



Repertoriul jurisprudenței

HOTĂRÂREA CURȚII (Camera întâi)

8 mai 2019*

„Trimitere preliminară – Politica socială – Directiva 96/34/CE – Acordul-cadru privind concediul pentru creșterea copilului – Clauza 2 punctul (6) – Lucrător angajat pe durată nedeterminată și cu normă întreagă în situație de concediu parțial pentru creșterea copilului – Concediere – Indemnizație de concediere și alocație de concediu de reorientare profesională – Modalități de calcul – Articolul 157 TFUE – Egalitate de remunerare între lucrătorii de sex feminin și lucrătorii de sex masculin – Concediu parțial pentru creșterea copilului luat în principal de lucrătorii de sex feminin – Discriminare indirectă – Factori justificați în mod obiectiv și străini de orice discriminare bazată pe sex – Inexistență”

În cauza C-486/18,

având ca obiect o cerere de decizie preliminară formulată în temeiul articolului 267 TFUE de Cour de cassation (Curtea de Casație, Franța), prin decizia din 11 iulie 2018, primită de Curte la 23 iulie 2018, în procedura

RE

împotriva

Praxair MRC SAS,

CURTEA (Camera întâi),

compusă din domnul J.-C. Bonichot, președinte de cameră, doamna C. Toader și domnii A. Rosas, L. Bay Larsen și M. Safjan (raportor), judecători,

avocat general: domnul G. Pitruzzella,

grefier: domnul A. Calot Escobar,

având în vedere procedura scrisă,

luând în considerare observațiile prezentate:

- pentru RE, de J. Buk Lament, avocate;
- pentru Praxair MRC SAS, de J.-J. Gattineau, avocat;
- pentru guvernul francez, de E. de Moustier și de R. Coesme, în calitate de agenți;
- pentru Comisia Europeană, de A. Szymkowska și de C. Valero, în calitate de agenți,

* Limba de procedură: franceza.

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

Hotărâre

- 1 Cererea de decizie preliminară privește interpretarea articolului 157 TFUE, precum și a clauzei 2 punctele (4) și (6) din Acordul-cadru privind concediul pentru creșterea copilului încheiat la 14 decembrie 1995 (denumit în continuare „acordul-cadru privind concediul pentru creșterea copilului”), care figurează în anexa la Directiva 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 1996, 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”).
- 2 Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între RE, pe de o parte, și Praxair MRC SAS, pe de altă parte, în legătură cu modalitățile de calcul al indemnizației de concediere și al alocației de concediu de reorientare profesională care i-au fost plătite în cadrul concedierii sale pentru motive economice, intervenită în perioada în care se afla în situație de concediu parțial pentru creșterea copilului.

Cadrul juridic

Dreptul Uniunii

Directiva 96/34 și acordul-cadru privind concediul pentru creșterea copilului

- 3 Directiva 96/34 a fost abrogată cu efect de la 8 martie 2012 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 BUSINESSSEUROPE, UEAPME, CEEP și CES și de abrogare a Directivei 96/34 (JO 2010, L 68, p. 13). Având însă în vedere data faptelor din litigiul principal, acestuia continuă să îi fie aplicabile Directiva 96/34 și acordul-cadru privind concediul pentru creșterea copilului.
- 4 Directiva 96/34 urmărea punerea în aplicare a acordului-cadru privind concediul pentru creșterea copilului, încheiat de organizațiile interprofesionale cu vocație generală, și anume Uniunea Confederațiilor Industriale și Patronale din Europa (UCIPE), Centrul European al Întreprinderilor cu Participare Publică (CEIP) și Confederația Europeană a Sindicatelor (CES).
- 5 Potrivit primului paragraf al preambulului acordului-cadru privind concediul pentru creșterea copilului:
„Prezentul acord-cadru [privind concediul pentru creșterea copilului] reprezintă angajamentul UNICE, CEEP și CES de a introduce cerințe minime privind concediul pentru creșterea copilului și absența de la locul de muncă din motive de forță majoră, 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.”
- 6 Punctele (4)-(6) din considerațiile generale ale acordului-cadru enunțau:
„(4) întrucât Carta comunitară a drepturilor sociale fundamentale 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;

- (5) întrucât Rezoluția Consiliului din 6 decembrie 1994 recunoaște că o politică efectivă a șanselor egale presupune o strategie globală integrată care să permită o mai bună organizare a programului de lucru și o mai mare flexibilitate, precum și o revenire mai ușoară la viața profesională și ia act de rolul important pe care îl joacă partenerii sociali în acest domeniu și în a oferi, atât bărbaților, cât și femeilor, posibilitatea de a-și concilia responsabilitățile profesionale cu obligațiile familiale;
- (6) întrucât măsurile de conciliere a vieții profesionale și familiale ar trebui să încurajeze introducerea unor metode noi și flexibile de organizare a muncii și a timpului mai bine adaptate necesităților în schimbare ale societății și care ar trebui să țină seama atât de nevoile întreprinderilor, cât și de cele ale lucrătorilor”.
- 7 Clauza 1 din acordul-cadru menționat, intitulată „Obiectul și domeniul de aplicare”, prevedea:
- „(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.”
- 8 Clauza 2 din același acord-cadru, intitulată „Concediul pentru creșterea copilului”, avea următorul cuprins:
- „(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.
- [...]
- (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 concedierii pe motiv de solicitare sau efectuare a concediului pentru creșterea copilului în conformitate cu legislația, convențiile colective și practicile la nivel național.
- [...]
- (6) Drepturile dobândite sau în curs de a fi dobândite de 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 conformă cu legislația, convențiile colective sau practica la nivel național.
- [...]”

