

PONTIN

HOTĂRÂREA CURȚII (Camera a treia)

29 octombrie 2009*

În cauza C-63/08,

având ca obiect o cerere de pronunțare a unei hotărâri preliminare formulată în temeiul articolului 234 CE de tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette (Tribunalul pentru Litigii de Muncă, Luxemburg), prin decizia din 14 februarie 2008, primită de Curte la 18 februarie 2008, în procedura

Virginie Pontin

împotriva

T-Comalux SA,

CURTEA (Camera a treia),

compusă din domnul J. N. Cunha Rodrigues, președintele Camerei a doua, îndeplinind funcția de președinte al Camerei a treia, doamna P. Lindh, domnii A. Rosas, U. Löhmus și A. Ó Caoimh (raportor), judecători,

* Limba de procedură: franceza.

avocat general: doamna V. Trstenjak,
grefier: domnul B. Fülöp, administrator,

având în vedere procedura scrisă și în urma ședinței din 14 ianuarie 2009,

luând în considerare observațiile prezentate:

- pentru doamna Pontin, de L. Dupong, avocat;

- pentru T-Comalux SA, de A. Kronshagen și V. Tutak, avocats;

- pentru guvernul luxemburghez, de domnul C. Schiltz, în calitate de agent;

- pentru guvernul italian, de doamna I. Bruni, în calitate de agent, asistată de doamna W. Ferrante, avvocato dello Stato;

- pentru Comisia Comunităților Europene, de domnul M. van Beek, în calitate de agent,

după ascultarea concluziilor avocatului general în ședința din 31 martie 2009,

pronunță prezenta

Hotărâre

- 1 Cererea de pronunțare a unei hotărâri preliminare privește interpretarea articolelor 10 și 12 din Directiva 92/85/CEE a Consiliului din 19 octombrie 1992 privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și a sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează [a zecea directivă specială în sensul articolului 16 alineatul (1) din Directiva 89/391/CEE] (JO L 348, p. 1, Ediție specială, 05/vol. 3, p. 3), precum și a articolului 2 din Directiva 76/207/CEE a Consiliului din 9 februarie 1976 privind punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește accesul la încadrarea în muncă, la formarea și la promovarea profesională, precum și condițiile de muncă (JO L 39, p. 40, Ediție specială, 05/vol. 1, p. 164), astfel cum a fost modificată prin Directiva 2002/73/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 23 septembrie 2002 (JO L 269, p. 15, Ediție specială, 05/vol. 6, p. 143, denumită în continuare „Directiva 76/207”).

- 2 Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între doamna Pontin, pe de o parte, și fostul său angajator, societatea T-Comalux SA (denumită în continuare „T-Comalux”), pe de altă parte, ca urmare a concedierii reclamantei intervenite în cursul lunii ianuarie a anului 2007.

Cadrul juridic

Dreptul comunitar

Directiva 92/85

- 3 Din al nouălea considerent al Directivei 92/85 rezultă că protecția securității și a sănătății lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează nu trebuie să defavorizeze femeile pe piața muncii, și nici să acționeze în detrimentul directivelor privind egalitatea tratamentului aplicat femeilor și bărbaților.
- 4 Potrivit articolului 1 alineatul (1) din directiva respectivă, obiectul acesteia este aplicarea măsurilor de promovare a îmbunătățirii securității și sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează.
- 5 O lucrătoare gravidă este definită la articolul 2 litera (a) din Directiva 92/85 ca „orice lucrătoare gravidă care își informează angajatorul despre starea sa, în conformitate cu legislațiile și/sau practicile naționale”.
- 6 În temeiul articolului 8 alineatul (1) din directiva respectivă, statele membre sunt obligate să ia măsurile necesare pentru ca lucrătoarele, în sensul articolului 2 din aceasta, să beneficieze de un concediu de maternitate de cel puțin 14 săptămâni consecutive, repartizat înainte și/sau după naștere, în conformitate cu legislațiile și/sau practicile naționale.

7 Articolul 10 din Directiva 92/85, intitulat „Interzicerea concedierii”, are următorul cuprins:

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

1. statele membre iau măsurile necesare pentru a interzice concedierea lucrătoarelor, în sensul articolului 2, în perioada de la începutul sarcinii până la terminarea concediului de maternitate menționat la articolul 8 alineatul (1), cu excepția cazurilor speciale care nu au legătură cu starea lor, admise de legislațiile și/sau practicile naționale și, dacă este cazul, pentru care autoritatea competentă și-a dat acordul;
2. în cazul în care o lucrătoare, în sensul articolului 2, este concediată în timpul perioadei menționate la punctul 1, angajatorul trebuie să prezinte în scris motive bine întemeiate pentru concediere;
3. statele membre iau măsurile necesare pentru protecția lucrătoarelor, în sensul articolului 2, față de consecințele concedierii care, în temeiul punctului 1, este ilegală.”

8 Potrivit articolului 12 din Directiva 92/85:

„Statele membre introduc în ordinile lor juridice interne măsurile necesare pentru a permite oricărei lucrătoare, care se consideră nedreptățită prin neaplicarea obligațiilor

care decurg din prezenta directivă, să își valorifice drepturile pe cale jurisdicțională sau, în conformitate cu legislațiile și/sau practicile naționale, prin recurgerea la alte autorități competente.”

Directiva 76/207

- 9 Astfel cum rezultă din articolul 1 alineatul (1) din Directiva 76/207, scopul acesteia îl reprezintă punerea în aplicare în statele membre a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește accesul la încadrarea în muncă, inclusiv la promovare, și la formarea profesională, precum și în ceea ce privește condițiile de muncă.
- 10 Articolul 2 alineatul (1) din aceeași directivă prevede că acest principiu presupune „inexistența oricărei discriminări pe criterii de sex legată, direct sau indirect, în special de starea civilă sau familială.”
- 11 Articolul 2 alineatul (7) primul paragraf din directiva respectivă prevede că aceasta din urmă „nu aduce atingere dispozițiilor privind protecția femeii, în special în ceea ce privește sarcina și maternitatea” și al treilea paragraf al aceleiași dispoziții prevede că „[o]rice tratament mai puțin favorabil al unei femei legat de sarcină sau de concediul de maternitate, în sensul Directivei [92/85], constituie discriminare în sensul prezentei directive”.
- 12 În temeiul articolului 3 alineatul (1) litera (c) din Directiva 76/207, aplicarea principiului egalității de tratament implică inexistența oricărei discriminări directe sau indirecte, pe criterii de sex, în sectorul public sau privat, inclusiv în instituțiile publice, în ceea ce privește, în special, condițiile de încadrare în muncă și de muncă, inclusiv de concediere. În temeiul alineatului (2) litera (a) al aceluiași articol, statele membre sunt obligate să ia măsurile necesare pentru a se asigura că toate dispozițiile

actelor cu putere de lege și ale actelor administrative contrare principiului egalității de tratament se abrogă.

