Recopilación de la Jurisprudencia

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Primera)

de 18 de noviembre de 2020*

«Procedimiento prejudicial — Política social — Directiva 2006/54/CE — Igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación — Artículos 14 y 28 — Convenio colectivo nacional que reconoce a las trabajadoras que crían a sus hijos ellas mismas el derecho a un permiso inmediatamente después del permiso legal de maternidad — Exclusión de los trabajadores del derecho a ese permiso — Protección de la trabajadora tanto en relación con las consecuencias del embarazo como en relación con su maternidad — Requisitos de aplicación»

En el asunto C-463/19,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el conseil de prud'hommes de Metz (Tribunal Laboral Paritario de Metz, Francia), mediante resolución de 15 de mayo de 2019, recibida en el Tribunal de Justicia el 18 de junio de 2019, en el procedimiento entre

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

y

Caisse primaire d'assurance maladie de Moselle,

con intervención de:

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

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Primera),

integrado por el Sr. J.-C. Bonichot, Presidente de Sala, y el Sr. L. Bay Larsen, la Sra. C. Toader y los Sres. M. Safjan (Ponente) y N. Jääskinen, Jueces;

Abogado General: Sr. M. Bobek;

Secretario: Sr. A. Calot Escobar;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos;

consideradas las observaciones presentadas:

– en nombre del Syndicat CFTC du personnel de la Caisse primaire d'assurance maladie de la Moselle, por el Sr. L. Pate, avocat;

– en nombre de la Caisse primaire d'assurance maladie de Moselle, por el Sr. L. Besse, avocat;

* Lengua de procedimiento: francés.

– en nombre del Gobierno francés, por la Sra. A.-L. Desjonquères y los Sres. R. Coesme y A. Ferrand, en calidad de agentes;

– en nombre del Gobierno portugués, por el Sr. L. Inez Fernandes y las Sras. A. Pimenta, P. Barros da Costa y M. J. Marques, en calidad de agentes;

– en nombre de la Comisión Europea, por las Sras. A. Szmytkowska y C. Valero, en calidad de agentes;

oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 9 de julio de 2020;

dicta la siguiente

Sentencia

1 La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación de la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (DO 2006, L 204, p. 23).

2 Esta petición se ha presentado en el contexto de un litigio entre el Syndicat CFTC du personnel de la Caisse primaire d'assurance maladie de la Moselle (Sindicato CFTC del personal de la Caja Primaria de Seguro de Enfermedad de Mosela; en lo sucesivo, «Sindicato CFTC») y la Caisse primaire d'assurance maladie de Moselle (Caja Primaria de Seguro de Enfermedad de Mosela; en lo sucesivo, «CPAM»), en relación con la negativa de esta a reconocer a CY, padre de un niño, el permiso para las trabajadoras que crían a sus hijos ellas mismas, previsto en el artículo 46 del Convenio Colectivo Nacional del Personal de los Organismos de Seguridad Social, de 8 de febrero de 1957, en su versión vigente en el momento de los hechos del litigio principal (en lo sucesivo, «Convenio Colectivo»).

Marco jurídico

Derecho de la Unión

Directiva 92/85/CEE

3 A tenor de los considerandos decimocuarto a decimoctavo de la Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia (Décima Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE) (DO 1992, L 348, p. 1):

«Considerando que la vulnerabilidad de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia hace necesario un derecho a un permiso de maternidad de como mínimo catorce semanas ininterrumpidas, distribuidas antes y/o después del parto, y obligatorio un permiso de maternidad de como mínimo dos semanas, distribuidas antes y/o después del parto;

Considerando que el riesgo de ser despedida por motivos relacionados con su estado puede tener consecuencias perjudiciales sobre la salud física y psíquica de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia y que es conveniente establecer una prohibición de despido;

Considerando que las medidas de organización del trabajo tendentes a la protección de la salud de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia, no tendrían efecto útil si no estuvieran acompañadas del mantenimiento de los derechos relacionados con el contrato de trabajo, incluido el mantenimiento de una remuneración y/o el beneficio de una prestación adecuada;

Considerando, por otra parte, que las disposiciones relativas al permiso de maternidad no tendrían asimismo efecto útil si no estuvieran acompañadas del mantenimiento de los derechos relacionados con el contrato de trabajo y del mantenimiento de una remuneración y/o del beneficio de una prestación adecuada;

Considerando que la noción de prestación adecuada en caso de permiso por maternidad debe contemplarse como un elemento técnico de referencia con vistas a fijar el nivel de protección mínimo y no debería en caso alguno ser interpretada como que comporta una analogía del embarazo a la enfermedad».

4 El artículo 1 de esta Directiva, titulado «Objeto», enuncia lo siguiente:

«1. El objeto de la presente Directiva, que es la décima Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE [del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo (DO 1989, L 183, p. 1)], es la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia.

2. Las disposiciones de la Directiva [89/391], exceptuando el apartado 2 de su artículo 2, son de plena aplicación a la totalidad del ámbito a que se refiere el apartado 1, sin perjuicio de disposiciones más rigurosas y/o específicas estipuladas en la presente Directiva.

3. La presente Directiva no puede tener por efecto la regresión del nivel de protección de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia en relación con la situación existente en cada Estado miembro en la fecha de su adopción.»