Acordul-cadru privind munca pe fracțiune de normă

- 9 Clauza 4 alineatele (1) și (2) din Acordul-cadru privind munca pe fracțiune de normă, încheiat la 6 iunie 1997 (denumit în continuare „acordul-cadru privind munca pe fracțiune de normă”), care figurează în anexa la Directiva 97/81/CE a Consiliului din 15 decembrie 1997 privind acordul-cadru

cu privire la munca pe fracțiuni de normă, încheiat de UCIPE, CEIP și CES (JO 1998, L 14, p. 9, Ediție specială, 05/vol. 5, p. 35), astfel cum a fost modificată prin Directiva 98/23/CE a Consiliului din 7 aprilie 1998 (JO 1998, L 131, p. 10, Ediție specială, 05/vol. 5, p. 46), enunță:

„(1) În ceea ce privește condițiile de încadrare în muncă, lucrătorii pe fracțiuni de normă nu sunt tratați într-un mod mai puțin favorabil decât lucrătorii cu normă întreagă comparabili numai din cauză că primii lucrează pe fracțiuni de normă, cu excepția cazului în care tratamentul diferențiat este justificat de motive obiective.

(2) Acolo unde este cazul, se aplică principiul *pro rata temporis*.”

Dreptul francez

- 10 Potrivit articolului L. 1233-71 din code du travail [Codul muncii], în versiunea în vigoare la data faptelor din litigiul principal (denumit în continuare „Codul muncii”):

„În întreprinderile sau instituțiile cu cel puțin o mie de salariați, precum și în întreprinderile menționate la articolul L. 2331-1 și în cele menționate la articolul L. 2341-4, din momentul în care angajează în total cel puțin o mie de salariați, angajatorul oferă fiecărui salariat pe care intenționează să îl concedieze pentru motive economice un concediu de reorientare profesională care are ca obiect să permită salariatului să beneficieze de acțiuni de formare și de prestațiile unei celule de sprijin în demersurile de căutare a unui loc de muncă.

Durata concediului de reorientare profesională nu poate depăși nouă luni.

Acest concediu începe, dacă este necesar, cu un bilanț al competențelor, care are vocația să permită salariatului să definească un proiect profesional și, dacă este cazul, să determine acțiunile de formare necesare în vederea reorientării sale profesionale. Acestea sunt puse în aplicare în perioada prevăzută la primul paragraf.

Angajatorul finanțează toate aceste acțiuni.”

- 11 Articolul L. 1233-72 din Codul muncii prevede:

„Concediul de reorientare profesională este luat în timpul preavizului, pe care salariatul este scutit să îl execute.

Atunci când durata concediului de reorientare profesională depășește durata preavizului, termenul acestuia din urmă este amânat până la finalul concediului de reorientare profesională.

Cuantumul remunerației care depășește durata preavizului este egal cu valoarea alocației de reconversie menționate la punctul 3° al articolului L. 5123-2. Dispozițiile articolelor L. 5123-4 și L. 5123-5 sunt aplicabile în mod corespunzător acestei remunerații.”

- 12 Articolul L. 1234-9 din Codul muncii prevede:

„Salariatul titular al unui contract de muncă pe durată nedeterminată, concediat după un an de vechime neîntreruptă în serviciul aceluiași angajator, are dreptul, mai puțin în caz de culpă gravă, la o indemnizație de concediere.

Modalitățile de calcul al acestei indemnizații variază în funcție de remunerația brută de care salariatul beneficia anterior încetării contractului de muncă. [...]”

- 13 Articolul L. 3123-13 din Codul muncii prevede:

„Indemnizația de concediere și indemnizația de pensionare ale salariatului care a fost angajat cu normă întreagă și cu fracțiune de normă în aceeași întreprindere sunt calculate proporțional cu perioadele de încadrare în muncă efectuate potrivit uneia sau alteia dintre aceste două modalități începând de la angajarea sa în întreprindere.”

- 14 Articolul R. 1233-32 din Codul muncii, privind alocația de concediu de reorientare profesională, are următorul cuprins:

„În perioada concediului de reorientare profesională care depășește durata preavizului, salariatul beneficiază de o remunerație lunară în sarcina angajatorului.

Cuquantumul acestei remunerații este egal cu cel puțin 65 % din remunerația sa lunară brută medie supusă contribuțiilor menționate la articolul L. 5422-9 pentru cele douăsprezece luni anterioare notificării concedierii.

Acesta nu poate fi inferior unui salariu lunar egal cu 85 % din produsul dintre salariul minim pe economie prevăzut la articolul L. 3231-2 și numărul de ore corespunzător duratei colective de muncă stabilite în întreprindere.

Acesta nu poate fi inferior nici pragului de 85 % din cuantumul garanției de remunerare plătite de angajator în conformitate cu dispozițiile articolului 32 din loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail (Legea nr. 2000 37 din 19 ianuarie 2000 privind reducerea negociată a duratei de muncă).

În fiecare lună, angajatorul furnizează salariatului un buletin în care sunt precizate cuantumul și modalitățile de calcul ale acestei remunerații.”

- 15 Articolul R. 1234-4 din Codul muncii prevede:

„Salariul care trebuie luat în considerare pentru calculul indemnizației de concediere este, potrivit formulei celei mai avantajoase pentru salariat:

1° fie a douăsprezecea parte din remunerația pentru cele douăsprezece luni anterioare concedierii;

2° fie a treia parte a ultimelor trei luni. În acest caz, orice primă sau bonificație cu caracter anual sau excepțional plătită salariatului în această perioadă este luată în considerare numai în limita unei sume calculate conform proporției corespunzătoare.”

Litigiul principal și întrebările preliminare

- 16 La 22 noiembrie 1999, RE a fost angajată de Materials Research Corporation, devenită Praxair MRC, în calitate de asistent comercial, în cadrul unui contract de muncă pe perioadă determinată și cu normă întreagă. Printr-un act adițional din 21 iulie 2000, acest contract de muncă a fost transformat într-un contract cu normă întreagă pe durată nedeterminată începând cu 1 august 2000.

- 17 RE a beneficiat de un prim concediu de maternitate pentru perioada cuprinsă între 4 februarie și 19 august 2001, urmat de un concediu pentru creșterea copilului de la 6 septembrie 2001 până la 6 septembrie 2003. În continuare, ea a beneficiat de un al doilea concediu de maternitate pentru perioada cuprinsă între 6 noiembrie 2007 și 6 iunie 2008, urmat de un concediu pentru creșterea copilului începând cu 1 august 2008, sub forma unei reduceri cu o cincime a timpului de lucru. Acest din urmă concediu trebuia să se încheie la 29 ianuarie 2011.

