



Repertoriul jurisprudenței

HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a patra)

16 iulie 2015 *

„Trimitere preliminară — Politica socială — Directiva 96/34/CE — Acord-cadru privind concediul pentru creșterea copilului — Clauza 2 punctul 1 — Drept individual la concediu pentru creșterea copilului pe baza nașterii unui copil — Reglementare națională care interzice dreptul la acest concediu funcționarului a cărui soție nu este încadrată în muncă — Directiva 2006/54/CE — Egalitate de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă — Articolul 2 alineatul (1) litera (a) și articolul 14 alineatul (1) litera (c) — Condiții de muncă — Discriminare directă”

În cauza C-222/14,

având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul articolului 267 TFUE de Symvoulis tis Epikrateias (Grecia), prin decizia din 20 martie 2014, primită de Curte la 7 mai 2014, în procedura

Konstantinos Maïstrellis

împotriva

Ypourgos Dikaïosynis, Diafaneias kai Anthropon Dikaïomaton,

CURTEA (Camera a patra),

compusă din domnul L. Bay Larsen, președinte de cameră, doamna K. Jürimäe, domnii J. Malenovský și M. Safjan (raportor) și doamna A. Prechal, judecători,

avocat general: doamna J. Kokott,

grefier: domnul A. Calot Escobar,

având în vedere procedura scrisă,

luând în considerare observațiile prezentate:

- pentru domnul Maïstrellis, de el însuși, asistat de K. Daktylidi, dikigoros;
- pentru guvernul elen, de V. Karageorgos, de I. Bakopoulos și de S. Lekkou, în calitate de agenți;
- pentru Comisia Europeană, de M. Patakia și de D. Roussanov, în calitate de agenți,

după ascultarea concluziilor avocatului general în ședința din 16 aprilie 2015,

* Limba de procedură: greaca.

pronunță prezenta

Hotărâre

- 1 Cererea de decizie preliminară privește interpretarea Directivei 96/34/CE a Consiliului din 3 iunie 1996 privind acordul-cadru referitor la concediul pentru creșterea copilului încheiat de UNICE, CEEP și CES (JO L 145, p. 4, Ediție specială, 05/vol. 3, p. 160), astfel cum a fost modificată prin Directiva 97/75/CE a Consiliului din 15 decembrie 1997 (JO 1998, L 10, p. 24, Ediție specială, 05/vol. 5, p. 31, denumită în continuare „Directiva 96/34”), precum și a Directivei 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă (JO L 204, p. 23, Ediție specială, 05/vol. 8, p. 262).
- 2 Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între domnul Maïstrellis, pe de o parte, și Ypourgos Dikaïosynis, Diafaneias kai Anthropinon Dikaïomaton (ministrul justiției, transparenței și drepturilor omului), pe de altă parte, în legătură cu refuzul acestuia de a acorda persoanei interesate un concediu pentru creșterea copilului, pentru motivul că soția sa nu este încadrată în muncă.

Cadrul juridic

Dreptul Uniunii

Directiva 96/34

- 3 Directiva 96/34, care, în temeiul articolului 4 din 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 (JO L 68, p. 13), a fost abrogată cu efect de la 8 martie 2012, urmărea, potrivit articolului 1 din aceasta, să pună în aplicare Acordul-cadru privind concediul pentru creșterea copilului încheiat la 14 decembrie 1995 între organizațiile interprofesionale generale, și anume între Uniunea Confederațiilor Industriale și Patronale din Europa (UNICE), Centrul European al Întreprinderilor cu Participare Publică (CEEP) și Confederația Europeană a Sindicatelor (CES), acord-cadru care era anexat la directiva menționată (denumit în continuare „acordul-cadru”).
- 4 Preambulul acordului-cadru prevedea în primul paragraf:
„[...] acord-cadru reprezintă angajamentul UNICE, CEEP și CES de a introduce cerințe minime privind concediul pentru creșterea copilului [...], ca mijloc important de conciliere a vieții profesionale și familiale și de promovare a șanselor egale și a egalității de tratament între bărbați și femei.”
- 5 Punctele (4), (7) și (8) din considerațiile generale ale acordului-cadru erau redactate după cum urmează:
„(4) întrucât Carta comunitară a drepturilor sociale fundamentale [ale lucrătorilor, adoptată la reuniunea Consiliului European care a avut loc la Strasbourg la 9 decembrie 1989,] prevede la punctul 16, privind egalitatea de tratament, că trebuie să se ia măsuri care să permită bărbaților și femeilor să își concilieze obligațiile profesionale cu cele familiale;

