



Repertoriul jurisprudenței

CONCLUZIILE AVOCATULUI GENERAL
PAOLO MENGOZZI
prezentate la 26 aprilie 2017¹

Cauza C-174/16

**H.
împotriva
Land Berlin**

[cerere de decizie preliminară formulată de Verwaltungsgericht Berlin (Tribunalul Administrativ din Berlin, Germania)]

„Trimitere preliminară – Acord-cadru revizuit privind concediul pentru creșterea copilului – Noțiunea «drepturi dobândite sau în curs de a fi dobândite» – Egalitate de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă – Reglementare a unui stat membru care prevede expirarea perioadei de probă de doi ani a unui funcționar în perioada de probă pentru un post de încadrare, de plin drept și fără posibilitate de prelungire, chiar și în cazul absenței ca urmare a unui concediu pentru creșterea copilului – Justificare – Încălcarea dreptului Uniunii – Reparație”

1. Este admisibil, în raport cu 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 muncă², precum și cu Directiva 2010/18/UE a Consiliului din 8 martie 2010 de punere în aplicare a Acordului-cadru revizuit privind concediul pentru creșterea copilului încheiat de BUSINESSSEUROPE, UEAPME, CEEP și CES și de abrogare a Directivei 96/34/CE³, ca perioada de probă de doi ani, impusă unui funcționar în perioadă de probă numit de curând pe un post de conducere, să nu fie suspendată pe perioada concediului său pentru creșterea copilului? Aceasta este, în esență, miza prezentei trimiteri preliminare.

1 Limba originală: franceza.

2 JO 2006, L 204, p. 23, Ediție specială, 05/vol. 8, p. 262.

3 JO 2010, L 68, p. 13.

Cadrul juridic

Dreptul Uniunii

Directiva 2006/54

2. Potrivit articolului 14 alineatul (1) literele (a) și (c) din Directiva 2006/54:

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

(a) condițiile de acces la încadrare în muncă, la activitățile nesalariale sau la muncă, inclusiv criteriile de selecție și condițiile de recrutare, oricare ar fi ramura de activitate și la toate nivelurile ierarhiei profesionale, inclusiv în materie de promovare;

[...]

(c) condițiile de încadrare în muncă și de muncă, inclusiv condițiile de concediere, precum și remunerația [...]

3. Articolul 15 din Directiva 2006/54 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”.

4. Articolul 16 din Directiva 2006/54 prevede că, „[d]e asemenea, prezenta directivă nu aduce atingere facultății de care dispun statele membre de a recunoaște drepturile distincte ale concediului de paternitate și/sau adopție. Statele membre care recunosc aceste drepturi iau măsurile necesare pentru a-i proteja pe lucrători și lucrătoare împotriva concedierilor rezultând din exercitarea acestor drepturi și pentru a se asigura că acestea au dreptul, la încheierea acestui concediu, de a-și regăsi locul de muncă sau un loc de muncă echivalent în condiții care să nu le fie mai puțin favorabile și să beneficieze de orice îmbunătățire a condițiilor de muncă la care ar fi avut dreptul pe durata absenței lor”.

Directiva 2010/18

5. Acordul-cadru revizuit privind concediul pentru creșterea copilului, încheiat la 18 iunie 2009 (denumit în continuare „acordul-cadru revizuit”), figurează în anexa la Directiva 2010/18. Clauza 1 punctele 1 și 2 din acordul-cadru revizuit are următorul cuprins:

„1. Prezentul acord stabilește cerințele minime menite să faciliteze concilierea între responsabilitățile parentale și profesionale pentru părinții care lucrează [...]

2. Prezentul acord se aplică tuturor lucrătorilor, bărbați și femei, care dețin un contract de muncă sau un raport de muncă, astfel cum sunt acestea definite de legislația, de convențiile colective și/sau de practica în vigoare în fiecare stat membru.”

6. Clauza 2 punctul 1 din acordul-cadru revizuit prevede că, „[î]n temeiul prezentului acord, se acordă lucrătorilor, bărbați și femei, dreptul individual la concediu pentru creșterea copilului, pe motiv de naștere sau de adopție a unui copil, pentru a le da posibilitatea de a îngriji copilul respectiv până la o vârstă dată de maximum opt ani care urmează să fie stabilită de statele membre și/sau de partenerii sociali”. Punctul 2 al acestei clauze prevede că „[c]oncediul se acordă pentru o perioadă de cel puțin patru luni”.

7. Potrivit clauzei 5 din acordul-cadru revizuit, consacrată drepturilor în materie de încadrare în muncă și de nediscriminare:

„1. La sfârșitul concediului pentru creșterea copilului, lucrătorii au dreptul de a se întoarce la același loc de muncă sau, dacă acest lucru nu este posibil, la un loc de muncă echivalent sau similar care să corespundă contractului sau raportului lor de muncă.

2. Drepturile dobândite sau în curs de a fi dobândite de către 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 care rezultă din legislația națională, convențiile colective și/sau practicile naționale.

[...]

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

[...]”

Dreptul german

8. Articolul 97 din Landesbeamtengesetz (Legea privind funcționarii publici ai landului)⁴ (denumită în continuare „LBG”) are următorul cuprins:

„1. Posturile care se încadrează cel puțin în grupa de salarizare A 13 [...] sunt [...] [ocupate] într-o primă etapă [de] funcționari în perioada de probă în administrația Landului Berlin [...] Perioada de probă are o durată de doi ani. Aceasta nu se poate prelungi.

[...]

4. Funcționarul care și-a finalizat cu succes stagiul este titularizat în conformitate cu alineatul 1. [...] Prin derogare [...], o concediere [...] este posibilă de la expirarea unui termen de 12 luni atunci când s-a constatat în cursul primului an că funcționarul nu-și va demonstra capacitatea în perioada de probă. În cazul unor îndoieli cu privire la șansele de succes ale perioadei respective, colaboratorii și superiorii ierarhici trebuie să aibă discuții periodice, cel puțin o dată la trei luni de la constatarea îndoielilor întemeiate. Funcționarul netitularizat la sfârșitul perioadei de probă pierde orice drept la remunerația aferentă postului neatribuit. Funcționarul nu a dobândit drepturi mai extinse. Funcționarul nu poate, pe o perioadă de un an, să fie admis pentru o perioadă de

⁴ În redactarea rezultată din Dienstrechtsneuordnungsgesetz (Legea privind reforma și modernizarea dreptului federal al funcției publice) din 22 iunie 2011.

probă pe același post. Atunci când funcționarul nu a finalizat cu succes perioada de probă prima dată pentru simplul fapt că nu a putut exercita atribuțiile aferente acestui post de conducere pe o perioadă prelungită, autoritatea ierarhic superioară poate autoriza excepțiile prevăzute în teza 7.

[...]”

Litigiul principal, întrebările preliminare și procedura în fața Curții

9. Doamna H., reclamanta din litigiul principal, este, din anul 2002, funcționar public permanent al administrației publice din Berlin. La sfârșitul unei proceduri de recrutare, aceasta a fost promovată, prin actul de numire din 20 septembrie 2011, la gradul de funcționar în perioadă de probă pe un post de conducere (post de conducere din grupa de salarizare B 2), în timp ce, până atunci, ocupa o funcție inferioară cu responsabilități și cu un venit mai scăzut (post de consilier din grupa de salarizare A 16).