5 El artículo 8 de la Directiva 92/85, que lleva como epígrafe «Permiso de maternidad», establece:

«1. Los Estados miembros tomarán las medidas necesarias para que las trabajadoras a que se refiere el artículo 2 disfruten de un permiso de maternidad de como mínimo catorce semanas ininterrumpidas, distribuidas antes y/o después del parto, con arreglo a las legislaciones y/o prácticas nacionales.

2. El permiso de maternidad que establece el apartado 1 deberá incluir un permiso de maternidad obligatorio de como mínimo dos semanas, distribuidas antes y/o después del parto, con arreglo a las legislaciones y/o prácticas nacionales.»

6 El artículo 10 de esta Directiva, bajo la rúbrica «Prohibición de despido», dispone lo siguiente:

«Como garantía para las trabajadoras a que se refiere el artículo 2, del ejercicio de los derechos de protección de su seguridad y salud reconocidos en el presente artículo, se establece lo siguiente:

1) Los Estados miembros tomarán las medidas necesarias para prohibir el despido de las trabajadoras, a que se refiere el artículo 2, durante el período comprendido entre el comienzo de su embarazo y el final del permiso de maternidad a que se refiere el apartado 1 del artículo 8, salvo en los casos excepcionales no inherentes a su estado admitidos por las legislaciones y/o prácticas nacionales y, en su caso, siempre que la autoridad competente haya dado su acuerdo.

2) Cuando se despida a una trabajadora, a que se refiere el artículo 2, durante el período contemplado en el punto 1, el empresario deberá dar motivos justificados de despido por escrito.

3) Los Estados miembros tomarán las medidas necesarias para proteger a las trabajadoras, a que se refiere el artículo 2, contra las consecuencias de un despido que sería ilegal en virtud del punto 1.»

7 El artículo 11 de dicha Directiva, titulado «Derechos inherentes al contrato de trabajo», está redactado en estos términos:

«Como garantía para las trabajadoras a que se refiere el artículo 2, del ejercicio de los derechos de protección de su seguridad y salud reconocidos en el presente artículo, se establece lo siguiente:

1) En los casos contemplados en los artículos 5, 6 y 7, deberán garantizarse los derechos inherentes al contrato de trabajo, incluido el mantenimiento de una remuneración y/o el beneficio de una prestación adecuada de las trabajadoras a que hace referencia el artículo 2, con arreglo a las legislaciones y/o a las prácticas nacionales.

2) En el caso citado en el artículo 8, deberán garantizarse:
   a) los derechos inherentes al contrato de trabajo de las trabajadoras a que hace referencia el artículo 2, distintos de los indicados en la siguiente letra b);
   b) el mantenimiento de una remuneración y/o el beneficio de una prestación adecuada de las trabajadoras a que se refiere el artículo 2.

3) La prestación contemplada en la letra b) del punto 2 se considerará adecuada cuando garantice unos ingresos equivalentes, como mínimo, a los que recibiría la trabajadora en caso de interrupción de sus actividades por motivos de salud, dentro de un posible límite máximo determinado por las legislaciones nacionales.

4) Los Estados miembros tendrán la facultad de someter el derecho a la remuneración o a la prestación contemplada en el punto 1 y en la letra b) del punto 2 a la condición de que la trabajadora de que se trate cumpla los requisitos que contemplen las legislaciones nacionales para obtener el derecho a tales ventajas.

Entre dichos requisitos no se podrán contemplar en ningún caso períodos de trabajo previo superiores a doce meses inmediatamente anteriores a la fecha prevista para el parto.»

Directiva 2006/54

8 A tenor de los considerandos 24 y 25 de la Directiva 2006/54:

«(24) El Tribunal de Justicia ha reconocido reiteradamente que, en lo que respecta al principio de igualdad de trato, es legítimo proteger la condición biológica de una mujer durante el embarazo y la maternidad, así como prever medidas de protección de la maternidad con el fin de lograr una verdadera igualdad. Por consiguiente, la presente Directiva no debe afectar a lo dispuesto en la Directiva [92/85]. La presente Directiva tampoco debe afectar a lo dispuesto en la Directiva 96/34/CE del Consejo, de 3 de junio de 1996, relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES [(DO 1996, L 145, p. 4)].

(25) Por razones de claridad, conviene asimismo adoptar expresamente disposiciones para la protección del derecho al trabajo de las mujeres en permiso de maternidad, en particular su derecho a reincorporarse al mismo puesto o a un puesto equivalente, a que sus condiciones laborales no se deterioren como resultado de dicho permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.»

9 En virtud del artículo 1 de la Directiva 2006/54, titulado «Finalidad»:

«La presente Directiva tiene por objeto garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

A tal fin, contiene disposiciones destinadas a aplicar el principio de igualdad de trato en lo que se refiere a:

a) el acceso al empleo, incluida la promoción, y a la formación profesional;

b) las condiciones de trabajo, incluida la retribución;

c) los regímenes profesionales de seguridad social.

Contiene, además, disposiciones para garantizar que dicha aplicación sea más eficaz mediante el establecimiento de los procedimientos adecuados.»

10 El artículo 2 de la citada Directiva, bajo la rúbrica «Definiciones», establece, en su apartado 1, letra a), lo siguiente:

«A efectos de la presente Directiva se entenderá por:

a) "discriminación directa": la situación en que una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada por razón de sexo de manera menos favorable que otra en situación comparable».

