



Presă și informare

Curtea de Justiție a Uniunii Europene  
**COMUNICAT DE PRESĂ nr. 139/20**  
Luxemburg, 18 noiembrie 2020

Hotărârea în cauza C-463/19  
Syndicat CFTC/CPAM de Moselle și alții

## **O convenție colectivă națională poate rezerva exclusiv mamei un concediu suplimentar de maternitate**

*Cu toate acestea, trebuie să se demonstreze că respectivul concediu suplimentar vizează protecția lucrătoarelor în ceea ce privește consecințele sarcinii și condiția de maternitate a acestora*

Syndicat CFTC du personnel de la Caisse primaire d'assurance maladie de la Moselle contestă refuzul Casei primare de asigurări de sănătate din Moselle de a-i acorda tatălui unui copil concediul pentru lucrătoarele care își cresc ele însele copilul prevăzut de Convenția colectivă națională de muncă a personalului organismelor de securitate socială.

Sesizat de sindicat, Conseil de prud'hommes de Metz (Tribunalul pentru Litigii de Muncă din Metz, Franța) a făcut trimitere la o hotărâre a Cour de cassation (Curtea de Casație, Franța) prin care aceasta a statuat că concediul în cauză este un concediu suplimentar de maternitate acordat la încheierea concediului legal de maternitate și că vizează astfel protecția relației speciale dintre femeie și copilul său în perioada care urmează sarcinii și nașterii. Având în vedere această hotărâre, instanța solicită Curții de Justiție să stabilească dacă dreptul Uniunii exclude posibilitatea de a rezerva angajatorilor de sex feminin care își cresc ele însele copilul un concediu de trei luni cu jumătate de salariu sau un concediu de o lună și jumătate cu salariu întreg și un concediu fără plată de un an, după concediul de maternitate.

În hotărârea pronunțată astăzi, Curtea amintește, mai întâi, că Directiva „principiul egalității”<sup>1</sup> **interzice orice discriminare directă sau indirectă pe criteriul sexului în ceea ce privește condițiile de încadrare în muncă și de muncă.**

Cu toate acestea, Curtea precizează că, după încheierea concediului legal de maternitate, un stat membru poate rezerva mamei copilului un concediu suplimentar în cazul în care acesta din urmă vizează nu în calitate sa de părinte, ci în ceea ce privește atât consecințele sarcinii, cât și condiția sa de maternitate. Astfel, un asemenea concediu suplimentar trebuie să fie destinat să asigure protecția condiției biologice a femeii, precum și a relației speciale pe care aceasta o are cu copilul său în perioada ulterioară nașterii.

Curtea subliniază, în continuare, că o convenție colectivă care exclude de la beneficiul unui astfel de concediu suplimentar un lucrător de sex masculin care își crește el însuși copilul instituie o diferență de tratament între lucrătorii de sex masculin și lucrătorii de sex feminin. Numai dacă urmărește protecția mamei în ceea ce privește atât consecințele sarcinii, cât și condiția sa de maternitate, cu alte cuvinte dacă este destinată să asigure protecția condiției biologice a femeii, precum și a relației speciale pe care o are cu copilul său în perioada ulterioară nașterii, o astfel de diferență de tratament pare compatibilă cu Directiva „principiul egalității”. Astfel, în ipoteza în care convenția colectivă s-ar aplica femeilor numai în calitate lor de părinte, acest articol ar institui o discriminare directă față de lucrătorii de sex masculin.

<sup>1</sup> Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă (JO 2006, L 204, p. 23, Ediție specială, 05/vol. 8, p. 262).

Curtea adaugă că un concediu care intervine la încheierea concediului legal de maternitate ar putea fi considerat ca făcând parte integrantă dintr-un concediu de maternitate cu o durată mai lungă și mai favorabilă lucrătoarelor decât durata concediului legal de maternitate. Cu toate acestea, posibilitatea de a institui un concediu rezervat mamelor după încheierea concediului legal de maternitate este supusă condiției ca acesta să vizeze el însuși protecția femeilor. În consecință, simplul fapt că un concediu urmează imediat concediului legal de maternitate nu este suficient pentru a considera că poate fi rezervat lucrătoarelor care își cresc ele însele copilul.

În plus, **instanța națională trebuie să verifice în mod concret dacă concediul prevăzut urmărește, în esență, protecția mamei în ceea ce privește atât consecințele sarcinii, cât și condiția sa de maternitate.**

În sfârșit, Curtea subliniază că durata concediului prevăzut de convenția colectivă poate fi foarte variabilă, de la o lună și jumătate până la doi ani și trei luni. Această durată poate fi astfel mult mai mare decât cea a concediului legal de maternitate, de șaisprezece săptămâni, prevăzut de Codul muncii, iar acest concediu, atunci când este luat pentru o perioadă de unu sau doi ani, este „fără plată”, ceea ce nu pare să asigure menținerea unei remunerații și/sau acordarea unei prestații adecvate lucrătoarei, condiție impusă la articolul 11 punctul 2 din Directiva 92/85 pentru concediul de maternitate<sup>2</sup>.

Aceasta concluzionează că **Directiva „principiul egalității” nu se opune unei convenții colective naționale care rezervă lucrătoarelor care își cresc ele însele copilul dreptul la un concediu după încheierea concediului legal de maternitate, cu condiția ca acest concediu suplimentar să vizeze protecția lucrătoarelor în ceea ce privește atât consecințele sarcinii, cât și condiția de maternitate a acestora**, aspect a cărui verificare este de competența instanței de trimitere, ținând seama, printre altele, de condițiile de acordare a concediului menționat, de modalitățile și de durata sa, precum și de nivelul de protecție juridică aferentă acestuia.

---

**MENȚIUNE:** Trimiterea preliminară permite instanțelor din statele membre ca, în cadrul unui litigiu cu care sunt sesizate, să adreseze Curții întrebări cu privire la interpretarea dreptului Uniunii sau la validitatea unui act al Uniunii. Curtea nu soluționează litigiul național. Este de competența instanței naționale să soluționeze cauza conform deciziei Curții. Această decizie este obligatorie, în egală măsură, pentru celelalte instanțe naționale care sunt sesizate cu o problemă similară.

---

*Document neoficial, destinat presei, care nu angajează răspunderea Curții de Justiție.*

*[Textul integral](#) al hotărârii se publică pe site-ul CURIA în ziua pronunțării.*

*Persoana de contact pentru presă: Corina-Gabriela Socoliuc ☎ (+352) 4303 5536*

*Imagini de la pronunțarea hotărârii sunt disponibile pe „[Europe by Satellite](#)” ☎ (+32) 2 2964106*

---

<sup>2</sup> 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 1992, L 348, p. 1, Ediție specială, 05/vol. 3, p. 3).