[...]

- (7) întrucât politica familială trebuie abordată în contextul schimbărilor demografice, al efectelor îmbătrânirii populației, al eliminării decalajelor dintre generații și al promovării participării femeilor la viața activă;
- (8) întrucât bărbații trebuie încurajați să își asume responsabilități egale în familie; de exemplu, trebuie încurajați, prin mijloace precum programele de conștientizare, să ia concediu pentru creșterea copilului”.

6 Clauza 1 din acordul-cadru prevede:

- „(1) Prezentul acord enunță cerințele minime menite să faciliteze concilierea responsabilităților profesionale și familiale pentru părinții care lucrează.
- (2) Prezentul acord se aplică tuturor lucrătorilor, bărbați și femei, care au un contract sau o relație de muncă definită în legislație, convențiile colective sau practicile în vigoare în fiecare stat membru.”

7 Clauza 2 din acordul-cadru dispunea:

- „(1) În temeiul prezentului acord, sub rezerva clauzei 2.2, se acordă lucrătorilor, bărbați și femei, un drept individual la concediu pentru creșterea copilului, pe baza nașterii sau adopției unui copil, pentru a le da posibilitatea să îngrijească acel copil, pe o perioadă de cel puțin trei luni, până la o vârstă dată de maximum opt ani care urmează să fie stabilită de statele membre și/sau de partenerii sociali.
- (2) Pentru a promova șansele egale și egalitatea de tratament între bărbați și femei, părțile semnatare ale prezentului acord consideră că dreptul la concediu pentru creșterea copilului prevăzut la clauza 2.1 ar trebui, în principiu, acordat pe bază netransferabilă.
- (3) Condițiile de acces și modalitățile de aplicare a concediului pentru creșterea copilului sunt definite de lege și/sau de convențiile colective din statele membre, cu respectarea cerințelor minime ale prezentului acord. Statele membre și/sau partenerii sociali pot, în special:
 - (a) să hotărască dacă concediul pentru creșterea copilului este acordat integral, parțial, fragmentat sau sub formă de credit de timp;
 - (b) să condiționeze dreptul la concediu pentru creșterea copilului de o perioadă de muncă și/sau de vechime care nu poate depăși un an;
 - (c) să adapteze condițiile de acces și modalitățile de aplicare a concediului pentru creșterea copilului la condițiile speciale ale adopției;
 - (d) să stabilească perioadele de notificare a angajatorilor de către lucrători atunci când aceștia își exercită dreptul la concediu pentru creșterea copilului, cu specificarea începutului și sfârșitului perioadei de concediu;
 - (e) să definească condițiile în care angajatorul, după consultări în conformitate cu legislația, convențiile colective și practicile la nivel național, este autorizat să amâne acordarea concediului pentru creșterea copilului din motive justificate legate de funcționarea întreprinderii (de exemplu dacă este vorba de o muncă cu caracter sezonier, dacă nu se poate găsi un înlocuitor în perioada de notificare, dacă o parte însemnată a forței de muncă solicită concediul pentru creșterea copilului în același timp, dacă este vorba de o funcție specială de importanță strategică). Orice dificultate care decurge din aplicarea acestei clauze trebuie rezolvată în conformitate cu legislația, convențiile colective și practicile la nivel național;

- (f) să autorizeze, în plus față de litera (e), măsuri speciale pentru a îndeplini cerințele de funcționare și de organizare ale întreprinderilor mici.”

