

HOTĂRÂREA CURȚII (Camera întâi)

15 septembrie 2011*

În cauza C-155/10,

având ca obiect o cerere de pronunțare a unei hotărâri preliminare formulată în temeiul articolului 267 TFUE de Supreme Court of the United Kingdom, fostă House of Lords (Regatul Unit), prin decizia din 24 martie 2010, primită de Curte la 2 aprilie 2010, în procedura

Williams și alții

împotriva

British Airways plc,

CURTEA (Camera întâi),

compusă din domnul A. Tizzano, președinte de cameră, domnii J.-J. Kasel, A. Borg Barthet, E. Levits (raportor) și doamna M. Berger, judecători,

avocat general: doamna V. Trstenjak,

grefier: doamna L. Hewlett, administrator principal,

* Limba de procedură: engleza.

având în vedere procedura scrisă și în urma ședinței din 14 aprilie 2011,

luând în considerare observațiile prezentate:

- pentru Williams și alții, de doamna J. McNeill, QC, și de domnul M. Ford, barrister;
- pentru British Airways plc, de domnii C. Jeans și A. Short, QC;
- pentru guvernul danez, de doamna V. Pasternak Jørgensen și de domnul C. Vang, în calitate de agenți;
- pentru Comisia Europeană, de domnul M. van Beek și de doamna N. Yerrell, în calitate de agenți,

după ascultarea concluziilor avocatului general în ședința din 16 iunie 2011,

pronunță prezenta

Hotărâre

- ¹ Cererea de pronunțare a unei hotărâri preliminare privește interpretarea articolului 7 din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru (JO L 299, p. 9, Ediție specială, 05/vol. 7, p. 3), precum și a clauzei 3 din acordul anexat la Directiva 2000/79/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 privind punerea în aplicare

a Acordului european privind organizarea timpului de lucru al personalului mobil din aviația civilă, încheiat de Asociația Companiilor Europene de Navigație Aeriană (AEA), Federația Europeană a Lucrătorilor din Transporturi (ETF), Asociația Europeană a Personalului Tehnic Navigant (ECA), Asociația Europeană a Companiilor Aviatice din Regiunile Europei (ERA) și Asociația Internațională a Liniilor Aeriene Rezervate în sistem Charter (AICA) (JO L 302, p. 57, Ediție specială, 05/vol. 6, p. 3, denumit în continuare „acordul european”).

- 2 Această cerere a fost formulată în cadrul unui litigiu între doamna Williams și alți salariați, pe de o parte, și angajatorul acestora, British Airways plc (denumit în continuare „British Airways”), pe de altă parte, cu privire la remunerațiile primite de aceștia pe durata concediului anual plătit.

Cadrul juridic

Reglementarea Uniunii

- 3 Articolul 7 din Directiva 2003/88, intitulat „Concediul anual”, prevede:

„(1) Statele membre iau măsurile necesare pentru ca orice lucrător să beneficieze de un concediu anual plătit de cel puțin patru săptămâni în conformitate cu condițiile de obținere și de acordare a concediilor prevăzute de legislațiile și practicile naționale.

(2) Perioada minimă de concediu anual plătit nu poate fi înlocuită cu o indemnizație financiară, cu excepția cazului în care relația de muncă încetează.”

4 Clauza 3 din acordul european prevede:

„(1) Personalul mobil din aviația civilă beneficiază de un concediu anual plătit de cel puțin patru săptămâni, conform condițiilor de drept la concediu și acordare a concediului prevăzute de legislațiile și/sau practicile naționale.

(2) Perioada minimă a concediului anual plătit nu poate fi înlocuită cu o indemnizație financiară, cu excepția cazului în care raportul de muncă încetează.”

Reglementarea națională

5 Regulamentul din 2004 privind aviația civilă (timpul de lucru) [Civil Aviation (Working Time) Regulations 2004 (*Statutory Instruments* 2004, nr. 756)] prevede:

„4. (1) Membrii de echipaj beneficiază de un concediu anual plătit de cel puțin patru săptămâni sau constând într-o fracțiune corespunzătoare din patru săptămâni, în cazul unui raport de muncă de mai puțin de un an.