- 18 La 6 decembrie 2010, RE a fost concediată în cadrul unei proceduri de concediere colectivă pentru motive economice. Ea a acceptat un concediu de reorientare profesională cu o durată de nouă luni.
- 19 După ce a renunțat, începând cu 1 ianuarie 2011, la reducerea timpului său de muncă, RE a părăsit definitiv Praxair MRC la 7 septembrie 2011.
- 20 La 30 septembrie 2011, RE a sesizat consiliul de prud'hommes de Toulouse (Tribunalul Muncii din Toulouse, Franța) pentru a contesta concedierea sa, formulând diverse cereri, printre care și una de plată a sumei de 941,15 euro, cu titlu de indemnizație restantă de concediere, și a sumei de 1 423,79 euro, cu titlu de alocație restantă pentru concediul de reorientare profesională.
- 21 Prin hotărârea din 12 septembrie 2013, această instanță a respins aceste două cereri ale RE.
- 22 Prin hotărârea din 14 octombrie 2016, cour d'appel de Toulouse (Curtea de Apel din Toulouse, Franța) a confirmat respingerea acestor cereri formulate de RE în fața consiliului de prud'hommes de Toulouse (Tribunalul Muncii din Toulouse).
- 23 La 14 decembrie 2016, RE a formulat recurs împotriva hotărârii menționate, susținând că cour d'appel de Toulouse (Curtea de Apel din Toulouse) a încălcat clauza 2 punctul (6) din acordul-cadru privind concediul pentru creșterea copilului.
- 24 Cour de cassation (Curtea de Casație, Franța) subliniază că, potrivit jurisprudenței sale, ar trebui, în temeiul articolului L. 3123-13 din Codul muncii, să se calculeze valoarea indemnizației de concediere datorate RE ținând seama în mod proporțional de perioadele de muncă efectuate cu normă întreagă și cu fracțiuni de normă. În ceea ce privește alocația de concediu de reorientare profesională, aceasta ar trebui să fie stabilită, în conformitate cu articolul R. 1233-32 din Codul muncii, pe baza remunerației lunare brute medii din ultimele douăsprezece luni care preced notificarea de concediere a RE.
- 25 Această instanță subliniază însă că, în Hotărârea din 22 octombrie 2009, Meerts (C-116/08, EU:C:2009:645), Curtea a statuat că, în cazul unei rezilieri unilaterale de către angajator, fără motiv grav sau fără a se respecta termenul legal de preaviz, a contractului de muncă al unui lucrător angajat pe durată nedeterminată și cu normă întreagă în perioada în care acesta din urmă beneficiază de un concediu parțial pentru creșterea copilului, indemnizația care trebuie plătită acestui lucrător nu poate să fie determinată pe baza remunerației reduse pe care o primește în momentul concedierii. Curtea ar fi urmat aceeași interpretare în Hotărârea din 27 februarie 2014, Lyreco Belgium (C-588/12, EU:C:2014:99), referitoare la calculul cuantumului unei indemnizații forfetare de protecție.
- 26 Instanța de trimitere solicită să se stabilească dacă clauza 2 punctul (6) din acordul-cadru privind concediul pentru creșterea copilului este aplicabilă dispozițiilor privind modalitățile de calcul al alocației de concediu de reorientare profesională, care este plătită ulterior concedierii lucrătorului în cauză.
- 27 În ipoteza în care Curtea ar considera că este necesar, pentru a calcula cuantumul indemnizației de concediere și al alocației de concediu de reorientare profesională, să se ia ca bază munca efectuată cu normă întreagă, lipsa efectului direct al directivelor Uniunii Europene în cadrul unui litigiu care se poartă exclusiv între particulari ar determina instanța de trimitere să ia în considerare ansamblul dispozițiilor dreptului său național în vederea unei interpretări conforme. Cu toate acestea, interpretarea articolului L. 3123-13 din Codul muncii în conformitate cu Directiva 96/34 și cu acordul-cadru privind concediul pentru creșterea copilului ar putea conduce la efectuarea unei interpretări *contra legem* a acestei dispoziții naționale. În plus, nu ar fi sigur dacă articolul R. 1233-32 din Codul muncii poate fi interpretat în conformitate cu clauza 2 punctele (4) și (6) din acordul-cadru privind concediul pentru creșterea copilului.

- 28 Pe de altă parte, instanța de trimitere consideră că articolul 157 TFUE se aplică într-un litigiu precum cel din acțiunea principală, în care prestațiile în cauză intră în sfera noțiunii de „remunerație”, în sensul acestui articol. Ea subliniază că un număr considerabil mai mare de femei decât de bărbați optează să beneficieze de concediu parțial pentru creșterea copilului și că rezultă din aceasta o discriminare indirectă față de lucrătorii de sex feminin.
- 29 În cadrul examinării elementelor obiective care justifică o astfel de discriminare, ar trebui să se ia în considerare clauza 4 alineatele (1) și (2) din acordul-cadru privind munca pe fracțiune de normă. Instanța de trimitere subliniază însă că, la punctul 51 din Hotărârea din 22 octombrie 2009, Meerts (C-116/08, EU:C:2009:645), Curtea a arătat că un lucrător care beneficiază de un concediu parțial pentru creșterea copilului și un lucrător care este în activitate cu normă întreagă nu se află într-o situație diferită în raport cu contractul de muncă inițial încheiat cu angajatorul lor.
- 30 În aceste condiții, Cour de cassation (Curtea de Casație) a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curtii următoarele întrebări preliminare:
- „1) Clauza 2 punctele (4) și (6) din acordul-cadru privind concediul pentru creșterea copilului [...] trebuie interpretată în sensul că se opune aplicării în privința unui salariat aflat în concediu parțial pentru creșterea copilului la momentul concedierii sale a unei dispoziții de drept intern precum articolul L. 3123-13 din Codul muncii, aplicabil la acea dată, potrivit căruia «[i]ndemnizația de concediere și indemnizația de pensionare ale salariatului care a fost angajat cu normă întreagă și cu fracțiune de normă în aceeași întreprindere sunt calculate proporțional cu perioadele de încadrare în muncă efectuate potrivit uneia sau alteia dintre aceste două modalități începând de la angajarea sa în întreprindere»?
- 2) Clauza 2 punctele (4) și (6) din acordul-cadru privind concediul pentru creșterea copilului [...] trebuie interpretată în sensul că se opune aplicării în privința unui salariat aflat în concediu parțial pentru creșterea copilului la momentul concedierii sale a unei dispoziții de drept intern precum articolul R. 1233-32 din Codul muncii, potrivit căruia în perioada concediului de reorientare profesională care depășește durata preavizului, salariatul beneficiază de o remunerație lunară în sarcina angajatorului, al cărei quantum este egal cu cel puțin 65 % din remunerația sa lunară brută medie supusă contribuțiilor menționate la articolul L. 5422-9 din Codul muncii pentru cele douăsprezece luni anterioare notificării concedierii?
- 3) În ipoteza în care va fi dat un răspuns afirmativ la una dintre cele două întrebări anterioare, articolul 157 [TFUE] trebuie interpretat în sensul că se opune unor dispoziții de drept intern precum cele ale articolului L. 3123-13 din Codul muncii, aplicabil la acea dată, și ale articolului R. 1233-32 din același cod, în măsura în care un număr considerabil mai mare de femei decât de bărbați optează pentru a beneficia de un concediu parțial pentru creșterea copilului, iar discriminarea indirectă care rezultă astfel în ceea ce privește perceperea unei indemnizații de concediere și a unei alocații de concediu de reorientare profesională reduse în raport cu salarii care nu au luat un concediu parțial pentru creșterea copilului nu este justificată de elemente obiective străine de orice discriminare?”

