



Repertoriul jurisprudenței

CONCLUZIILE AVOCATEI GENERALE
DOAMNA TAMARA ȆAPETA
 prezentate la 23 martie 2023¹

Cauzele conexate C-271/22-C-275/22

XT (C-271/22)

KH (C-272/22)

BX (C-273/22)

FH (C-274/22)

NW (C-275/22)

împotriva

Keolis Agen SARL,

cealaltă parte din procedură:

Syndicat national des transports urbains SNTU-CFDT

[cerere de decizie preliminară formulată de Conseil de Prud'hommes d'Agen (Tribunalul pentru Litigii de Muncă din Agen, Franța)]

„Trimitere preliminară – Politica socială – Organizarea timpului de lucru – Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene – Articolul 31 alineatul (2) – Directiva 2003/88/CE – Articolul 7 – Posibilitate de invocare a acestui articol în cadrul unui litigiu între particulari – Dreptul la concediu anual plătit – Reportare a concediului anual plătit din cauza unei boli de lungă durată – Jurisprudență națională care permite reportarea concediului fără nicio limită temporală”

I. Introducere

1. Un lucrător poate acumula fără nicio limită temporală zilele de concediu anual plătit neefectuat sau articolul 7 alineatul (1) din Directiva privind timpul de lucru² impune statelor membre să prevadă perioade de report limitate? În acest caz, care este durata rezonabilă a unei astfel de perioade?

2. Acestea sunt principalele probleme ridicate de instanța de trimitere, Conseil des Prud'hommes d'Agen (Tribunalul pentru Litigii de Muncă din Agen, Franța). În plus, această instanță solicită clarificări cu privire la efectul direct al Directivei privind timpul de lucru în situații orizontale, dat fiind că pârâta din litigiul principal este un operator privat care administrează o rețea de transport public.

¹ Limba originală: engleza.

² Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru (JO 2003, L 299, p. 9, Ediție specială, 05/vol. 7, p. 3, denumită în continuare „Directiva privind timpul de lucru”).

3. Prezenta cauză își are originea în mai multe cereri de decizie preliminară formulate în cadrul a cinci litigii cu care este sesizată instanța de trimitere. Toate aceste litigii privesc lucrători angajați în prezent sau anterior de Keolis Agen SARL, societatea care administrează rețeaua de transport cu autocarul pentru zona urbană Agen (Franța). Acești lucrători au solicitat angajatorului lor să le recunoască drepturile la concediul anual plătit pe care nu l-au putut efectua în timpul anului de referință în cursul căruia au luat naștere aceste drepturi și au sesizat instanța de trimitere ca urmare a respingerii acestor cereri de către angajator. Un sindicat, Syndicat national des transports urbains SNTU-CFDT, intervine în această procedură în sprijinul lucrătorilor.

II. Litigiile principale, întrebările preliminare și procedura în fața Curții

4. Keolis Agen este o societate de drept privat care furnizează un serviciu public de transport urban de călători cu autocarul. Cei cinci reclamânți care au acționat în justiție această societate în fața instanței de trimitere sunt sau au fost lucrători ai acesteia.

5. Pe durata contractelor lor de muncă respective, toți reclamânții au avut concediu medical pe perioade prelungite³. După revenirea lor la muncă sau după încetarea contractelor lor de muncă din cauza incapacității de a-și continua activitatea, reclamânții au solicitat societății Keolis Agen fie să le permită să efectueze zilele de concediu anual de care au fost privați în perioadele lor de boală, fie, la încetarea contractelor de muncă, să le plătească indemnizații compensatorii.

6. Keolis Agen a refuzat aceste cereri. În temeiul Codului francez al muncii⁴, ea a considerat că reclamânții nu beneficiau de dreptul la concediul anual în cazul în care absența lor de la locul de muncă a durat mai mult de un an din cauza unei boli fără origine profesională. În opinia sa, această reglementare națională nu ar putea fi lăsată neaplicată chiar dacă ar fi contrară articolului 7 din Directiva privind timpul de lucru, întrucât directiva respectivă nu creează obligații pentru particulari.

7. Potrivit Keolis Agen, ca urmare a liberalizării serviciilor de transport în Franța⁵, Directiva privind timpul de lucru nu îi poate fi opozabilă. Chiar dacă obiectul său de activitate este furnizarea de servicii de transport public, posibilitatea lucrătorilor de a invoca în mod direct Directiva privind timpul de lucru ar plasa-o într-o poziție concurențială defavorabilă în comparație cu alte societăți private care rămân sub incidența dreptului francez, iar nu a acestei directive.

³ Din deciziile de trimitere rezultă că aceste perioade de concediu medical au fost, în cauza C-271/22, de la 9.1.2017 la 31.10.2018, în cauza C-272/22, 60 de zile în anul 2016, întregul an 2017 și 236 de zile în anul 2018, în cauza C-273/22, de la 9.1.2017 la 31.10.2018, în cauza C-274/22, 105 zile în anul 2017 și 308 zile în anul 2018 și în cauza C-275/22, 84 de zile în anul 2017, 355 de zile în anul 2018 și 308 zile în anul 2019.

