Recueil de la jurisprudence

ARRÊT DE LA COUR (première chambre)

18 novembre 2020*

« Renvoi préjudiciel – Politique sociale – Directive 2006/54/CE – Égalité des chances et égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail – Articles 14 et 28 – Convention collective nationale octroyant le droit à un congé consécutif au congé légal de maternité pour les travailleuses élevant elles-mêmes leur enfant – Exclusion du droit à ce congé pour les travailleurs de sexe masculin – Protection de la travailleuse au regard tant des conséquences de la grossesse que de sa condition de maternité – Conditions d'application »

Dans l'affaire C-463/19,

ayant pour objet une demande de décision préjudicielle au titre de l'article 267 TFUE, introduite par le conseil de prud'hommes de Metz (France), par décision du 15 mai 2019, parvenue à la Cour le 18 juin 2019, dans la procédure

Syndicat CFTC du personnel de la Caisse primaire d'assurance maladie de la Moselle

contre

Caisse primaire d'assurance maladie de Moselle,

en présence de :

Mission nationale de contrôle et d'audit des organismes de sécurité sociale,

LA COUR (première chambre),

composée de M. J.-C. Bonichot, président de chambre, M. L. Bay Larsen, M^me^ C. Toader, MM. M. Safjan (rapporteur) et N. Jääskinen, juges,

avocat général : M. M. Bobek,

greffier : M. A. Calot Escobar,

vu la procédure écrite,

considérant les observations présentées :

– pour le Syndicat CFTC du personnel de la Caisse primaire d'assurance maladie de la Moselle, par M^e^ L. Pate, avocat,

– pour la Caisse primaire d'assurance maladie de Moselle, par M^e^ L. Besse, avocat,

* Langue de procédure : le français.

– pour le gouvernement français, par M^me^ A.-L. Desjonquères ainsi que par MM. R. Coesme et A. Ferrand, en qualité d'agents,

– pour le gouvernement portugais, par M. L. Inez Fernandes ainsi que par M^mes^ A. Pimenta, P. Barros da Costa et M. J. Marques, en qualité d'agents,

– pour la Commission européenne, par M^mes^ A. Szmytkowska et C. Valero, en qualité d'agents,

ayant entendu l'avocat général en ses conclusions à l'audience du 9 juillet 2020,

rend le présent

Arrêt

1 La demande de décision préjudicielle porte sur l'interprétation de la directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil, du 5 juillet 2006, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (JO 2006, L 204, p. 23).

2 Cette demande a été présentée dans le cadre d'un litige opposant le Syndicat CFTC du personnel de la Caisse primaire d'assurance maladie de la Moselle (ci-après le « syndicat CFTC ») à la Caisse primaire d'assurance maladie de Moselle (ci-après la « CPAM ») au sujet du refus de cette dernière d'accorder à CY, le père d'un enfant, le congé pour les travailleuses élevant elles-mêmes leur enfant prévu à l'article 46 de la convention collective nationale de travail du personnel des organismes de sécurité sociale, du 8 février 1957, dans sa version en vigueur à la date des faits au principal (ci-après la « convention collective »).

Le cadre juridique

Le droit de l'Union

La directive 92/85/CEE

3 Aux termes des quatorzième à dix-huitième considérants de la directive 92/85/CEE du Conseil, du 19 octobre 1992, concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail (dixième directive particulière au sens de l'article 16 paragraphe 1 de la directive 89/391/CEE) (JO 1992, L 348, p. 1) :

« considérant que la vulnérabilité de la travailleuse enceinte, accouchée ou allaitante rend nécessaire un droit à un congé de maternité d'au moins quatorze semaines continues, réparties avant et/ou après l'accouchement, et obligatoire un congé de maternité d'au moins deux semaines, réparties avant et/ou après l'accouchement ;

considérant que le risque d'être licenciée pour des raisons liées à leur état peut avoir des effets dommageables sur la situation physique et psychique des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes et qu'il convient de prévoir une interdiction de licenciement ;

considérant que les mesures d'organisation du travail visant la protection de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes, n'auraient pas d'effet utile si elles n'étaient pas assorties du maintien des droits liés au contrat de travail, y compris le maintien d'une rémunération et/ou le bénéfice d'une prestation adéquate ;

considérant, par ailleurs, que les dispositions concernant le congé de maternité seraient également sans effet utile si elles n'étaient pas accompagnées du maintien des droits liés au contrat de travail et du maintien d'une rémunération et/ou du bénéfice d'une prestation adéquate ;

considérant que la notion de prestation adéquate en cas de congé de maternité doit être considérée comme un point technique de référence en vue de fixer le niveau de protection minimale et ne devrait en aucun cas être interprétée comme impliquant une analogie de la grossesse à la maladie ».

4 L'article 1er de cette directive, intitulé « Objet », énonce :

« 1. La présente directive, qui est la dixième directive particulière au sens de l'article 16 paragraphe 1 de la directive 89/391/CEE [du Conseil, du 12 juin 1989, concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail (JO 1989, L 183, p. 1)], a pour objet la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail.

2. Les dispositions de la directive [89/391], à l'exception de son article 2 paragraphe 2, s'appliquent pleinement à l'ensemble du domaine visé au paragraphe 1, sans préjudice de dispositions plus contraignantes et/ou spécifiques contenues dans la présente directive.