Directiva 2006/54

- 8 Potrivit considerentelor (2), (11) și (22) ale Directivei 2006/54:

„(2) Egalitatea între bărbați și femei este un principiu fundamental al dreptului comunitar, în temeiul articolului 2 și al articolului 3 alineatul (2) [CE], precum și al jurisprudenței Curții de Justiție. În conformitate cu articolele din tratat menționate, egalitatea între bărbați și femei constituie o «misiune» și un «obiectiv» al Comunității, iar aceasta are obligația pozitivă de a o promova în toate acțiunile sale.

[...]

(11) Statele membre ar trebui, în colaborare cu partenerii sociali, să lupte în continuare împotriva problemei persistente a remunerației diferite pe criterii de sex și a segregării între sexe, problemă care este și rămâne evidentă pe piața muncii, în special prin intermediul unor reglementări flexibile în ceea ce privește durata timpului de lucru, care să permită atât bărbaților, cât și femeilor să îmbine mai bine viața profesională și viața familială. Aceasta ar putea include, de asemenea, reglementări corespunzătoare în ceea ce privește concediul pentru creșterea copilului, care ar putea fi cerut de oricare dintre părinți [...].

[...]

(22) În conformitate cu articolul 141 alineatul (4) [CE], pentru a asigura în mod concret egalitatea deplină între bărbați și femei în viața profesională, principiul egalității de tratament nu împiedică statele membre să mențină sau să adopte măsuri care prevăd avantaje specifice destinate să faciliteze exercitarea unei activități profesionale de către sexul reprezentat mai puțin sau să prevină sau să compenseze dezavantajele în cariera profesională. Având în vedere situația actuală și ținând seama de declarația nr. 28 anexată la Tratatul de la Amsterdam, statele membre ar trebui să își propună înainte de toate să îmbunătățească situația femeilor în viața profesională.”

- 9 Articolul 1 din această directivă prevede:

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

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

[...]

(b) condițiile de muncă, inclusiv remunerația;

[...]”

10 Articolul 2 alineatul (1) litera (a) din directiva menționată conține următoarea definiție:

„În sensul prezentei directive se înțelege prin:

(a) «discriminare directă»: situația în care o persoană este tratată într-un mod mai puțin favorabil din cauza sexului în comparație cu o altă persoană care este, a fost sau ar fi într-o situație comparabilă”.

11 Articolul 3 din aceeași directivă, intitulat „Măsuri pozitive”, prevede:

„Statele membre pot să mențină sau să adopte măsuri în sensul articolului 141 alineatul (4) [CE], pentru a asigura în mod concret o deplină egalitate între bărbați și femei în viața profesională.”

12 Articolul 14 din Directiva 2006/54, intitulat „Interzicerea oricărei discriminări”, prevede la alineatul (1) litera (c):

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

[...]

(c) condițiile de încadrare în muncă și de muncă, inclusiv condițiile de concediere, precum și remunerația, astfel cum este prevăzut la articolul 141 [CE].”

13 Articolul 28 din această directivă, intitulat „Legătura cu dispozițiile comunitare sau naționale”, prevede la alineatul (2):

„Prezenta directivă se interpretează fără a aduce atingere dispozițiilor directivelor 96/34[...] și 92/85/CEE [a Consiliului din 19 octombrie 1992 privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și a sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează [A zecea directivă specială în sensul articolului 16 alineatul (1) din Directiva 89/391/CEE] (JO L 348, p. 1, Ediție specială, 05/vol. 3, p. 3)].”