⁴ Pârâta invocă în această privință articolul L. 3141-5 din Codul muncii francez, care prevede că:
„Sunt considerate perioade de muncă efectivă în vederea stabilirii duratei concediului:
[...]

5. perioadele, în limita unei perioade neîntrerupte de un an, în care executarea contractului de muncă este suspendată din cauza unui accident de muncă sau a unei boli profesionale.”

⁵ Din ansamblul elementelor de care dispune Curtea reiese că Keolis Agen este membră a grupului Keolis, care face parte dintr-un ansamblu de societăți din cadrul grupului SNCF, operator istoric al sectorului feroviar din Franța. Deși Keolis pare să fie de asemenea implicată în acest din urmă sector, este cert că, în litigiile principale, Keolis Agen exploatează doar autocare și oferă un serviciu de închiriere de biciclete.

8. Reclamanții consideră că pot invoca articolul 7 alineatul (1) din Directiva privind timpul de lucru și articolul 31 alineatul (2) din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene (denumită în continuare „carta”) împotriva angajatorului lor și că aceste dispoziții ale dreptului Uniunii le conferă dreptul la concediul anual chiar și în perioade prelungite de boală. Prin urmare, reglementarea franceză care prevede contrariul ar trebui lăsată neaplicată.

9. Controversa cu privire la efectul direct al Directivei privind timpul de lucru în prezenta cauză a condus la prima întrebare adresată de instanța de trimitere.

10. A doua și a treia întrebare devin relevante în cazul în care reclamanții au dreptul la concediul anual plătit pentru anii de referință în care au fost în concediu medical. Aceste întrebări sunt adresate întrucât, potrivit instanței de trimitere, dreptul francez nu reglementează perioadele de report al concediului anual neefectuat; acesta nu precizează dacă un astfel de drept există sau nu. Din cererile de decizie preliminară și din observațiile părților reiese că cele două instanțe franceze cele mai înalte au dezvoltat puncte de vedere contradictorii cu privire la acest aspect. Pe de o parte, jurisprudența Cour de cassation (Curtea de Casație, Franța)⁶ lasă să se înțeleagă că în dreptul francez nu există nicio limită pentru reportarea drepturilor la concediul anual neefectuat. Pe de altă parte, Conseil d'État (Consiliul de Stat, Franța) pare să considere că dreptul la concediul anual neefectuat se stinge după expirarea unei perioade de 15 luni de la sfârșitul anului de referință în care a luat naștere dreptul la concediul anual plătit⁷. Acest din urmă raționament pare să rezulte din jurisprudența Curții de Justiție în care s-a considerat că o perioadă de 15 luni nu este contrară Directivei privind timpul de lucru⁸.

11. În litigiile principale, instanța de trimitere solicită să se stabilească dacă dreptul Uniunii prevede o astfel de obligație de a stabili o perioadă de report. Dacă acesta ar fi cazul, ea se întreabă de asemenea ce anume constituie „o perioadă rezonabilă”, la expirarea căreia dreptul la concediul anual se poate stinge. În această privință, instanța de trimitere explică faptul că, în speță, toate cererile de acordare a concediului anual neefectuat au fost depuse în mai puțin de 15 luni de la expirarea perioadei de referință în care au luat naștere respectivele drepturi.

12. Keolis Agen a solicitat instanței de trimitere să sesizeze Curtea de Justiție cu privire la aspectele în litigiu. Reclamanții au considerat că această sesizare nu este necesară și s-au opus respectivei solicitări.

13. În aceste condiții, Conseil de prud'hommes d'Agen (Tribunalul pentru Litigii de Muncă din Agen) a hotărât să suspende judecarea cauzelor și să adreseze Curții de Justiție următoarele întrebări preliminare (întrebările sunt identice în toate cele cinci cauze conexate):

- „1) Articolul 7 alineatul (1) din [Directiva privind timpul de lucru] trebuie interpretat în sensul că este direct aplicabil în raporturile dintre un operator privat de transport, cu o singură delegare de serviciu public, și lucrătorii săi, ținând seama în mod special de liberalizarea sectorului transporturilor feroviare de pasageri?
- 2) Care este perioada rezonabilă de report al celor patru săptămâni de concediu plătit dobândit, în sensul articolului 7 alineatul (1) din [Directiva privind timpul de lucru], în prezența unei perioade de dobândire a drepturilor la concediul plătit de un an?

⁶ Cour de Cassation (Social) [Curtea de Casație (Secția socială)], 21 septembrie 2017, nr. 16-24.022, ECLI:FR:CCASS:2017:SO02067.

⁷ Conseil d'État (Consiliul de Stat), Avizul nr. 406009, 26 aprilie 2017, ECLI:FR:CECHR:2017:406009.20170426.

⁸ Hotărârea din 22 noiembrie 2011, KHS (C-214/10, EU:C:2011:761, punctul 44, denumită în continuare „Hotărârea KHS”).

3) Aplicarea unei perioade de report nelimitate în lipsa unei dispoziții naționale, normativă sau convențională, care să reglementeze reportarea menționată este contrară articolului 7 alineatul (1) din [Directiva privind timpul de lucru]?”