Cu privire la prima și la a doua întrebare

- 31 Prin intermediul primei și al celei de a doua întrebări, care trebuie analizate împreună, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă clauza 2 punctele (4) și (6) din acordul-cadru privind concediul pentru creșterea copilului trebuie interpretată în sensul că se opune ca, atunci când un lucrător angajat pe durată nedeterminată și cu normă întreagă este concediat în momentul în care beneficiază de un concediu parțial pentru creșterea copilului, indemnizația de concediere și alocația de concediu de reorientare profesională care trebuie plătite acestui lucrător să fie determinate, cel puțin parțial, pe baza remunerației reduse pe care o primește când intervine concedierea.

Cu privire la admisibilitate

- 32 Praxair MRC și guvernul francez susțin că, întrucât litigiul principal se poartă între doi particulari și în lipsa posibilității de interpretare a reglementării naționale în discuție în acțiunea principală în conformitate cu dreptul Uniunii, RE nu poate invoca acordul-cadru privind concediul pentru creșterea copilului pentru a împiedica aplicarea acestei reglementări în ipoteza în care aceasta din urmă ar fi contrară dreptului Uniunii. În consecință, prima și a doua întrebare nu ar fi utile pentru soluționarea litigiului principal. Aceste întrebări ar fi deci ipotetice și, prin urmare, inadmisibile.
- 33 În această privință, trebuie amintit că revine doar instanței naționale sesizate cu soluționarea litigiului și care trebuie să își asume răspunderea pentru hotărârea judecătorească ce urmează a fi pronunțată competența să aprecieze, în raport cu particularitățile cauzei, atât necesitatea unei hotărâri preliminare pentru a fi în măsură să pronunțe propria hotărâre, cât și relevanța întrebărilor pe care le adresează Curții. În consecință, în cazul în care întrebările adresate au ca obiect interpretarea unei norme de drept al Uniunii, Curtea este, în principiu, obligată să se pronunțe (Hotărârea din 10 decembrie 2018, Wightman și alții, C-621/18, EU:C:2018:999, punctul 26, precum și jurisprudența citată).
- 34 În consecință, întrebările privind dreptul Uniunii beneficiază de o prezumție de relevanță. Curtea poate refuza să se pronunțe asupra unei întrebări preliminare adresate de o instanță națională numai dacă este evident că interpretarea unei norme de drept al Uniunii solicitată nu are nicio legătură cu realitatea sau cu obiectul litigiului principal, atunci când problema este de natură ipotetică sau atunci când Curtea nu dispune de elementele de fapt și de drept necesare pentru a răspunde în mod util la întrebările care i-au fost adresate (Hotărârea din 10 decembrie 2018, Wightman și alții, C-621/18, EU:C:2018:999, punctul 27, precum și jurisprudența citată).
- 35 În această privință, reiese din jurisprudența Curții că aceasta este competentă să se pronunțe, cu titlu preliminar, asupra interpretării dispozițiilor de drept al Uniunii, indiferent dacă au efect direct sau nu (a se vedea Hotărârea din 27 noiembrie 2012, Pringle, C-370/12, EU:C:2012:756, punctul 89 și jurisprudența citată).
- 36 Pe de altă parte, în ceea ce privește obligația de interpretare conformă, trebuie amintit că, potrivit unei jurisprudențe constante, obligația statelor membre care rezultă dintr-o directivă de a atinge rezultatul prevăzut de aceasta, precum și obligația lor, în temeiul articolului 4 alineatul (3) TUE și al articolului 288 TFUE, de a lua toate măsurile generale sau speciale necesare pentru a asigura îndeplinirea acestei obligații revin tuturor autorităților statelor membre, inclusiv, în limitele competențelor lor, autorităților jurisdicționale (Hotărârea din 4 octombrie 2018, Link Logistik N&N, C-384/17, EU:C:2018:810, punctul 57, precum și jurisprudența citată).
- 37 În vederea executării acestei obligații, principiul interpretării conforme impune ca autoritățile naționale să facă tot ce ține de competența lor, luând în considerare ansamblul dreptului intern și aplicând metodele de interpretare recunoscute de acesta, pentru a garanta efectivitatea deplină a dreptului Uniunii și pentru a identifica o soluție conformă cu finalitatea urmărită de acesta (Hotărârea din 4 octombrie 2018, Link Logistik N&N, C-384/17, EU:C:2018:810, punctul 58, precum și jurisprudența citată).
- 38 Totuși, acest principiu al interpretării conforme a dreptului național cunoaște anumite limite. Astfel, obligația instanței naționale de a se raporta la conținutul dreptului Uniunii atunci când interpretează și aplică normele relevante ale dreptului intern este limitată de principiile generale ale dreptului și nu poate fi utilizată ca temei pentru o interpretare *contra legem* a dreptului național (Hotărârea din 4 octombrie 2018, Link Logistik N&N, C-384/17, EU:C:2018:810, punctul 59, precum și jurisprudența citată).