Dreptul elen

14 Articolul 44 din Codul privind organizarea judiciară și statutul magistraților, în versiunea aplicabilă litigiului principal (denumit în continuare „Codul privind statutul magistraților”), dispune la alineatele 20 și 21:

„20. O femeie care exercită funcția de magistrat și care este însărcinată are dreptul la concediu înainte și după naștere, conform dispozițiilor aplicabile funcționarilor publici de stat.

21. Mamei care exercită funcția de magistrat i se acordă, la cererea sa și prin decizia Ypourgos Dikaioynis, Diafaneias kai Anthroponon Dikaionaton, un concediu remunerat de nouă (9) luni pentru creșterea copilului [...]”

15 Articolul 53 alineatul 3 al treilea paragraf din Codul funcției publice, în versiunea aplicabilă litigiului principal (denumit în continuare „Codul funcției publice”), are următorul cuprins:

„[...] dacă soția funcționarului public nu este încadrată în muncă sau nu exercită o profesie, soțul nu are dreptul la înlesnirile prevăzute la alineatul 2 [printre care figurează acordarea unui concediu remunerat pentru creșterea copilului, în scopul educării copilului], în afara cazului în care aceasta se

afă în incapacitate de a face față necesităților legate de creșterea copilului din cauza unei boli grave sau a unei dizabilități, atestată de comisia medicală de gradul doi din care face parte funcționarul respectiv.”

Litigiul principal și întrebarea preliminară

- 16 La 7 decembrie 2010, domnul Maïstrellis, magistrat în Grecia, a formulat la Ypourgos Dikaiosynis, Diafaneias kai Anthroponon Dikaionaton o cerere de acordare a unui concediu remunerat de nouă luni pentru creșterea copilului său născut la 24 octombrie 2010. În calitatea sa de magistrat, domnul Maïstrellis este supus dispozițiilor specifice ale acestei profesii, și anume Codului privind statutul magistraților.
- 17 Prin decizia din 18 ianuarie 2011, Ypourgos Dikaiosynis, Diafaneias kai Anthroponon Dikaionaton a respins cererea domnului Maïstrellis pentru motivul că, potrivit articolului 44 alineatul 21 din acest cod, concediul solicitat este acordat numai mamelor care exercită funcția de magistrat.
- 18 Domnul Maïstrellis a introdus o acțiune împotriva acestei decizii la Symvoulío tis Epikrateias (Consiliul de Stat). Prin hotărârea din 4 iulie 2011, această instanță a admis acțiunea, arătând că, în conformitate cu jurisprudența sa, articolul 44 alineatul 21 din Codul privind statutul magistraților, interpretat în lumina Directivei 96/34, trebuie să se aplice nu numai unei mame care exercită funcția de magistrat, ci și unui tată care exercită funcția de magistrat. Cauza a fost trimisă spre rejudecare la autoritatea administrativă.
- 19 Prin decizia din 26 septembrie 2011, Ypourgos Dikaiosynis, Diafaneias kai Anthroponon Dikaionaton a respins din nou cererea domnului Maïstrellis, pentru motivul că, în aplicarea articolului 53 alineatul 3 al treilea paragraf din Codul funcției publice, acesta nu avea dreptul de a beneficia de concediul prevăzut la articolul 44 alineatul 21 din Codul privind statutul magistraților. Astfel, deși un tată care exercită funcția de magistrat are dreptul, în principiu, la un concediu pentru creșterea copilului său, el nu ar putea beneficia de acest concediu dacă soția sa nu este încadrată în muncă sau nu exercită o profesie. Or, în speță, soția domnului Maïstrellis nu era încadrată în muncă, după cum declarase chiar el însuși.
- 20 La 10 octombrie 2011, domnul Maïstrellis a introdus o acțiune la Symvoulío tis Epikrateias împotriva acestei noi decizii. Această instanță subliniază că, potrivit jurisprudenței sale, în domeniile care nu sunt reglementate în mod specific pentru magistrați se aplică, în mod complementar și prin trimitere, dispozițiile Codului funcției publice și, printre altele, cele ale articolului 53 alineatul 3 al treilea paragraf din acest cod.
- 21 În această privință, instanța de trimitere urmărește să afle dacă această dispoziție din Codul funcției publice este conformă Directivelor 96/34 și 2006/54.
- 22 În aceste condiții, Symvoulío tis Epikrateias a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarea întrebare preliminară:

„Prevederile pertinente ale Directivelor 96/34 și 2006/54, astfel cum sunt în vigoare în cauza principală, trebuie interpretate în sensul că se opun unei reglementări naționale – cum este prevederea în litigiu de la articolul 53 alineatul 3 al treilea paragraf din Codul funcției publice – potrivit căreia funcționarul nu are dreptul la concediu pentru creșterea copilului atunci când soția sa nu este încadrată în muncă sau nu exercită nicio activitate profesională, în afara cazului în care aceasta se află în incapacitate de a face față necesităților legate de creșterea unui copil din cauza unei boli grave sau a unei dizabilități?”

Cu privire la întrebarea preliminară

- 23 Prin intermediul întrebării formulate, instanța de trimitere solicită, în esență, să se stabilească dacă prevederile Directivelor 96/34 și 2006/54 trebuie interpretate în sensul că se opun unei reglementări naționale potrivit căreia un funcționar nu are dreptul la concediu pentru creșterea copilului în cazul în care soția sa nu este încadrată în muncă sau nu exercită nicio activitate profesională, în afara cazului în care aceasta se află în incapacitate de a face față necesităților legate de creșterea unui copil din cauza unei boli grave sau a unei dizabilități.

Observații introductive

- 24 În speță, domnul Maïstrellis, în calitatea sa de magistrat, este, în principiu, supus Codului privind statutul magistraților. Instanța de trimitere subliniază însă că, atunci când regimul magistraților nu este supus unor dispoziții specifice, acestora li se aplică, în mod complementar și prin trimitere, dispozițiile Codului funcției publice și, printre altele, cele ale articolului 53 alineatul 3 al treilea paragraf din acest cod, care este expres menționat în textul întrebării adresate.
- 25 În această privință, domnul Maïstrellis susține că Ypourgos Dikaïosynis, Diafaneias kai Anthroponon Dikaïomaton s-a bazat pe articolul 53 alineatul 3 al treilea paragraf din Codul funcției publice fără să fie reunite condițiile prevăzute pentru aplicarea acestei dispoziții în privința magistraților.
- 26 Cu toate acestea, trebuie amintit că, potrivit unei jurisprudențe constante, întrebările referitoare la interpretarea dreptului Uniunii adresate de instanța națională în cadrul normativ și factual pe care îl definește sub răspunderea sa și a cărui exactitate Curtea nu are competența să o verifice beneficiază de o prezumție de relevanță (Hotărârea Melki și Abdeli, C-188/10 și C-189/10, EU:C:2010:363, punctul 27, precum și Hotărârea Stanley International Betting și Stanleybet Malta, C-463/13, EU:C:2015:25, punctul 26).
- 27 În special, trebuie arătat, în această privință, că nu este de competența Curții să se pronunțe cu privire la interpretarea dispozițiilor din dreptul național, o asemenea interpretare fiind astfel de competență exclusivă a instanțelor naționale. Pentru acest motiv, atunci când este sesizată de o instanță națională cu o întrebare preliminară, Curtea trebuie să se limiteze la a lua în considerare interpretarea dreptului național astfel cum a fost prezentată de instanța menționată (Hotărârea ČEZ, C-115/08, EU:C:2009:660, punctul 57 și jurisprudența citată).
- 28 În aceste condiții, trebuie să se răspundă la întrebarea preliminară astfel cum a fost formulată de Symvoulio tis Epikrateias.