14. Reclamanții din litigiile principale și Syndicat national des transports urbains SNTU-CFDT (denumiți în continuare împreună „reclamanții”), Keolis Agen, guvernul francez și Comisia Europeană au depus observații scrise în fața Curții. Nu a avut loc o ședință.

III. Analiză

15. În ultimii ani, s-a înregistrat o creștere a numărului de cauze referitoare la concediul anual plătit care ajung pe rolul Curții de Justiție⁹.

16. Prezenta cerere de decizie preliminară oferă Curții o nouă oportunitate de a contribui la o mai bună înțelegere a Directivei privind timpul de lucru și de a-și îmbogăți jurisprudența existentă în materie.

17. Întrebările preliminare pot fi împărțite în două părți: prima întrebare referitoare la noțiunea consacrată de efect direct al directivelor (A) și a doua și a treia întrebare, pe care le vom aborda împreună, privind perioadele de report al concediului anual plătit neefectuat (B).

A. Cu privire la efectul direct al Directivei privind timpul de lucru în situații orizontale

18. Din cererile de decizie preliminară reiese că Codul muncii francez nu permite unui lucrător aflat în concediu medical mai mult de un an, care nu are legătură cu activitatea profesională, să dobândească dreptul la concediul anual¹⁰.

19. Această reglementare națională ar fi în contradicție cu articolul 7 din Directiva privind timpul de lucru, astfel cum a fost interpretat de Curte. Acest lucru ar rezulta în mod clar din Hotărârea Dominguez¹¹.

20. În această cauză, care își are originea în aplicarea aceleiași reglementări franceze, Curtea, întemeindu-se pe jurisprudența sa anterioară¹², a statuat că Directiva privind timpul de lucru nu permite ca dreptul la concediul anual plătit să fie condiționat de obligația ca lucrătorul să fi lucrat efectiv. Niciunui lucrător, indiferent dacă este în concediu medical în perioada de referință ca urmare a unui accident survenit la locul de muncă sau în altă parte ori ca urmare a unei boli de orice natură sau având orice cauză, nu i se poate refuza dreptul la concediul anual plătit de cel puțin patru săptămâni¹³.

⁹ Hotărârea din 4 octombrie 2018, Dicu (C-12/17, EU:C:2018:799, denumită în continuare „Hotărârea Dicu”), Hotărârea din 6 noiembrie 2018, Bauer și Willmeroth (C-569/16 și C-570/16, EU:C:2018:871), Hotărârea din 6 noiembrie 2018, Kreuziger (C-619/16, EU:C:2018:872), Hotărârea din 6 noiembrie 2018, Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften (C-684/16, EU:C:2018:874, denumită în continuare „Hotărârea Max-Planck-Gesellschaft”), Hotărârea din 19 noiembrie 2019, TSN și AKT (C-609/17 și C-610/17, EU:C:2019:981) și Hotărârea din 8 septembrie 2020, Comisia și Consiliul/Carreras Sequeros și alții (C-119/19 P și C-126/19 P, EU:C:2020:676).

¹⁰ A se vedea nota de subsol 4 din prezentele concluzii.

¹¹ Hotărârea din 24 ianuarie 2012, Dominguez (C-282/10, EU:C:2012:33, denumită în continuare „Hotărârea Dominguez”).

¹² Hotărârea din 20 ianuarie 2009, Schultz-Hoff și alții (C-350/06 și C-520/06, EU:C:2009:18, denumită în continuare „Hotărârea Schultz-Hoff”, punctul 41).

¹³ Hotărârea Dominguez, punctele 20, 30 și 46 și jurisprudența citată. A se vedea de asemenea Hotărârea Dicu, punctul 29.

21. Pe scurt, *dreptul* la concediul anual plătit rezultă din raportul de muncă i nu poate fi supus unor condiii. Statele membre pot impune condiiile de *exercitare* a dreptului la concediul anual plătit, dar nu pot supune existena nsii a acestuia unor condiii, inclusiv obligaiei ca lucrătorul să fi lucrat efectiv¹⁴.

22. Prin urmare, din jurisprudența anterioară reiese în mod clar că reclamanții au dobndit dreptul la concediul anual plătit în anii în care au fost în concediu medical în mod direct în temeiul articolului 7 din Directiva privind timpul de lucru.

23. Pârâta nu contestă i nu încearcă să modifice această interpretare a Directivei privind timpul de lucru. Totui, ea susine că directiva menționată nu poate fi aplicată în speța pentru a crea o obligație în sarcina sa, ntruct aceasta este o societate de drept privat.

24. Multă cerneală a fost consumată în observaiile părților cu privire la aspectul dacă pârâta este sau nu o „emanaie a statului”¹⁵ în sensul jurisprudenței referitoare la efectul direct vertical al directivelor¹⁶, i dacă, prin urmare, situaia din litigiul principal trebuie calificată ca orizontală (n opinia pratei) sau ca verticală (n opinia reclamanilor).