3. La présente directive ne peut pas avoir pour effet la régression du niveau de protection des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes par rapport à la situation existante, dans chaque État membre à la date de son adoption. »

5 L'article 8 de la directive 92/85, intitulé « Congé de maternité », prévoit :

« 1. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que les travailleuses au sens de l'article 2 bénéficient d'un congé de maternité d'au moins quatorze semaines continues, réparties avant et/ou après l'accouchement, conformément aux législations et/ou pratiques nationales.

2. Le congé de maternité visé au paragraphe 1 doit inclure un congé de maternité obligatoire d'au moins deux semaines, réparties avant et/ou après l'accouchement, conformément aux législations et/ou pratiques nationales. »

6 L'article 10 de cette directive, intitulé « Interdiction de licenciement », dispose :

« En vue de garantir aux travailleuses, au sens de l'article 2, l'exercice des droits de protection de leur sécurité et de leur santé reconnus dans le présent article, il est prévu que :

1) les États membres prennent les mesures nécessaires pour interdire le licenciement des travailleuses, au sens de l'article 2, pendant la période allant du début de leur grossesse jusqu'au terme du congé de maternité visé à l'article 8 paragraphe 1, sauf dans les cas d'exception non liés à leur état, admis par les législations et/ou pratiques nationales et, le cas échéant, pour autant que l'autorité compétente ait donné son accord ;

2) lorsqu'une travailleuse, au sens de l'article 2, est licenciée pendant la période visée au point 1, l'employeur doit donner des motifs justifiés de licenciement par écrit ;

3) les États membres prennent les mesures nécessaires pour protéger les travailleuses, au sens de l'article 2, contre les conséquences d'un licenciement qui serait illégal en vertu du point 1. »

7 L'article 11 de ladite directive, intitulé « Droits liés au contrat de travail », est rédigé comme suit :

« En vue de garantir aux travailleuses, au sens de l'article 2, l'exercice des droits de protection de leur sécurité et de leur santé reconnus dans le présent article, il est prévu que :

1) dans les cas visés aux articles 5, 6 et 7, les droits liés au contrat de travail, y compris le maintien d'une rémunération et/ou le bénéfice d'une prestation adéquate des travailleuses au sens de l'article 2 doivent être assurés, conformément aux législations et/ou pratiques nationales ;

2) dans le cas visé à l'article 8, doivent être assurés :
   a) les droits liés au contrat de travail des travailleuses au sens de l'article 2, autres que ceux visés au point b) ;
   b) le maintien d'une rémunération et/ou le bénéfice d'une prestation adéquate des travailleuses au sens de l'article 2 ;

3) la prestation visée au point 2 b) est jugée adéquate lorsqu'elle assure des revenus au moins équivalents à ceux que recevrait la travailleuse concernée dans le cas d'une interruption de ses activités pour des raisons liées à son état de santé, dans la limite d'un plafond éventuel déterminé par les législations nationales ;

4) les États membres ont la faculté de soumettre le droit à la rémunération ou à la prestation visée au point 1 et au point 2 b) à la condition que la travailleuse concernée remplisse les conditions d'ouverture du droit à ces avantages prévues par les législations nationales.

Ces conditions ne peuvent en aucun cas prévoir des périodes de travail préalable supérieures à douze mois immédiatement avant la date présumée de l'accouchement. »

La directive 2006/54

8 Aux termes des considérants 24 et 25 de la directive 2006/54 :

« (24) La Cour de justice a systématiquement reconnu qu'il était légitime, au regard du principe de l'égalité de traitement, de protéger une femme en raison de sa condition biologique pendant la grossesse et la maternité, de même que de prévoir des mesures de protection de la maternité comme moyen de parvenir à une réelle égalité entre les sexes. La présente directive devrait donc s'entendre sans préjudice de la directive [92/85]. Par ailleurs, la présente directive devrait s'entendre sans préjudice de la directive 96/34/CE du Conseil[,] du 3 juin 1996[,] concernant l'accord-cadre sur le congé parental conclu par l'UNICE, le CEEP et la [CES] (JO 1996, L 145, p. 4)].

(25) Pour des raisons de clarté, il convient également de prendre des dispositions expresses concernant la protection des droits, en matière d'emploi, des femmes en congé de maternité, en particulier leur droit de retrouver le même poste ou un poste équivalent, de ne faire l'objet d'aucun préjudice en ce qui concerne leurs conditions à la suite d'un tel congé et de bénéficier de toute amélioration des conditions de travail auxquelles elles auraient eu droit durant leur absence. »

9 L'article 1er de la directive 2006/54, intitulé « Objet », énonce :

« La présente directive vise à garantir la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail.

À cette fin, elle contient des dispositions destinées à mettre en œuvre le principe de l'égalité de traitement en ce qui concerne :

a) l'accès à l'emploi, y compris la promotion, et à la formation professionnelle ;

b) les conditions de travail, y compris les rémunérations ;

c) les régimes professionnels de sécurité sociale.

Elle comprend également des dispositions visant à faire en sorte que la mise en œuvre de ce principe soit rendue plus effective par l'établissement de procédures appropriées. »

10 L'article 2 de cette directive, intitulé « Définitions », prévoit, à son paragraphe 1, sous a) :

« Aux fins de la présente directive, on entend par :

a) "discrimination directe" : la situation dans laquelle une personne est traitée de manière moins favorable en raison de son sexe qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable ».