Dreptul național

- 13 Articolul L. 124-11 alineatele (1) și (2) din code du travail luxembourgeois (Codul muncii luxemburghez, denumit în continuare „code du travail”) prevede:

„(1) Este abuzivă și constituie un act inacceptabil din punct de vedere social și economic concedierea care este contrară legii sau care nu este întemeiată pe motive reale și serioase legate de aptitudinea sau de conduita salariatului ori care nu este întemeiată pe nevoile funcționării întreprinderii, a unității sau a serviciului.

Aceeași este situația atunci când concedierea este contrară criteriilor generale prevăzute la articolul L. 423-1 punctul 3.

- (2) Acțiunea judiciară pentru repararea prejudiciilor cauzate de rezilierea abuzivă a contractului de muncă se introduce la instanța competentă pentru soluționarea litigiilor de muncă în termen de trei luni de la notificarea concedierii sau de la motivarea acesteia, sub sancțiunea decăderii. În lipsa motivării, termenul curge începând de la expirarea termenului prevăzut la articolul L. 124-5 alineatul (2).

Termenul este întrerupt în mod valabil prin reclamație scrisă adresată angajatorului de salariat, de mandatarul acestuia sau de organizația sindicală la care este afiliat. Ca urmare a introducerii reclamației, începe să curgă un nou termen de decădere de un an.”

14 Articolul L. 124-12 alineatul (4) din codul respectiv prevede:

„În cazurile de nulitate a concedierii prevăzute de lege, instanța competentă pentru soluționarea litigiilor de muncă trebuie să dispună, la cererea salariatului, menținerea acestuia în întreprindere. [...]

Acțiunii în declararea nulității concedierii îi sunt aplicabile dispozițiile articolului L. 124-11.”

15 Code du travail conține în cartea III titlul III un capitol VII intitulat „Interzicerea concedierii”, în care figurează articolul L. 337-1 cu următorul cuprins:

„(1) Este interzis angajatorului să notifice încetarea raportului de muncă sau, după caz, convocarea la o întâlnire prealabilă în acest sens a unei salariate, dacă starea de graviditate a acesteia este constatată medical, precum și pe o perioadă de 12 săptămâni după naștere.

În cazul unei notificări a încetării înainte de constatarea medicală a gravidității, femeia salariată poate dovedi starea de graviditate în termen de 8 zile de la notificarea concedierii prin prezentarea unui certificat transmis prin scrisoare recomandată.

Concedierea notificată cu încălcarea interdicției de concediere, astfel cum a fost prevăzută la cele două alineate precedente, și, după caz, convocarea la o întâlnire prealabilă sunt nule și lipsite de efect.

În termen de 15 zile de la rezilierea contractului, salariată poate solicita, printr-o simplă cerere adresată președintelui instanței competente pentru soluționarea litigiilor de muncă, ce statuează în regim de urgență și potrivit regulilor procedurii sumare, cu ascultarea, respectiv cu convocarea legală a părților, să constate nulitatea concedierii și să dispună menținerea sau, după caz, reintegrarea sa în conformitate cu dispozițiile articolului L. 124-12 alineatul (4).

[...]”

16 Potrivit articolului L. 337-6 din codul menționat:

„Femeia salariată care a fost concediată din cauza încheierii căsătoriei poate invoca nulitatea concedierii sale și poate solicita continuarea raporturilor de muncă prin scrisoare recomandată adresată angajatorului în termen de două luni de la notificarea concedierii respective. În acest caz, contractul de muncă subzistă și lucrătorea continuă să aibă dreptul la plata integrală a salariului său.

Dacă femeia salariată nu a invocat nulitatea concedierii sale și nu a solicitat continuarea raporturilor de muncă în termenul stabilit mai sus, aceasta are dreptul la indemnizația [de concediere, după o vechime continuă în serviciu de cel puțin cinci ani la același angajator] prevăzută la alineatul (1) al articolului L. 124-7. În plus, aceasta poate introduce acțiunea judiciară în repararea rezilierii abuzive a contractului de muncă în temeiul articolelor L. 124-11 și L. 124-12.”

Acțiunea principală și întrebările preliminare

- 17 Începând din luna noiembrie a anului 2005, doamna Pontin a fost angajată de T-Comalux cu un contract pe durată nedeterminată și cu normă întreagă.
- 18 Prin scrisoarea recomandată din 18 ianuarie 2007, notificată doamnei Pontin la 22 ianuarie 2007, aceasta a fost concediată cu un termen de preaviz de două luni, stabilit în perioada cuprinsă între 31 ianuarie și 30 martie 2007. Din decizia instanței de trimitere nu rezultă motivul acestei concedieri cu preaviz.
- 19 În fața instanței de trimitere, doamna Pontin susține că, la 19 ianuarie 2007, a trimis T-Comalux, prin scrisoare simplă, un certificat medical. Această societate contestă în fața instanței menționate că a primit un astfel de certificat.
- 20 La 24 ianuarie 2007, doamna Pontin a adresat T-Comalux un mesaj electronic în care a comunicat că „starea sa de sănătate nu s-a ameliorat semnificativ”, că nu va fi în măsură să revină la birou în ziua următoare și că va transmite cât de curând posibil un certificat de constatare a incapacității de muncă.
- 21 Prin scrisoarea recomandată din 25 ianuarie 2007, T-Comalux a notificat doamnei Pontin faptul că este concediată cu efect imediat „pentru abatere gravă” din cauza unei „absențe nejustificate de mai mult de 3 zile”.
- 22 Prin scrisoarea recomandată din 26 ianuarie 2007, primită de T-Comalux la 30 ianuarie 2007, doamna Pontin a comunicat că era însărcinată. Aceasta arăta că, astfel, concedierea care i-a fost notificată de T-Comalux era nulă.