25. n împrejurările speei, această calificare este totui nerelevantă, pentru motivele care urmează.

26. Într-adevăr, în Hotărârea Dominguez, Curtea i-a reiterat poziia potrivit căreia directivele nu pot, prin ele însele, să creeze obligații în sarcina particularilor¹⁷. Cu toate acestea, o altă linie jurisprudențială consideră că principiile generale de drept, codificate în prezent în cartă, pot avea prin ele însele efect direct, inclusiv în situații orizontale. Atunci cnd un principiu general cu efect direct este doar exprimat într-o directivă, iar nu consacrat de aceasta, prile i obin drepturile în mod direct din acest principiu¹⁸.

27. Curtea a amintit în numeroase ocazii că dreptul fiecărui lucrător la concediul anual plătit „trebuie considerat un principiu al dreptului social al Uniunii de o importan deosebită de la care nu se poate deroga”¹⁹. Acest drept este de asemenea consacrat în prezent la articolul 31 alineatul (2) din cartă.

¹⁴ Hotărârea din 26 iunie 2001, BECTU (C-173/99, EU:C:2001:356, denumită în continuare „Hotărârea BECTU”, punctul 55), i Hotărârea Schultz-Hoff, punctul 47.

¹⁵ Această expresie care desemnează organismele împotriva cărora pot fi invocate directivele a fost utilizată doar în Hotărârea din 26 februarie 1986, Marshall (152/84, EU:C:1986:84, punctul 12). A se vedea de asemenea Hotărârea din 12 iulie 1990, Foster i alii (C-188/89, EU:C:1990:313, punctele 20 i 22).

¹⁶ Explicaia cu privire la organismele împotriva cărora pot fi invocate directivele a fost furnizată în Hotărârea din 10 octombrie 2017, Farrell (C-413/15, EU:C:2017:745), i în Hotărârea din 7 august 2018, Smith (C-122/17, EU:C:2018:631).

¹⁷ Punctul 37 din hotărârea menționată.

¹⁸ Această jurisprudența a debutat cu Hotărârea din 22 noiembrie 2005, Mangold (C-144/04, EU:C:2005:709), i a fost confirmată ulterior prin alte hotrri, *inter alia*, Hotărârea din 19 ianuarie 2010, Kücükdeveci (C-555/07, EU:C:2010:21), Hotărârea din 15 ianuarie 2014, Association de médiation sociale (C-176/12, EU:C:2014:2), i Hotărârea din 17 aprilie 2018, Egenberger (C-414/16, EU:C:2018:257).

¹⁹ Hotărârea BECTU, punctul 43, Hotărârea din 18 martie 2004, Merino Gómez (C-342/01, EU:C:2004:160, punctul 29), Hotărârea din 16 martie 2006, Robinson-Steele i alții (C-131/04 i C-257/04, EU:C:2006:177, punctul 48), Hotărârea Schultz-Hoff, punctul 22, Hotărârea KHS, punctul 23, Hotărârea Dominguez, punctul 16.

28. În Hotărârea Max-Planck-Gesellschaft, Curtea a recunoscut că articolul 31 alineatul (2) din cartă este suficient prin el însuși pentru a conferi în mod direct lucrătorilor un drept la concediu anual plătit pe care ei îl pot invoca în litigiile dintre aceștia și angajatorii lor, indiferent dacă sunt entități private sau publice²⁰. Cu alte cuvinte, Curtea a considerat că articolul 31 alineatul (2) din cartă are el însuși efect direct, inclusiv în situații orizontale.

29. Astfel, dreptul la concediu anual plătit nu este creat, ci doar exprimat de articolul 7 din Directiva privind timpul de lucru. Prin urmare, este nerelevant faptul că directivelor li se neagă efectul direct orizontal, întrucât reclamanții se pot prevala în mod direct de articolul 31 alineatul (2) din cartă²¹. În consecință, instanțele naționale au obligația de a lăsa neaplicată orice normă de drept național contrară atunci când soluționează o cauză care intră în domeniul de aplicare al dreptului Uniunii.

30. Prin urmare, propunem Curții să răspundă la prima întrebare adresată de instanța de trimitere că articolul 31 alineatul (2) din cartă, astfel cum este concretizat la articolul 7 din Directiva privind timpul de lucru, implică dreptul oricărui lucrător la concediu anual plătit, pe care îl poate invoca în litigiile cu actualii sau cu foștii săi angajatori, indiferent dacă aceștia sunt entități private sau publice.

B. Cu privire la perioadele de report

31. Instanța de trimitere consideră că, având în vedere hotărârea Cour de cassation (Curtea de Casație)²², dreptul francez nu precizează durata perioadei de report al concediului anual plătit. Astfel, ea consideră că zilele de concediu anual neefectuat se pot acumula pe o perioadă nedefinită. Guvernul francez contestă această interpretare a consecințelor jurisprudenței Cour de cassation (Curtea de Casație). Guvernul menționat consideră că dispoziția generală care impune un termen de prescripție pentru valorificarea creanțelor în cadrul raporturilor de muncă²³ implică de asemenea limitarea la trei ani a perioadelor de report. În același timp, ulterior pronunțării de către Curtea a Hotărârii KHS, Conseil d'Etat (Consiliul de Stat) consideră că limita perioadelor de report poate fi stabilită la 15 luni²⁴.