11 L'article 14 de ladite directive, intitulé « Interdiction de toute discrimination », dispose, à son paragraphe 1 :

« Toute discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe est proscrite dans les secteurs public ou privé, y compris les organismes publics, en ce qui concerne :

a) les conditions d'accès à l'emploi, aux activités non salariées ou au travail, y compris les critères de sélection et les conditions de recrutement, quelle que soit la branche d'activité et à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle, y compris en matière de promotion ;

b) l'accès à tous les types et à tous les niveaux d'orientation professionnelle, de formation professionnelle, de perfectionnement et de formation de reconversion, y compris l'acquisition d'une expérience pratique du travail ;

c) les conditions d'emploi et de travail, y compris les conditions de licenciement ainsi que la rémunération, comme le prévoit l'article 141 [CE] ;

d) l'affiliation à, et l'engagement dans, une organisation de travailleurs ou d'employeurs, ou toute organisation dont les membres exercent une profession donnée, y compris les avantages procurés par ce type d'organisation. »

12 L'article 15 de la même directive, intitulé « Retour de congé de maternité », est rédigé comme suit :

« Une femme en congé de maternité a le droit, au terme de ce congé, de retrouver son emploi ou un emploi équivalent à des conditions qui ne lui soient pas moins favorables et de bénéficier de toute amélioration des conditions de travail à laquelle elle aurait eu droit durant son absence. »

13 L'article 28 de la directive 2006/54, intitulé « Lien avec les dispositions communautaires ou nationales », énonce :

« 1. La présente directive ne fait pas obstacle aux dispositions relatives à la protection de la femme, notamment en ce qui concerne la grossesse et la maternité.

2. La présente directive s'entend sans préjudice des dispositions des directives [96/34] et [92/85]. »

Le droit français

Le code du travail

14 L'article L. 1225-17 du code du travail énonce :

« La salariée a le droit de bénéficier d'un congé de maternité pendant une période qui commence six semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine dix semaines après la date de celui-ci.

À la demande de la salariée et sous réserve d'un avis favorable du professionnel de santé qui suit la grossesse, la période de suspension du contrat de travail qui commence avant la date présumée de l'accouchement peut être réduite d'une durée maximale de trois semaines. La période postérieure à la date présumée de l'accouchement est alors augmentée d'autant.

Lorsque la salariée a reporté après la naissance de l'enfant une partie du congé de maternité et qu'elle se voit prescrire un arrêt de travail pendant la période antérieure à la date présumée de l'accouchement, ce report est annulé et la période de suspension du contrat de travail est décomptée à partir du premier jour de l'arrêt de travail. La période initialement reportée est réduite d'autant. »

La convention collective

15 Aux termes de l'article 1er de la convention collective :

« Le présent contrat règle les rapports entre les organismes de sécurité sociale, d'allocations familiales et tous autres organismes placés sous leur contrôle (Fédération nationale des organismes de sécurité sociale, Union nationale des caisses d'allocations familiales, caisses primaires, caisses régionales vieillesse et invalidité, caisses d'allocations familiales, organismes de recouvrement des cotisations, services sociaux, caisses de prévoyance du personnel, etc.) et le personnel de ces organismes et de leurs établissements ayant leur siège en France ou dans les départements d'outre-mer. »

16 Les articles 45 et 46 de la convention collective relèvent de la section « L. » de celle-ci, intitulée « Congés maternité ».

17 L'article 45 de la convention collective stipule :

« Pendant la durée du congé légal de maternité, le salaire est maintenu aux agents comptant au moins six mois d'ancienneté. Il ne peut se cumuler avec les indemnités journalières dues à l'agent en tant qu'assuré social.

Ce congé n'entre pas en compte pour le droit aux congés de maladie et ne peut entraîner aucune réduction de la durée des congés annuels. »

18 L'article 46 de la convention collective énonce :

« À l'expiration du congé prévu à l'article précédent, l'employée qui élève elle-même son enfant a droit successivement :

– à un congé de trois mois à demi-traitement ou à un congé d'un mois et demi plein traitement ;

– à un congé sans solde d'un an.

Toutefois, lorsque l'employée est une femme seule ou lorsque son conjoint se trouve privé de ses ressources habituelles (invalidité, maladie de longue durée, service militaire), elle bénéficiera d'un congé de trois mois à plein salaire.

À l'expiration des congés prévus ci-dessus, la bénéficiaire sera réintégrée de plein droit dans son emploi.

Exceptionnellement, le conseil d'administration pourra accorder le renouvellement pour un an du congé sans solde. Dans ce dernier cas, l'employée ne sera réintégrée que dans la limite des places disponibles pour lesquelles elle conservera une priorité d'embauche, soit dans son organisme, soit dans un organisme voisin, sous réserve des dispositions de l'article 16 ci-dessus.

Au moment du renouvellement du congé, le conseil d'administration pourra dans des cas particuliers prendre un engagement formel de réintégration immédiate.

Le congé sans solde, visé au présent article, a les mêmes effets à l'égard des dispositions de la présente Convention et du régime de prévoyance que le congé prévu à l'article 40 ci-dessus. »

Le litige au principal et la question préjudicielle

19 CY a été engagé par la CPAM pour travailler comme salarié en qualité de « contrôleur prestations, catégorie employé ou cadre ». Il est le père d'un enfant né au mois d'avril 2016.