- 23 În lipsa unui răspuns din partea T-Comalux la această din urmă scrisoare, la 5 februarie 2007, doamna Pontin a sesizat instanța de trimitere cu o cerere având ca obiect constatarea nulității concedierii sale.
- 24 Prin Hotărârea din 30 martie 2007, această instanță, într-o compunere diferită de cea de la care provine prezenta cerere de pronunțare a unei hotărâri preliminare, s-a declarat incompetentă să decidă asupra cererii prin care doamna Pontin urmărea constatarea nulității concedierii din 18 ianuarie 2007. Astfel, potrivit instanței respective, articolul L. 337-1 din code du travail conferă președintelui instanței competente pentru soluționarea litigiilor de muncă, și anume tribunal du travail, o competență specială pentru a anula în regim de urgență, în scopul protecției, concedierea intervenită într-un moment în care lucrătoarea este însărcinată, astfel încât doamna Pontin ar fi trebuit să sesizeze președintele tribunalului respectiv cu cererea având ca obiect nulitatea concedierii sale. Din dosarul prezentat Curții rezultă că doamna Pontin, care nu pare să fi fost reprezentată la acel moment de un avocat, a adresat cererea sub formă de scrisoare către „tribunal du travail – În atenția domnului președinte și a judecătorilor asesori” și și-a început observațiile scrise prin formula de politete „Domnule președinte”.
- 25 Doamna Pontin nu a introdus apel împotriva hotărârii menționate. În ședința de audiere a pledoariilor în fața Curții, doamna Pontin a indicat în această privință că a preferat să evite atât să se expună riscului aferent unui astfel de apel, cât și să lase să expire termenul de trei luni prevăzut pentru acțiunea jurisdicțională în despăgubire a salariatului împotriva concedierii sale abuzive, prevăzută la articolul L. 124-11 alineatele (1) și (2) din code du travail (denumită în continuare „acțiune în despăgubire”).
- 26 Printr-o a doua acțiune introdusă la 18 aprilie 2007, doamna Pontin a solicitat instanței de trimitere să oblige T-Comalux la plata de daune interese. În susținerea acestei acțiuni, doamna Pontin arată, printre altele, că atât concedierea sa cu preaviz din 18 ianuarie 2007, cât și concedierea sa ulterioară cu efect imediat sunt contrare legii și, prin urmare, abuzive în temeiul articolului L. 124-11.

27 T-Comalux consideră că dreptul comun luxemburghez referitor la acțiunea în despăgubire este inaplicabil lucrătoarei însărcinate care, în conformitate cu articolul L. 337-1 din code du travail, nu poate alege între o acțiune în constatarea nulității și în reintegrare prevăzută de această dispoziție (denumită în continuare „acțiunea în constatarea nulității și în reintegrare”) și acțiunea în despăgubire, dar trebuie să prezinte în mod imperativ angajatorului un certificat medical care să dovedească starea sa de graviditate în termen de 8 zile de la notificarea concedierii, astfel cum este prevăzut la alineatul (1) al doilea paragraf al articolului respectiv (denumit în continuare „termenul de 8 zile”) și să introducă acțiunea în constatarea nulității și în reintegrare în fața președintelui tribunal du travail în termen de 15 zile de la rezilierea contractului, termen prevăzut la al patrulea paragraf al aceluiași alineat (1) (denumit în continuare „termenul de 15 zile”).

28 Potrivi instanței de trimitere, din legislația luxemburgheză relevantă în speță se poate deduce că o salariată însărcinată care, pentru un oarecare motiv, chiar independent de voința sa, a lăsat să curgă termenul de 8 zile și, respectiv, termenul de 15 zile, nu mai dispune de o acțiune în justiție pentru a contesta concedierea sa, astfel încât, odată ce aceste termene s-au scurs, concedierea unei astfel de salariate însărcinate nu este nici nulă, nici abuzivă, ci ar fi perfect valabilă. Decizia de trimitere face trimitere de asemenea la o jurisprudență a instanțelor luxemburgheze, potrivit căreia termenul pentru a acționa în constatarea nulității nu începe să curgă de la primirea scrisorii de concediere, ci de la depunerea acestei scrisori la poștă.

29 În aceste condiții, ridicând problema conformității acestei reglementări naționale cu dreptul comunitar și, în special, cu Directivele 92/85 și 76/207, tribunal du travail d’Esch-sur-Alzette a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:

„1) Articolele 10 și 12 din [Directiva 92/85] trebuie interpretate în sensul că nu se opun ca legiuitorul național să supună acțiunea în justiție a salariatei gravide concediate în timpul sarcinii unor termene prestabilite, cum ar fi termenul de 8 zile impus prin [al doilea paragraf] al [alineatului (1)] al articolului 337 din code du travail, respectiv termenul de 15 zile impus prin [al patrulea paragraf] al aceluiași [alineat (1)]?”

- 2) În cazul unui răspuns afirmativ la prima întrebare, [...] termenele de 8 și, respectiv, de 15 zile nu trebuie considerate ca fiind prea scurte pentru a permite salariatei gravide concediate în timpul sarcinii să își valorifice drepturile pe cale jurisdicțională?
- 3) Articolul 2 din [Directiva 76/207] trebuie interpretat în sensul că nu se opune [ca] legiuitorul național să priveze salariata gravidă concediată în timpul sarcinii de acțiunea în justiție în despăgubire pentru concediere abuzivă, astfel cum este prevăzută la articolul L. 124-11 [alineatele] (1) și (2) din code du travail pentru ceilalți salariați concediați?”

Cu privire la întrebările preliminare

30 Din dosarul transmis Curții rezultă că, prin intermediul celor trei întrebări, instanța de trimitere solicită, în esență, să se stabilească dacă Directivele 92/85 și/sau 76/207 se opun unei legislații naționale, precum articolul L. 337-1 din code du travail, care, în ceea ce privește în mod specific interdicția concedierii lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează, prevăzută la articolul 10 din Directiva 92/85, limitează căile de atac ale acestora din urmă la o acțiune în constatarea nulității și în reintegrare supusă unor termene precum cele aplicabile acțiunii principale, cu excluderea în special a acțiunii în despăgubire.