32. În această privință, trebuie amintit că nu revine Curții, în cadrul unei trimiteri preliminare, competența de a soluționa diferențele privind interpretarea dispozițiilor naționale și nici să hotărască dacă interpretarea acestor prevederi dată de instanțele de trimitere este corectă. În contextul repartizării competențelor între Curtea de Justiție și instanțele naționale, Curtea trebuie să ia în considerare cadrul factual și normativ, astfel cum este definit în decizia de trimitere, în care se încadrează întrebările preliminare²⁵.

²⁰ A se vedea în acest sens Hotărârea Max-Planck-Gesellschaft, punctele 74 și 76.

²¹ Aceasta rezolvă problema în prezenta cauză, atât din punctul de vedere al efectului direct, cât și al egalității condițiilor. Cu toate acestea, negarea efectului direct orizontal al directivelor ar putea, într-adevăr, conduce, în diferite situații, la o discriminare a societăților publice în comparație cu societățile private. Această discriminare, precum și alte argumente exprimate de avocatul general Lenz în concluziile sale formulate în cauza Faccini Dori (C-91/92, EU:C:1994:45) sunt încă motive valabile pentru reconsiderarea doctrinei care neagă efectul direct al directivelor în situații orizontale.

²² A se vedea nota de subsol 6 din prezentele concluzii.

²³ Articolele L. 3245-1 și D. 3141-7 din Codul muncii francez.

²⁴ A se vedea punctul 10 din prezentele concluzii.

²⁵ A se vedea de exemplu Hotărârea din 23 aprilie 2009, Angelidaki și alții (C-378/07-C-380/07, EU:C:2009:250, punctul 48 și jurisprudența citată), și Hotărârea din 26 octombrie 2017, Argenta Spaarbank (C-39/16, EU:C:2017:813, punctul 38).

33. Instanța de trimitere a decis să inițieze o procedură preliminară într-o situație în care dreptul francez nu impune nicio limitare temporală care să conducă la stingerea drepturilor la concediul anual. Instanța de trimitere nu este sigură dacă această reglementare națională îndeplinește cerințele Directivei privind timpul de lucru.

34. Keolis Agen consideră că posibilitatea de a acumula concediul anual și de a-l efectua ulterior nu corespunde finalității concediului anual. Ea amintește că Curtea a considerat că concediul anual are o dublă finalitate: permite lucrătorului să se odihnească în urma muncii sale și, în același timp, să dispună de o perioadă de destindere și de recreere²⁶. Aceasta citează Hotărârea KHS, în care Curtea a considerat că, dincolo de o anumită limită temporală, concediul anual este lipsit de efectul său pozitiv pentru lucrător în calitatea sa de perioadă de repaus, păstrându-și numai calitatea de perioadă de destindere și de recreere²⁷.

35. În lumina celor de mai sus, prin intermediul celei de a doua și al celei de a treia întrebări, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă articolul 7 alineatul (1) din Directiva privind timpul de lucru trebuie interpretat în sensul că se opune unei reglementări naționale care permite perioade nelimitate de report al concediului anual plătit neefectuat. În cazul în care, în temeiul dreptului Uniunii, dreptul național trebuie să prevadă o perioadă de report, instanța de trimitere se întreabă după cât timp este rezonabil să se permită stingerea dreptului la concediul anual.

1. Legiuitorul Uniunii nu a intenționat să reglementeze perioadele de report

36. Pentru a răspunde la întrebarea dacă dreptul Uniunii impune prescrierea dreptului la concediul anual prin introducerea unor perioade de report rezonabile, vom începe prin a poziționa Directiva privind timpul de lucru în sistemul tratatelor.

37. Această directivă a fost adoptată în temeiul articolului 153 alineatul (2) TFUE [articolul 137 alineatul (2) CE la momentul adoptării sale], care este inclus în titlul din tratat consacrat politicii sociale. Dispoziția menționată abilitază Parlamentul European și Consiliul să adopte măsuri care să susțină și să completeze acțiunea statelor membre în domeniul politicii sociale. Printre diferitele domenii enumerate la articolul 153 alineatul (1) TFUE [fostul articol 137 alineatul (1) CE] figurează protecția sănătății și securității lucrătorilor. Directiva privind timpul de lucru face într-adevăr referire la astfel de preocupări în expunerea sa de motive²⁸.

38. În temeiul articolului 4 alineatul (2) litera (b) TFUE, politica socială este unul dintre domeniile de competență partajată. Chiar dacă articolul 153 TFUE permite Uniunii Europene să acționeze pentru a „susține și completa” politicile sociale ale statelor membre, acesta nu exclude, în opinia noastră, efectuarea anumitor alegeri de reglementare la nivelul Uniunii și, prin urmare, armonizarea legislațiilor naționale²⁹. Totuși, legislația la nivelul Uniunii trebuie să fie justificată în lumina principiului subsidiarității.