- 39 În speță, din decizia de trimitere reiese, astfel cum s-a precizat la punctul 27 din prezenta hotărâre, că instanța de trimitere, deși exprimă îndoieli în această privință, nu exclude posibilitatea unei interpretări conforme a reglementării naționale menționate în prima și în a doua întrebare pe care le adresează. Or, această instanță este cea care trebuie să stabilească dacă este în măsură să efectueze o interpretare conformă cu dreptul Uniunii a reglementării naționale în discuție în litigiul principal.
- 40 În aceste condiții, prima și a doua întrebare trebuie să fie considerate ca fiind admisibile.

Cu privire la fond

- 41 Cu titlu introductiv, trebuie arătat că, astfel cum reiese atât din primul paragraf al preambulului acordului-cadru privind concediul pentru creșterea copilului, cât și din cuprinsul punctelor (4) și (5) din considerațiile generale ale acestui acord-cadru, precum și din clauza 1 punctul (1) din acesta, acordul-cadru menționat constituie un angajament al partenerilor sociali de a aplica, prin cerințe minime, măsuri menite să permită atât bărbaților, cât și femeilor să își concilieze responsabilitățile profesionale și familiale (Hotărârea din 22 octombrie 2009, Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, punctul 35, și Hotărârea din 27 februarie 2014, Lyreco Belgium, C-588/12, EU:C:2014:99, punctul 30).
- 42 În temeiul clauzei 1 punctul (2) din acordul-cadru privind concediul pentru creșterea copilului, acesta 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.
- 43 Este cert că acesta era cazul doamnei RE în cadrul litigiului principal, astfel încât aceasta intră în domeniul de aplicare al acordului-cadru menționat.
- 44 În cadrul primei și al celei de a doua întrebări, instanța de trimitere se referă la clauza 2 punctele (4) și (6) din acordul-cadru privind concediul pentru creșterea copilului. În această privință, clauza 2 punctul (4) din acordul-cadru menționat enunță că, 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 concedierii „pe motiv de solicitare sau efectuare a concediului pentru creșterea copilului”, în conformitate cu legislația, convențiile colective sau practicile la nivel național.
- 45 În speță, RE a fost concediată în cadrul unei concedieri colective pentru motive economice. Nu reiese din decizia de trimitere că ea a făcut obiectul acestei concedieri din cauza solicitării sau a efectuării unui concediu pentru creșterea copilului.
- 46 În aceste condiții, nu este necesar să se răspundă la prima și la a doua întrebare din perspectiva clauzei 2 punctul (4) din acordul-cadru privind concediul pentru creșterea copilului, singura relevantă fiind clauza 2 punctul (6) din acest acord-cadru.
- 47 Potrivit termenilor acestei din urmă dispoziții, drepturile dobândite sau în curs de a fi dobândite de lucrător la data la care începe concediul pentru creșterea copilului se mențin ca atare până la sfârșitul acestui concediu, iar la sfârșitul acestui concediu se aplică aceste drepturi, inclusiv orice modificare conformă cu legislația, convențiile colective sau practica la nivel național.
- 48 În această privință, atât din textul clauzei 2 punctul (6) din acordul-cadru privind concediul pentru creșterea copilului, cât și din contextul în care aceasta se înscrie reiese că această dispoziție are 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 (Hotărârea din 22 octombrie 2009, Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, punctul 39, și Hotărârea din 27 februarie 2014, Lyreco Belgium, C-588/12, EU:C:2014:99, punctul 43).

- 49 Având în vedere obiectivul egalității de tratament între bărbați și femei urmărit de acordul-cadru privind concediul pentru creșterea copilului, clauza 2 punctul (6) din acesta trebuie înțeleasă în sensul că exprimă un principiu de drept social al Uniunii care prezintă o importanță deosebită și, prin urmare, nu poate fi interpretată în mod restrictiv (a se vedea în acest sens Hotărârea din 22 octombrie 2009, Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, punctul 42).
- 50 Din obiectivele acordului-cadru privind concediul pentru creșterea copilului rezultă că noțiunea de „drepturi dobândite sau în curs de a fi dobândite”, în sensul clauzei 2 punctul (6) menționate, 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 (Hotărârea din 22 octombrie 2009, Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, punctul 43).
- 51 Printre asemenea drepturi și avantaje figurează toate acelea referitoare la condițiile de muncă, precum dreptul la o perioadă de preaviz al unui lucrător cu normă întreagă care beneficiază de un concediu parțial pentru creșterea copilului în cazul în care angajatorul reziliază unilateral un contract de muncă pe durată nedeterminată, durata perioadei de preaviz variind în funcție de vechimea în muncă a lucrătorului în cadrul întreprinderii, iar scopul acesteia fiind acela de a facilita căutarea unui nou loc de muncă (Hotărârea din 22 octombrie 2009, Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, punctul 44).
- 52 Este adevărat că, în perioada în care beneficiază de un concediu parțial pentru creșterea copilului, un lucrător angajat în cadrul unui contract de muncă cu normă întreagă nu efectuează același număr de ore de lucru precum un lucrător care este în activitate cu normă întreagă. Totuși, această împrejurare nu înseamnă că cei doi lucrători se află în situații diferite în ceea ce privește contractul de muncă inițial încheiat cu angajatorul lor (Hotărârea din 22 octombrie 2009, Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, punctul 51).
- 53 Astfel, după cum Curtea a statuat deja, referitor la un lucrător angajat în cadrul unui contract de muncă cu normă întreagă care beneficiază de un concediu parțial pentru creșterea copilului, rezilierea unilaterală de către angajator trebuie privită în sensul că se referă la un contract de muncă cu normă întreagă (a se vedea în acest sens Hotărârea din 22 octombrie 2009, Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, punctul 55).
- 54 În aceste condiții, Curtea a declarat că clauza 2 punctele (6) și (7) din acordul-cadru privind concediul pentru creșterea copilului trebuie interpretată în sensul că se opune ca, în cazul unei rezilieri unilaterale de către angajator, fără motiv grav sau fără a respecta termenul legal de preaviz, a contractului de muncă al unui lucrător angajat pe durată nedeterminată și cu normă întreagă în perioada în care acesta din urmă beneficiază de un concediu parțial pentru creșterea copilului, indemnizația care trebuie plătită acestui lucrător să fie determinată pe baza remunerației reduse pe care o primește în momentul concedierii (Hotărârea din 22 octombrie 2009, Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, punctul 56).
- 55 În speță, în ceea ce privește, în primul rând, o indemnizație de concediere precum cea în discuție în litigiul principal, este necesar să se constate că această indemnizație este plătită în temeiul raportului de muncă dintre beneficiar și fostul său angajator. Prin urmare, o astfel de indemnizație intră în domeniul de aplicare al clauzei 2 punctul (6) din acordul-cadru privind concediul pentru creșterea copilului.