31 În acest context, primele două întrebări privesc aspectul prealabil dacă modalitățile procedurale, precum cele care rezultă din articolul L. 337-1, respectă cerințele articolelor 10 și 12 din Directiva 92/85 și în special dacă permit oricărei lucrătoare, care se consideră nedreptățită prin nerespectarea obligațiilor care decurg din acest articol 10, să își valorifice drepturile pe cale jurisdicțională. Răspunsul la aceste două întrebări este de natură să aibă o influență asupra răspunsului la a treia întrebare, care privește, în esență, aspectul dacă limitarea căilor de atac jurisdicționale disponibile în caz de concediere în timpul sarcinii numai la acțiunea în constatarea nulității și în reintegrare poate constitui o discriminare în sensul Directivei 76/207.

Observațiile prezentate Curții

- 32 Doamna Pontin susține că dreptul salariații gravide de a-și valorifica drepturile, astfel cum este instituit prin legea luxemburgheză, nu răspunde criteriilor stabilite de Directiva 92/85 pentru a garanta o protecție efectivă și eficace a drepturilor unei astfel de salariate. În ceea ce privește Directiva 76/207, aceasta susține că o diferență de tratament în domeniul concedierii, care privează salariața gravidă de acțiunea în despăgubire, nu se întemeiază pe nicio justificare rezonabilă și constituie o discriminare a femeii însărcinate concediate în raport cu alți salariați concediați.
- 33 T-Comalux consideră că Directiva 92/85 nu se opune unor termene precum cel de 8 zile și cel de 15 zile. Pe de altă parte, Directiva 76/207 nu se opune, potrivit aceleiași societăți, ca un legiuitor național să priveze salariața gravidă, pe durata sarcinii, de acțiunea în despăgubire. Astfel, o salariată gravidă concediată în timpul sarcinii, care dispune de măsuri de protecție specifice stării sale, nu suferă o discriminare, ci, dimpotrivă, beneficiază de o protecție specifică prin intermediul acțiunii în constatarea nulității concedierii pronunțate.
- 34 Guvernul luxemburghez susține că prezenta cerere de pronunțare a unei hotărâri preliminare se bazează pe o interpretare eronată a legislației naționale în discuție în acțiunea principală, potrivit căreia o salariată care lasă să treacă termenele de 8 și de 15 zile nu ar mai dispune de o acțiune în justiție pentru a contesta concedierea sa. Or, potrivit acestui guvern, în cazul în care o salariată nu ar face uz de acest drept special sau nu ar putea să facă uz de acesta ca urmare a expirării termenelor instituite prin legislația respectivă, ea ar putea introduce acțiunea în despăgubire. Într-un astfel de context, termenele aferente acțiunii în constatarea nulității și în reintegrare nu ar fi prea scurte.
- 35 Guvernul italian consideră că termenele precum cele de 8 și de 15 zile trebuie să fie considerate prea scurte pentru a permite lucrătoarei gravide concediate în timpul sarcinii să își valorifice drepturile în justiție. În plus, acest guvern susține că Directiva 76/207 se opune ca un legiuitor național să introducă o discriminare a lucrătoarelor gravide concediate în timpul sarcinii prin privarea acestora de posibilitatea de a exercita

acțiunea în despăgubire, în condițiile în care o astfel de acțiune există în beneficiul celorlalți lucrători concediați.

- 36 Comisia Comunităților Europene consideră că articolele 10 și 12 din Directiva 92/85 nu se opun, în principiu, ca o reglementare națională să supună exercitarea unei acțiuni întemeiate pe dreptul comunitar unor termene prestabilite, însă sub rezerva principiilor echivalenței și efectivității. În această privință, Comisia arată că, din cauza duratei sale scurte, termenul de 15 zile este contrar acestor principii și, astfel, încalcă respectivele articole 10 și 12. Pe de altă parte, Comisia susține că Directiva 76/207 se opune ca o reglementare națională să priveze salariații concediați în timpul sarcinii de acțiunea jurisdicțională în despăgubire pentru concediere abuzivă, atunci când aceasta se află la dispoziția celorlalți salariați concediați.

Răspunsul Curții

Cu privire la primele două întrebări

- 37 În prealabil, este necesar să se arate că, spre deosebire de termenul de 15 zile, termenul de 8 zile nu pare să constituie un termen procedural care determină sesizarea unei instanțe, această verificare revenind, dacă este cazul, instanței de trimitere. Or, primele două întrebări preliminare privesc, în esență, principiul protecției jurisdicționale efective a drepturilor conferite justițiabililor de dreptul comunitar, astfel cum rezultă din articolul 10 punctul 3 și din articolul 12 din Directiva 92/85. Prin urmare, aplicarea acestui principiu trebuie examinată în raport cu un termen precum cel de 15 zile, în împrejurări precum cele în discuție în acțiunea principală. Dacă instanța de trimitere ar considera că termenul de 8 zile constituie de asemenea un termen a cărui expirare poate aduce atingere exercitării drepturilor justițiabililor, i-ar reveni acesteia obligația să aplice *mutatis mutandis* concluziile care rezultă din prezenta hotărâre cu privire la un termen precum cel de 15 zile.

38 De asemenea, trebuie arătat că, în cadrul repartizării competențelor între instanțele comunitare și cele naționale, Curtea trebuie să ia în considerare contextul de fapt și normativ, astfel cum este definit în decizia de trimitere, în care se încadrează întrebările preliminare (a se vedea în special Hotărârea din 4 decembrie 2008, Jobra, C-330/07, Rep., p. I-9099, punctul 17 și jurisprudența citată). Prin urmare, oricare ar fi criticile emise de guvernul luxemburghez împotriva interpretării dreptului național reținute de instanța de trimitere, examinarea prezentei trimiteri preliminare trebuie realizată în raport cu interpretarea acestui drept efectuată de această din urmă instanță (a se vedea, prin analogie, Hotărârea din 9 noiembrie 2006, Chateignier, C-346/05, Rec., p. I-10951, punctul 22, și Hotărârea din 23 aprilie 2009, Angelidaki și alții, C-378/07-C-380/07, Rep., p. I-3071, punctul 51). Astfel, este necesar ca la primele două întrebări să se dea un răspuns întemeiat pe premisa potrivit căreia o salariată concediată în timpul sarcinii nu dispune de altă cale de atac în dreptul luxemburghez decât acțiunea în constatarea nulității și în reîntregare.

39 În această privință, trebuie amintit de la bun început că, în conformitate cu articolul 10 punctul 1 din Directiva 92/85, statele membre trebuie să ia măsurile necesare pentru a interzice concedierea lucrătoarelor care intră sub incidența acestei dispoziții în perioada de la începutul sarcinii până la terminarea concediului de maternitate menționat la articolul 8 alineatul (1) din această directivă, cu excepția cazurilor speciale care nu au legătură cu starea lor, admise de legislațiile și/sau practicile naționale și, dacă este cazul, pentru care autoritatea competentă și-a dat acordul.