20 À ce titre, il a demandé à bénéficier du congé prévu à l'article 46 de la convention collective, aux termes duquel, à l'expiration du congé prévu à l'article 45 de cette convention collective, l'employée qui élève elle-même son enfant a droit successivement à un congé de trois mois à demi-traitement ou à un congé d'un mois et demi à plein traitement ainsi qu'à un congé sans solde d'un an.

21 La CPAM a refusé de faire droit à la demande de CY au motif que l'avantage prévu à l'article 46 de la convention collective est réservé aux travailleuses qui élèvent elles-mêmes leur enfant.

22 Le syndicat CFTC a demandé à la direction de l'organisme de sécurité sociale d'étendre le bénéfice des dispositions de l'article 46 de la convention collective aux travailleurs de sexe masculin qui élèvent eux-mêmes leur enfant.

23 Cette demande a été rejetée au motif que, selon le libellé de cet article, le congé prévu n'est octroyé qu'à la mère de l'enfant, le terme « employée » étant au féminin, et que ledit article n'est pas discriminatoire dans la mesure où il est accessoire à l'article 45 de la convention collective, lequel n'accorde un avantage qu'aux femmes.

24 Le 27 décembre 2017, le syndicat CFTC, qui intervient en faveur de CY, a introduit un recours contre la CPAM devant le conseil de prud'hommes de Metz (France), la juridiction de renvoi, en soutenant que la décision de refus d'accorder à CY le bénéfice du congé prévu à l'article 46 de la convention collective constituait une discrimination en raison du sexe, prohibée tant par le droit de l'Union que

par le droit français. En effet, l'article 46 de la convention collective ne constituerait pas un accessoire de l'article 45 de cette convention collective, dès lors que, à la différence de cet article 45, cet article 46 ne serait pas lié à des considérations d'ordre physiologique. Les hommes et les femmes étant égaux devant la charge de l'éducation de leurs enfants, les travailleurs de sexe masculin employés par la CPAM devraient eux aussi bénéficier de l'avantage prévu à l'article 46 de la convention collective.

25 La juridiction de renvoi relève que, par un arrêt du 21 septembre 2017, la Cour de cassation (France) a jugé que l'article 46 de la convention collective a pour objet d'attribuer un congé supplémentaire de maternité à l'expiration du congé légal de maternité rappelé à l'article 45 de cette convention collective et qu'il vise ainsi la protection des rapports particuliers entre la femme et son enfant au cours de la période qui fait suite à la grossesse et à l'accouchement.

26 Dans ces conditions, le conseil de prud'hommes de Metz a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour la question préjudicielle suivante :

« La directive [2006/54,] lue au regard des articles 8 et 157 TFUE, des principes généraux du droit de l'Union de l'égalité de traitement et de l'interdiction des discriminations, et de l'article 20, de l'article 21[, paragraphe 1,] et de l'article 23 de la [c]harte des droits fondamentaux de l'Union [européenne], doit-elle être interprétée en ce sens qu'elle exclut de son champ d'application matériel les dispositions de l'article 46 de la [convention collective], qui réserve aux employées [des] organismes [concernés] de sexe féminin qui élèvent elles-mêmes leurs enfants un congé de trois mois à demi traitement ou un congé d'un mois et demi à plein traitement et un congé sans solde d'un an, après le congé de maternité ? »

Sur la question préjudicielle

Sur la compétence de la Cour

27 La CPAM fait valoir, à titre principal, que la Cour est manifestement incompétente pour répondre à la question posée, au regard de l'article 267 TFUE. En effet, dans le cadre de la présente affaire, il ne serait pas demandé à la Cour de statuer sur l'interprétation des traités ou sur la validité ou l'interprétation d'un quelconque acte qui aurait été pris par une institution, un organe ou un organisme de l'Union.

28 La CPAM fait valoir que, sous couvert d'une demande de décision préjudicielle, le syndicat CFTC cherche, en réalité, à obtenir une « invalidation supranationale » de l'article 46 de la convention collective, tel qu'interprété par la Cour de cassation, au regard des principes généraux d'égalité de traitement et d'interdiction des discriminations. Or, la Cour ne serait pas compétente pour vérifier la conformité du droit national, y compris de la jurisprudence des États membres, au droit de l'Union, ni pour interpréter le droit national.

29 À cet égard, il y a lieu de rappeler que le système de coopération établi à l'article 267 TFUE est fondé sur une nette séparation des fonctions entre les juridictions nationales et la Cour. Dans le cadre d'une procédure introduite en vertu de cet article, l'interprétation des dispositions nationales appartient aux juridictions des États membres et non à la Cour, et il n'incombe pas à cette dernière de se prononcer sur la compatibilité de normes de droit interne avec les dispositions du droit de l'Union. En revanche, la Cour est compétente pour fournir à la juridiction nationale tous les éléments d'interprétation relevant du droit de l'Union qui permettent à celle-ci d'apprécier la compatibilité de normes de droit interne avec la réglementation de l'Union (arrêt du 30 avril 2020, CTT – Correios de Portugal, C-661/18, EU:C:2020:335, point 28 et jurisprudence citée).