11 El artículo 14 de dicha Directiva, que lleva como epígrafe «Prohibición de discriminación», dispone lo siguiente en su apartado 1:

«No se ejercerá ninguna discriminación directa ni indirecta por razón de sexo en los sectores público o privado, incluidos los organismos públicos, en relación con:

a) las condiciones de acceso al empleo, al trabajo por cuenta propia o a la ocupación, incluidos los criterios de selección y las condiciones de contratación, cualquiera que sea el sector de actividad y en todos los niveles de la jerarquía profesional, incluida la promoción;

b) el acceso a todos los tipos y niveles de orientación profesional, formación profesional, formación profesional superior y reciclaje profesional, incluida la experiencia laboral práctica;

c) las condiciones de empleo y de trabajo, incluidas las de despido, así como las de retribución de conformidad con lo establecido en el artículo 141 [CE];

d) la afiliación y la participación en una organización de trabajadores o empresarios, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.»

12 El artículo 15 de la misma Directiva, titulado «Reintegración tras un permiso de maternidad», está redactado en estos términos:

«La mujer en permiso de maternidad tendrá derecho, una vez finalizado el período de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo o a uno equivalente, en términos y condiciones que no le resulten menos favorables[,] y a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubiera podido tener derecho durante su ausencia.»

13 El artículo 28 de la Directiva 2006/54, bajo la rúbrica «Relación con las disposiciones comunitarias y nacionales», establece:

«1. La presente Directiva se entenderá sin perjuicio de las disposiciones relativas a la protección de la mujer, en particular referida al embarazo y la maternidad.

2. La presente Directiva no afectará a lo dispuesto en la Directiva [96/34] y en la Directiva [92/85].»

Derecho francés

Código del Trabajo

14 El artículo L. 1225-17 del Code du travail (Código del Trabajo) dispone:

«La trabajadora tendrá derecho al permiso de maternidad durante un período que comenzará seis semanas antes de la fecha de alumbramiento prevista y terminará diez semanas después de dicha fecha.

A petición de la trabajadora, y con la opinión favorable del facultativo que lleve el control del embarazo, el período de suspensión del contrato de trabajo que comience antes de la fecha de alumbramiento prevista se podrá reducir en un máximo de tres semanas. En ese caso, el período siguiente a la fecha de alumbramiento prevista se incrementará por igual tiempo.

Cuando una trabajadora haya diferido parte del permiso de maternidad hasta después del alumbramiento y haya recibido la baja laboral por un médico durante el período anterior a la fecha de alumbramiento prevista, se cancelará el diferimiento, y el período de suspensión del contrato de trabajo se reducirá a partir del primer día de baja de la trabajadora. El período inicialmente diferido se reducirá en el mismo tiempo.»

Convenio Colectivo

15 A tenor del artículo 1 del Convenio Colectivo:

«El presente contrato regula las relaciones entre los organismos de seguridad social, de prestaciones familiares y todos los demás organismos sometidos a su control (Federación Nacional de Organismos de Seguridad Social, Unión Nacional de Cajas de Prestaciones Familiares, cajas primarias, cajas regionales de vejez e invalidez, cajas de prestaciones familiares, organismos de recaudación de cotizaciones, servicios sociales, cajas de previsión del personal, etc.) y el personal de dichos organismos y de sus centros con domicilio social en Francia o en los departamentos de ultramar.»

16 Los artículos 45 y 46 del Convenio Colectivo están incluidos en su sección «L.», titulada «Permisos de maternidad».

17 El artículo 45 del Convenio Colectivo estipula lo siguiente:

«Para el personal con al menos seis meses de antigüedad, el salario se seguirá pagando durante el permiso legal de maternidad. No podrá acumularse a las indemnizaciones diarias adeudadas al personal en su condición de asegurado.

Este permiso no se tendrá en cuenta a efectos del derecho a baja por enfermedad y no motivará reducción alguna en la duración de las vacaciones anuales.»

18 El artículo 46 del Convenio Colectivo establece:

«Al expirar el permiso mencionado en el artículo anterior, la empleada que críe a su hijo ella misma tendrá derecho, sucesivamente, a:

– un permiso de tres meses percibiendo la mitad de su salario o de un mes y medio percibiendo el salario íntegro;

– un permiso de un año sin sueldo.

No obstante, si la empleada es soltera o su cónyuge no está percibiendo sus ingresos habituales (por invalidez, larga enfermedad o servicio militar), la empleada tendrá derecho a un permiso de tres meses con salario íntegro.

Al expirar los permisos antes mencionados, la beneficiaria será restituida en su puesto de trabajo con plenitud de derechos.

Con carácter excepcional, el consejo de administración podrá conceder un año más de permiso no retribuido. En este caso, la empleada solo será restituida en función de los puestos disponibles, respecto a los cuales tendrá preferencia, ya sea en su organismo o en un organismo afín, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 16.

Cuando se renueve el permiso, en casos especiales el consejo de administración podrá comprometerse formalmente a la restitución inmediata en el puesto.

El permiso no retribuido a que se refiere el presente artículo tendrá los mismos efectos que el permiso previsto en el artículo 40 con respecto a las disposiciones del presente Convenio y al régimen de previsión.»

Litigio principal y cuestión prejudicial

19 La CPAM contrató a CY para trabajar por cuenta ajena en calidad de «supervisor de prestaciones, categoría empleado o administrador». Es padre de un niño nacido en abril de 2016.