- 56 Or, astfel cum rezultă din jurisprudența citată la punctul 54 din prezenta hotărâre, atunci când un lucrător angajat pe durată nedeterminată și cu normă întreagă este concediat în momentul în care beneficiază de un concediu parțial pentru creșterea copilului, indemnizația sa de concediere trebuie determinată în întregime pe baza remunerației aferente prestațiilor de muncă efectuate cu normă întreagă de acest lucrător.
- 57 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 și ar putea încuraja angajatorul să concedieze în special lucrătorii care se află în concediu pentru creșterea copilului. 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 (Hotărârea din 22 octombrie 2009, Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, punctul 47).
- 58 În aceste condiții, clauza 2 punctul (6) din acordul-cadru privind concediul pentru creșterea copilului se opune unei dispoziții naționale precum cea în discuție în litigiul principal, care implică luarea în considerare a remunerației reduse pe care lucrătorul aflat în concediu parțial pentru creșterea copilului o primește atunci când intervine concedierea, prevăzând că indemnizația de concediere pentru un lucrător care a fost angajat cu normă întreagă și cu fracțiune de normă în cadrul aceleiași întreprinderi este calculată proporțional cu perioadele de muncă realizate în conformitate cu una și cu cealaltă dintre aceste două modalități de la intrarea în întreprindere.
- 59 În ceea ce privește, în al doilea rând, alocația de concediu de reorientare profesională prevăzută de reglementarea națională în discuție în litigiul principal, aceasta este legată de concediul de reorientare profesională. Din decizia de trimitere reiese că, în întreprinderile vizate de această reglementare, angajatorul oferă fiecărui salariat pe care intenționează să îl concedieze pentru motive economice un concediu de reorientare profesională care are ca obiect să permită salariatului să beneficieze de acțiuni de formare și de prestațiile unei celule de sprijin în demersurile de căutare a unui loc de muncă.
- 60 Trebuie să se examineze dacă o prestație precum alocația de concediu de reorientare profesională intră în domeniul de aplicare al clauzei 2 punctul (6) din acordul-cadru privind concediul pentru creșterea copilului și, în cazul unui răspuns afirmativ, dacă această dispoziție se opune modalităților de calcul al alocației menționate care rezultă dintr-o reglementare precum cea în discuție în litigiul principal.
- 61 Ținând seama de jurisprudența citată la punctul 50 din prezenta hotărâre, având în vedere condițiile de atribuire a acesteia, o prestație precum alocația de concediu de reorientare profesională constituie un drept derivat din raportul de muncă, pe care lucrătorul o poate pretinde de la angajator. Numai faptul că plata unei asemenea alocații nu are caracter automat, întrucât ea trebuie să fie solicitată de lucrătorul concediat de la angajatorul său, și că această plată intervine în perioada concediului de reorientare profesională care excede perioadei de preaviz nu este de natură să modifice această constatare.
- 62 În aceste condiții, clauza 2 punctul (6) din acordul-cadru privind concediul pentru creșterea copilului este aplicabilă unei prestații precum alocația de concediu de reorientare profesională.
- 63 În ceea ce privește modalitățile de calcul al acestei alocații, din decizia de trimitere reiese că reglementarea în discuție în litigiul principal prevede că, atunci când un lucrător angajat pe durată nedeterminată și cu normă întreagă este concediat în momentul în care beneficiază de un concediu parțial pentru creșterea copilului, alocația menționată este calculată, cel puțin parțial, pe baza remunerației reduse pe care o primește atunci când intervine concedierea.

- 64 Or, la fel ca în cazul indemnizației de concediere, o prestație precum alocația de concediu de reorientare profesională trebuie, în temeiul clauzei 2 punctul (6) din acordul-cadru privind concediul pentru creșterea copilului, să fie determinată în întregime pe baza remunerației aferente prestațiilor de muncă efectuate cu normă întreagă de acest lucrător.
- 65 Având în vedere cele de mai sus, trebuie să se răspundă la prima și la a doua întrebare că clauza 2 punctul (6) din acordul-cadru privind concediul pentru creșterea copilului trebuie interpretată în sensul că se opune ca, atunci când un lucrător angajat pe durată nedeterminată și cu normă întreagă este concediat în momentul în care beneficiază de un concediu parțial pentru creșterea copilului, indemnizația de concediere și alocația de concediu de reorientare profesională care trebuie plătite acestui lucrător să fie determinate, cel puțin parțial, pe baza remunerației reduse pe care o primește când intervine concedierea.