10. De la 25 iulie 2011 la 19 ianuarie 2012, doamna H. s-a aflat în concediu medical din motive legate de sarcină. În perioada cuprinsă între 20 ianuarie 2012 și 29 mai 2012, s-a aflat în concediul de maternitate prevăzut de lege, iar apoi, în concediu de recuperare a sănătății. Începând cu 30 mai 2012, angajatorul i-a acordat concediu pentru creșterea copilului care a fost prelungit de mai multe ori la cererea reclamantei din litigiul principal, acesta încheindu-se la 20 februarie 2015.

11. Prin decizia din 4 septembrie 2014, Landesverwaltungsamt Berlin (Biroul Administrației Landului Berlin, Germania), în calitatea sa de agenție delegată a personalului Landului Berlin (Landul Berlin, Germania), a informat-o pe reclamanta din litigiul principal că nu a finalizat cu succes perioada de probă de doi ani pe postul de conducere pentru care a fost alocată ca funcționar în perioadă de probă. Întrucât aceasta nu și-a exercitat niciodată funcția încredințată, i s-a comunicat că statutul său de funcționar în perioada de probă a încetat la 19 septembrie 2013, conform articolului 97 alineatul 4 din LBG. În aceeași decizie, doamna H. era informată că urma să fie transferată înapoi pe postul de rang inferior pe care îl deținea înainte de numirea din 2011.

12. În cursul celui de al doilea semestru al anului 2012, postul de conducere pentru care doamna H. trebuia să efectueze perioada de probă de doi ani a făcut obiectul unui nou concurs și a fost încredințat unei alte persoane.

13. Doamna H. a introdus o reclamație împotriva deciziei din 4 septembrie 2014, susținând în special că decizia menționată ar fi contrară Directivelor 2006/54 și 2010/18 în măsura în care ar implica o discriminare împotriva unei femei aflate în concediu pentru creșterea copilului. Biroul Administrației Landului Berlin i-a respins reclamația la 10 noiembrie 2014. Acesta și-a întemeiat decizia pe faptul că, în funcția publică, un post de conducere permanent poate fi ocupat numai dacă candidatul a finalizat cu succes o perioadă de probă a cărei durată a fost stabilită la doi ani, fără posibilitate de prelungire. În cazul unei absențe neobișnuit de lungi, trebuie să se aprecieze dacă perioada rămasă de exercitare efectivă a atribuțiilor este suficientă pentru a adopta o decizie pozitivă cu privire la capacitatea funcționarului în perioadă de probă. Or, doamna H. nu a exercitat deloc funcția de conducere: administrația putea doar să constate că aceasta nu și-a finalizat cu succes perioada de probă la 19 septembrie 2013. Această normă se aplică în egală măsură bărbaților și femeilor; bărbații au aceleași drepturi ca femeile în ceea ce privește concediul pentru creșterea copilului, iar absența lor pentru acest motiv are aceleași consecințe în raport cu articolul 97 din LBG. Prin urmare, Biroul Administrației Landului Berlin contestă, așadar, că există o discriminare directă în sensul Directivei 2006/54. În opinia sa, nu a existat nici o discriminare indirectă, întrucât, chiar dacă am admite că neluarea în considerare, pentru calcularea perioadei de probă, a incapacității legate de sarcină afectează în principal femeile, articolul 97 din LBG ar fi justificat ca urmare a obiectivului legitim urmărit, și anume verificarea capacității de a exercita funcția care ar fi demonstrată numai după o exercitare efectivă pe o perioadă relativ lungă. În raport cu Directiva 2010/18, Landesverwaltungsamt Berlin a reținut că a doua teză a clauzei 5 punctul 2 din acordul-cadru revizuit prevede că drepturile

dobândite sau în curs de a fi dobândite se aplică la sfârșitul concediului pentru creșterea copilului „inclusiv orice modificare care rezultă din legislația națională” și consideră că schimbarea situației reclamantei la sfârșitul concediului pentru creșterea copilului rezultă dintr-o asemenea modificare ca urmare a aplicării articolului 97 din LBG. Întrucât statutul de funcționar în perioadă de probă al doamnei H. a încetat în conformitate cu legea, nu ar exista o încălcare a Directivei 2010/18.

14. Doamna H. a declarat atunci apel în fața instanței de trimitere, care ridică problema compatibilității articolului 97 din LBG cu Directivele 2006/54 și 2010/18. Aceasta arată că autoritatea ierarhică nu și-a exercitat puterea discreționară pentru ca doamna H. să își poată continua perioada de probă la întoarcerea din concediu pentru creșterea copilului, dar că, în orice caz, legislația națională este insuficientă în acest sens, cu atât mai mult cu cât postul, destinat *a priori* reclamantei din litigiul principal în cazul în care ar fi finalizat și ar fi promovat cu succes perioada de probă, a fost ocupat definitiv și încredințat unei alte persoane. Presupunând că reglementarea, care prevede că perioada de promovare pentru un post de conducere în funcția publică se încheie în mod legal, fără posibilitate de derogare, la doi ani după numirea ca funcționar în perioadă de probă, chiar și în ipoteza în care, în această perioadă, funcționarul se află în concediu pentru creșterea copilului, contravine Directivei 2006/54 sau Directivei 2010/18, trebuie să se mai stabilească consecințele pe care instanța națională trebuie să le deducă din această constatare în situația doamnei H., în condițiile în care postul său a fost încredințat unei alte persoane, posturile echivalente sunt rareori disponibile și, atunci când sunt, acestea trebuie să fie ocupate în mod obligatoriu la sfârșitul unei noi proceduri de selecție care poate dura mai multe luni.

15. În aceste condiții, Verwaltungsgericht Berlin (Tribunalul Administrativ din Berlin, Germania) a hotărât să suspende judecarea cauzei și, prin decizia de trimitere primită la grefă la 24 martie 2016, a adresat Curții următoarele întrebări preliminare:

- „1) Dispozițiile Directivei [2010/18], precum și dispozițiile acordului-cadru [revizuit] trebuie interpretate în sensul că se opun unei reglementări din dreptul intern conform căreia perioada de probă pentru promovarea într-un post de conducere ca funcționar public încetează prin efectul legii și fără posibilitatea de a fi prelungită în cazul în care funcționarul s-a aflat în cea mai mare parte a acestei perioade de probă și se mai află și în prezent în concediu pentru creșterea copilului?
- 2) Dispozițiile Directivei [2006/54], în special articolul 14 alineatul (1) litera (a) sau litera (c), articolul 15 sau articolul 16 din directivă trebuie interpretate în sensul că o reglementare din dreptul intern, al cărei conținut este redat în cadrul primei întrebări, reprezintă o discriminare indirectă pe criteriul sexului dacă afectează sau este de natură să afecteze un număr mult mai mare de femei decât de bărbați?
- 3) În cazul unui răspuns afirmativ la prima sau la a doua întrebare, interpretarea dispozițiilor menționate din dreptul european se opune unei astfel de reglementări din dreptul intern și în cazul în care aceasta este justificată de obiectivul de a evalua un funcționar, pe perioada de probă, în vederea numirii pe perioadă nedeterminată pe un post de conducere, evaluare care este posibilă numai în cazul exercitării în mod efectiv și pe o perioadă suficient de lungă a atribuțiilor de serviciu?
- 4) În cazul unui răspuns afirmativ la a treia întrebare, interpretarea dreptului european permite o altă consecință juridică decât continuarea perioadei de probă imediat după terminarea concediului pentru creșterea copilului – pentru acea parte din perioada de probă rămasă neefectuată înainte de începerea concediului pentru creșterea copilului – pe același post sau pe unul echivalent, de exemplu, în cazul în care un astfel de post sau un post echivalent nu mai este disponibil?