30 S'il est vrai qu'une lecture combinée de la question préjudicielle et des motifs exposés par la juridiction de renvoi invite la Cour à se prononcer sur la compatibilité d'une disposition de droit interne avec le droit de l'Union, rien n'empêche la Cour de donner une réponse utile à la juridiction de renvoi en fournissant à celle-ci les éléments d'interprétation relevant du droit de l'Union qui lui permettront de statuer elle-même sur la compatibilité du droit interne avec le droit de l'Union. En conséquence, dans la mesure où la question porte sur l'interprétation du droit de l'Union, la Cour est, en principe, tenue de statuer (voir, en ce sens, arrêt du 30 avril 2020, CTT – Correios de Portugal, C-661/18, EU:C:2020:335, point 29 et jurisprudence citée).

31 En l'occurrence, il y a lieu de relever que le litige au principal, qui porte sur l'attribution d'un congé sur le fondement de l'article 46 de la convention collective, concerne les conditions de travail, au sens de l'article 1er, deuxième alinéa, sous b), de la directive 2006/54. Partant, ce litige entre dans le champ d'application de cette directive, laquelle est visée dans la question posée.

32 Contrairement à ce que la CPAM affirme, la juridiction de renvoi demande ainsi l'interprétation d'un acte de l'Union.

33 Dès lors, il appartient à la Cour de fournir à la juridiction de renvoi tous les éléments d'interprétation relevant du droit de l'Union qui lui permettront de statuer elle-même sur la compatibilité de son droit interne avec le droit de l'Union.

34 Partant, il convient de conclure que la Cour est compétente pour répondre à la question posée.

Sur la recevabilité de la demande de décision préjudicielle

35 Le gouvernement français soutient que la décision de renvoi ne répond pas aux exigences prévues à l'article 94 du règlement de procédure de la Cour, dans la mesure où cette décision est dépourvue de toute motivation quant à la nécessité de poser une question à la Cour aux fins de trancher le litige au principal. La juridiction de renvoi se contenterait de reproduire les arguments présentés devant elle, sans indiquer les raisons précises qui la conduisent à estimer nécessaire de poser une question à la Cour.

36 En outre, la juridiction de renvoi viserait plusieurs dispositions du traité FUE et de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne (ci-après la « Charte »), sans toutefois expliquer leur lien avec la question posée. Le gouvernement français fait valoir que, à supposer que la demande de décision préjudicielle soit recevable, il conviendrait de répondre à cette question en tant qu'elle porte sur la directive 2006/54, et non pas en ce qu'elle concerne les articles 8 et 157 TFUE ainsi que les articles 20, 21 et 23 de la Charte.

37 À cet égard, il importe de rappeler que les questions relatives à l'interprétation du droit de l'Union posées par le juge national dans le cadre réglementaire et factuel qu'il définit sous sa responsabilité, et dont il n'incombe pas à la Cour de vérifier l'exactitude, bénéficient d'une présomption de pertinence (arrêt du 2 avril 2020, Reliantco Investments et Reliantco Investments Limassol Sucursala Bucureşti, C-500/18, EU:C:2020:264, point 40 ainsi que jurisprudence citée).

38 Cependant, d'une part, s'il apparaît de manière manifeste que l'interprétation sollicitée du droit de l'Union n'a aucun rapport avec la réalité ou l'objet du litige au principal, ou que la Cour ne dispose pas des éléments de fait et de droit nécessaires pour répondre de façon utile aux questions qui lui sont posées, elle peut rejeter la demande de décision préjudicielle comme étant irrecevable (arrêt du 2 avril 2020, Reliantco Investments et Reliantco Investments Limassol Sucursala Bucureşti, C-500/18, EU:C:2020:264, point 41 ainsi que jurisprudence citée).

39 D'autre part, en raison de l'esprit de coopération qui commande les rapports entre les juridictions nationales et la Cour dans le cadre de la procédure préjudicielle, l'absence de certaines constatations préalables par la juridiction de renvoi ne conduit pas nécessairement à l'irrecevabilité de la demande de décision préjudicielle si, malgré ces défaillances, la Cour, eu égard aux éléments qui ressortent du dossier, estime qu'elle est en mesure de donner une réponse utile à la juridiction de renvoi (arrêt du 2 avril 2020, Reliantco Investments et Reliantco Investments Limassol Sucursala Bucureşti, C-500/18, EU:C:2020:264, point 42 ainsi que jurisprudence citée).

40 En l'occurrence, il y a lieu de relever que, certes, la décision de renvoi présente un caractère succinct quant à l'exposé des raisons qui ont conduit la juridiction de renvoi à s'interroger sur l'interprétation de la directive 2006/54 et que les dispositions du traité FUE ainsi que de la Charte sont mentionnées uniquement dans la question posée.

41 Cependant, premièrement, la juridiction de renvoi a reproduit les arguments du syndicat CFTC relatifs à la non-conformité au droit de l'Union de l'article 46 de la convention collective. Ainsi que le gouvernement français l'a lui-même relevé, en posant la question préjudicielle telle qu'elle lui avait été proposée par le syndicat CFTC, la juridiction de renvoi a implicitement fait siens les doutes exprimés par ce syndicat concernant la compatibilité de cet article de la convention collective avec la directive 2006/54. Dès lors, la décision de renvoi permet de comprendre les raisons pour lesquelles la juridiction de renvoi a estimé nécessaire de poser cette question à la Cour.