Cu privire la Directiva 96/34

- 29 Este necesar să se arate de la bun început că Directiva 96/34 și acordul-cadru se pot aplica unui funcționar (a se vedea Hotărârea Chatzi, C-149/10, EU:C:2010:534, punctele 27-30).
- 30 Potrivit unei jurisprudențe constante a Curții, în ceea ce privește interpretarea dispozițiilor dreptului Uniunii, trebuie să se țină seama nu numai de formularea acestora, ci și de obiectivele urmărite de reglementarea din care fac parte și de contextul lor (a se vedea Hotărârea Adidas, C-223/98, EU:C:1999:500, punctul 23, Hotărârea SGAE, C-306/05, EU:C:2006:764, punctul 34, precum și Hotărârea Hořtická și alții, C-561/13, EU:C:2014:2287, punctul 29).
- 31 În ceea ce privește modul de redactare a acordului-cadru, potrivit clauzei 2 punctul 1 din acesta, se acordă lucrătorilor, bărbați și femei, un „drept individual” la concediu pentru creșterea copilului, pe baza nașterii sau a adopției unui copil, pentru a le da posibilitatea să îngrijească acel copil pentru o perioadă de cel puțin trei luni.

- 32 Pe de altă parte, în temeiul clauzei 2 punctul 2 din acordul-cadru, pentru a promova egalitatea de șanse și de tratament între bărbați și femei, acest drept la concediu pentru creșterea copilului „ar trebui, în principiu, acordat pe bază netransferabilă”.
- 33 Rezultă din aceste prevederi că fiecare dintre părinții copilului este, în mod individual, titularul dreptului la un concediu de minimum trei luni pentru creșterea copilului (a se vedea în acest sens Hotărârea Comisia/Luxemburg, C-519/03, EU:C:2005:234, punctul 33).
- 34 Acest drept la concediu pentru creșterea copilului, acordat fiecăruia dintre părinții copilului, constituie una dintre cerințele minime stabilite prin acordul-cadru, în sensul clauzei 1 punctul 1 din acest acord.
- 35 Astfel, clauza 2 punctul 3 din acordul-cadru prevede că condițiile de acces și modalitățile de aplicare a concediului pentru creșterea copilului sunt definite de lege și/sau de convențiile colective din statele membre, cu respectarea cerințelor minime ale acestui acord. Aceeași dispoziție stabilește condițiile de acces la concediu pentru creșterea copilului și modalitățile de aplicare a acestuia pe care statele membre și/sau partenerii sociali pot în special să le adopte.
- 36 Or, după cum a arătat avocatul general la punctul 42 din concluzii, aceste condiții și modalități nu prevăd în niciun caz că unuia dintre părinți i se poate interzice dreptul la concediu pentru creșterea copilului, în special din cauza situației profesionale a soțului/soției.
- 37 Această interpretare literală a clauzelor 1 și 2 din acordul-cadru se coroborează cu obiectivele și cu contextul acordului-cadru menționat.
- 38 Astfel, acordul-cadru urmărește, potrivit clauzei 1 punctul 1 din acesta, să faciliteze concilierea responsabilităților profesionale și familiale pentru părinții care lucrează, obiectiv stabilit, după cum amintește punctul 4 din considerațiile generale ale acordului menționat, la punctul 16 din Carta comunitară a drepturilor sociale fundamentale ale lucrătorilor (Hotărârea Chatzi, C-149/10, EU:C:2010:534, punctul 36).
- 39 În vederea aceluiași obiectiv, dreptul la concediu pentru creșterea copilului a fost înscris, la articolul 33 alineatul (2) din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, printre drepturile sociale fundamentale grupate în cadrul titlului IV din aceasta, denumit „Solidaritatea” (Hotărârea Chatzi, C-149/10, EU:C:2010:534, punctul 37). Această dispoziție prevede că, pentru a putea concilia viața de familie și viața profesională, orice persoană are dreptul, printre altele, la un concediu parental acordat în urma nașterii sau a adopției unui copil.
- 40 În același sens, punctele 7 și 8 din considerațiile generale ale acordului-cadru prevăd că politica familială trebuie abordată în contextul „promovării participării femeilor la viața activă” și că bărbații ar trebui încurajați să își asume „responsabilități egale în familie”, în special prin luarea unui concediu pentru creșterea copilului.
- 41 În consecință, rezultă atât din modul de redactare a acordului-cadru, cât și din obiectivele și din contextul acestuia că fiecare dintre părinți are dreptul la un concediu pentru creșterea copilului, ceea ce înseamnă că statele membre nu pot adopta o reglementare potrivit căreia un funcționar care este tată nu are dreptul la un astfel de concediu în cazul în care soția sa nu este încadrată în muncă sau nu exercită nicio activitate profesională.