5) Interpretarea dreptului european impune, în acest caz, să nu se mai organizeze o nouă procedură de selecție, potrivit dreptului intern, la care să participe alți candidați, pentru ocuparea unui alt post sau a unei alte funcții de conducere?”

16. În prezenta cauză au depus observații scrise reclamanta din litigiul principal, Landul Berlin, precum și Comisia Europeană.

Analiză

17. Întrebările preliminare adresate Curții urmăresc să se stabilească, pe de o parte, dacă articolul 97 din LBG este compatibil cu drepturile garantate de Directivele 2006/54 și 2010/18 (prima-a treia întrebare) și, pe de altă parte, consecințele unei eventuale incompatibilități, cu alte cuvinte ce formă ar trebui să ia „reparația” eventual datorată doamnei H. (a patra și a cincea întrebare).

Cu privire la prima-a treia întrebare preliminară

Cu privire la Directiva 2010/18

18. Directiva 2010/18 și acordul-cadru revizuit care este anexat la aceasta stabilesc cerințele minime, respectând în același timp legislația națională, convențiile colective și/sau practicile naționale⁵, cu privire la concediul pentru creșterea copilului descris „ca mijloc important de conciliere a responsabilităților profesionale și familiale și de promovare a egalității de șanse și de tratament între bărbați și femei”⁶. Acordul-cadru revizuit se aplică tuturor lucrătorilor, bărbați și femei, care dețin un contract de muncă sau un raport de muncă⁷. Faptul generator al concediului pentru creșterea copilului este nașterea unui copil⁸, iar obiectivul său este de a le da părinților posibilitatea de a îngriji copilul respectiv⁹. Durata acestuia este de cel puțin patru luni¹⁰. Clauza 5 din acordul-cadru revizuit consacră dreptul lucrătorului de a se întoarce la același loc de muncă sau, dacă acest lucru nu este posibil, la un loc de muncă echivalent sau similar „care să corespundă contractului sau raportului lor de muncă”¹¹. În plus, drepturile dobândite sau în curs de a fi dobândite la data la care lucrătorul începe concediul pentru creșterea copilului „se mențin ca atare până la sfârșitul” concediului respectiv¹². Se impune de asemenea statelor membre să ia măsurile adecvate pentru a proteja lucrătorii împotriva unui tratament defavorabil pe motiv de efectuare a concediului pentru creșterea copilului¹³. În sfârșit, legătura Uniunii Europene cu acest instrument care permite concilierea vieții de familie și profesionale este de așa natură încât acest drept social a dobândit rangul de drept fundamental de la consacrarea sa la articolul 33 alineatul (2) din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene¹⁴.

19. Situația doamnei H. trebuie examinată esențialmente în raport cu clauza 5 din acordul-cadru revizuit, știut fiind că acest acord se aplică funcționarilor, astfel cum a statuat deja Curtea¹⁵.

5 A se vedea clauza 1 din acordul-cadru revizuit.

6 Primul paragraf al preambulului la acordul-cadru revizuit.

7 A se vedea clauza 1 punctul 2 din acordul-cadru revizuit.

8 Sau adopția lui: a se vedea clauza 2 punctul 1 din acordul-cadru revizuit.

9 A se vedea clauza 2 punctul 1 din acordul-cadru revizuit.

10 A se vedea clauza 2 punctul 2 din acordul-cadru revizuit.

11 Clauza 5 punctul 1 din acordul-cadru revizuit.

12 Clauza 5 punctul 2 din acordul-cadru revizuit.

13 A se vedea clauza 5 punctul 4 din acordul-cadru revizuit.

14 A se vedea Hotărârea din 16 septembrie 2010, Chatzi (C-149/10, EU:C:2010:534, punctele 37 și 63).

15 A se vedea în special Hotărârea din 16 septembrie 2010, Chatzi (C-149/10, EU:C:2010:534, punctele 27-30), și Hotărârea din 16 iulie 2015, Maïstrellis (C-222/14, EU:C:2015:473, punctul 29).

20. În primul rând, trebuie să înlăturăm de îndată argumentul Landului Berlin potrivit căruia protecția conferită de acordul-cadru revizuit ar fi asigurată lucrătorului în timpul și la sfârșitul concediului pentru creșterea copilului numai pe perioada minimă obligatorie a concediului respectiv, cu alte cuvinte patru luni¹⁶. Pentru a ne convinge de acest lucru, este suficient să citim jurisprudența pe care Curtea a pronunțat-o în temeiul Directivei 96/34/CE a Consiliului din 3 iunie 1996 privind acordul-cadru referitor la concediul pentru creșterea copilului încheiat de UNICE, CEEP și CES¹⁷. Astfel, la o lectură a Hotărârii Meerts¹⁸, în care Curtea se pronunță cu privire la condițiile de concediere a unui lucrător în timpul concediului pentru creșterea copilului, niciun element nu permite să se preconizeze o asemenea limitare. Astfel, Curtea a statuat în acest caz că clauza respectivului acord-cadru privind concediul pentru creșterea copilului (denumit în continuare „acordul-cadru”), consacrată condițiilor de revenire a lucrătorului care a beneficiat de un concediu pentru creșterea copilului, „[avea] 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*, acesta se va regăsi, în ceea ce privește aceste drepturi, în aceeași situație precum cea în care se afla înaintea concediului”¹⁹. Îndoiala ar putea subzista, eventual, în măsura în care, în această cauză, statul membru vizat a ales să alinieze durata concediului pentru creșterea copilului la durata minimă prevăzută în acest caz de acordul-cadru. Totuși, caracterul solemn al punctului 37 din Hotărârea Meerts²⁰, potrivit căruia Curtea stabilește că „[a]cordul-cadru privind concediul pentru creșterea copilului ține de obiectivele fundamentale menționate la punctul 16 din Carta comunitară a drepturilor sociale fundamentale ale lucrătorilor privind egalitatea de tratament între bărbați și femei [...], obiective 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”, milita deja, în opinia noastră, împotriva unei interpretări prin care se limitează protecția asigurată lucrătorilor respectivi la durata minimă a concediului pentru creșterea copilului. În orice caz, îndoiala este înlăturată definitiv în Hotărârile Chatzi și Riežnice²¹. În aceste hotărâri, era vorba despre o durată maximă a concediului pentru creșterea copilului stabilită la 18 luni și, respectiv, la 19 luni. Aceasta depășea, așadar, cu mult perioada minimă prevăzută de acordul-cadru. Or, Curtea a reamintit într-adevăr, fără a nuanța, că acordul respectiv prevedea dreptul lucrătorului de a-și regăsi, la sfârșitul concediului pentru creșterea copilului, postul sau un post echivalent²². *Mutatis mutandis*²³, doamna H. se poate prevala, așadar, de protecția conferită lucrătorului de clauza 5 din acordul-cadru revizuit, chiar dacă Republica Federală Germania a optat pentru o perioadă maximă a concediului pentru creșterea copilului mult mai lungă în raport cu perioada minimă prevăzută de acordul respectiv.