(2) Concediul de care beneficiază membrii de echipaj în temeiul prezentului articol:

(a) poate fi efectuat în tranșe;

(b) nu poate fi înlocuit cu o indemnizație financiară, cu excepția cazului în care raportul de muncă al membrului de echipaj încetează.”

6 Potrivit articolului 9 din regulamentul menționat, orice angajator trebuie să se asigure că:

„[...] în cursul unei luni

(a) niciunul dintre angajații săi nu va exercita activitatea de membru de echipaj în cursul timpului său de lucru dacă, în perioada de 12 luni care expiră la sfârșitul lunii, înainte de sfârșitul lunii respective, timpul total de zbor cumulată al acestei persoane depășește 900 de ore și

(b) niciunul dintre membrii de echipaj angajați de acesta nu va putea avea un timp total de lucru anual de mai mult de 2000 de ore în cursul perioadei de 12 luni care expiră la sfârșitul lunii care precedă luna în cauză.”

Acțiunea principală și întrebările preliminare

- 7 Doamna Williams și ceilalți reclamânți din acțiunea principală sunt piloți angajați de British Airways (denumiți în continuare „piloții”). Condițiile de muncă ale acestora sunt negociate cu British Airways de sindicatul piloților British Air Line Pilots Association. Condițiile menționate figurează în memorandumul de înțelegere (Memorandum of agreement) din 1 aprilie 2005 (denumit în continuare „MOA”).
- 8 Conform MOA, remunerația piloților cuprinde trei elemente. Primul constă într-o sumă fixă anuală. Al doilea și al treilea element constau în prime care variază în funcție, pe de o parte, de timpul petrecut în zbor, în acest caz prima fiind calculată pe baza unei rate de 10 GBP pe oră de zbor programată, și, pe de altă parte, de timpul petrecut în afara bazei, în acest caz prima fiind de 2,73 GBP pe oră. Prima stabilită în funcție de timpul petrecut în zbor este o remunerație impozabilă în totalitate, în timp ce, în cazul primei pentru timpul petrecut în afara bazei, 82 % din această primă sunt considerate ca fiind plătite cu titlu de cheltuieli și numai 18 % sunt considerate drept remunerație impozabilă.
- 9 Timpul petrecut de un pilot în zbor depinde de itinerariile care îi sunt atribuite, precum și de planificarea zborurilor. Potrivit Supreme Court of the United Kingdom, timpul menționat reprezintă, în general, aproximativ 15 zile pe lună.
- 10 În temeiul MOA, suma achitată pentru concediul anual plătit este stabilită numai pe baza primului element al remunerației, și anume pe baza sumei fixe anuale.
- 11 Piloții susțin că, potrivit dreptului Uniunii, suma plătită pentru concediul anual trebuie să se bazeze pe întreaga remunerație a acestora, inclusiv pe prime.

- 12 Employment Tribunal și Employment Appeal Tribunal au admis această cerere. Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) a acceptat opinia contrară a British Airways, hotărând că remunerația era constituită numai din suma fixă anuală.
- 13 Instanța de trimitere exprimă îndoieli cu privire la sensul expresiei „concediu anual plătit” și cu privire la conținutul libertății acordate legislațiilor sau practicilor naționale în stabilirea „condițiilor de obținere și de acordare a unui astfel de concediu”.
- 14 În aceste condiții, Supreme Court of the United Kingdom a hotărât să suspende judecarea cauzei și să adreseze Curții următoarele întrebări preliminare:

„1) Potrivit a) articolului 7 din Directiva 93/104/CE [a Consiliului din 23 noiembrie 1993 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru (JO L 307, p. 18), astfel cum a fost modificată prin Directiva 2000/34/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 22 iunie 2000 (JO L 195, p. 41), precum și] articolului 7 din [Directiva] 2003/88 [...] și b) clauzei 3 din acordul european [...]:

a) în ce măsură, dacă este cazul, dreptul european definește sau stabilește cerințe privind natura sau nivelul plăților care trebuie efectuate pentru perioadele de concediu anual plătit și

b) în ce măsură, dacă este cazul, statele membre pot să determine modul de calcul al unor astfel de plăți?