Cu privire la Directiva 2006/54

- 42 Cu titlu introductiv, este necesar să se arate, pe de o parte, după cum se amintește în considerentul (2) al Directivei 2006/54, că principiul egalității de tratament între bărbați și femei, pus în aplicare de această directivă, are o aplicabilitate generală. Pe de altă parte, directiva menționată, astfel cum rezultă

în special din articolul 14 alineatul (1) din aceasta și din jurisprudența Curții, se aplică atât raporturilor de muncă din sectorul public, cât și din cel privat (a se vedea în acest sens Hotărârea Napoli, C-595/12, EU:C:2014:128, punctul 39).

- 43 Potrivit considerentului (11) al acestei directive, pentru a permite atât bărbaților, cât și femeilor să concilieze mai bine viața profesională și viața familială, statele membre ar trebui printre altele să adopte „reglementări corespunzătoare în ceea ce privește concediul pentru creșterea copilului, care ar putea fi invocate de oricare dintre părinți”.
- 44 Potrivit articolului 2 alineatul (1) litera (a) din directiva menționată, reprezintă „discriminare directă” situația în care o persoană este tratată într-un mod mai puțin favorabil din cauza sexului în comparație cu o altă persoană care este, a fost sau ar fi într-o situație comparabilă.
- 45 Acordarea unui concediu pentru creșterea copilului, care permite noilor părinți să își întrerupă activitatea profesională pentru a se consacra responsabilităților familiale, are consecințe asupra exercitării activității profesionale a funcționarilor în cauză. Prin urmare, condițiile de acordare a unui concediu pentru creșterea copilului depind de condițiile de încadrare în muncă și de muncă, în sensul articolului 14 alineatul (1) litera (c) din Directiva 2006/54.
- 46 În speță, concediul pentru creșterea copilului prevăzut la articolul 53 alineatul 3 al treilea paragraf din Codul funcției publice îi privește pe funcționari în calitatea lor de părinți.
- 47 În această privință, trebuie amintit că situația unui lucrător de sex masculin care are calitatea de părinte și cea a unui lucrător de sex feminin care are aceeași calitate sunt comparabile în ceea ce privește educarea copiilor (a se vedea Hotărârea Comisia/Franța, 312/86, EU:C:1988:485, punctul 14, Hotărârea Griesmar, C-366/99, EU:C:2001:648, punctul 56, și Hotărârea Comisia/Grecia, C-559/07, EU:C:2009:198, punctul 69).
- 48 Or, deși articolul 53 alineatul 3 al treilea paragraf din Codul funcției publice stabilește că un funcționar care este tată nu are dreptul la un concediu pentru creșterea copilului său în cazul în care soția sa nu este încadrată în muncă sau nu exercită nicio activitate profesională, în afara cazului în care aceasta se află în incapacitate de a face față necesităților legate de creșterea unui copil din cauza unei boli grave sau a unei dizabilități, această dispoziție nu prevede, în schimb, în privința unei funcționare care este mamă o asemenea interdicție legată de situația profesională a soțului său. Pe de altă parte, decizia de trimitere nu face referire la nicio altă dispoziție din dreptul național care ar stabili o astfel de condiție pentru funcționarele care sunt mame.
- 49 În consecință, în temeiul dreptului național, mamele care au statutul de funcționar pot întotdeauna să beneficieze de un concediu pentru creșterea copilului, în timp ce tații care au același statut pot beneficia de acesta numai dacă mama copilului este încadrată în muncă sau exercită o activitate profesională. Astfel, simplul fapt de a fi părinte nu este suficient pentru a permite bărbaților care sunt funcționari să beneficieze de acest concediu, în timp ce, pentru femeile care au un statut identic, este suficient (a se vedea prin analogie Hotărârea Roca Álvarez, C-104/09, EU:C:2010:561, punctul 23).
- 50 Pe de altă parte, în raport cu articolul 3 din Directiva 2006/54, o dispoziție precum cea în discuție în litigiul principal, departe de a asigura în mod concret o deplină egalitate între bărbați și femei în viața profesională, este mai degrabă de natură să perpetueze o distribuție tradițională a rolurilor între bărbați și femei prin menținerea bărbaților într-un rol subsidiar în raport cu cel al femeilor în ceea ce privește exercitarea funcției lor părintești (a se vedea în acest sens Hotărârea Lommers, C-476/99, EU:C:2002:183, punctul 41, și Hotărârea Roca Álvarez, C-104/09, EU:C:2010:561, punctul 36).
- 51 În sfârșit, trebuie amintit că, potrivit articolului 28 alineatul (2) din Directiva 2006/54, aceasta se interpretează fără a aduce atingere dispozițiilor Directivelor 96/34 și 92/85. Cu toate acestea, o dispoziție precum articolul 53 alineatul 3 al treilea paragraf din Codul funcției publice nu poate intra