21. În al doilea rând, trebuie să se răspundă la afirmațiile părâtului din litigiul principal care pretinde că a respectat pe deplin prevederile acordului-cadru revizuit ca urmare a faptului că, pe de o parte, doamna H. a regăsit, la întoarcerea din concediul pentru creșterea copilului, un post echivalent postului inferior pe care îl ocupa înaintea actului de numire din 20 septembrie 2011 (și anume un post de consilier din grupa de salarizare A 16) și, pe de altă parte, aceasta nu putea pretinde niciun drept dobândit sau în curs de a fi dobândit în raport cu postul de consilier din grupa de salarizare B 2, în măsura în care nu și-a exercitat niciodată efectiv funcțiile respective. În această privință, părâtul

16 A se vedea clauza 2 punctul 2 din acordul-cadru revizuit.

17 JO 1996, L 145, p. 4, Ediție specială, 05/vol. 3, p. 160.

18 Hotărârea din 22 octombrie 2009 (C-116/08, EU:C:2009:645).

19 Hotărârea din 22 octombrie 2009, Meerts (C-116/08, EU:C:2009:645, punctul 39). Sublinierea noastră.

20 Hotărârea din 22 octombrie 2009, Meerts (C-116/08, EU:C:2009:645).

21 Hotărârea din 16 septembrie 2010 (C-149/10, EU:C:2010:534) și, respectiv, Hotărârea din 20 iunie 2013 (C-7/12, EU:C:2013:410).

22 A se vedea Hotărârea din 16 septembrie 2010, Chatzi (C-149/10, EU:C:2010:534, punctul 57), precum și Hotărârea din 20 iunie 2013, Riežnice (C-7/12, EU:C:2013:410, punctele 50 și 51).

23 În lumina celor statuate de Curte la punctul 47 din Hotărârea din 16 iunie 2016, Rodríguez Sánchez (C-351/14, EU:C:2016:447), aprecierile formulate de Curte cu privire la Directiva 96/34 și la acordul-cadru anexat la aceasta sunt valabile și în ceea ce privește Directiva 2010/18 și acordul-cadru revizuit atunci când acesta din urmă nu a introdus modificări, cum este cazul pentru protecția conferită lucrătorului în momentul revenirii din concediul pentru creșterea copilului (a se vedea, pentru o comparație, pe de o parte, clauza 2 punctele 5 și 6 din acordul-cadru și, pe de altă parte, clauza 5 punctele 1 și 2 din acordul-cadru revizuit).

din litigiul principal susține că faptul că doamna H. și-a pierdut statutul de funcționar în perioadă de probă ca urmare a expirării perioadei în cauză de doi ani în timpul concediului pentru creșterea copilului trebuie analizat ca o simplă consecință a unei „modificări” a legislației astfel cum prevede clauza 5 punctul 2 din acordul-cadru revizuit. În orice caz, dreptul la reintegrare trebuie interpretat în mod necesar ca fiind limitat în timp, în lipsa căruia angajatorii ar fi obligați să lase vacante posturi pe o perioadă nedeterminată, ceea ce ar constitui o amenințare pentru buna funcționare a întreprinderilor, în condițiile în care considerația generală 23 din acordul-cadru revizuit prevede tocmai „evitare[a] impunerii de constrângeri [...] într-un mod care ar frâna crearea și dezvoltarea întreprinderilor mici și mijlocii”.

22. În ceea ce privește drepturile dobândite sau în curs de a fi dobândite, Curtea a declarat deja că atât din textul clauzei 2 punctul 6 din acordul-cadru – echivalent actualei clauze 5 punctul 2 din acordul-cadru revizuit – cât și din contextul în care aceasta se înscria reieșea că dispoziția menționată avea „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, acesta se va regăsi, în ceea ce privește aceste drepturi, în aceeași situație precum cea în care se afla înaintea concediului”²⁴. În plus, Curtea a subliniat în special că, „[a]vând în vedere obiectivul egalității de tratament între bărbați și femei urmărit de [acordul-cadru], clauza [...] trebuie înțeleasă în sensul că exprimă un principiu de drept social comunitar care prezintă o importanță deosebită și, prin urmare, nu poate fi interpretată în mod restrictiv”²⁵. Prin urmare, noțiunea „drepturi dobândite sau în curs de a fi dobândite” în sensul acordului-cadru, ulterior al acordului-cadru revizuit, „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”²⁶. Astfel, „o legislație națională care ar conduce la o reducere a drepturilor care decurg din raportul de muncă în cazul unui concediu pentru creșterea copilului ar putea descuraja lucrătorul să ia un astfel de concediu [...] Aceasta ar fi în directă contradicție cu finalitatea acordului-cadru privind concediul pentru creșterea copilului, printre obiectivele căruia se numără acela al unei mai bune concilierii a vieții familiale și profesionale”²⁷.

23. Pentru a reaminti, reiese din dosar că doamna H. a fost promovată la gradul de funcționar în perioadă de probă și alocată unui post de conducere la 20 septembrie 2011, în timp ce se afla în concediu medical pentru motive legate de sarcina sa. Concediul pentru creșterea copilului, acordat de angajatorul său, a început abia la 30 mai 2012. Prin urmare, perioada de probă teoretică de doi ani începuse să curgă de peste opt luni²⁸. La această dată – cu alte cuvinte cea la care a început concediul pentru creșterea copilului –, ea nu își exercitase desigur atribuțiile de funcționar în perioadă de probă, însă putea solicita în mod legitim să procedeze astfel în temeiul actului de numire din 20 septembrie 2011. Trebuie să se sublinieze de asemenea o anumită grabă a angajatorului doamnei H. care a inițiat a nouă procedură de selecție pentru a ocupa același post începând cu al doilea semestru al anului 2012.

24. Prin urmare, doamna H. a fost numită în timp ce era nu numai însărcinată, ci și deja absentă. Cererea sa de concediu pentru creșterea copilului, precum și prelungirile succesive au fost acceptate de angajator într-un context normativ care stabilește durata maximă a concediului pentru creșterea copilului la trei ani. Nu se pot lua drept pretext aceste reînnoiri succesive pentru a reproșa, în orice

24 Hotărârea din 22 octombrie 2009, Meerts (C-116/08, EU:C:2009:645, punctul 39 și jurisprudența citată). Sublinierea noastră. A se vedea de asemenea Hotărârea din 22 aprilie 2010, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols (C-486/08, EU:C:2010:215, punctul 51).

25 Hotărârea din 22 octombrie 2009, Meerts (C-116/08, EU:C:2009:645, punctul 42 și jurisprudența citată). De atunci, această importanță a fost confirmată de Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene: a se vedea punctul 18 din prezentele concluzii.

26 Hotărârea din 22 octombrie 2009, Meerts (C-116/08, EU:C:2009:645, punctul 43). A se vedea de asemenea Hotărârea din 22 aprilie 2010, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols (C-486/08, EU:C:2010:215, punctul 53).

27 Hotărârea din 22 octombrie 2009, Meerts (C-116/08, EU:C:2009:645, punctul 47).

28 Având în vedere că pârâtul din litigiul principal a informat-o pe doamna H. că statutul său de funcționar în perioada de probă încetase la 19 septembrie 2013, trebuie să se sublinieze că perioada de probă de doi ani nu a fost „suspendată” nici în timpul concediului medical ca urmare a sarcinii sale, nici în timpul concediului de maternitate, ceea ce s-ar putea dovedi problematic în raport cu protecția specială oferită de dreptul Uniunii femeilor însărcinate, care au născut de curând sau care alăptează. Însă nu acesta este obiectul întrebărilor preliminare adresate Curții.