42 Par ailleurs, tant la CPAM que les gouvernements français et portugais ainsi que la Commission européenne ont été parfaitement en mesure de présenter leurs observations sur la question posée.

43 Deuxièmement, la question posée est libellée en ce sens qu'elle vise la directive 2006/54, celle-ci devant être interprétée « au regard » des articles 8 et 157 TFUE ainsi que de l'article 20, de l'article 21, paragraphe 1, et de l'article 23 de la Charte. Dès lors, la juridiction de renvoi ne demande pas une interprétation autonome de ces dispositions du traité FUE et de la Charte, celles-ci étant mentionnées uniquement à l'appui de l'interprétation de la directive 2006/54.

44 Dans ces conditions, il y a lieu de conclure que la décision de renvoi répond aux exigences prévues à l'article 94 du règlement de procédure.

45 En conséquence, la demande de décision préjudicielle est recevable.

Sur le fond

46 Par sa question, la juridiction de renvoi demande, en substance, si la directive 2006/54 doit être interprétée en ce sens qu'elle s'oppose à une disposition d'une convention collective nationale qui réserve aux travailleuses qui élèvent elles-mêmes leur enfant le droit à un congé après l'expiration du congé légal de maternité, les travailleurs de sexe masculin étant privés du droit à un tel congé.

47 À cet égard, l'article 14, paragraphe 1, sous c), de la directive 2006/54 interdit toute discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe en ce qui concerne les conditions d'emploi et de travail.

48 Dans le contexte de cette directive, la prohibition de la discrimination entre travailleurs de sexe masculin et travailleurs de sexe féminin s'étend à toutes conventions visant à régler de façon collective le travail salarié (voir, en ce sens, arrêt du 18 novembre 2004, Sass, C-284/02, EU:C:2004:722, point 25 et jurisprudence citée).

49 Par ailleurs, si, aux termes de l'article 2, paragraphe 1, sous a), de la directive 2006/54, constitue une discrimination directe « la situation dans laquelle une personne est traitée de manière moins favorable en raison de son sexe qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable »,

l'article 28 de cette directive précise qu'elle ne fait pas obstacle aux dispositions relatives à la protection de la femme, notamment en ce qui concerne la grossesse et la maternité, et qu'elle s'entend sans préjudice des dispositions de la directive 92/85.

50 S'agissant de la protection de la mère d'un enfant, il résulte d'une jurisprudence constante de la Cour que le droit à un congé de maternité reconnu aux travailleuses enceintes doit être considéré comme un moyen de protection de droit social revêtant une importance particulière. Le législateur de l'Union a ainsi estimé que les modifications essentielles dans les conditions d'existence des intéressées pendant la période limitée d'au moins quatorze semaines qui précède et suit l'accouchement constituaient un motif légitime de suspendre l'exercice de leur activité professionnelle, sans que la légitimité de ce motif puisse être remise en cause, d'une manière quelconque, par les autorités publiques ou les employeurs (arrêts du 20 septembre 2007, Kiiski, C-116/06, EU:C:2007:536, point 49, et du 21 mai 2015, Rosselle, C-65/14, EU:C:2015:339, point 30).

51 En effet, ainsi que le législateur de l'Union l'a reconnu au quatorzième considérant de la directive 92/85, la travailleuse enceinte, accouchée ou allaitante se trouve dans une situation spécifique de vulnérabilité qui nécessite qu'un droit à un congé de maternité lui soit accordé, mais qui, spécialement pendant ce congé, ne peut être assimilée à celle d'un homme ni à celle d'une femme qui bénéficie d'un congé de maladie (arrêts du 27 octobre 1998, Boyle e.a., C-411/96, EU:C:1998:506, point 40, ainsi que du 18 mars 2014, D., C-167/12, EU:C:2014:169, point 33).

52 Ce congé de maternité vise à assurer, d'une part, la protection de la condition biologique de la femme au cours de sa grossesse ainsi qu'à la suite de celle-ci et, d'autre part, la protection des rapports particuliers entre la femme et son enfant au cours de la période postérieure à la grossesse et à l'accouchement, en évitant que ces rapports ne soient troublés par le cumul des charges résultant de l'exercice simultané d'une activité professionnelle (arrêts du 12 juillet 1984, Hofmann, 184/83, EU:C:1984:273, point 25, et du 4 octobre 2018, Dicu, C-12/17, EU:C:2018:799, point 34).

53 Par ailleurs, la directive 92/85, qui contient des prescriptions minimales, n'exclut nullement la faculté pour les États membres de garantir une protection plus élevée aux travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes, en maintenant ou en établissant des mesures de protection plus favorables à celles-ci à condition que ces mesures soient compatibles avec les dispositions du droit de l'Union (arrêts du 13 février 2014, TSN et YTN, C-512/11 et C-513/11, EU:C:2014:73, point 37, ainsi que du 14 juillet 2016, Ornano, C-335/15, EU:C:2016:564, point 35).

54 La Cour a ajouté qu'une mesure telle qu'un congé de maternité, accordé à la femme après l'expiration du délai légal de protection, relève du domaine d'application de l'article 28, paragraphe 1, de la directive 2006/54, en ce qu'il vise la protection de la femme au regard tant des conséquences de la grossesse que de sa condition de maternité. À ce titre, un tel congé peut être légitimement réservé à la mère, à l'exclusion de toute autre personne, compte tenu du fait que seule la mère peut se trouver sous des pressions indésirables de reprendre prématurément son travail (voir, en ce sens, arrêt du 12 juillet 1984, Hofmann, 184/83, EU:C:1984:273, point 26).