20 Por ello, solicitó disfrutar del permiso previsto en el artículo 46 del Convenio Colectivo, con arreglo al cual, al expirar el permiso mencionado en el artículo 45 de este Convenio Colectivo, la empleada que críe a su hijo ella misma tendrá derecho, sucesivamente, a un permiso de tres meses percibiendo la mitad de su salario o de un mes y medio percibiendo el salario íntegro y a un permiso de un año sin sueldo.

21 La CPAM desestimó la solicitud de CY basándose en que la prestación prevista en el artículo 46 del Convenio Colectivo está reservada a las trabajadoras que críen a sus hijos ellas mismas.

22 El Sindicato CFTC solicitó a la Dirección del Organismo de Seguridad Social que aplicara lo dispuesto en el artículo 46 del Convenio Colectivo a los trabajadores que críen a sus hijos ellos mismos.

23 Esta solicitud fue denegada sobre la base de que, según el tenor literal de ese artículo, el permiso contemplado solo se reconoce a la madre del niño, ya que el término «empleada» es femenino, y de que dicho artículo no es discriminatorio, puesto que es accesorio al artículo 45 del Convenio Colectivo, que únicamente reconoce la prestación a las mujeres.

24 El 27 de diciembre de 2017, el Sindicato CFTC, que actúa en favor de CY, interpuso un recurso contra la CPAM ante el conseil de prud'hommes de Metz (Tribunal Laboral Paritario de Metz, Francia) —tribunal remitente—, alegando que la resolución por la que se deniega a CY el reconocimiento del permiso previsto en el artículo 46 del Convenio Colectivo constituía una discriminación por razón de sexo, prohibida tanto por el Derecho de la Unión como por el Derecho francés. En efecto, sostenía que el artículo 46 del Convenio Colectivo no es accesorio al artículo 45 de dicho Convenio Colectivo, puesto que, a diferencia de este artículo 45, aquel artículo 46 no responde a consideraciones fisiológicas. Dado que los hombres y las mujeres se enfrentan por igual a la carga de cuidar de sus hijos, también los trabajadores empleados por la CPAM deben disfrutar de la prestación prevista en el artículo 46 del Convenio Colectivo.

25 El tribunal remitente señala que, mediante sentencia de 21 de septiembre de 2017, la Cour de cassation (Tribunal de Casación, Francia) declaró que el artículo 46 del Convenio Colectivo tiene por objeto reconocer un permiso adicional de maternidad cuando expira el permiso legal de maternidad a que se refiere el artículo 45 de dicho Convenio Colectivo, por lo que su objeto es la protección de las particulares relaciones entre la mujer y su hijo durante el período posterior al embarazo y al parto.

26 En estas circunstancias, el conseil de prud'hommes de Metz (Tribunal Laboral Paritario de Metz) decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia la siguiente cuestión prejudicial:

«¿Debe interpretarse la Directiva 2006/54, en relación con los artículos 8 TFUE y 157 TFUE, los principios generales del Derecho de la Unión de igualdad de trato y prohibición de la discriminación y los artículos 20, 21, apartado 1, y 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, en el sentido de que excluye de su ámbito de aplicación material las disposiciones del artículo 46 del [Convenio Colectivo], que reserva a las trabajadoras de dichos organismos que crían ellas mismas a sus hijos un permiso de tres meses durante el cual percibirán la mitad de su salario o un permiso de un mes y medio con su salario completo y un permiso sin sueldo de un año, después del permiso de maternidad?»

Sobre la cuestión prejudicial

Sobre la competencia del Tribunal de Justicia

27 La CPAM alega, con carácter principal, que el Tribunal de Justicia es manifiestamente incompetente para responder a la cuestión prejudicial planteada, en atención a lo dispuesto en el artículo 267 TFUE. A su entender, en efecto, en el presente asunto, no se solicita al Tribunal de Justicia que se pronuncie sobre la interpretación de los Tratados o sobre la validez o interpretación de cualquier acto adoptado por una institución, órgano u organismo de la Unión.

28 La CPAM aduce que, con el pretexto de una petición de decisión prejudicial, el Sindicato CFTC pretende obtener, en realidad, la «anulación supranacional» del artículo 46 del Convenio Colectivo —tal como lo interpreta la Cour de cassation (Tribunal de Casación)—, de conformidad con los principios generales de igualdad de trato y de prohibición de la discriminación. Sin embargo, el Tribunal de Justicia no es competente para verificar la conformidad del Derecho nacional, incluida la jurisprudencia de los Estados miembros, con el Derecho de la Unión, ni para interpretar el Derecho nacional.

29 A este respecto, procede recordar que el sistema de cooperación establecido por el artículo 267 TFUE se basa en una clara separación de funciones entre los órganos jurisdiccionales nacionales y el Tribunal de Justicia. En el marco de un procedimiento entablado con arreglo a dicho artículo, la interpretación de las normas nacionales incumbe a los órganos jurisdiccionales de los Estados miembros y no al Tribunal de Justicia, sin que corresponda a este pronunciarse sobre la compatibilidad de las normas

de Derecho interno con el Derecho de la Unión. En cambio, el Tribunal de Justicia es competente para proporcionar al tribunal nacional todos los elementos de interpretación del Derecho de la Unión que le permitan apreciar la compatibilidad de las normas de Derecho interno con la normativa de la Unión (sentencia de 30 de abril de 2020, CTT — Correios de Portugal, C-661/18, EU:C:2020:335, apartado 28 y jurisprudencia citada).