40 Potrivit articolului 12 din Directiva 92/85, statele membre sunt obligate, de asemenea, să introducă în ordinele lor juridice interne măsurile necesare pentru a permite oricărei lucrătoare, care se consideră nedreptățită prin nerespectarea obligațiilor care decurg din această directivă, inclusiv a celor care decurg din articolul 10 din aceasta, să își valorifice drepturile pe cale jurisdicțională. Articolul 10 punctul 3 din aceeași directivă prevede în mod specific că statele membre trebuie să ia măsurile necesare pentru protecția lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează față de consecințele concedierii care, în temeiul punctului 1 al aceluiași articol, este ilegală (a se vedea Hotărârea din 11 octombrie 2007, Paquay, C-460/06, Rep., p. I-8511, punctul 47).

- 41 Aceste dispoziții și în special articolul 12 din Directiva 92/85 constituie o expresie specifică, în contextul acestei directive, a principiului protecției jurisdicționale efective a drepturilor conferite justițiabililor de dreptul comunitar.
- 42 În plus, din jurisprudență rezultă că, deși statele membre nu sunt obligate, în temeiul articolului 12 din Directiva 92/85, să adopte o anumită măsură, nu este mai puțin adevărat că măsura aleasă trebuie să fie de natură să asigure o protecție judiciară efectivă și eficientă, trebuie să aibă un efect disuasiv real în privința angajatorului și trebuie să corespundă în orice caz prejudiciului suferit (a se vedea Hotărârea Paquay, citată anterior, punctele 45 și 49).
- 43 În ceea ce privește principiul protecției jurisdicționale efective a drepturilor conferite justițiabililor de dreptul comunitar, potrivit unei jurisprudențe constante, modalitățile procedurale aplicabile acțiunilor destinate să asigure protecția drepturilor conferite justițiabililor de dreptul comunitar nu trebuie să fie mai puțin favorabile decât cele aplicabile acțiunilor similare de drept intern (principiul echivalenței) și nu trebuie să facă practic imposibilă sau excesiv de dificilă exercitarea drepturilor conferite de ordinea juridică comunitară (principiul efectivității) (a se vedea în special Hotărârea din 15 aprilie 2008, Impact, C-268/06, Rep., p. I-2483, punctul 46 și jurisprudența citată).
- 44 Aceste cerințe privind echivalența și efectivitatea exprimă obligația generală a statelor membre de a asigura protecția jurisdicțională a drepturilor conferite justițiabililor de dreptul comunitar. Acestea se aplică atât pe planul desemnării instanțelor competente să judece acțiuni întemeiate pe acest drept, cât și în ceea ce privește definirea modalităților procedurale (a se vedea Hotărârea Impact, citată anterior, punctele 47 și 48).
- 45 Respectarea principiului echivalenței presupune că norma națională în discuție se aplică fără distincție atât acțiunilor întemeiate pe încălcarea dreptului comunitar, cât și celor întemeiate pe nerespectarea dreptului intern care au un obiect și o cauză

asemănătoare (Hotărârea din 1 decembrie 1998, Levez, C-326/96, Rec., p. I-7835, punctul 41). Totuși, acest principiu nu poate fi interpretat în sensul că obligă un stat membru să extindă regimul său intern cel mai favorabil la toate acțiunile introduse în domeniul dreptului muncii (a se vedea Hotărârea Levez, citată anterior, punctul 42). Pentru a verifica dacă principiul echivalenței este respectat, instanța națională, care este singura ce dispune de o cunoaștere directă a modalităților procedurale ale acțiunilor în domeniul dreptului intern, are obligația să verifice dacă modalitățile procedurale destinate să asigure în dreptul intern protecția drepturilor conferite justițiabililor de dreptul comunitar sunt conforme cu acest principiu și să examineze atât obiectul, cât și elementele esențiale ale acțiunilor de natură internă presupuse a fi similare (a se vedea Hotărârea Levez, citată anterior, punctele 39 și 43, precum și Hotărârea din 16 mai 2000, Preston și alții, C-78/98, Rec., p. I-3201, punctul 49). În acest scop, instanța națională trebuie să verifice similitudinea acțiunilor respective din punctul de vedere al obiectului, al cauzei și al elementelor lor esențiale (a se vedea în acest sens Hotărârea Preston și alții, citată anterior, punctul 57).

⁴⁶ Din jurisprudență rezultă că, pentru a statua cu privire la echivalența normelor de procedură, instanța națională trebuie să verifice în mod obiectiv și abstract similitudinea normelor în discuție din punctul de vedere al locului lor în ansamblul procedurii, al desfășurării procedurii respective și al particularităților normelor (a se vedea în acest sens Hotărârea Preston și alții, citată anterior, punctele 61-63).

⁴⁷ În ceea ce privește principiul efectivității, reiese din jurisprudența Curții că, de asemenea, cazurile în care se pune întrebarea dacă o dispoziție procedurală națională face practic imposibilă sau excesiv de dificilă exercitarea drepturilor conferite particularilor de ordinea juridică comunitară trebuie analizate ținând cont de locul acestei dispoziții în ansamblul procedurii, de desfășurarea și de particularitățile sale în fața diferitelor instanțe naționale. Din această perspectivă, trebuie să se țină cont, eventual, de principiile care stau la baza sistemului jurisdicțional național, precum protecția dreptului la apărare, principiul securității juridice și buna desfășurare a procedurii (a se vedea Hotărârea din 21 februarie 2008, Tele2 Telecommunication, C-426/05, Rep., p. I-685, punctul 55 și jurisprudența citată).