55 En ce qui concerne la qualité de parent, la Cour a précisé que la situation d'un travailleur de sexe masculin et celle d'un travailleur de sexe féminin ayant également cette qualité sont comparables en ce qui concerne l'éducation des enfants [arrêts du 25 octobre 1988, Commission/France, 312/86, EU:C:1988:485, point 14, et du 12 décembre 2019, Instituto Nacional de la Seguridad Social (Complément de pension pour les mères), C-450/18, EU:C:2019:1075, point 51]. Par conséquent, des mesures qui visent la protection des femmes en leur qualité de parents ne peuvent trouver de justification sur le fondement de l'article 28, paragraphe 1, de la directive 2006/54 (voir, en ce sens, arrêt du 29 novembre 2001, Griesmar, C-366/99, EU:C:2001:648, point 44).

56 Il résulte ainsi de la jurisprudence de la Cour que, après l'expiration du congé légal de maternité, un État membre peut réserver à la mère de l'enfant un congé supplémentaire lorsque ce dernier vise celle-ci, non pas en sa qualité de parent, mais au regard tant des conséquences de la grossesse que de sa condition de maternité.

57 Ainsi qu'il ressort du point 52 du présent arrêt, un tel congé supplémentaire doit être destiné à assurer la protection de la condition biologique de la femme ainsi que des rapports particuliers qu'elle entretient avec son enfant au cours de la période postérieure à l'accouchement.

58 À cet égard, ainsi que M. l'avocat général l'a relevé, en substance, au point 61 de ses conclusions, l'objectif de protection des rapports particuliers entre la femme et son enfant ne saurait toutefois suffire, à lui seul, à exclure les pères du bénéfice d'une période de congé supplémentaire.

59 En l'occurrence, l'article 46 de la convention collective énonce que, à l'expiration du congé légal de maternité, visé à l'article 45 de cette convention collective, l'employée qui élève elle-même son enfant a droit successivement à un congé de trois mois à demi-traitement ou à un congé d'un mois et demi à plein traitement ainsi qu'à un congé sans solde d'un an, un renouvellement pour une durée d'un an étant possible pour ce dernier congé.

60 Il convient de relever qu'une convention collective qui exclut du bénéfice d'un tel congé supplémentaire un travailleur de sexe masculin qui élève lui-même son enfant institue une différence de traitement entre les travailleurs de sexe masculin et les travailleurs de sexe féminin.

61 Ainsi qu'il ressort des points 52 et 54 du présent arrêt, ce n'est que si elle vise la protection de la mère au regard tant des conséquences de la grossesse que de sa condition de maternité, c'est-à-dire si elle est destinée à assurer la protection de la condition biologique de la femme ainsi que des rapports particuliers qu'elle entretient avec son enfant au cours de la période postérieure à l'accouchement, qu'une telle différence de traitement apparaît compatible avec la directive 2006/54. Dans l'hypothèse où l'article 46 de la convention collective s'appliquerait aux femmes en leur seule qualité de parent, cet article instaurerait une discrimination directe à l'égard des travailleurs de sexe masculin, prohibée à l'article 14, paragraphe 1, de cette directive.

62 Ainsi que M. l'avocat général l'a relevé au point 70 de ses conclusions, les éléments à prendre en compte pour qu'un congé accordé consécutivement au congé légal de maternité puisse être réservé aux travailleuses concernent, notamment, les conditions d'octroi de ce congé, la durée et les modalités d'exercice de celui-ci ainsi que le niveau de protection juridique qui y est afférent.

63 Tout d'abord, les conditions d'octroi d'un tel congé doivent être directement liées à la protection de la condition biologique et psychologique de la femme ainsi que des rapports particuliers entre la femme et son enfant au cours de la période postérieure à l'accouchement. Ainsi, notamment, ce congé doit être accordé à toutes les femmes relevant de la réglementation nationale en cause, indépendamment de leur ancienneté dans leur emploi et sans qu'un accord de l'employeur soit nécessaire.

64 Ensuite, la durée et les modalités d'exercice d'un congé de maternité supplémentaire doivent elles aussi être adaptées en conséquence afin d'assurer la protection biologique et psychologique de la femme ainsi que des rapports particuliers entre la femme et son enfant au cours de la période postérieure à l'accouchement, sans dépasser la durée qui apparaît nécessaire à une telle protection.

65 Enfin, quant au niveau de protection juridique, dès lors que ce congé a le même objectif que le congé légal de maternité, celle-ci doit être conforme à la protection minimale garantie pour ce congé légal par les directives 92/85 et 2006/54. Notamment, le régime juridique du congé supplémentaire doit assurer une protection contre le licenciement et le maintien d'une rémunération et/ou le bénéfice d'une prestation adéquate des travailleuses, dans des conditions conformes à celles énoncées aux articles 10 et 11 de la directive 92/85, ainsi que le droit, tel que celui visé à l'article 15 de la directive 2006/54, de

retrouver son emploi ou un emploi équivalent à des conditions qui ne sont pas moins favorables et de bénéficier de toute amélioration des conditions de travail à laquelle la travailleuse aurait eu droit durant son absence.