30 Si bien es cierto que la cuestión prejudicial, en relación con la motivación expuesta por el órgano jurisdiccional remitente, invita al Tribunal de Justicia a que se pronuncie sobre la compatibilidad de una disposición de Derecho interno con el Derecho de la Unión, nada impide al Tribunal de Justicia dar una respuesta útil al órgano jurisdiccional remitente proporcionándole los elementos de interpretación del Derecho de la Unión que le permitan pronunciarse sobre la compatibilidad con este del Derecho interno. Por consiguiente, cuando la cuestión planteada se refiere a la interpretación del Derecho de la Unión, el Tribunal de Justicia está, en principio, obligado a pronunciarse (véase, en este sentido, la sentencia de 30 de abril de 2020, CTT — Correios de Portugal, C-661/18, EU:C:2020:335, apartado 29 y jurisprudencia citada).

31 En el caso de autos, hay que indicar que el litigio principal, que tiene por objeto el reconocimiento de un permiso sobre la base del artículo 46 del Convenio Colectivo, se refiere a las condiciones de trabajo, en el sentido del artículo 1, párrafo segundo, letra b), de la Directiva 2006/54. Por tanto, este litigio está comprendido en el ámbito de aplicación de esta Directiva, a la que hace referencia la cuestión prejudicial planteada.

32 Así pues, contrariamente a lo que afirma la CPAM, el tribunal remitente solicita la interpretación de un acto de la Unión.

33 Por consiguiente, corresponde al Tribunal de Justicia proporcionar al tribunal remitente todos los elementos de interpretación del Derecho de la Unión que le permitan pronunciarse sobre la compatibilidad con este de su Derecho interno.

34 En consecuencia, procede concluir que el Tribunal de Justicia es competente para responder a la cuestión prejudicial planteada.

Sobre la admisibilidad de la petición de decisión prejudicial

35 El Gobierno francés sostiene que la resolución de remisión no cumple los requisitos establecidos en el artículo 94 del Reglamento de Procedimiento del Tribunal de Justicia, ya que dicha resolución carece de motivación alguna en cuanto a la necesidad de plantear una cuestión prejudicial al Tribunal de Justicia para resolver el litigio principal. Considera que el tribunal remitente se limita a reproducir las alegaciones que se formularon ante él, sin indicar los motivos concretos que le llevan a estimar necesario plantear una cuestión prejudicial al Tribunal de Justicia.

36 Añade que el tribunal remitente menciona varias disposiciones del Tratado FUE y de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (en lo sucesivo, «Carta»), pero sin explicar su relación con la cuestión prejudicial planteada. El Gobierno francés alega que, incluso suponiendo admisible la petición de decisión prejudicial, habría que dar respuesta a la citada cuestión prejudicial en cuanto tiene por objeto la Directiva 2006/54, y no en la medida en que se refiere a los artículos 8 TFUE y 157 TFUE y a los artículos 20, 21 y 23 de la Carta.

37 Es necesario recordar al respecto que las cuestiones relativas a la interpretación del Derecho de la Unión planteadas por el juez nacional en el marco fáctico y normativo definido bajo su responsabilidad y cuya exactitud no corresponde verificar al Tribunal de Justicia disfrutan de una

presunción de pertinencia (sentencia de 2 de abril de 2020, Reliantco Investments y Reliantco Investments Limassol Sucursala Bucureşti, C-500/18, EU:C:2020:264, apartado 40 y jurisprudencia citada).

38 No obstante, por una parte, si resulta evidente que la interpretación del Derecho de la Unión que se ha solicitado carece de relación alguna con la realidad o con el objeto del litigio principal, o que el Tribunal de Justicia no dispone de los elementos de hecho y de Derecho necesarios para responder de manera útil a las cuestiones planteadas, este puede declarar la inadmisibilidad de la petición de decisión prejudicial (sentencia de 2 de abril de 2020, Reliantco Investments y Reliantco Investments Limassol Sucursala Bucureşti, C-500/18, EU:C:2020:264, apartado 41 y jurisprudencia citada).

39 Por otra parte, en virtud del espíritu de cooperación que preside las relaciones entre los tribunales nacionales y el Tribunal de Justicia en el marco del procedimiento prejudicial, la falta de ciertas constataciones previas por parte del órgano jurisdiccional remitente no conlleva necesariamente la inadmisibilidad de la petición de decisión prejudicial si, a pesar de dichas carencias, el Tribunal de Justicia, atendiendo al contenido de los autos, se considera en condiciones de dar una respuesta útil al órgano jurisdiccional remitente (sentencia de 2 de abril de 2020, Reliantco Investments y Reliantco Investments Limassol Sucursala Bucureşti, C-500/18, EU:C:2020:264, apartado 42 y jurisprudencia citada).

40 En el caso de autos, procede señalar que, ciertamente, la resolución de remisión es sucinta en cuanto a la exposición de los motivos que han llevado al tribunal remitente a preguntarse sobre la interpretación de la Directiva 2006/54 y que las disposiciones del Tratado FUE y de la Carta se mencionan únicamente en la cuestión prejudicial planteada.