mod, doamnei H. durata absenței sale din trei motive. În primul rând, întrucât, deși aceasta a beneficiat în final de durata aproape maximă a concediului pentru creșterea copilului astfel cum a fost stabilită de legislația națională (de la 30 mai 2012 la 20 februarie 2015), angajatorul său a considerat-o în orice caz absentă de la 19 septembrie 2013 (respectiv după puțin peste 15 luni de concediu pentru creșterea copilului). În al doilea rând, pentru a stabili durata maximă a concediului pentru creșterea copilului, statele membre exercită o marjă largă de apreciere, cu respectarea duratei minime prevăzute de acordul-cadru revizuit, și trebuie să se prezume că acestea au evaluat astfel comparativ interesele lucrătorilor cu cele ale angajatorilor. Prin urmare, atât din punct de vedere juridic, cât și intelectual nu este oportun să se considere că ceea ce s-a dat cu o mână lucrătorilor – cu alte cuvinte dreptul la un concediu pentru creșterea copilului cu o anumită durată –, să le fie retras cu cealaltă mână, reproșându-le caracterul insuportabil din punct de vedere organizatoric, pentru angajator, al absenței lor și/sau forțând revenirea lor la muncă. În al treilea rând, putem înțelege că această absență, în legătură cu care se poate anticipa cu adevărat doar durata maximă, poate ridica dificultăți pentru angajator. Cu toate acestea, acordul-cadru însuși prevede că aceste dificultăți pot fi aduse la cunoștința lucrătorului. Astfel, în cazul în care înțelegerea corespunzătoare a raporturilor dintre lucrători și angajatori nu este suficientă în sine pentru a ne convinge de aceasta, reamintim că clauza 6 punctul 2 din acordul-cadru revizuit prevede că, pentru „a facilita reintegrarea la locul de muncă în urma concediului pentru creșterea copilului, lucrătorii și angajatorii sunt încurajați să mențină contactul pe durata concediului”. Or, din dosar nu reiese că angajatorul doamnei H. a informat-o, de exemplu, cu privire la o anumită dificultate de a păstra postul pe care trebuia să fie încadrată aceasta ca funcționar în perioadă de probă în așteptarea revenirii sale. În plus, nu i-a comunicat că, la 4 septembrie 2014, perioada sa de probă a ajuns la scadență de la 19 septembrie 2013, în condițiile în care efectuase demersurile pentru a o înlocui la doar câteva luni de la începerea concediului pentru creșterea copilului. În aceste condiții, Landul Berlin a privat-o pe reclamanta din litigiul principal de șansa de a putea efectua o revenire anticipată la locul de muncă prin faptul că nu a informat-o cu privire la consecințele absenței sale și a organizat imediat o procedură de selecție pentru a o înlocui. Prin urmare, acesta nu a respectat principiul bunei cooperări între angajator și angajatul său aflat în concediu pentru creșterea copilului amintit mai sus.

25. În sfârșit, trebuie reamintite două elemente interdependente. Mai întâi, în contextul specific al funcției publice, faptul că doamna H. a fost numită, la finalul unei proceduri de selecție, funcționar în perioadă de probă pe un post de consilier din clasa de salarizare B 2 poate fi asimilat cu o promovare la un grad superior, în special ca urmare a faptului că aceasta nu a schimbat angajatorul²⁹. În plus, accesul la acest post care implică responsabilități crescute era însoțit în mod firesc de o creștere de salariu.

26. Astfel, din aceste considerații rezultă că doamna H. nu avea, la începutul concediului său pentru creșterea copilului, un drept definitiv la ocuparea postului în care a fost numită la 20 septembrie 2011. Acesta este motivul pentru care considerăm că clauza 5 punctul 1 din acordul-cadru revizuit nu constituie temeiul adecvat pentru a răspunde la prima întrebare preliminară. Mai mult decât dreptul la regăsirea unui post pe care nu l-a ocupat efectiv niciodată, elementele care caracterizau raportul său de muncă în momentul plecării sale sunt cele care trebuie protejate în temeiul clauzei 5 punctul 2 din acordul respectiv. Astfel, pentru ca ea să fie, astfel cum impune jurisprudența, plasată în aceeași situație cu cea în care se afla anterior concediului pentru creșterea copilului, trebuia să aibă la întoarcere posibilitatea de a-și demonstra capacitatea de a ocupa postul, în care a fost promovată în mod provizoriu, în perioada de probă care precedă numirea definitivă.

²⁹ Ca urmare a acestui caracter „intern” al schimbării în situația profesională a reclamantei din litigiul principal, pe care nu o analizăm în speță, în pofida anumitor ambiguități în formularea articolului 97 alineatul 4 din LBG, în lumina dispozițiilor consacrate protecției împotriva concedierii.

27. În plus, se impune constatarea că nu există niciun argument, chiar și textual³⁰, care ar putea veni în susținerea tezei Landului Berlin, întrucât în acordul-cadru revizuit nu s-a precizat nicidecum că dreptul la reintegrare sau protecția drepturilor dobândite sau în curs de a fi dobândite sunt limitate în timp și nu acoperă toată durata concediului pentru creșterea copilului. Prevederea jurisprudențială potrivit căreia clauza cu privire la revenirea din concediul pentru creșterea copilului nu poate fi interpretată în sens restrictiv este o confirmare a acestui aspect³¹.

28. Nu se poate face comparație nici cu situația unui lucrător cu contract pe perioadă determinată, întrucât din cadrul factual al prezentei trimiteri preliminare reiese în mod clar că perioada de probă de doi ani care i-a fost impusă de articolul 97 din LBG trebuie interpretată mai degrabă ca un fel de perioadă de încercare în contextul specific al unei promovări în cadrul funcției publice locale. Pe de altă parte, nici trecerea termenului de doi ani în timpul concediului pentru creșterea copilului al doamnei H. nu poate fi analizată ca o „modificare care rezultă din legislația națională” în sensul clauzei 5 punctul 2 a doua teză din acordul-cadru revizuit, întrucât nicio modificare legislativă nu a fost aplicată cu privire la drepturile doamnei H. în timpul concediului său³².

29. Prin urmare, faptul că, în temeiul articolului 97 din LBG, funcționarul care a finalizat cu succes procedura de selecție care îi permite să aibă acces la un post de conducere este obligat să efectueze o perioadă de probă de doi ani înaintea numirii sale efective fără a putea suspenda expirarea acestei perioade în timpul concediului pentru creșterea copilului sau amânarea datei de început imediat după un asemenea concediu³³ și, prin urmare, descurajarea unui asemenea lucrător de a beneficia de concediul respectiv și este în contradicție directă cu finalitatea acordului-cadru revizuit, obligând funcționarii în perioadă de probă să facă o alegere între viața profesională, în speță avansarea în carieră, și viața de familie, în timp ce acordul-cadru revizuit recomandă o conciliere facilitată de aceste două interese legitime, însă uneori divergente. Or, această alegere trebuie efectuată de cele mai multe ori de femei³⁴, iar legislația în discuție în litigiul principal împiedică, așadar, în special avansarea lor în carieră și accesul la posturi cu responsabilitate, contribuind astfel la menținerea inaccesibilității la sfere mai înalte.

30. Acordul-cadru revizuit nu oferă nicio posibilitate de a justifica o asemenea descurajare. În consecință, clauza 5 punctul 2 din acordul-cadru revizuit trebuie interpretată în sensul că se opune unei legislații naționale care prevede că funcționarul în perioadă de probă, care a finalizat cu succes procedura de selecție care îi permite să aibă acces la un post de conducere, este obligat să efectueze o perioadă de probă de doi ani înaintea numirii sale definitive, în timp ce expirarea acestei perioade nu poate fi în niciun caz suspendată în timpul concediului pentru creșterea copilului, iar data de începere a perioadei respective nu poate fi amânată până imediat după un asemenea concediu.

30 De exemplu, clauza 5 punctul 2 din acordul-cadru revizuit prevede că drepturile dobândite sau în curs de a fi dobândite se mențin „până la sfârșitul acestui concediu”, iar nu până la sfârșitul perioadei minime a concediului respectiv stabilite prin acordul-cadru revizuit. În plus, Curtea însăși nu a reținut o asemenea limitare: a se vedea Hotărârea din 16 septembrie 2010, Chatzi (C-149/10, EU:C:2010:534, punctul 57), și Hotărârea din 20 iunie 2013, Riežniece (C-7/12, EU:C:2013:410, punctul 32).