⁴⁸ Curtea a recunoscut astfel compatibilitatea cu dreptul comunitar a stabilirii unor termene rezonabile de introducere a acțiunilor sub sancțiunea decăderii în vederea

asigurării securității juridice, astfel de termene nefiind de natură să facă practic imposibilă sau excesiv de dificilă exercitarea drepturilor conferite de ordinea juridică comunitară (a se vedea Hotărârea din 24 septembrie 2002, Grundig Italiana, C-255/00, Rec., p. I-8003, punctul 34, precum și Hotărârea din 12 februarie 2008, Kempter, C-2/06, Rep., p. I-411, punctul 58 și jurisprudența citată). În ceea ce privește termenele de decădere, Curtea a hotărât, de asemenea, că este de competența statelor membre să determine, pentru normele naționale care intră în domeniul de aplicare al dreptului comunitar, termene în raport, printre altele, cu importanța pentru persoanele interesate a deciziilor care trebuie adoptate, cu complexitatea procedurilor și a legislației care trebuie aplicată, cu numărul de persoane susceptibile de a fi vizate și cu celelalte interese publice sau private care trebuie luate în considerare (a se vedea în acest sens Hotărârea din 18 decembrie 2008, Sopropé, C-349/07, Rep., p. I-10369, punctul 40).

49 În sfârșit, astfel cum rezultă dintr-o jurisprudență constantă a Curții, nu este de competența acesteia să se pronunțe cu privire la interpretarea dreptului intern, această misiune revenind în mod exclusiv instanței de trimitere care, în speță, trebuie să stabilească dacă cerințele de echivalență și de efectivitate sunt îndeplinite de dispozițiile reglementării naționale relevante (a se vedea Hotărârea Angelidaki și alții, citată anterior, punctul 163). Totuși, dacă este cazul, Curtea, pronunțându-se asupra trimiterii preliminare, poate oferi precizări în vederea orientării instanței naționale în aprecierea pe care o va efectua (a se vedea Hotărârile din 7 septembrie 2006, Marrosu și Sardino, C-53/04, Rec., p. I-7213, punctul 54, și Vassalo, C-180/04, Rec., p. I-7251, punctul 39, precum și Ordonanța din 12 iunie 2008, Vassilakis și alții, C-364/07, punctul 143).

50 La primele două întrebări adresate de instanța de trimitere trebuie să se răspundă în lumina acestor considerații.

51 În această privință, din decizia de trimitere rezultă că articolul L. 337-1 din code du travail a fost adoptat în aplicarea articolului 10 coroborat cu articolul 12 din Directiva 92/85.

- 52 Astfel cum arată atât guvernul italian, cât și Comisia și astfel cum rezultă din cuprinsul punctului 42 din prezenta hotărâre, articolele 10 și 12 din Directiva 92/85 nu se opun, în principiu, ca un legiuitor național să prevadă pentru lucrătoarele gravide, care au născut de curând sau care alăptează și care sunt concediate o acțiune în justiție specifică, condiționată de respectarea unor termene prestabilite.
- 53 Cu toate acestea, întrucât statele membre sunt responsabile pentru a asigura, în fiecare caz concret, o protecție efectivă a drepturilor conferite justițiabililor de dreptul comunitar (a se vedea în special Hotărârea Impact, citată anterior, punctul 45 și jurisprudența citată), modalitățile unei astfel de acțiuni în justiție trebuie să respecte cerințele enunțate de jurisprudența citată la punctele 39-48 din prezenta hotărâre.
- 54 Această concluzie nu poate fi infirmată de argumentarea, invocată de T-Comalux în cursul ședinței, potrivit căreia, spre deosebire de acțiunea în despăgubire disponibilă în cazul în care concedierea este considerată „abuzivă” în sensul reglementării naționale sau chiar de acțiunea disponibilă în caz de concediere „din cauza” încheierii căsătoriei, instituită de articolul L. 337-6 din code du travail (denumită în continuare „acțiune disponibilă în caz de concediere din cauza încheierii căsătoriei”), acțiunea în constatarea nulității și în reintegrare se aplică în mod aproape automat, independent de comportamentul culpabil al angajatorului. Astfel, contrar a ceea ce pare să invoce societatea respectivă, simplul fapt că un stat membru, transpunând articolele 10 și 12 din Directiva 92/85 prin instituirea unei căi de atac specifice pentru lucrătoarele gravide, decide în conformitate cu posibilitatea prevăzută la punctul 1 al respectivului articol 10 să nu prevadă excepții de la principiul interzicerii concedierii care nu sunt legate de starea de a fi gravidă, de a fi născut de curând sau de a alăpta nu poate avea drept consecință sustragerea modalităților procedurale ale acestei căi de atac de la cerințele principiului protecției jurisdicționale efective a drepturilor conferite justițiabililor de dreptul comunitar.
- 55 În ceea ce privește, în primul rând, aspectul dacă principiul echivalenței este respectat în speță, din decizia de trimitere rezultă că cele două acțiuni în domeniul dreptului muncii menționate de instanța de trimitere, și anume, pe de o parte, acțiunea în despăgubire și, pe de altă parte, acțiunea disponibilă în caz de concediere din cauza încheierii căsătoriei, par a fi, la prima vedere, de natură să fie considerate comparabile cu acțiunea în constatarea nulității și în reintegrare, această verificare revenind instanței

de trimitere, astfel cum rezultă din cuprinsul punctului 45 din prezenta hotărâre, din punctul de vedere al obiectului, al cauzei și al elementelor lor esențiale.

56 Dacă s-ar confirma că una sau mai multe dintre acțiunile vizate în decizia de trimitere, sau chiar alte acțiuni naționale care nu au fost menționate în fața Curții, sunt similare cu acțiunea în constatarea nulității și în integrare, ar fi tot de competența instanței de trimitere să aprecieze dacă astfel de acțiuni prezintă modalități procedurale mai favorabile.

57 În această privință, ar trebui să se țină seama de împrejurarea potrivit căreia acțiunea în constatarea nulității și în reintegrare pare să impună sesizarea unei instanțe specifice, și anume „președintele instanței competente pentru soluționarea litigiilor de muncă”. Din cuprinsul punctului 24 din prezenta hotărâre rezultă că această din urmă cerință pare să necesite o interpretare literală și deosebit de strictă. Astfel cum rezultă din situația de fapt din acțiunea principală, o astfel de exigență poate avea consecințe defavorabile pentru justițiabilii vizați, ținând seama în special de termenul deosebit de scurt pentru introducerea acțiunii, care are drept consecință dificultatea recurgerii la consultația sau la asistența unui specialist în drept.