41 Sin embargo, en primer término, el tribunal remitente ha reproducido las alegaciones del Sindicato CFTC relativas a la falta de conformidad del artículo 46 del Convenio Colectivo con el Derecho de la Unión. Como ha indicado el propio Gobierno francés, al plantear la cuestión prejudicial en los mismos términos que se la había propuesto el Sindicato CFTC, el tribunal remitente implícitamente asumió las dudas expresadas por ese sindicato en cuanto a la compatibilidad de dicho artículo del Convenio Colectivo con la Directiva 2006/54. Por consiguiente, la resolución de remisión permite entender por qué motivos el tribunal remitente estimó necesario plantear esta cuestión prejudicial al Tribunal de Justicia.

42 Asimismo, tanto a la CPAM como a los Gobiernos francés y portugués y a la Comisión Europea les fue perfectamente posible presentar sus observaciones acerca de la cuestión prejudicial planteada.

43 En segundo término, la cuestión prejudicial planteada está redactada en el sentido de que se refiere a la Directiva 2006/54, Directiva que debe interpretarse «en relación con» los artículos 8 TFUE y 157 TFUE y los artículos 20, 21, apartado 1, y 23 de la Carta. Por consiguiente, el tribunal remitente no solicita una interpretación autónoma de estas disposiciones del Tratado FUE y de la Carta, que se mencionan únicamente en apoyo de la interpretación de la Directiva 2006/54.

44 En estas circunstancias, procede concluir que la resolución de remisión cumple los requisitos establecidos en el artículo 94 del Reglamento de Procedimiento.

45 En consecuencia, la petición de decisión prejudicial es admisible.

Sobre el fondo

46 Mediante su cuestión prejudicial, el tribunal remitente solicita, en esencia, que se dilucide si la Directiva 2006/54 debe interpretarse en el sentido de que se opone a la disposición de un convenio colectivo nacional que reserva a las trabajadoras que crían a sus hijos ellas mismas el derecho a un permiso una vez expirado el permiso legal de maternidad, mientras que los trabajadores carecen del derecho a tal permiso.

47 A este respecto, el artículo 14, apartado 1, letra c), de la Directiva 2006/54 prohíbe toda discriminación directa o indirecta por razón de sexo en relación con las condiciones de empleo y de trabajo.

48 En el contexto de esta Directiva, la prohibición de discriminación entre trabajadores y trabajadoras se extiende a todos los convenios colectivos relativos al trabajo por cuenta ajena (véase, en este sentido, la sentencia de 18 de noviembre de 2004, Sass, C-284/02, EU:C:2004:722, apartado 25 y jurisprudencia citada).

49 Por otra parte, si bien, a tenor del artículo 2, apartado 1, letra a), de la Directiva 2006/54, constituye una discriminación directa «la situación en que una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada por razón de sexo de manera menos favorable que otra en situación comparable», el artículo 28 de la citada Directiva precisa que esta se entiende sin perjuicio de las disposiciones relativas a la protección de la mujer, en particular referida al embarazo y la maternidad, y que no afecta a lo dispuesto en la Directiva 92/85.

50 Por lo que respecta a la protección de la madre de un niño, de jurisprudencia reiterada del Tribunal de Justicia resulta que el derecho al permiso de maternidad reconocido a favor de las trabajadoras embarazadas debe considerarse un medio de protección del Derecho social que reviste particular importancia. El legislador de la Unión entendió que las modificaciones sustanciales en las condiciones existenciales de las interesadas durante el período limitado de al menos catorce semanas que precede y sigue al parto constituyen un motivo legítimo para suspender el ejercicio de su actividad profesional, sin que ni las autoridades públicas ni los empresarios puedan cuestionar en modo alguno la legitimidad de dicho motivo (sentencias de 20 de septiembre de 2007, Kiiski, C-116/06, EU:C:2007:536, apartado 49, y de 21 de mayo de 2015, Rosselle, C-65/14, EU:C:2015:339, apartado 30).

51 En efecto, como el legislador de la Unión reconoció en el decimocuarto considerando de la Directiva 92/85, la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia se encuentra en una situación específica de vulnerabilidad que requiere que se le conceda un permiso de maternidad, pero que, especialmente durante este permiso, no puede asimilarse a la de un hombre ni a la de una mujer en situación de incapacidad temporal por enfermedad (sentencias de 27 de octubre de 1998, Boyle y otros, C-411/96, EU:C:1998:506, apartado 40, y de 18 de marzo de 2014, D., C-167/12, EU:C:2014:169, apartado 33).

52 Este permiso de maternidad tiene por objeto, por una parte, la protección de la condición biológica de la mujer durante el embarazo y después de este, y, por otra parte, la protección de las particulares relaciones entre la mujer y su hijo durante el período que sigue al embarazo y al parto, evitando que la acumulación de cargas que deriva del ejercicio simultáneo de una actividad profesional perturbe dichas relaciones (sentencias de 12 de julio de 1984, Hofmann, 184/83, EU:C:1984:273, apartado 25, y de 4 de octubre de 2018, Dicu, C-12/17, EU:C:2018:799, apartado 34).

53 Además, la Directiva 92/85, que contiene prescripciones mínimas, no excluye en modo alguno la facultad de los Estados miembros de garantizar una mayor protección a la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia, manteniendo o estableciendo medidas de protección

más favorables para la trabajadora, siempre que tales medidas sean compatibles con las disposiciones del Derecho de la Unión (sentencias de 13 de febrero de 2014, TSN e YTN, C-512/11 y C-513/11, EU:C:2014:73, apartado 37, y de 14 de julio de 2016, Ornano, C-335/15, EU:C:2016:564, apartado 35).