²⁶ Hotărârea Schultz-Hoff, punctul 25, Hotărârea KHS, punctul 31.

²⁷ Hotărârea KHS, punctul 33.

²⁸ Considerentele (1)-(4) ale Directivei privind timpul de lucru. A se vedea de asemenea în acest sens, în ceea ce privește Directiva 93/104, pe care actuala Directivă privind timpul de lucru a codificat-o, Hotărârea BECTU, punctele 37 și 38.

²⁹ Uniunea Europeană poate legifera doar pentru atingerea obiectivelor enunțate la articolul 151 TFUE, care includ îmbunătățirea condițiilor de viață și de muncă. Chiar dacă această dispoziție a fost calificată drept programatică, ea a avut o importanță semnificativă în interpretarea legislației Uniunii în domeniul muncii. Cu privire la acest aspect, a se vedea Lecomte, F., „*Embedding Employment Rights in Europe*”, *Columbia Journal of European Law*, vol. 17(1), 2011, p. 1, p. 12 și următoarele (care examinează interpretarea progresivă a jurisprudenței referitoare la această dispoziție și a dezbaterilor în jurul acesteia, care nu mai este o dispoziție pur programatică și devine un instrument care furnizează resurse substanțiale pentru interpretarea sa).

39. Din modul de redactare a Directivei privind timpul de lucru nu reiese că legiuitorul Uniunii a intenționat să reglementeze perioadele de report. Curtea a confirmat recent această poziție în Hotărârea din 22 septembrie 2022, LB (Prescripția dreptului la concediu anual plătit)³⁰.

40. Dat fiind că politica socială este un domeniu de competență partajată și în lipsa unei reglementări a Uniunii cu privire la problema perioadelor de report limitate, competența de a introduce sau nu perioade de report limitate rămâne în mâinile statelor membre³¹.

2. Condiții de stabilire și condiții de exercitare a dreptului la concediul anual plătit

41. Concluzia anterioară este de asemenea conformă constatărilor Curții potrivit cărora statele membre sunt libere să reglementeze condițiile de exercitare a dreptului la concediul anual. Deși în temeiul Directivei privind timpul de lucru statele membre nu pot impune condiții pentru constituirea dreptului la concediul anual plătit³², ele pot impune condiții de exercitare a acestui drept³³.

42. Astfel cum a subliniat avocatul general Trstenjak³⁴, Curtea consideră că problema reportării dreptului la concediul anual plătit se referă la o *modalitate de aplicare*. Astfel, Directiva privind timpul de lucru lasă în sarcina statelor membre stabilirea acestor modalități.

43. Prin urmare, statele membre sunt libere să aleagă dacă impun limite la expirarea cărora dreptul dobândit la concediul anual se stinge sau dacă permit acumularea drepturilor neutilizate până la sfârșitul carierei unui anumit lucrător.

44. Atunci când un stat membru decide să impună limite perioadelor de report, Directiva privind timpul de lucru impune doar cerința ca limita aleasă să nu afecteze însăși existența dreptului la concediul anual plătit, astfel cum rezultă din cartă și așa cum este exprimat în această directivă³⁵. Competența Curții se restrânge la a verifica dacă limita temporală este conformă cu dreptul Uniunii. Prin urmare, Curtea nu poate stabili care este limita temporală corespunzătoare.

45. În cazul în care legislația națională nu prevede nicio limitare a perioadei de report al concediului anual plătit neefectuat, ea nu este în dezacord cu Directiva privind timpul de lucru, întrucât această directivă nu impune stabilirea unei limite pentru perioada de report.

³⁰ C-120/21, EU:C:2022:718, denumită în continuare „Hotărârea LB”, punctul 31.

³¹ Trebuie precizat că nu considerăm că Uniunea Europeană nu ar putea impune statelor membre obligația de a introduce perioade de report limitate, dacă ar putea justifica o astfel de necesitate de reglementare în lumina subsidiarității. Susținem doar că, potrivit versiunii actuale a Directivei privind timpul de lucru, Uniunea Europeană nu a reglementat acest aspect.

³² Hotărârea Dominguez, punctul 18.

³³ Hotărârea Schultz-Hoff, punctul 28.

³⁴ Subliniere în textul original al Concluziilor avocatului general Trstenjak prezentate în cauza KHS (C-214/10, EU:C:2011:465, punctul 43).

³⁵ Hotărârea Schultz-Hoff, punctul 46 și jurisprudența citată.

În cazul în care limita impusă perioadei de report ar fi de natură să limiteze existența însăși a dreptului la concediul anual plătit, ea ar trebui să fie impusă prin lege, astfel cum prevede articolul 52 alineatul (1) din cartă. Dat fiind că dreptul Uniunii este cel care conferă dreptul fundamental în discuție în litigiul principal, numai dreptul Uniunii, iar nu dreptul național, ar putea introduce o astfel de limitare. În orice caz, este discutabil dacă o asemenea limitare ar putea fi introdusă pe cale jurisprudențială, astfel cum a solicitat pârâta instanțelor franceze. A se vedea în acest sens Hotărârea din 5 septembrie 2012, Parlamentul/Consiliul (C-355/10, EU:C:2012:516, punctul 77), Hotărârea din 10 septembrie 2015, Parlamentul/Consiliul (C-363/14, EU:C:2015:579, punctul 53), și Hotărârea din 26 iulie 2017, Republica Cehă/Comisia (C-696/15 P, EU:C:2017:595, punctul 78).