- 2) În special, este suficient ca, la nivel național, potrivit legislației, practicii, contractelor colective și clauzelor contractuale negociate între angajatori și lucrători, plata efectuată să permită lucrătorului (și să îl încurajeze) să efectueze și să beneficieze, în adevăratul sens al acestor cuvinte, de concediul său anual și să nu implice niciun risc apreciabil ca lucrătorul să procedeze altfel?

- 3) Ori se impune:
 - a) ca plata să corespundă exact cu remunerația «obișnuită» a lucrătorului sau

 - b) să fie comparabilă în sens larg cu aceasta?

- 4) În continuare, în cazul unui răspuns afirmativ la a treia întrebare litera a) sau litera b), remunerația echivalentă sau comparabilă este reprezentată de
 - a) remunerația pe care lucrătorul ar fi primit-o în cursul respectivei perioade de concediu dacă ar fi lucrat, iar nu dacă s-ar fi aflat în concediu, sau de

 - b) remunerația pe care lucrătorul a primit-o în cursul altor perioade în care a lucrat și, în caz afirmativ, care perioadă?

- 5) Cum ar trebui apreciată o remunerație «obișnuită» sau «comparabilă» în împrejurări în care:
- a) remunerația unui lucrător atunci când acesta lucrează este suplimentată dacă și în măsura în care lucrătorul exercită o anumită activitate;

 - b) există o limită anuală ori o altă limită până la care sau o perioadă în care lucrătorul poate exercita o astfel de activitate și această limită a fost deja depășită sau este aproape depășită în perioada sau în perioadele în care este efectuat concediul anual, astfel încât lucrătorului nu i s-ar fi permis în realitate să exercite acea activitate dacă ar fi lucrat, în loc să își efectueze concediul?”

Cu privire la întrebările preliminare

- 15 Prin intermediul întrebărilor formulate, care trebuie analizate împreună, instanța de trimitere solicită Curții, în esență, să stabilească dacă din articolul 7 din Directiva 2003/88, precum și din clauza 3 din acordul european se desprind indicații în ceea ce privește remunerația la care are dreptul un pilot de linie pe durata concediului anual, iar în cazul unui răspuns afirmativ, care sunt acestea.
- 16 Cu titlu preliminar, trebuie subliniat că, pe de o parte, Directiva 2000/79 și Directiva 2003/88 au același obiect, și anume organizarea timpului de lucru în interesul securității și al sănătății lucrătorilor, și că, pe de altă parte, textul clauzei 3 din acordul european este, în esență, identic cu articolul 7 din Directiva 2003/88. Rezultă că, astfel cum a subliniat avocatul general la punctul 43 din concluzii, principiile dezvoltate de

Curte în jurisprudența sa prin interpretarea articolului menționat pot fi transpuse clauzei 3 din acordul european. Or, interpretarea articolului 7 din Directiva 2003/88 trebuie abordată în raport cu modul său de redactare, precum și cu obiectivul pe care îl urmărește.