54 El Tribunal de Justicia ha añadido que una medida como un período de descanso por maternidad concedido a la mujer una vez expirado el plazo legal de protección se encuentra en el ámbito de aplicación del artículo 28, apartado 1, de la Directiva 2006/54, en la medida en que su objetivo es la protección de la mujer tanto en relación con las consecuencias del embarazo como en relación con su maternidad. Por ello, dicho período de descanso puede lícitamente reservarse a la madre, con exclusión de cualquier otra persona, habida cuenta de que únicamente la madre puede verse bajo la presión, no deseable, de reanudar prematuramente su trabajo (véase, en este sentido, la sentencia de 12 de julio de 1984, Hofmann, 184/83, EU:C:1984:273, apartado 26).

55 Por lo que respecta a la condición de progenitor, el Tribunal de Justicia ha precisado que la situación de un trabajador y la de una trabajadora que tenga también esa condición son comparables en cuanto al cuidado de los hijos [sentencias de 25 de octubre de 1988, Comisión/Francia, 312/86, EU:C:1988:485, apartado 14, y de 12 de diciembre de 2019, Instituto Nacional de la Seguridad Social (Complemento de pensión para las madres), C-450/18, EU:C:2019:1075, apartado 51]. En consecuencia, las medidas que contemplan la protección de las mujeres como progenitoras no pueden justificarse sobre la base del artículo 28, apartado 1, de la Directiva 2006/54 (véase, en este sentido, la sentencia de 29 de noviembre de 2001, Griesmar, C-366/99, EU:C:2001:648, apartado 44).

56 Así pues, de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia resulta que, una vez expirado el permiso legal de maternidad, un Estado miembro puede reservar a la madre del hijo un permiso adicional cuando dicho permiso la contemple no como progenitora, sino tanto en relación con las consecuencias del embarazo como en relación con su maternidad.

57 Como se desprende del apartado 52 de la presente sentencia, ese permiso adicional se ha de destinar a proteger la condición biológica de la mujer y las particulares relaciones que mantiene con su hijo durante el período posterior al parto.

58 A este respecto, como puso de manifiesto el Abogado General, en esencia, en el punto 61 de sus conclusiones, el objetivo de protección de las particulares relaciones entre la mujer y su hijo no basta, sin embargo, por sí solo, para la exclusión de los padres del período adicional de permiso.

59 En el caso de autos, el artículo 46 del Convenio Colectivo establece que, al expirar el permiso legal de maternidad contemplado en el artículo 45 de este Convenio Colectivo, la empleada que críe a su hijo ella misma tendrá derecho, sucesivamente, a un permiso de tres meses percibiendo la mitad de su salario o de un mes y medio percibiendo el salario íntegro y a un permiso de un año sin sueldo, siendo posible conceder este último permiso un año más.

60 Procede señalar que un convenio colectivo que excluya de ese permiso adicional a un trabajador que críe a su hijo él mismo establece una diferencia de trato entre los trabajadores y las trabajadoras.

61 Como se desprende de los apartados 52 y 54 de la presente sentencia, esa diferencia de trato solo resulta compatible con la Directiva 2006/54 si tiene por objeto la protección de la madre tanto en relación con las consecuencias del embarazo como en relación con su maternidad, es decir, si está destinada a proteger la condición biológica de la mujer y las particulares relaciones que mantiene con su hijo durante el período posterior al parto. En el supuesto de que el artículo 46 del Convenio Colectivo se aplicase a las mujeres únicamente como progenitoras, dicho artículo establecería una discriminación directa con respecto a los trabajadores, prohibida en el artículo 14, apartado 1, de la citada Directiva.

62 Como indicó el Abogado General en el punto 70 de sus conclusiones, los elementos que deben tenerse en cuenta para poder reservar a las trabajadoras un permiso concedido inmediatamente después del permiso legal de maternidad se refieren, en particular, a las condiciones del derecho al permiso, a su duración y modalidades de disfrute, y a la protección legal asociada al período de permiso.

63 En primer lugar, las condiciones del derecho al permiso deben estar directamente relacionadas con la protección tanto de la condición biológica y psicológica de la mujer como de las particulares relaciones entre la mujer y su hijo durante el período posterior al parto. Así pues, dicho permiso debe concederse a todas las mujeres a las que se aplique la normativa nacional controvertida, con independencia de su antigüedad laboral y sin que sea necesario el acuerdo del empresario.

64 En segundo lugar, también han de adaptarse en consecuencia la duración y las modalidades de disfrute del permiso de maternidad adicional con vistas a proteger tanto biológica y psicológicamente a la mujer como las particulares relaciones entre la mujer y su hijo durante el período posterior al parto, sin superar el tiempo que resulte necesario para tal protección.

65 Por último, dado que este permiso tiene el mismo objetivo que el permiso legal de maternidad, la protección legal debe adecuarse a la protección mínima que para dicho permiso legal garantizan las Directivas 92/85 y 2006/54. En particular, el régimen jurídico del permiso adicional debe proteger contra el despido y garantizar el mantenimiento de una remuneración o el beneficio de una prestación adecuada de las trabajadoras, en condiciones que se ajusten a las expuestas en los artículos 10 y 11 de la Directiva 92/85, así como garantizar el derecho, según se contempla en el artículo 15 de la Directiva 2006/54, a reintegrarse a su puesto de trabajo o a uno equivalente, en términos y condiciones que no le resulten menos favorables, y a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubiera podido tener derecho la trabajadora durante su ausencia.