3. Ce se întâmplă cu finalitatea concediului anual plătit?

46. În opinia noastră, considerația potrivit căreia Directiva privind timpul de lucru nu impune stabilirea unei limite în cazul perioadei de report nu este repusă în discuție de alt argument, care își are originea într-un *obiter dictum* din Hotărârea KHS, potrivit căruia un cumul nelimitat de drepturi la concediul anual plătit nu ar mai corespunde finalității înseși a dreptului la concediul anual plătit³⁶.

47. Am explicat anterior că acesta a fost argumentul principal invocat de pârâtă³⁷, care urmărea să convingă instanța de trimitere că, în lipsa unei limite temporale impuse de lege pentru perioadele de report, este necesară impunerea pe cale jurisprudențială a unei astfel de limite.

48. Guvernul francez susține în observațiile sale o durată rezonabilă a perioadei de report³⁸.

49. În opinia noastră, *obiter dictum* din Hotărârea KHS³⁹ nu stabilește nicio regulă. Acesta doar explică de ce este comprehensibil și acceptabil ca un stat membru să poată decide să impună o limită.

50. Astfel, ar fi eronat, în opinia noastră, să se deducă din acest *obiter dictum* al Curții o obligație de reglementare pentru statele membre pentru a stabili o perioadă maximă în care trebuie să fie luate zilele de concediu anual plătit neefectuate.

51. Dreptul Uniunii, în forma sa actuală, nu impune statelor membre să stabilească o limită temporală pentru perioadele de report și nici nu le interzice acest lucru. Această decizie politică este lăsată la aprecierea statelor membre.

52. În ceea ce privește invitația adresată de Keolis Agen instanțelor naționale de a adopta o astfel de normă, nu este de competența Curții să intervină în repartizarea competențelor stabilită de sistemul constituțional al unui anumit stat membru⁴⁰.

53. Totuși, este necesar să se amintească faptul că dreptul Uniunii, în forma sa actuală, nu impune statelor membre nicio obligație de a prevedea o limită temporală pentru perioadele de report al concediului anual neefectuat, indiferent dacă respectiva obligație este în sarcina organelor legislative sau a instanțelor acestora.

³⁶ Hotărârea KHS, punctul 30, Hotărârea din 29 noiembrie 2017, King (C-214/16, EU:C:2017:914, punctul 54), și Hotărârea din 22 septembrie 2022, Fraport și St. Vincenz-Krankenhaus (C-518/20 și C-727/20, EU:C:2022:707, punctul 34).

³⁷ A se vedea punctul 34 din prezentele concluzii.

³⁸ Guvernul francez menționează în observațiile sale că dreptul francez prevede un termen general de prescripție de trei ani pentru litigiile de muncă. Curtea nu s-a opus, în principiu, ideii ca termenele de prescripție să poată conduce la același rezultat precum impunerea unor perioade de report limitate. În această privință, a se vedea Hotărârea LB, punctul 40.

³⁹ A se vedea referințele din nota de subsol 36 din prezentele concluzii.

⁴⁰ Doar vom observa că, aparent, Conseil d'État (Consiliul de Stat) consideră că o normă privind durata perioadei de report poate fi stabilită în Franța pe cale jurisprudențială. Court de cassation (Curtea de Casație) consideră, dimpotrivă, că o astfel de decizie de reglementare aparține legiuitorului și a invitat legiuitorul național să acționeze, fără niciun rezultat până în prezent. A se vedea în această privință Cour de cassation (Curtea de Casație), „Note explicative, Arrêt du 21 septembre 2017, n°2067”, p. 3. Pentru o opinie similară, a se vedea Véricel, M., „Le droit à congés payés du salarié malade face à la Cour de justice européenne et à la Cour de cassation”, *Revue de droit du travail*, nr. 6, 2012, p. 371.

4. Jurisprudența Curții cu privire la durata perioadei de report

54. În sfârșit, este necesar să comentăm afirmațiile, în principal susținute de pârâtă, potrivit cărora perioada de report adecvată este de 15 sau de 18 luni de la expirarea perioadei de referință în care a luat naștere dreptul la concediu anual.

55. Aceste cifre rezultă din coroborarea constatărilor Curții din Hotărârea din 3 mai 2012, Neidel, potrivit cărora o perioadă de nouă luni este prea scurtă⁴¹, și din Hotărârea KHS, potrivit cărora o perioadă de 15 luni este acceptabilă⁴². Articolul 9 din Convenția (nr. 132) din 1970 a Organizației Internaționale a Muncii (OIM) privind concediile anuale plătite (revizuită), la care face referire considerentul (6) al Directivei privind timpul de lucru, menționează o perioadă de 18 luni.