sub incidența protecției prevăzute de Directiva 92/85. Astfel, după cum a subliniat avocatul general la punctul 50 din concluzii, interzicerea dreptului la concediu pentru creșterea copilului în privința tatălui acestuia, din cauza situației profesionale a soției sale, nu constituie în niciun caz o măsură pentru promovarea îmbunătățirii securității și a sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează.

- 52 În aceste condiții, este necesar să se constate că dispoziția în cauză în litigiul principal stabilește o discriminare directă pe criteriul sexului, în sensul articolului 14 alineatul (1) din Directiva 2006/54 coroborat cu articolul 2 alineatul (1) litera (a) din această directivă, în privința taților care sunt funcționari, în ceea ce privește acordarea unui concediu pentru creșterea copilului.
- 53 Având în vedere toate considerațiile care precedă, trebuie să se răspundă la întrebarea adresată că prevederile Directivelor 96/34 și 2006/54 trebuie interpretate în sensul că se opun unei reglementări naționale potrivit căreia un funcționar nu are dreptul la concediu pentru creșterea copilului în cazul în care soția sa nu este încadrată în muncă sau nu exercită nicio activitate profesională, în afara cazului în care aceasta se află în incapacitate de a face față necesităților legate de creșterea unui copil din cauza unei boli grave sau a unei dizabilități.

Cu privire la cheltuielile de judecată

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

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

Prevederile Directivei 96/34/CE a Consiliului din 3 iunie 1996 privind acordul-cadru referitor la concediul pentru creșterea copilului încheiat de UNICE, CEEP și CES, astfel cum a fost modificată prin Directiva 97/75/CE a Consiliului din 15 decembrie 1997, precum și cele ale Directivei 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă trebuie interpretate în sensul că se opun unei reglementări naționale potrivit căreia un funcționar nu are dreptul la concediu pentru creșterea copilului în cazul în care soția sa nu este încadrată în muncă sau nu exercită nicio activitate profesională, în afara cazului în care aceasta se află în incapacitate de a face față necesităților legate de creșterea unui copil din cauza unei boli grave sau a unei dizabilități.

Semnături