- 17 Cuprinsul articolului 7 din Directiva 2003/88 nu oferă nicio indicație expresă în ceea ce privește remunerația la care lucrătorul are dreptul pe durata concediului anual. Cu toate acestea, în jurisprudență s-a amintit că rezultă chiar din cuprinsul alineatului (1) al articolului menționat o dispoziție de la care această directivă nu permite să se deroge, că orice lucrător beneficiază de un concediu anual plătit de cel puțin patru săptămâni și că acest drept la concediul anual plătit trebuie considerat un principiu al dreptului social comunitar de o importanță deosebită (a se vedea Hotărârea din 20 ianuarie 2009, Schultz-Hoff și alții, C-350/06 și C-520/06, Rep., p. I-179, punctele 22 și 54, precum și jurisprudența citată).
- 18 De altfel, dreptul la o astfel de perioadă de concediu anual plătit este consacrat în mod expres la articolul 31 alineatul (2) din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, căreia articolul 6 alineatul (1) TUE îi recunoaște aceeași valoare juridică cu cea a tratatelor.
- 19 În acest context, Curtea a avut deja ocazia să precizeze că expresia „concediu anual plătit”, care figurează la articolul 7 alineatul (1) din Directiva 2003/88, are drept semnificație faptul că, pe durata „concediului anual” în sensul acestei directive, remunerația trebuie menținută și că, altfel spus, lucrătorul trebuie să primească remunerația obișnuită pentru această perioadă de repaus (a se vedea Hotărârea din 16 martie 2006, Robinson-Steele și alții, C-131/04 și C-257/04, Rec., p. I-2531, punctul 50, precum și Hotărârea Schultz-Hoff și alții, citată anterior, punctul 58).
- 20 Astfel, obiectivul cerinței de a plăti acest concediu este acela de a pune lucrătorul, în timpul concediului menționat, într-o situație care este, în ceea ce privește salariul, comparabilă cu perioadele de muncă (a se vedea Hotărârile citate anterior Robinson-Steele și alții, punctul 58, și Schultz-Hoff și alții, punctul 60).

- 21 Astfel cum a precizat avocatul general la punctul 90 din concluzii, rezultă din cele ce precedă că remunerația plătită pentru concediul anual trebuie calculată, în principiu, astfel încât să corespundă remunerației obișnuite primite de lucrător. Rezultă de asemenea că o indemnizație a cărei valoare permite numai excluderea oricărui risc apreciabil ca lucrătorul să nu își efectueze concediul nu este suficientă pentru a satisface cerințele dreptului Uniunii.
- 22 Or, atunci când remunerația primită de lucrător este compusă din mai multe elemente, stabilirea remunerației obișnuite și, prin urmare, a sumei la care lucrătorul respectiv are dreptul pe durata concediului anual impune o analiză specifică. Aceasta este situația în cazul remunerației unui pilot de linie în calitate de membru al personalului navigant al unei companii de transporturi aeriene, care este compusă dintr-o sumă fixă anuală și din prime variabile legate de timpul petrecut în zbor și de timpul petrecut în afara bazei.
- 23 În această privință, trebuie constatat că, deși structura remunerației obișnuite a unui lucrător, ca atare, intră în sfera de aplicare a dispozițiilor și a practicilor reglementate de dreptul statelor membre, aceasta nu poate avea un impact asupra dreptului lucrătorului, menționat la punctul 19 din prezenta hotărâre, de a se bucura, în perioada de repaus și de relaxare, de condiții economice comparabile cu cele privind perioada în care își exercită activitatea.
- 24 Astfel, orice inconvenient legat în mod intrinsec de executarea sarcinilor care revin lucrătorului potrivit contractului său de muncă și care este compensat printr-o sumă de bani ce intră în calculul remunerației globale a lucrătorului, precum timpul petrecut în zbor în cazul piloților de linie, trebuie să facă parte în mod obligatoriu din suma la care lucrătorul are dreptul pe durata concediului anual.
- 25 În schimb, acele elemente ale remunerației globale a lucrătorului care au ca scop numai acoperirea unor costuri ocazionale sau accesorii intervenite cu ocazia executării

sarcinilor care revin lucrătorului potrivit contractului său de muncă, precum cheltuielile legate de timpul pe care piloții sunt obligați să îl petreacă în afara bazei, nu trebuie luate în considerare la calculul sumei convenite lucrătorului pe durata concediului anual.

