicidecum posibilitatea statelor membre de a garanta o protecție mai ridicată pentru lucrătoarele menționate, menținând sau adoptând măsuri de protecție mai favorabile pentru lucrătoare, cu condiția ca acestea să fie compatibile cu dispozițiile dreptului Uniunii. Nicio dispoziție din Directiva 92/85 nu împiedică, așadar, statele membre sau, eventual, partenerii sociali să prevadă menținerea tuturor elementelor remunerației la care lucrătoarea gravidă avea dreptul anterior sarcinii și concediului de maternitate (Hotărârea din 1 iulie 2010, Gassmayr, C-194/08, EU:C:2010:386, punctul 88, precum și Hotărârea din 13 februarie 2014, TSN și YTN, C-512/11 și C-513/11, EU:C:2014:73, punctul 37).
- 36 În consecință, din articolul 11 punctul 2 litera (b) și din articolul 11 punctul 3 din Directiva 92/85 rezultă că, în ipoteza în care statul membru în cauză nu a prevăzut menținerea tuturor elementelor remunerației la care un magistrat ordinar de sex feminin avea dreptul anterior concediului de maternitate, angajatorul acestei lucrătoare, în cazul unei perioade de concediu de maternitate obligatoriu anterioare datei de 1 ianuarie 2005, nu are obligația de a-i plăti o indemnizație pentru cheltuielile pe care magistrații ordinari le suportă în exercitarea activității lor profesionale, cu condiția ca lucrătoarea respectivă să fi beneficiat în acea perioadă de un quantum cel puțin echivalent cu cel al prestației prevăzute de legislația națională în materie de securitate socială pe care ar fi primit-o în cazul unei întreruperi a activității sale profesionale din motive de sănătate, aspect a cărui verificare este de competența instanței de trimitere.

Cu privire la articolul 119 din Tratatul CE (devenit articolul 141 CE) și la Directiva 75/117

- 37 Cu titlu introductiv, trebuie să se arate că în perioadele de concediu de maternitate ale doamnei Ornano era în vigoare articolul 119 din Tratatul CE, devenit, începând cu 1 mai 1999, articolul 141 CE.
- 38 Astfel cum s-a arătat la punctul 30 din prezenta hotărâre, întrucât se întemeiază pe raportul de muncă, avantajele pe care angajatorul le plătește, în temeiul dispozițiilor legislative sau pe baza unui contract de muncă, unei lucrătoare pe durata concediului său de maternitate constituie o remunerație în sensul articolului 119 din Tratatul CE (devenit articolul 141 CE) și al articolului 1 din Directiva 75/117 (Hotărârea din 13 februarie 1996, Gillespie și alții, C-342/93, EU:C:1996:46, punctul 14, precum și Hotărârea din 27 octombrie 1998, Boyle și alții, C-411/96, EU:C:1998:506, punctul 38).
- 39 Cu toate acestea, potrivit unei jurisprudențe constante a Curții, o discriminare constă în aplicarea unor reguli diferite unor situații comparabile sau în aplicarea aceleiași reguli unor situații diferite (Hotărârea din 13 februarie 1996, Gillespie și alții, C-342/93, EU:C:1996:46, punctul 16 și jurisprudența citată). Or, femeile care beneficiază de un concediu de maternitate prevăzut de legislația națională se află într-o situație specifică ce impune să li se acorde o protecție specială, dar care nu poate fi asimilată cu cea a unui bărbat și nici cu cea a unei femei care ocupă în mod efectiv locul de muncă (Hotărârea din 13 februarie 1996, Gillespie și alții, C-342/93, EU:C:1996:46, punctul 17).
- 40 În consecință, principiul egalității remunerațiilor între bărbați și femei, prevăzut la articolul 119 din Tratatul CE (devenit articolul 141 CE) și precizat de Directiva 75/117, nu impune obligația de a menține remunerația integrală a lucrătoarelor pe durata concediului lor de maternitate și nici nu stabilește criterii specifice în scopul de a determina quantumul prestațiilor care le sunt plătite în această perioadă, sub rezerva ca acesta să nu fie fixat la un asemenea nivel încât să pună în pericol obiectivul concediului de maternitate. Cu toate acestea, în măsura în care calculul acestor prestații se întemeiază pe salariul încasat de lucrătoare înainte de începerea concediului său de maternitate, quantumul lor va trebui să cuprindă, de la intrarea lor în vigoare, majorările de salariu intervenite între începutul perioadei acoperite de salariile de referință și sfârșitul concediului de maternitate (Hotărârea din 13 februarie 1996, Gillespie și alții, C-342/93, EU:C:1996:46, punctul 25).