31 A se vedea nota de subsol 25 din prezentele concluzii.

32 Articolul 97 din LBG nu a fost adoptat astfel în timpul concediului pentru creșterea copilului al doamnei H.

33 A se vedea prin analogie Hotărârea din 13 februarie 2014, TSN și YTN (C-512/11 și C-513/11, EU:C:2014:73, punctele 49 și 51).

34 Potrivit jurisprudenței Curții, revine instanțelor naționale sarcina de a stabili o asemenea constatare (a se vedea Hotărârea din 20 iunie 2013, Riežniece, C-7/12, EU:C:2013:410, punctul 40 și jurisprudența citată). Or, instanța de trimitere afirmă la pagina 26 din cererea sa de decizie preliminară că „pornește de la principiul că, și în Landul Berlin, un număr *mult mai mare* de femei decât de bărbați iau concediu pentru creșterea copilului” (sublinierea noastră). Vom reveni asupra acestui aspect în analiza noastră cu privire la Directiva 2006/54.

Cu privire la Directiva 2006/54

31. Trebuie să se arate cu titlu introductiv că Directiva 2006/54 se aplică funcționarilor³⁵. Articolul 14 alineatul (1) litera (a) din Directiva 2006/54 interzice orice discriminare directă sau indirectă pe criteriul sexului, inclusiv în sectorul public, în ceea ce privește „condițiile de acces la încadrare în muncă [...], inclusiv criteriile de selecție și condițiile de recrutare, oricare ar fi ramura de activitate și la toate nivelurile ierarhiei profesionale, inclusiv în materie de promovare”. Or, am descris tocmai situația doamnei H. ca încadrându-se în contextul specific al unei promovări profesionale intervenite în cadrul funcției publice locale germane. Prin urmare, ne vom concentra analiza asupra acestui articol 14 alineatul (1) litera (a) din Directiva 2006/54³⁶.

32. În sensul articolului 2 alineatul (1) litera (a) din Directiva 2006/54, discriminarea indirectă este definită ca „situația în care o dispoziție [...] aparent neutră ar dezavantaja în special persoanele de un anumit sex în raport cu persoane de celălalt sex, în afară de cazul în care această dispoziție [...] este justificată în mod obiectiv de un scop legitim, iar mijloacele pentru a atinge acest scop sunt corespunzătoare și necesare”³⁷. Deși nu este dificil să se constate neutralitatea formulării articolului 97 din LBG astfel încât acesta pare să se aplice, *prima facie*, în același mod funcționarilor în perioadă de probă bărbați ca și funcționarilor în perioadă de probă femei, problema dacă acesta dezavantajează în special femeile este mai controversată. Această constatare aparține, în orice caz, instanței de trimitere, căreia îi revine sarcina de a verifica dacă, în statul membru în cauză, un număr mult mai mare de femei decât de bărbați au recurs la concediul pentru creșterea copilului astfel încât cele dintâi sunt mai susceptibile să fie afectate de aplicarea dispoziției în discuție în litigiul principal. Or, instanța de trimitere a admis în mod explicit că, „în Landul Berlin, un număr mult mai mare de femei decât de bărbați iau concediu pentru creșterea copilului”³⁸. Acestea îi este însă imposibil să își întemeieze afirmația pe statistici care permit să se compare datele pentru diferitele categorii de persoane cărora li se aplică articolul 97 din LBG ca urmare a faptului că posturile de conducere care trebuie ocupate în cadrul Landului Berlin sunt puține, iar numărul de funcționari în perioadă de probă este, în consecință, relativ scăzut. Numărul de funcționari în perioadă de probă care se află în concediu pentru creșterea copilului este chiar mai scăzut, în special ca urmare a faptului că funcționarii au acces la un post de conducere la o vârstă avansată.

33. Și totuși, lipsa unor date statistice disponibile care să permită ilustrarea comparației între funcționarii în perioadă de probă bărbați și funcționarii în perioadă de probă femei nu se poate dovedi suficientă pentru a înlătura existența oricărei discriminări indirecte. Astfel, întrucât este cert că, în Landul Berlin, un număr mult mai mare de femei decât de bărbați iau concediu pentru creșterea copilului, probabilitatea ca acest raport să fie avut în vedere și în ceea ce privește funcționarii în perioada de probă care ocupă posturi de conducere ar putea fi admisă. În consecință, se poate considera că condițiile în care se desfășoară perioada de probă plasează funcționarii în perioadă de

35 A se vedea Hotărârea din 16 iulie 2015, Maïstrellis (C-222/14, EU:C:2015:473, punctul 12).

36 Prezența trimitere nu poate fi examinată în lumina articolelor 15 și 16 din Directiva 2006/54. Astfel, articolul 15 din această directivă este o dispoziție specifică prin care se urmărește protejarea unei femei aflate în concediu de maternitate la revenirea sa la muncă „la încheierea acestui concediu”. În ceea ce privește articolul 16 din Directiva 2006/54, acesta urmărește să protejeze situația specială a părinților care au luat concediu pentru creșterea copilului și/sau de adopție. Or, dificultățile întâlnite de doamna H. cu ocazia revenirii sale nu sunt direct legate de concediul său de maternitate, ci, dimpotrivă, sunt consecutive concediului său pentru creșterea copilului, care este un concediu specific și distinct de concediile prevăzute la articolele 15 și 16 din Directiva 2006/54 [privind particularitățile concediului de maternitate în raport cu concediul pentru creșterea copilului; a se vedea, dintr-o jurisprudență abundentă, Hotărârea din 19 septembrie 2013, Betriu Montull (C-5/12, EU:C:2013:571, punctele 48-50), și Hotărârea din 16 iunie 2016, Rodríguez Sánchez (C-351/14, EU:C:2016:447, punctele 43 și 44)]. Cu privire la îndoielile noastre în ceea ce privește faptul dacă doamna H. a beneficiat de o protecție suficientă în cadrul concediului său de maternitate, a se vedea nota de subsol 28 din prezentele concluzii.

37 A se vedea de asemenea Hotărârea din 20 iunie 2013, Riežniece (C-7/12, EU:C:2013:410, punctul 39 și jurisprudența citată), Hotărârea din 18 martie 2014, D. (C-167/12, EU:C:2014:169, punctul 48 și jurisprudența citată), precum și Hotărârea din 18 martie 2014, Z. (C-363/12, EU:C:2014:159, punctul 53 și jurisprudența citată).

38 A se vedea pagina 26 din cererea de decizie preliminară. Contestând această constatare, Landul Berlin a furnizat statistici (a se vedea pagina 16 din memoriul Landului Berlin). Din tabelul furnizat reiese că, în anul în care a început concediul pentru creșterea copilului al doamnei H. (2012), 34,1 % dintre copiii Landului Berlin au un tată care a primit o alocație aferentă concediului pentru creșterea copilului. Totuși, acest tabel nu prevede procentul mamei care au efectuat un asemenea concediu și nici durata comparată a concediului respectiv după cum a fost efectuat de mamă sau de tată.

probă care au efectuat un concediu pentru creșterea copilului cu o durată semnificativă – care sunt cel mai adesea femei – într-o situație defavorabilă în raport cu funcționarii în perioadă de probă care nu s-au aflat într-un asemenea concediu – care sunt în principal bărbați³⁹ –, împiedicând, *in fine*, numirea definitivă a celor dintâi în posturi de conducere.