56. Atunci când a apreciat dacă termenele stabilite de legislațiile naționale erau adecvate, Curtea și-a exercitat competența de a controla dacă condițiile impuse de dreptul național afectau existența dreptului la concediu anual⁴³. Curtea nu a stabilit limita adecvată și nici nu poate face acest lucru. Astfel, atunci când a afirmat în Hotărârea KHS că 15 luni pare o perioadă acceptabilă de timp, Curtea nu a stabilit o regulă de 15 luni în temeiul dreptului Uniunii. Ea doar a confirmat că o astfel de normă națională, rezultatul unei alegeri la nivel național, nu se opune existenței înseși a dreptului la concediu anual plătit.

57. Referitor la Convenția OIM (nr. 132) din 1970 privind concediile anuale plătite (revizuită), este adevărat că Curtea s-a referit ocazional la instrumentele OIM⁴⁴. Cu toate acestea, este important să se facă distincția între convenții precum cele menționate în Declarația OIM privind principiile și drepturile fundamentale la locul de muncă⁴⁵, la care toate statele membre ale Uniunii sunt părți, și alte instrumente precum Convenția OIM privind concediile anuale plătite, pe care doar 14 state membre ale Uniunii au ratificat-o. O astfel de distincție este cu atât mai importantă în contextul prezentei cauze cu cât Franța nu a ratificat această convenție. Chiar dacă ar fi ratificat-o, limita de 18 luni stabilită de această convenție este obligatorie pentru membrii săi în temeiul dreptului internațional sau al dreptului constituțional intern, iar nu în temeiul dreptului Uniunii⁴⁶.

58. Astfel, după cum a susținut în mod întemeiat Comisia, în stadiul actual al dreptului Uniunii, nu există nicio limită temporală pentru eventualele perioade de report al concediului anual plătit neefectuat. Acest lucru este logic, având în vedere că Directiva privind timpul de lucru nu împiedică statele membre⁴⁷ să permită acumularea în mod nelimitat de concedii anuale neefectuate.

⁴¹ C-337/10, EU:C:2012:263, punctul 43, denumită în continuare „Hotărârea Neidel”. În Hotărârea KHS, punctul 38, și în Hotărârea Neidel, punctul 41, Curtea a considerat, în plus, că perioada de report trebuie să depășească în mod substanțial (fără a explica ce înseamnă în esență aceasta) perioada de referință pentru care este acordată. Motivul pentru aceasta este de a permite să se țină seama de împrejurările specifice în care se găsește lucrătorul aflat în incapacitate de muncă mai multe perioade de referință consecutive. O perioadă de report mai lungă îi garantează lucrătorului că poate planifica o repartizare adecvată a efectuării zilelor de concediu anual dobândite.

⁴² Hotărârea KHS, punctul 44.

⁴³ A se vedea punctul 44 din prezentele concluzii.

⁴⁴ A se vedea de exemplu Avizul C-2/15 (Acordul de liber schimb UE-Singapore) din 16 mai 2017 (EU:C:2017:376, punctul 149).

⁴⁵ Declarația OIM privind principiile și drepturile fundamentale la locul de muncă și continuarea acesteia, adoptată la 18 iunie 1998 la Geneva (anexă revizuită la 15 iunie 2010).

⁴⁶ În plus, astfel cum a afirmat avocatul general Trstenjak, Convenția OIM privind concediile anuale plătite nu poate constitui un instrument valabil de armonizare indirectă și parțială a legislației statelor membre. Concluziile avocatului general Trstenjak prezentate în cauza KHS (C-214/10, EU:C:2011:465, punctele 83-90).

⁴⁷ După cum s-a explicat la punctele 41-43 din prezentele concluzii.

59. În consecință, Curtea nu poate răspunde la întrebarea ce limită temporală este o limită rezonabilă, dat fiind că o astfel de alegere este lăsată statelor membre. Curtea poate doar să verifice dacă alegerea făcută interferează sau nu cu existența dreptului la concediul anual plătit.

60. Prin urmare, propunem Curții să răspundă la a doua și la a treia întrebare adresate de instanța de trimitere că articolul 7 alineatul (1) din Directiva privind timpul de lucru nu se opune unei reglementări naționale care permite acumularea concediului anual plătit neefectuat, fără a stabili o limită temporală a perioadei de report al acestui concediu și nici durata unei perioade rezonabile de report.

IV. Concluzie

61. În lumina celor de mai sus, propunem Curții să răspundă la întrebările adresate de Conseil des Prud'hommes d'Agen (Tribunalul pentru Litigii de Muncă din Agen, Franța) după cum urmează:

1) Articolul 31 alineatul (2) din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, astfel cum este concretizat la articolul 7 din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru,

implică dreptul oricărui lucrător la concediul anual plătit pe care îl poate invoca în litigiile cu actualii sau cu foștii săi angajatori, indiferent dacă aceștia sunt entități private sau publice.

2) Articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88

nu se opune unei reglementări naționale care permite acumularea concediului anual plătit neefectuat, fără a stabili o limită temporală a perioadei de report al acestui concediu și nici durata unei perioade rezonabile de report.