- 41 Din această jurisprudență rezultă că simplul fapt că un magistrat ordinar de sex feminin nu beneficiază de indemnizația judiciară specială pe durata unui concediu de maternitate obligatoriu, spre deosebire de colegii săi de sex masculin aflați în activitate, nu constituie o discriminare pe motive de sex în sensul articolului 119 din Tratatul CE (devenit articolul 141 CE) și al articolului 1 din Directiva 75/117.
- 42 Trebuie adăugat că, în lumina jurisprudenței citate la punctul 40 din prezenta hotărâre, în cazul în care lucrătoarea în cauză a beneficiat de un venit în quantum cel puțin echivalent cu cel al prestației prevăzute de legislația statului membru în cauză în materie de securitate socială pe care ar fi încasat-o în cazul unei întreruperi a activității sale din motive de sănătate, în sensul articolului 11 punctul 2 litera (b), precum și al articolului 11 punctul 3 din Directiva 92/85, aspect a cărui verificare este de competența instanței naționale, acest venit nu trebuie considerat stabilit la un asemenea nivel încât să pună în pericol obiectivul concediului de maternitate.
- 43 Pe de altă parte, din moment ce, așa cum s-a amintit la punctul 38 din prezenta hotărâre, avantajele pe care angajatorul le plătește pe durata unui concediu de maternitate constituie o remunerație în sensul articolului 119 din Tratatul CE (devenit articolul 141 CE) și al articolului 1 de Directiva 75/117, această remunerație nu poate intra sub incidența Directivei 76/207. Astfel, în special din al doilea considerent al acestei din urmă directive rezultă că ea nu privește remunerația (a se vedea în acest sens Hotărârea din 13 februarie 1996, Gillespie și alții, C-342/93, EU:C:1996:46, punctul 24, precum și Hotărârea din 27 octombrie 1998, Boyle și alții, C-411/96, EU:C:1998:506, punctul 38). În aceste condiții, prezenta cauză nu trebuie examinată în lumina Directivei 76/207.
- 44 Având în vedere observațiile care precedă, trebuie să se răspundă la întrebarea adresată că articolul 119 din Tratatul CE (devenit articolul 141 CE), articolul 1 din Directiva 75/117, articolul 11 punctul 2 litera (b) din Directiva 92/85, precum și articolul 11 punctul 3 din această din urmă directivă trebuie interpretate în sensul că, în ipoteza în care statul membru în cauză nu a prevăzut menținerea tuturor elementelor remunerației la care un magistrat ordinar de sex feminin avea dreptul anterior concediului său de maternitate, acestea nu se opun unei reglementări naționale precum cea în discuție în litigiul principal, potrivit căreia, în cazul unei perioade de concediu de maternitate obligatoriu anterioare datei de 1 ianuarie 2005, un magistrat ordinar de sex feminin este exclus de la beneficiul unei indemnizații pentru cheltuielile pe care magistrații ordinari le suportă în exercitarea activității lor profesionale, cu condiția ca lucrătoarea respectivă să fi beneficiat în acea perioadă de un venit în quantum cel puțin echivalent cu cel al prestației prevăzute de legislația națională în materie de securitate socială pe care ar fi primit-o în cazul unei întreruperi a activității sale din motive de sănătate, aspect a cărui verificare este de competența instanței de trimitere.

Cu privire la cheltuielile de judecată

- 45 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 opta) declară:

Articolul 119 din Tratatul CE (devenit articolul 141 CE), articolul 1 din Directiva 75/117/CEE a Consiliului din 10 februarie 1975 privind apropierea legislațiilor statelor membre referitoare la aplicarea principiului egalității de remunerare între lucrătorii de sex masculin și cei de sex feminin, articolul 11 punctul 2 litera (b) din 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], precum și

articolul 11 punctul 3 din Directiva 92/85 trebuie interpretate în sensul că, în ipoteza în care statul membru în cauză nu a prevăzut menținerea tuturor elementelor remunerației la care un magistrat ordinar de sex feminin avea dreptul anterior concediului său de maternitate, acestea nu se opun unei reglementări naționale precum cea în discuție în litigiul principal, potrivit căreia, în cazul unei perioade de concediu de maternitate obligatoriu anterioare datei de 1 ianuarie 2005, un magistrat ordinar de sex feminin este exclus de la beneficiul unei indemnizații pentru cheltuielile pe care magistrații ordinari le suportă în exercitarea activității lor profesionale, cu condiția ca lucrătoarea respectivă să fi beneficiat în acea perioadă de un venit în quantum cel puțin echivalent cu cel al prestației prevăzute de legislația națională în materie de securitate socială pe care ar fi primit-o în cazul unei întreruperi a activității sale din motive de sănătate, aspect a cărui verificare este de competența instanței de trimitere.

Semnături