34. Prin urmare, presupunând că această diferență de tratament este dovedită, trebuie să se verifice dacă articolul 97 din LBG este justificat în mod obiectiv de un scop legitim și că mijloacele pentru a atinge acest scop sunt corespunzătoare și necesare, astfel cum impune Directiva 2006/54. În această privință, instanța reamintește că *ratio legis* al acestei dispoziții este de a permite administrației să se asigure de competențele funcționarului în perioada de probă, impunându-i să își exercite efectiv atribuțiile în cursul unui stagiu cu o durată de doi ani, care nu poate fi amânat sau prelungit. Ni se pare dificil de contestat că obiectivul astfel urmărit, care garantează ca angajatorul public să se poată asigura efectiv de competențele funcționarului său, *a fortiori* atunci când este vorba despre posturi de înalt nivel și cu responsabilități, este legitim.

35. Cu totul diferită este problema dacă mijloacele puse în aplicare pentru a atinge acest scop sunt corespunzătoare și necesare. În primul rând, caracterul general și absolut al articolului 97 din LBG pune probleme. Perioada de probă nu poate fi, în niciun caz, prelungită, iar perioadele de absență, oricât ar fi de legitime, sunt luate în considerare ca tot atâtea perioade în care funcționarul a fost absent. Chiar mai rău, funcționarului absent i se aplică o perioadă de așteptare în principiu de un an în care nu i se permite să se prezinte la noi proceduri de selecție. Or, deși înțelegem că poate fi necesară stabilirea unei perioade de probă pentru funcționarul respectiv, avem anumite dificultăți în a înțelege motivele pentru care această perioadă de probă trebuie să aibă o durată fixă de doi ani, fără ca legislația germană să ofere o flexibilitate minimă în ceea ce privește o posibilă amânare a perioadei de probă, în special în cazul efectuării concediului pentru creșterea copilului. În plus, absența funcționarului în perioadă de probă ca urmare a concediului pentru creșterea copilului în timpul perioadei respective va fi dublu sancționată, întrucât nu numai că aceasta va împiedica numirea sa definitivă, ci va și interzice funcționarului respectiv să se prezinte la o nouă procedură de selecție timp de un an. Landul Berlin invocă motive legate de buna funcționare a serviciului. Cu toate acestea, nu este vorba decât despre afirmații generale. Astfel, nu reiese din dosar că postul vacant al doamnei H. ar fi generat o perturbare gravă a serviciului. Angajatorul doamnei H. nu pare să fi verificat nici dacă acest post ar fi putut fi încredințat temporar unei alte persoane. Faptul că, în ceea ce privește posturile de conducere din administrația publică a statului, o prelungire a duratei perioadei de probă poate fi acordată cu titlu excepțional atunci când, în special ca urmare a unui concediu pentru creșterea copilului, funcționarul în perioadă de probă nu a putut efectua stagiul necesar⁴⁰ urmărește să atenueze considerabil argumentul întemeiat pe buna funcționare a serviciului. Verificarea capacității funcționarului în perioadă de probă, care este obiectivul urmărit de articolul 97 din LBG, poate fi efectuată pe deplin la întoarcerea din concediul pentru creșterea copilului a funcționarului respectiv, astfel încât, în final, tratamentul mai puțin favorabil rezervat funcționarilor în perioadă de probă aflați în concediu pentru creșterea copilului – despre care se poate presupune că sunt esențialmente femei – nu se dovedește a fi necesar pentru atingerea obiectivului urmărit. La acest lucru se adaugă că consecințele negative ale absenței legate de efectuarea unui concediu pentru creșterea copilului depășesc în mare măsură ceea ce este necesar pentru realizarea obiectivului urmărit.

36. Având în vedere ansamblul motivelor de mai sus, sub rezerva confirmării de către instanța de trimitere că un număr mult mai mare de femei este susceptibil să fie afectat de legislația în discuție în litigiul principal, articolul 14 alineatul (1) litera (a) din Directiva 2006/54 coroborat cu articolul 2 alineatul (1) litera (b) din directiva menționată trebuie interpretate în sensul că se opun unei asemenea legislații care prevede că funcționarul în perioadă de probă, care a finalizat cu succes

³⁹ A se vedea prin analogie Hotărârea din 20 iunie 2013, Riežniece (C-7/12, EU:C:2013:410, punctul 41).

⁴⁰ Conform înscrisurilor instanței de trimitere.

procedura de selecție care îi permite să aibă acces la un post de conducere, este obligat să efectueze o perioadă de probă de doi ani înaintea numirii sale definitive, în timp ce expirarea acestei perioade nu poate fi în niciun caz suspendată în timpul concediului său pentru creșterea copilului și nici data de începere a perioadei respective nu poate fi amânată până imediat după un asemenea concediu.

Cu privire la a patra și a cincea întrebare preliminară

37. În cadrul celei de a patra și al celei de a cincea întrebări, instanța de trimitere solicită, în esență, Curții să îi indice consecințele care trebuie deduse din încălcarea dreptului Uniunii a cărei victimă a fost reclamanta din litigiul principal și reparația care trebuie oferită acesteia. Instanța de trimitere subliniază în special că „reintegrarea” doamnei H. în postul de conducere pe care trebuia să îl ocupe ca funcționar în perioadă de probă ar putea să nu fie posibilă ca urmare a faptului că postul respectiv a fost ocupat și niciun post echivalent nu ar fi finanțat de la buget și disponibil la ora actuală. În plus, dreptul național care impune ca orice persoană să fie supusă unei proceduri de selecție înainte de a putea fi numită în administrația publică locală, în cazul în care un post echivalent cu cel în care a fost numită înainte de concediu pentru creșterea copilului ar urma să fie disponibil, aceasta ar trebui în consecință și în principiu să fie supusă unei asemenea proceduri, fără garanția de a fi, *in fine*, selectată.

38. Din cererea de decizie preliminară reiese că, în timp ce doamna H. solicită să își recapete statutul de funcționar în perioadă de probă și un post de conducere echivalent cu cel în care a fost numită înainte de a începe concediul pentru creșterea copilului, instanța de trimitere exclude ca articolul 97 din LBG să poată fi interpretat ca fiind conform fie cu Directiva 2006/54, fie cu Directiva 2010/18. Într-o asemenea situație, instanța de trimitere are obligația să aplice integral dreptul Uniunii și să protejeze drepturile pe care acesta le conferă particularilor, înlăturând aplicarea oricărei dispoziții naționale contrare⁴¹. Cu toate acestea, Verwaltungsgericht Berlin (Tribunalul Administrativ din Berlin) subliniază că postul doamnei H. a fost acordat – rapid – unei alte persoane⁴² și că nu ar exista în prezent un post care să fie ocupat. Prin urmare, considerăm că simplul fapt de a înlătura aplicarea articolului 97 nu este suficient pentru a o repune pe doamna H. în drepturile sale în mod satisfăcător.