Cu privire la a treia întrebare

- 66 Prin intermediul celei de a treia întrebări, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă articolul 157 TFUE trebuie interpretat în sensul că se opune unei reglementări precum cea în discuție în litigiul principal, care prevede că, atunci când un lucrător angajat pe durată nedeterminată și cu normă întreagă este concediat în momentul în care beneficiază de un concediu parțial pentru creșterea copilului, acel lucrător primește o indemnizație de concediere și o alocație de concediu de reorientare profesională determinate, cel puțin parțial, pe baza remunerației reduse pe care o primește când intervine concedierea, în situația în care un număr considerabil mai mare de femei decât de bărbați optează să beneficieze de concediu parțial pentru creșterea copilului și atunci când diferența de tratament care rezultă din aceasta nu se poate explica prin factori justificați în mod obiectiv și străini de orice discriminare bazată pe sex.
- 67 Cu titlu introductiv, trebuie amintit că, întrucât articolul 157 TFUE are un caracter imperativ, interdicția discriminărilor între lucrătorii de sex masculin și lucrătorii de sex feminin se impune nu doar acțiunii autorităților publice, ci se extinde în egală măsură asupra tuturor convențiilor care au ca scop reglementarea în mod colectiv a muncii salariate, precum și asupra contractelor între particulari (a se vedea în acest sens Hotărârea din 8 aprilie 1976, Defrenne, 43/75, EU:C:1976:56, punctul 39, și Hotărârea din 18 noiembrie 2004, Sass, C-284/02, EU:C:2004:722, punctul 25).
- 68 Astfel, principiul instituit prin acest articol este susceptibil să fie invocat în fața instanțelor naționale, în special în cazul unor discriminări care își au originea direct în dispoziții legislative sau în convenții colective de muncă, precum și în cazul în care munca este efectuată în cadrul aceleiași unități sau al aceluiași serviciu, privat sau public (a se vedea în acest sens Hotărârea din 8 aprilie 1976, Defrenne, 43/75, EU:C:1976:56, punctul 40, și Hotărârea din 13 ianuarie 2004, Allonby, C-256/01, EU:C:2004:18, punctul 45).
- 69 Conform articolului 157 alineatul (2) TFUE, prin „remunerație” se înțelege salariul sau suma obișnuite de bază sau minime, precum și toate celelalte drepturi plătite, direct sau indirect, în numerar sau în natură, de către angajator lucrătorului pentru munca prestată de acesta.
- 70 Reiese din jurisprudența Curții că noțiunea de „remunerație”, în sensul articolului 157 alineatul (2) TFUE, trebuie interpretată într-un sens larg. Ea cuprinde în special toate avantajele, în numerar sau în natură, prezente sau viitoare, cu condiția să fie acordate, chiar dacă indirect, de angajator lucrătorului pentru munca prestată de acesta, în temeiul unui contract de muncă, al unor dispoziții legislative sau de bunăvoie. În plus, împrejurarea că anumite prestații sunt plătite după încetarea raportului de muncă nu exclude faptul că acestea pot avea un caracter de remunerație în sensul acestei dispoziții (Hotărârea din 6 decembrie 2012, Dittrich și alții, C-124/11, C-125/11 și C-143/11, EU:C:2012:771, punctul 35, precum și Hotărârea din 19 septembrie 2018, Bedi, C-312/17, EU:C:2018:734, punctul 33).

- 71 În ceea ce privește indemnizațiile acordate de un angajator unui lucrător cu ocazia concedierii sale, Curtea a constatat deja că acestea constituie o formă de remunerație amânată la care lucrătorul are dreptul în temeiul încadrării sale în muncă, dar care îi este plătită la încetarea raportului de muncă în scopul de a facilita adaptarea sa la noile circumstanțe care rezultă din aceasta (Hotărârea din 17 mai 1990, Barber, C-262/88, EU:C:1990:209, punctul 13, și Hotărârea din 19 septembrie 2018, Bedi, C-312/17, EU:C:2018:734, punctul 35).
- 72 În speță, trebuie să se arate că prestații precum indemnizația de concediere și alocația de concediu de reorientare profesională îndeplinesc condițiile amintite la punctele 70 și 71 din prezenta hotărâre. În aceste împrejurări, astfel de prestații trebuie să fie calificate drept „remunerație” în sensul articolului 157 TFUE.
- 73 Pentru a stabili dacă există o discriminare, trebuie amintit că, potrivit unei jurisprudențe constante, o discriminare constă în aplicarea unor reguli diferite unor situații comparabile sau în aplicarea aceleiași reguli unor situații diferite (Hotărârea din 13 februarie 1996, Gillespie și alții, C-342/93, EU:C:1996:46, punctul 16, precum și Hotărârea din 14 iulie 2016, Ornano, C-335/15, EU:C:2016:564, punctul 39).
- 74 În această privință, guvernul francez susține că un lucrător în concediu parțial pentru creșterea copilului nu trebuie comparat cu un lucrător care își exercită funcțiile cu normă întreagă, făcând trimitere la clauza 4 alineatul (2) din acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiuni de normă, potrivit căreia „[a]colo unde este cazul, se aplică principiul *pro rata temporis*”.
- 75 Acest guvern, precum și Praxair MRC invocă și punctul 63 din Hotărârea din 16 iulie 2009, Gómez-Limón Sánchez-Camacho (C-537/07, EU:C:2009:462), în care Curtea a declarat că principiul egalității de tratament între bărbați și femei nu se opune ca, în perioada de concediu parțial pentru creșterea copilului, un lucrător să dobândească drepturi de pensie de invaliditate permanentă în funcție de timpul de lucru efectuat și de salariul primit, iar nu ca și cum ar fi exercitat o activitate cu normă întreagă. Prin urmare, un lucrător în concediu parțial pentru creșterea copilului nu ar trebui comparat cu un lucrător care își exercită funcțiile cu normă întreagă.
- 76 Cu toate acestea, trebuie să se facă o distincție între, pe de o parte, drepturile care iau în considerare în mod specific situația de concediu parțial pentru creșterea copilului și, pe de altă parte, drepturile care nu rezultă în mod specific din această situație.
- 77 În această privință, astfel cum reiese din cuprinsul punctului 53 din prezenta hotărâre, în ceea ce privește un lucrător angajat în cadrul unui contract de muncă cu normă întreagă care beneficiază de un concediu parțial pentru creșterea copilului, rezilierea unilaterală de către angajator trebuie să fie considerată ca privind contractul de muncă cu normă întreagă.
- 78 Prin urmare, astfel cum rezultă din cuprinsul punctelor 51 și 55 din Hotărârea din 22 octombrie 2009, Meerts (C-116/08, EU:C:2009:645), în ceea ce privește dreptul la prestații precum indemnizația de concediere și alocația de concediu de reorientare profesională, situația unui lucrător în concediu parțial pentru creșterea copilului este, raportat la asemenea prestații, comparabilă cu cea a unui lucrător cu normă întreagă. O asemenea constatare se aplică și în cadrul articolului 157 TFUE.
- 79 Potrivit unei jurisprudențe constante a Curții, principiul egalității de remunerare consacrat la articolul 157 TFUE se opune nu numai aplicării unor dispoziții care stabilesc discriminări întemeiate direct pe sex, ci și aplicării unor dispoziții care mențin diferențe de tratament între lucrătorii de sex masculin și lucrătorii de sex feminin în aplicarea unor criterii care nu se întemeiază pe sex, din moment ce aceste diferențe de tratament nu pot fi explicate prin factori justificați în mod obiectiv și străini de orice discriminare bazată pe sex (a se vedea în acest sens Hotărârea din 15 decembrie 1994, Helmig și alții, C-399/92, C-409/92, C-425/92, C-34/93, C-50/93 și C-78/93, EU:C:1994:415, punctul 20, precum și Hotărârea din 17 iulie 2014, Leone, C-173/13, EU:C:2014:2090, punctul 40).