- 26 În această privință, este de competența instanței naționale să aprecieze legătura intrinsecă dintre diversele elemente care compun remunerația globală a lucrătorului și executarea sarcinilor care îi revin potrivit contractului său de muncă. Această apreciere trebuie să se aplice pe baza unei medii calculate pentru o perioadă de referință considerată reprezentativă și în lumina principiului desprins din jurisprudența citată anterior, potrivit căruia Directiva 2003/88 consideră că dreptul la concediul anual și cel la obținerea unei plăți în acest temei constituie două aspecte ale unui drept unic (a se vedea Hotărârile citate anterior Robinson-Steele și alții, punctul 58, precum și Schultz-Hoff și alții, punctul 60).
- 27 Cu toate acestea, trebuie amintit din nou că în jurisprudența Curții s-a statuat deja că o lucrătoare gravidă care lucra în cadrul unei companii de transporturi aeriene în calitate de șef al echipajului de cabină și care a fost repartizată provizoriu, din cauza gravidității sale, la un loc de muncă la sol, avea dreptul, în perioada repartizării provizorii, nu numai la menținerea salariului său de bază, ci și la elementele de remunerație sau la primele aferente statutului profesional al acestei angajate. Astfel, primele aferente calității sale de superior ierarhic, vechimii și calificărilor sale profesionale trebuiau să fie menținute (a se vedea în acest sens Hotărârea din 1 iulie 2010, Parviainen, C-471/08, Rep., p. I-6533, punctul 73). Această jurisprudență se aplică și situației unei lucrătoare gravide căreia i s-a acordat o dispensă de la efectuarea muncii (a se vedea Hotărârea din 1 iulie 2010, Gassmayr, C-194/08, Rep., p. I-6281, punctul 65).
- 28 Rezultă că, pe lângă elementele remunerației globale menționate la punctul 24 din prezenta hotărâre, toate elementele aferente statutului personal și profesional al pilotului de linie trebuie să fie menținute pe durata concediului anual plătit al lucrătorului menționat.

- 29 În sfârșit, rămâne de precizat că atât Directiva 2003/88, cât și acordul european prevăd numai o protecție minimă în ceea ce privește dreptul lucrătoarelor și al lucrătorilor aflați în concediu anual de a beneficia de un venit.
- 30 Astfel, nicio dispoziție a dreptului Uniunii nu împiedică statele membre sau, eventual, partenerii sociali să acorde lucrătorului o protecție superioară celei minime, garantată prin reglementarea Uniunii, și să prevadă menținerea tuturor elementelor remunerației globale la care acesta are dreptul în perioada de lucru (a se vedea în acest sens Hotărârea Parviainen, citată anterior, punctul 63).
- 31 Având în vedere toate cele de mai sus, trebuie să se răspundă la întrebările adresate că articolul 7 din Directiva 2003/88 și clauza 3 din acordul european trebuie interpretate în sensul că, pe durata concediului anual, un pilot de linie are dreptul nu numai la menținerea salariului de bază, ci și, pe de o parte, la toate elementele legate în mod intrinsec de executarea sarcinilor care îi revin potrivit contractului său de muncă și care sunt compensate printr-o sumă de bani ce intră în calculul remunerației sale globale și, pe de altă parte, la toate elementele aferente statutului personal și profesional al unui pilot de linie. Revine instanței naționale sarcina să aprecieze dacă diversele elemente care compun remunerația globală a acestui lucrător corespund criteriilor menționate.

Cu privire la cheltuielile de judecată

- 32 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:

Articolul 7 din Directiva 2003/88/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 4 noiembrie 2003 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru și clauza 3 din acordul anexat la Directiva 2000/79/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 privind punerea în aplicare a Acordului european privind organizarea timpului de lucru al personalului mobil din aviația civilă, încheiat de Asociația Companiilor Europene de Navigație Aeriană (AEA), Federația Europeană a Lucrătorilor din Transporturi (ETF), Asociația Europeană a Personalului Tehnic Navigant (ECA), Asociația Europeană a Companiilor Aviatice din Regiunile Europene (ERA) și Asociația Internațională a Liniilor Aeriene Rezervate în sistem Charter (AICA), trebuie interpretate în sensul că, pe durata concediului anual, un pilot de linie are dreptul nu numai la menținerea salariului de bază, ci și, pe de o parte, la toate elementele legate în mod intrinsec de executarea sarcinilor care îi revin potrivit contractului său de muncă și care sunt compensate printr-o sumă de bani ce intră în calculul remunerației sale globale și, pe de altă parte, la toate elementele aferente statutului personal și profesional al unui pilot de linie.

Revine instanței naționale sarcina să aprecieze dacă diversele elemente care compun remunerația globală a acestui lucrător corespund criteriilor menționate.

Semnături