39. În aceste condiții, trebuie reamintit că obligația unui stat membru, care decurge dintr-o directivă, de a atinge rezultatul prevăzut de aceasta, precum și obligația sa, în temeiul articolului 4 alineatul (3) TUE, de a lua orice măsuri generale sau speciale pentru asigurarea îndeplinirii acestei obligații se impun tuturor autorităților statelor membre, inclusiv în calitatea acestora de angajator public⁴³. La această obligație generală se adaugă cele prevăzute în mod specific de Directivele 2010/18 și 2006/54. Astfel, considerentul (14) și articolul 2 din Directiva 2010/18⁴⁴ stabilesc obligația statelor membre de a prevedea „sanctiuni eficiente, proporționale și cu efect de descurajare” în cazul nerespectării obligațiilor care decurg din directiva menționată. Directiva 2006/54 prevede aceeași obligație de a institui asemenea sancțiuni⁴⁵. Această obligație este precizată de termenii articolului 18 potrivit căruia „[s]tatele membre introduc în dreptul intern măsurile necesare pentru a se asigura că prejudiciul suferit de o persoană lezată din cauza discriminării pe criteriul sexului este efectiv reparat sau

41 A se vedea prin analogie Hotărârea din 25 noiembrie 2010, Fuß (C-429/09, EU:C:2010:717, punctul 40 și jurisprudența citată). A se vedea de asemenea Hotărârea din 6 martie 2014, Napoli (C-595/12, EU:C:2014:128, punctul 50). Curtea a statuat deja că articolul 14 alineatul (1) litera (c) din Directiva 2006/54 constituie o dispoziție necondiționată și suficient de precisă pentru a fi invocată de un particular împotriva unui stat membru ca urmare a faptului că exclude cu caracter general și în termeni neechivoci orice discriminare (a se vedea Hotărârea din 6 martie 2014, Napoli, C-595/12, EU:C:2014:128, punctele 46-48). Aceeași constatare se impune în ceea ce privește articolul 14 alineatul (1) litera (a) din această directivă. La fel, clauza 5 punctele 1 și 2 din acordul-cadru revizuit stabilește două obligații clare, și anume, pe de o parte, reîntoarcerea la locul său de muncă sau la un loc de muncă echivalent sau similar la revenirea din concediu pentru creșterea copilului și, pe de altă parte, menținerea drepturilor dobândite sau în curs de a fi dobândite.

42 Presupunând că procedura la finalul căreia postul de conducere încredințat în mod normal doamnei H. a fost ocupat în cursul celui de al doilea semestru al anului 2012 este licită, fapt a căruia verificare este de competența instanței de trimitere.

43 A se vedea Hotărârea din 25 noiembrie 2010, Fuß (C-429/09, EU:C:2010:717, punctul 39).

44 Directiva 96/34 nu prevedea în mod explicit nicio obligație de a sancționa încălcările acordului-cadru.

45 A se vedea considerentul (35) și articolul 25 din Directiva 2006/54.

despăgubit în conformitate cu modalitățile pe care acestea le stabilesc, într-o manieră care să descurajeze o astfel de discriminare și proporțional cu prejudiciul suferit⁴⁶. Pe de altă parte, statele membre au obligația de a lua toate măsurile necesare pentru ca dispozițiile normative contrare principiului egalității de tratament între bărbați și femei să fie eliminate⁴⁷. Aceste dispoziții nu impun totuși anumite măsuri, ci lasă statelor membre libertatea de a alege între diferitele soluții care asigură realizarea obiectivelor directivei, în funcție de diferitele situații care pot apărea⁴⁸. Cu toate acestea, măsura aleasă trebuie să fie de natură să asigure o protecție jurisdicțională efectivă și eficientă, trebuie să aibă un efect disuasiv real în privința angajatorului și trebuie să corespundă prejudiciului suferit⁴⁹.

40. În lipsa unor forme de reparație prevăzute în special de dreptul Uniunii și a unor sancțiuni specifice prevăzute de acest drept, revine, așadar, instanței de trimitere sarcina de a examina, în ordinea sa juridică internă, dispozițiile care au transpus obligațiile de sancționare și de reparație enunțate de Directivele 2006/54 și 2010/18, știut fiind că – reamintim – acestea din urmă impun ca sancțiunea să fie nu numai efectivă, ci și disuasivă. În această privință, deși revine Curții sarcina de a indica instanței de trimitere măsura specială care, în opinia acesteia, ar îndeplini obiectivele de sancționare și de reparație urmărite la rândul lor de Directivele 2006/54 și 2010/18, se impune însă constatarea că nu ar fi conform cu aceste cerințe să se permită pur și simplu doamnei H. să fie supusă unei noi proceduri de selecție, întrucât nu ar exista, într-o asemenea situație, nici sancțiune, nici reparație, nici descurajare. În sfârșit, în ipoteza în care Republica Federală Germania nu ar fi prevăzut motive suficiente pentru ca doamna H. să fie repusă în drepturile conferite de Directivele 2006/54 și 2010/18, aceasta ar putea introduce la instanțele naționale o acțiune în răspundere împotriva statului pentru faptul că nu s-a conformat în mod corect prevederilor directivei menționate, inclusiv principiului buneii cooperări evocat la punctul 24 din prezentele concluzii.

Concluzie

41. Având în vedere ansamblul considerațiilor de mai sus, propunem Curții să răspundă la întrebările preliminare adresate de Verwaltungsgericht Berlin (Tribunalul Administrativ din Berlin, Germania) după cum urmează:

- „1) Clauza 5 punctul 2 din acordul-cadru revizuit care figurează în anexa la Directiva 2010/18/UE a Consiliului din 8 martie 2010 de punere în aplicare a Acordului-cadru revizuit privind concediul pentru creșterea copilului încheiat de BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP și CES și de abrogare a Directivei 96/34/CE trebuie interpretată în sensul că se opune unei legislații naționale care prevede că funcționarul în perioadă de probă, care a finalizat cu succes procedura de selecție care îi permite să aibă acces la un post de conducere, este obligat să efectueze o perioadă de probă de doi ani înaintea numirii sale definitive, în timp ce termenul până la expirarea acestei perioade nu poate fi în niciun caz suspendat în timpul concediului pentru creșterea copilului, iar data de la care începe să curgă perioada respectivă nu poate fi amânată până imediat după un asemenea concediu.
- 2) Sub rezerva confirmării de către instanța de trimitere că un număr mult mai mare de femei este susceptibil să fie afectat de legislația în discuție în litigiul principal, articolul 14 alineatul (1) litera (a) 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 coroborat cu articolul 2 alineatul (1) litera (b) din directiva menționată trebuie interpretat în sensul că se opune unei

46 Astfel, reparația trebuie să fie integrală: a se vedea Hotărârea din 17 decembrie 2015, Arjona Camacho (C-407/14, EU:C:2015:831, punctul 34).

47 A se vedea articolul 23 litera (a) din Directiva 2006/54.

48 A se vedea, în ceea ce privește Directiva 2006/54, Hotărârea din 11 octombrie 2007, Paquay (C-460/06, EU:C:2007:601, punctul 44 și jurisprudența citată).

49 Tot în ceea ce privește Directiva 2006/54, a se vedea Hotărârea din 11 octombrie 2007, Paquay (C-460/06, EU:C:2007:601, punctul 49).

asemenea legislații care prevede că funcționarul în perioadă de probă, care a finalizat cu succes procedura de selecție care îi permite să aibă acces la un post de conducere, este obligat să efectueze o perioadă de probă de doi ani înaintea numirii sale definitive în timp ce termenul până la expirarea acestei perioade nu poate fi în niciun caz suspendat în timpul concediului său pentru creșterea copilului, iar data de la care începe să curgă perioada respectivă nu poate fi amânată până imediat după un asemenea concediu.

- 3) Pentru a repara prejudiciul suferit de justițiabilul care este victimă a unei încălcări a Directivelor 2006/54 și 2010/18, revine instanței de trimitere sarcina de a aplica măsurile naționale determinate de statul membru în temeiul obligațiilor care îi revin în conformitate cu directivele menționate. În aceste condiții, instanța națională trebuie să se asigure că măsurile respective asigură o protecție jurisdicțională efectivă și eficace, au un efect descurajator real în privința angajatorului și corespund prejudiciului suferit.”