- 80 Mai exact, reiese din jurisprudența Curții că există discriminare indirectă pe motive de sex atunci când aplicarea unei măsuri naționale, deși formulată în mod neutru, dezavantajează în fapt un număr mult mai mare de lucrători de un sex în raport cu lucrătorii de celălalt sex. O astfel de măsură nu este compatibilă cu principiul egalității de tratament decât cu condiția ca diferența de tratament între cele două categorii de lucrători pe care o determină să fie justificată de factori obiectivi și străini de orice discriminare bazată pe sex (a se vedea în acest sens Hotărârea 17 iulie 2014, Leone, C-173/13, EU:C:2014:2090, punctul 41 și jurisprudența citată).
- 81 În speță, rezultă din aplicarea unei reglementări naționale precum cea în discuție în litigiul principal, care este formulată în mod neutru, că, atunci când un lucrător angajat pe durată nedeterminată și cu normă întreagă este concediat în momentul în care beneficiază de un concediu parțial pentru creșterea copilului, acel lucrător este dezavantajat în raport cu un lucrător care este concediat în timpul în care este în activitate cu normă întreagă întrucât pentru lucrătorul aflat în concediu parțial pentru creșterea copilului indemnizația de concediere și alocația de concediu de reorientare profesională se determină, cel puțin parțial, pe baza remunerației reduse pe care o primește în momentul concedierii sale.
- 82 Instanța de trimitere arată, în cea de a treia întrebare adresată, că un număr considerabil mai mare de femei decât de bărbați optează să beneficieze de un concediu parțial pentru creșterea copilului. Ea indică în decizia de trimitere că, potrivit avocatului general de pe lângă Cour de cassation (Curtea de Casație), rezultă din statisticile naționale din luna martie 2016 că, în Franța, 96 % dintre lucrătorii care iau concediu pentru creșterea copilului sunt femei.
- 83 Într-o astfel de ipoteză, o reglementare națională precum cea în discuție în litigiul principal nu este compatibilă cu principiul egalității de tratament decât cu condiția ca diferența de tratament între lucrătorii de sex feminin și lucrătorii de sex masculin care intervine astfel să poată fi justificată, dacă este cazul, de factori obiectivi străini de orice discriminare bazată pe sex.
- 84 Rezultă în special din modul de redactare a celei de a treia întrebări că instanța de trimitere consideră că această diferență de tratament nu este justificată prin astfel de elemente obiective.
- 85 În ceea ce privește guvernul francez, el nu invocă în observațiile sale scrise, referitor la o astfel de diferență de tratament, factori justificați în mod obiectiv de motive străine oricărei discriminări bazate pe sex.
- 86 În aceste condiții, o reglementare națională precum cea în discuție în litigiul principal nu este conformă cu principiul egalității de remunerare între lucrătorii de sex masculin și lucrătorii de sex feminin pentru aceeași muncă sau pentru o muncă de valoare egală, astfel cum este prevăzut la articolul 157 TFUE.
- 87 Având în vedere considerațiile care precedă, este necesar să se răspundă la a treia întrebare că articolul 157 TFUE trebuie interpretat în sensul că se opune unei reglementări precum cea în discuție în litigiul principal, care prevede că, atunci când un lucrător angajat pe durată nedeterminată și cu normă întreagă este concediat în momentul în care beneficiază de un concediu parțial pentru creșterea copilului, acel lucrător primește o indemnizație de concediere și o alocație de concediu de reorientare profesională determinate, cel puțin parțial, pe baza remunerației reduse pe care o primește când intervine concedierea, în situația în care un număr considerabil mai mare de femei decât de bărbați optează să beneficieze de concediu parțial pentru creșterea copilului și atunci când diferența de tratament care rezultă din aceasta nu se poate explica prin factori justificați în mod obiectiv și străini de orice discriminare bazată pe sex.

Cu privire la cheltuielile de judecată

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

Pentru aceste motive, Curtea (Camera întâi) declară:

- 1) **Clauza 2 punctul (6) din Acordul-cadru privind concediul pentru creșterea copilului, încheiat la 14 decembrie 1995, care figurează în anexa la Directiva 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, trebuie interpretată în sensul că se opune ca, atunci când un lucrător angajat pe durată nedeterminată și cu normă întreagă este concediat în momentul în care beneficiază de un concediu parțial pentru creșterea copilului, indemnizația de concediere și alocația de concediu de reorientare profesională care trebuie plătite acestui lucrător să fie determinate, cel puțin parțial, pe baza remunerației reduse pe care o primește când intervine concedierea.**
- 2) **Articolul 157 TFUE trebuie interpretat în sensul că se opune unei reglementări precum cea în discuție în litigiul principal, care prevede că, atunci când un lucrător angajat pe durată nedeterminată și cu normă întreagă este concediat în momentul în care beneficiază de un concediu parțial pentru creșterea copilului, acel lucrător primește o indemnizație de concediere și o alocație de concediu de reorientare profesională determinate, cel puțin parțial, pe baza remunerației reduse pe care o primește când intervine concedierea, în situația în care un număr considerabil mai mare de femei decât de bărbați optează să beneficieze de concediu parțial pentru creșterea copilului și atunci când diferența de tratament care rezultă din aceasta nu se poate explica prin factori justificați în mod obiectiv și străini de orice discriminare bazată pe sex.**

Semnături