58 Cu privire la ipoteza potrivit căreia acțiunea în despăgubire, precum și acțiunea în constatarea nulității și în reintegrare ar fi considerate similare, trebuie amintit că termenul de decădere de 15 zile aplicabil acestei din urmă acțiuni este substanțial mai scurt decât termenul de decădere de trei luni aplicabil acțiunii în despăgubire. În ceea ce privește acțiunea disponibilă în caz de concediere din cauza încheierii căsătoriei, termenul de decădere relevant pentru sesizarea unei instanțe naționale nu rezultă din dosarul supus Curții. În aceste condiții, trebuie arătat că, potrivit articolului L. 337-6 din code du travail, femeia salariată dispune de două luni pentru a solicita angajatorului continuarea relațiilor de muncă și, în lipsa invocării în acest termen a nulității concedierii sale și a solicitării continuării raporturilor de muncă, aceasta are dreptul la indemnizația de concediere și, în plus, poate exercita acțiunea în despăgubire.

59 Ținând seama de elementele aduse la cunoștința Curții, la prima vedere, se pare că modalitățile procedurale, precum cele referitoare la acțiunea în constatarea nulității și

în reintegrare, prevăzute la articolul L. 337-1 alineatul (1) al patrulea paragraf din code du travail, nu îndeplinesc cerințele principiului echivalenței, această verificare revenind însă instanței de trimitere, ținând seama de jurisprudența amintită la punctele 43, 45 și 46 din prezenta hotărâre.

- 60 În ceea ce privește, în al doilea rând, principiul efectivității, trebuie arătat că, astfel cum susțin, în esență, guvernul italian și Comisia, și astfel cum rezultă din cuprinsul punctelor 47 și 48 din prezenta hotărâre, un termen de decădere relativ scurt pentru o acțiune având ca obiect reinserția în cadrul întreprinderii respective a unei salariate concediate în mod ilegal ar putea fi considerat, în principiu, legitim. Astfel, precum arată T-Comalux și guvernul luxemburghez, ar putea să existe un interes întemeiat pe securitatea juridică, atât pentru lucrătoarele gravide concediate, cât și pentru angajatori, ca posibilitatea de a sesiza o instanță cu o astfel de acțiune să fie limitată în timp, ținând seama în special de consecințele reinserției pentru toți actorii vizați în cazul în care aceasta ar interveni după o perioadă de timp semnificativă.
- 61 Prin urmare, având în vedere în special principiul securității juridice, cerințele principiului efectivității nu se opun, în principiu, în ceea ce privește acțiunea având ca obiect reinserția în cadrul angajatorului a femeii însărcinate concediate, instituirii unui termen de decădere mai scurt decât cel prevăzut pentru o acțiune în despăgubire.
- 62 Totuși, în această privință, trebuie arătat că, astfel cum rezultă din cuprinsul punctului 58 din prezenta hotărâre, termenul de decădere de 15 zile aplicabil acțiunii în constatarea nulității și în reintegrare trebuie considerat deosebit de scurt, ținând seama în special de situația în care se află femeia la începutul sarcinii.
- 63 În plus, din dosar rezultă că ar putea să se scurgă mai multe zile incluse în termenul respectiv de 15 zile înainte ca femeia însărcinată să primească scrisoarea de concediere care o privește și să fie astfel informată de concedierea sa. Astfel, potrivit avizului emis de o asociație de angajați privați cu privire la proiectul de lege prin care s-a introdus

articolul L. 337-1 în code du travail, aviz a cărui formulare este reprodusă în decizia de trimitere, termenul de 15 zile începe să curgă, în conformitate cu jurisprudența instanțelor luxemburgheze, de la depunerea la poștă a scrisorii de concediere.

64 Guvernul luxemburghez a arătat, într-adevăr, că, în temeiul articolului 1 din Legea din 22 decembrie 1986 privind repunerea în termen în urma expirării unui termen stabilit pentru a acționa în justiție (loi du 22 décembre 1986 relative au relevé de la déchéance résultant de l'expiration d'un délai imparti pour agir en justice) (*Mémorial A* 1986, p. 2745), termenele de decădere nu pot curge dacă salariatul nu a fost în măsură să acționeze.

65 Totuși, chiar dacă această dispoziție trebuia să fie de natură să limiteze efectele jurisprudenței respective referitoare la depunerea scrisorii de concediere, aspect a cărui apreciere, dacă era cazul, era de competența instanței de trimitere, se pare totuși că ar fi foarte dificil ca, respectând termenul de 15 zile, o lucrătoare concediată în timpul sarcinii să poată beneficia de consultanță adecvată, precum și, dacă este cazul, să poată redacta și introduce o acțiune.

66 În plus, în timp ce, astfel cum s-a arătat la punctul 57 din prezenta hotărâre, cerința de a sesiza „președintele instanței competente pentru soluționarea litigiilor de muncă” pare să necesite o interpretare deosebit de strictă, o lucrătoare însărcinată care, dintr-un motiv oarecare, a lăsat să treacă termenul de 15 zile nu mai dispune, astfel cum a subliniat instanța de trimitere, de o acțiune în justiție pentru a-și valorifica drepturile ca urmare a concedierii sale.

67 În aceste condiții, se pare că modalități precum cele prevăzute la articolul L. 337-1 alineatul (1) din code du travail, aferente acțiunii în constatarea nulității și în reintegrare, determinând inconveniente procedurale de natură a îngreuna în mod excesiv punerea în aplicare a drepturilor femeilor însărcinate rezultate din articolul 10 din Directiva 92/85, nu respectă cerințele principiului efectivității, verificare ce ar reveni însă instanței de trimitere.

68 Astfel cum rezultă din cuprinsul punctelor 43 și 44 din prezenta hotărâre, dacă instanța respectivă ar concluziona că reglementarea în discuție în acțiunea principală nu respectă principiile echivalenței și/sau efectivității, această reglementare nu poate fi considerată conformă cu cerința unei protecții jurisdicționale efective a drepturilor conferite justițiabililor de dreptul comunitar și în special de articolul 12 din Directiva 92/85.

69 Având în vedere considerațiile precedente, este necesar să se răspundă la primele două întrebări că articolele 10 și 12 din Directiva 92/85 trebuie să fie interpretate în sensul că nu se opun legislației unui stat membru care prevede o cale de atac specifică referitoare la interzicerea concedierii lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează, prevăzută la respectivul articol 10, cale de atac exercitată potrivit modalităților procedurale proprii acestei acțiuni, însă cu condiția ca acestea să nu fie mai puțin favorabile decât cele aferente acțiunilor similare de natură internă (principiul echivalenței) și să nu fie organizate într-un mod care să facă practic imposibilă exercitarea drepturilor recunoscute de ordinea juridică comunitară (principiul efectivității). Un termen de decădere de 15 zile, precum cel instituit prin articolul L. 337-1 alineatul (1) al patrulea paragraf din code du travail nu pare a fi de natură să îndeplinească această condiție, verificarea revenind însă instanței de trimitere.