66 Incumbe al tribunal remitente verificar si el permiso previsto en el artículo 46 del Convenio Colectivo cumple los requisitos que permiten considerar que tiene por objeto proteger a las trabajadoras tanto en relación con las consecuencias del embarazo como en relación con su maternidad.

67 Como se ha indicado en el apartado 29 de la presente sentencia, no corresponde al Tribunal de Justicia pronunciarse, en el presente asunto, sobre la compatibilidad de ese artículo del Convenio Colectivo con la Directiva 2006/54. En cambio, le incumbe proporcionar todos los elementos de interpretación de dicha Directiva que permitan al tribunal remitente apreciar esa compatibilidad.

68 A este respecto, se ha de señalar, en primer término, que cabría considerar que el permiso que nace cuando expira el permiso legal de maternidad forma parte de un permiso de maternidad de una duración mayor y más favorable para las trabajadoras que la duración legal.

69 Sin embargo, es necesario recordar que, con arreglo a la jurisprudencia citada en el apartado 54 de la presente sentencia, la posibilidad de establecer un permiso reservado a las madres una vez expirado el permiso legal de maternidad está sometida al requisito de que él mismo tenga por objeto la protección de las mujeres. Por consiguiente, el mero hecho de que un permiso suceda sin interrupción al permiso legal de maternidad no basta para considerar que pueda reservarse a las trabajadoras que crían a sus hijos ellas mismas.

70 En segundo término, el título del capítulo del Convenio Colectivo en el que se incluye la disposición que establece ese permiso adicional no constituye un elemento pertinente para examinar la conformidad de tal disposición con el Derecho de la Unión. En efecto, el tribunal remitente debe verificar, en concreto, si el permiso previsto tiene por objeto, en esencia, la protección de la madre tanto en relación con las consecuencias del embarazo como en relación con su maternidad.

71 En tercer término, el Gobierno francés invoca la sentencia de 30 de abril de 1998, Thibault (C-136/95, EU:C:1998:178), en la que el Tribunal de Justicia supuestamente reconoció que el artículo 46 del Convenio Colectivo constituía un permiso de maternidad.

72 Sin embargo, el apartado 12 de esa sentencia, al que remite el Gobierno francés, no hace referencia al razonamiento jurídico y a la interpretación del Tribunal de Justicia, sino únicamente a los hechos tal y como resultan de la petición de decisión prejudicial en el asunto que dio lugar a dicha sentencia.

73 En cuarto término, procede señalar que la duración del permiso previsto en el artículo 46 del Convenio Colectivo puede ser muy variable: de mes y medio a dos años y tres meses. Por tanto, esa duración puede ser muy superior a la del permiso legal de maternidad —de dieciséis semanas— previsto en el artículo L. 1225-17 del Código del Trabajo, al que hace referencia el artículo 45 del Convenio Colectivo. Además, cuando el permiso se disfruta por un período de uno o dos años, es «sin sueldo», lo que no parece garantizar el mantenimiento de una remuneración o el beneficio de una prestación adecuada para la trabajadora, requisito exigido en el artículo 11, punto 2, de la Directiva 92/85 para el permiso de maternidad.

74 Habida cuenta de todas las consideraciones anteriores, procede responder a la cuestión prejudicial planteada que los artículos 14 y 28 de la Directiva 2006/54, en relación con la Directiva 92/85, deben interpretarse en el sentido de que no se oponen a la disposición de un convenio colectivo nacional que reserva a las trabajadoras que crían a sus hijos ellas mismas el derecho a un permiso una vez expirado el permiso legal de maternidad, siempre que ese permiso adicional tenga por objeto la protección de las trabajadoras tanto en relación con las consecuencias del embarazo como en relación con su maternidad, lo que corresponde verificar al tribunal remitente teniendo en cuenta, en particular, las condiciones del derecho al permiso, sus modalidades de disfrute y su duración y la protección legal asociada al período de permiso.

Costas

75 Dado que el procedimiento tiene, para las partes del litigio principal, el carácter de un incidente promovido ante el tribunal remitente, corresponde a este resolver sobre las costas. Los gastos efectuados por quienes, no siendo partes en el procedimiento principal, han presentado observaciones ante el Tribunal de Justicia no pueden ser objeto de reembolso.

En virtud de todo lo expuesto, el Tribunal de Justicia (Sala Primera) declara:

Los artículos 14 y 28 de la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, en relación con la Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia (Décima Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE), deben interpretarse en el sentido de que no se oponen a la disposición de un convenio colectivo nacional que reserva a las trabajadoras que crían a sus hijos ellas mismas el derecho a un permiso una vez expirado el permiso legal de maternidad, siempre que ese permiso adicional tenga por objeto la protección de las trabajadoras tanto en relación con las consecuencias del embarazo como en relación con su maternidad, lo que corresponde verificar al tribunal remitente teniendo en cuenta, en particular, las condiciones del derecho al permiso, sus modalidades de disfrute y su duración y la protección legal asociada al período de permiso.

Firmas