66 Il appartient à la juridiction de renvoi de vérifier si le congé prévu à l'article 46 de la convention collective répond aux conditions permettant de considérer qu'il vise à protéger les travailleuses au regard tant des conséquences de la grossesse que de leur condition de maternité.

67 Ainsi qu'il a été relevé au point 29 du présent arrêt, il n'incombe pas à la Cour de se prononcer, dans le cadre de la présente affaire, sur la compatibilité de cet article de la convention collective avec la directive 2006/54. En revanche, il lui appartient de fournir tous les éléments d'interprétation de celle-ci pour permettre à la juridiction de renvoi d'apprécier cette compatibilité.

68 À cet égard, premièrement, il y a lieu de relever qu'un congé qui intervient à l'expiration du congé légal de maternité pourrait être considéré comme faisant partie intégrante d'un congé de maternité d'une durée plus longue et plus favorable aux travailleuses que la durée légale.

69 Néanmoins, il importe de rappeler que, eu égard à la jurisprudence citée au point 54 du présent arrêt, la possibilité d'instituer un congé réservé aux mères après l'expiration du congé légal de maternité est soumis à la condition qu'il vise lui-même la protection des femmes. Par conséquent, le seul fait qu'un congé suit immédiatement le congé légal de maternité ne suffit pas pour considérer qu'il peut être réservé aux travailleuses élevant elles-mêmes leur enfant.

70 Deuxièmement, l'intitulé du chapitre de la convention collective dont relève la disposition qui prévoit un tel congé supplémentaire ne constitue pas un élément pertinent afin d'examiner la conformité au droit de l'Union d'une telle disposition. La juridiction de renvoi doit, en effet, vérifier concrètement si le congé prévu vise, en substance, la protection de la mère au regard tant des conséquences de la grossesse que de sa condition de maternité.

71 Troisièmement, le gouvernement français invoque l'arrêt du 30 avril 1998, Thibault (C-136/95, EU:C:1998:178), dans lequel la Cour aurait reconnu que l'article 46 de la convention collective constituait un congé de maternité.

72 Cependant, le point 12 de cet arrêt, auquel le gouvernement français se réfère, concerne non pas le raisonnement juridique et l'interprétation de la Cour, mais uniquement les faits tels qu'ils résultent de la demande de décision préjudicielle dans l'affaire ayant donné lieu audit arrêt.

73 Quatrièmement, il y a lieu de relever que la durée du congé prévu à l'article 46 de la convention collective peut être très variable, d'un mois et demi jusqu'à deux ans et trois mois. Cette durée peut ainsi être très largement supérieure à celle du congé légal de maternité, de seize semaines, prévu à l'article L. 1225-17 du code du travail, auquel fait référence l'article 45 de la convention collective. En outre, lorsque le congé est pris pour une durée d'un ou de deux ans, il est « sans solde », ce qui ne paraît pas assurer le maintien d'une rémunération et/ou le bénéfice d'une prestation adéquate pour la travailleuse, condition requise à l'article 11, point 2, de la directive 92/85 pour le congé de maternité.

74 Eu égard à l'ensemble des considérations qui précèdent, il convient de répondre à la question posée que les articles 14 et 28 de la directive 2006/54, lus à la lumière de la directive 92/85, doivent être interprétés en ce sens qu'ils ne s'opposent pas à la disposition d'une convention collective nationale qui réserve aux travailleuses qui élèvent elles-mêmes leur enfant le droit à un congé après l'expiration du congé légal de maternité, à la condition que ce congé supplémentaire vise la protection des travailleuses au regard tant des conséquences de la grossesse que de leur condition de maternité, ce qu'il appartient à la juridiction de renvoi de vérifier, en prenant en compte, notamment, les conditions d'octroi dudit congé, les modalités et la durée de celui-ci ainsi que le niveau de protection juridique qui y est afférent.

Sur les dépens

75 La procédure revêtant, à l'égard des parties au principal, le caractère d'un incident soulevé devant la juridiction de renvoi, il appartient à celle-ci de statuer sur les dépens. Les frais exposés pour soumettre des observations à la Cour, autres que ceux desdites parties, ne peuvent faire l'objet d'un remboursement.

Par ces motifs, la Cour (première chambre) dit pour droit :

Les articles 14 et 28 de la directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil, du 5 juillet 2006, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail, lus à la lumière de la directive 92/85/CEE du Conseil, du 19 octobre 1992, concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail (dixième directive particulière au sens de l'article 16 paragraphe 1 de la directive 89/391/CEE), doivent être interprétés en ce sens qu'ils ne s'opposent pas à la disposition d'une convention collective nationale qui réserve aux travailleuses qui élèvent elles-mêmes leur enfant le droit à un congé après l'expiration du congé légal de maternité, à la condition que ce congé supplémentaire vise la protection des travailleuses au regard tant des conséquences de la grossesse que de leur condition de maternité, ce qu'il appartient à la juridiction de renvoi de vérifier, en prenant en compte, notamment, les conditions d'octroi dudit congé, les modalités et la durée de celui-ci ainsi que le niveau de protection juridique qui y est afférent.

Bonichot Bay Larsen Toader

Safjan Jääskinen

Ainsi prononcé en audience publique à Luxembourg, le 18 novembre 2020.

Le greffier
A. Calot Escobar

Le président de la I[ère] chambre
J.-C. Bonichot