Cu privire la a treia întrebare

70 Prin intermediul celei de a treia întrebări preliminare, instanța de trimitere solicită în esență să se stabilească dacă articolul 2 din Directiva 76/207 se opune legislației unui stat membru, precum cea instituită prin articolul L. 337-1 din code du travail, care privează lucrătoarele gravide, care au născut de curând sau care alăptează și care au fost concediate în timpul sarcinii de o acțiune jurisdicțională în despăgubire, în timp ce aceasta se află la dispoziția oricărui alt salariat concediat.

71 În această privință, trebuie amintit că, în conformitate cu articolul 2 alineatul (7) al treilea paragraf din Directiva 76/207, introdus în aceasta prin articolul 1 punctul 2 din

Directiva 2002/73, orice tratament mai puțin favorabil al unei femei legat de sarcină constituie discriminare în sensul aceleiași directive.

72 În plus, în cadrul prezentei trimiteri preliminare, nu s-a sugerat că acțiunea în despăgubire nu ar fi conformă cu principiul protecției jurisdicționale efective a drepturilor conferite justițiabililor de dreptul comunitar.

73 Or, potrivit instanței de trimitere, singura acțiune aflată la dispoziția unei femei însărcinate care a fost concediată în timpul sarcinii este acțiunea în constatarea nulității și în reintegrare, cu excluderea oricărei alte acțiuni în domeniul dreptului muncii, precum acțiunea în despăgubire.

74 Prin urmare, dacă, după verificarea efectuată de instanța de trimitere pe baza elementelor furnizate în răspunsul la primele două întrebări preliminare, s-ar confirma că această acțiune în constatarea nulității și în reintegrare nu respectă principiul efectivității, o astfel de încălcare a cerinței unei protecții jurisdicționale efective impusă în special prin articolul 12 din Directiva 92/85 ar constitui un „tratament mai puțin favorabil al unei femei legat de sarcină” în sensul articolului 2 alineatul (7) al treilea paragraf din Directiva 76/207 și, în consecință, ar trebui să fie considerată o discriminare în sensul acestei din urmă directive.

75 Dacă instanța de trimitere ar constata astfel o asemenea încălcare a principiului egalității de tratament, în sensul articolului 3 alineatul (1) din Directiva 76/207, acesteia i-ar reveni sarcina de a interpreta normele interne de competență, în măsura posibilului, astfel încât acestea să contribuie la punerea în aplicare a obiectivului constând în garantarea unei protecții jurisdicționale efective a drepturilor conferite femeilor însărcinate de dreptul comunitar (a se vedea, prin analogie, Hotărârea din 15 mai 1986, Johnston, 222/84, Rec., p. 1651, punctul 17, Hotărârea din 22 septembrie 1998, Coote, C-185/97, Rec., p. I-5199, punctul 18, și Hotărârea Impact, citată anterior, punctul 54).

76 Având în vedere considerațiile precedente, este necesar să se răspundă la a treia întrebare că articolul 2 coroborat cu articolul 3 din Directiva 76/207 trebuie să fie interpretat în sensul că se opune legislației unui stat membru, precum cea instituită prin articolul L. 337-1 din code du travail, specifică protecției prevăzute la articolul 10 din Directiva 92/85 în caz de concediere a lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează, care privează salariața gravidă concediată în timpul sarcinii de o acțiune jurisdicțională în despăgubire, în timp ce aceasta este disponibilă oricărui alt salariat concediat, atunci când o astfel de limitare a căilor de atac constituie un tratament mai puțin favorabil al unei femei legat de sarcină. Aceasta ar fi situația, în special, atunci când modalitățile procedurale aferente singurei acțiuni disponibile în caz de concediere a lucrătoarelor menționate nu respectă principiul protecției jurisdicționale efective a drepturilor conferite justițiabililor de dreptul comunitar, verificarea revenind instanței de trimitere.

Cu privire la cheltuielile de judecată

77 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 a treia) declară:

- 1) Articolele 10 și 12 din Directiva 92/85/CEE a Consiliului din 19 octombrie 1992 privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și a sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează [a zecea directivă specială în sensul articolului 16 alineatul (1) din Directiva 89/391/CEE] trebuie interpretate în sensul că nu se opun legislației unui stat membru care prevede o cale de atac specifică referitoare la interzicerea concedierii lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează, prevăzută la respectivul articol 10, cale de atac exercitată potrivit modalităților procedurale proprii acestei acțiuni, cu condiția ca acestea să nu fie însă mai

puțin favorabile decât cele aferente acțiunilor similare de natură internă (principiul echivalenței) și să nu fie reglementate într-un mod care să facă practic imposibilă exercitarea drepturilor recunoscute de ordinea juridică comunitară (principiul efectivității). Un termen de decădere de 15 zile, precum cel instituit prin articolul L. 337-1 alineatul (1) al patrulea paragraf din code du travail nu pare a fi de natură să îndeplinească condiția respectivă, verificarea revenind însă instanței de trimitere.

- 2) Articolul 2 din Directiva 76/207/CEE a Consiliului din 9 februarie 1976 privind punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește accesul la încadrarea în muncă, la formarea și la promovarea profesională, precum și condițiile de muncă, astfel cum a fost modificată prin Directiva 2002/73/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 23 septembrie 2002, coroborat cu articolul 3 din Directiva 76/207 modificată trebuie interpretat în sensul că se opune legislației unui stat membru, precum cea instituită prin articolul L. 337-1 din code du travail, specifică protecției prevăzute la articolul 10 din Directiva 92/85 în caz de concediere a lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează, care privează salariată gravidă concediată în timpul sarcinii de o acțiune jurisdicțională în despăgubire, în timp ce aceasta este disponibilă oricărui alt salariat concediat, atunci când o astfel de limitare a căilor de atac constituie un tratament mai puțin favorabil al unei femei legat de sarcină. Aceasta ar fi situația, în special, atunci când modalitățile procedurale aferente singurei acțiuni disponibile în caz de concediere a lucrătoarelor menționate nu respectă principiul protecției jurisdicționale efective a drepturilor conferite justițiabililor de dreptul comunitar, verificarea revenind instanței de trimitere.

Semnături