ARRÊT DE LA COUR (cinquième chambre)

4 octobre 2001 *

Dans l'affaire C-438/99,

ayant pour objet une demande adressée à la Cour, en application de l'article 234 CE, par le Juzgado de lo Social Único de Algeciras (Espagne) et tendant à obtenir, dans le litige pendant devant cette juridiction entre

Maria Luisa Jiménez Melgar

et

Ayuntamiento de Los Barrios,

une décision à titre préjudiciel sur l'interprétation de l'article 10 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 L 348, p. 1),

* Langue de procédure: l'espagnol.

LA COUR (cinquième chambre),

composée de MM. A. La Pergola, président de chambre, M. Wathelet (rapporteur), P. Jann, L. Sevón et C. W. A. Timmermans, juges,

avocat général: M. A. Tizzano,
greffier: M. H. von Holstein, greffier adjoint,

considérant les observations écrites présentées:

— pour Mme Jiménez Melgar, par Me J. R. Pérez Perea, abogado,

— pour le gouvernement espagnol, par Mme M. López-Monís Gallego, en qualité d'agent,

— pour le gouvernement irlandais, par M. L. A. Farrell, en qualité d'agent, assisté de Mme N. Hyland, BL,

— pour le gouvernement néerlandais, par M. M. A. Fierstra, en qualité d'agent,

— pour la Commission des Communautés européennes, par Mmes H. Michard et I. Martínez del Peral, en qualité d'agents,

vu le rapport d'audience,

ayant entendu les observations orales de Mme Jiménez Melgar, du gouvernement espagnol, du gouvernement irlandais et de la Commission à l'audience du 29 mars 2001,

ayant entendu l'avocat général en ses conclusions à l'audience du 7 juin 2001,

rend le présent

Arrêt

1 Par ordonnance du 10 novembre 1999, parvenue à la Cour le 17 novembre suivant, le Juzgado de lo Social Único de Algeciras a posé, en vertu de l'article 234 CE, quatre questions préjudicielles sur l'interprétation de l'article 10 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 L 348, p. 1).

2 Ces questions ont été soulevées dans le cadre d'un litige opposant Mme Jiménez Melgar à son ancien employeur, l'Ayuntamiento de Los Barrios (commune de Los Barrios, ci-après la «commune»), à la suite du non-renouvellement de son contrat de travail à durée déterminée.

Le cadre juridique

La réglementation communautaire

3 La directive 76/207/CEE du Conseil, du 9 février 1976, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail (JO L 39, p. 40), prévoit, à son article 3, paragraphe 1:

«L'application du principe de l'égalité de traitement implique l'absence de toute discrimination fondée sur le sexe dans les conditions d'accès, y compris les critères de sélection, aux emplois ou postes de travail, quel qu'en soit le secteur ou la branche d'activité, et à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle.»

4 Aux termes de l'article 5, paragraphe 1, de ladite directive:

«L'application du principe de l'égalité de traitement en ce qui concerne les conditions de travail, y compris les conditions de licenciement, implique que soient assurées aux hommes et aux femmes les mêmes conditions, sans discrimination fondée sur le sexe.»

5 La directive 92/85 vise notamment, selon son quinzième considérant, à protéger les travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes contre le risque d'un licenciement en raison de leur état, ce qui pourrait nuire à leur santé physique et psychique.

6 Ainsi, l'article 10 de la directive 92/85 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 [...], 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 Selon l'article 14, paragraphe 1, de la directive 92/85, les États membres devaient mettre en vigueur les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à celle-ci au plus tard deux ans après son adoption, soit le 19 octobre 1994.

Les dispositions nationales

8 L'article 14 de la Constitution espagnole du 27 décembre 1978 consacre le principe de non-discrimination fondée sur le sexe dans les termes suivants:

«Les Espagnols sont égaux devant la loi sans que puisse prévaloir aucune discrimination pour cause de naissance, race, sexe, religion, opinion ou de toute autre condition ou circonstance personnelle ou sociale».

9 L'article 55, paragraphes 5 et 6, de l'Estatuto de los Trabajadores (statut des travailleurs) précise en matière de licenciement:

«5. Tout licenciement ayant pour motif une des causes de discrimination prohibées par la Constitution ou par la loi, ou résultant d'une violation des droits fondamentaux et des libertés publiques reconnus aux travailleurs, est nul.

6. La nullité d'un licenciement a pour effet la réintégration immédiate du travailleur, avec versement des salaires non perçus.»

10 Les articles 108, paragraphe 2, sous d), et 113, paragraphe 1, de la Ley de Procedimiento Laboral (loi de procédure en matière de droit du travail)

reproduisent respectivement, dans des termes quasi identiques, le libellé des paragraphes 5 et 6 de l'article 55 de l'Estatuto de los Trabajadores. En outre, l'article 96 de ladite loi dispose:

«Dans les affaires où l'on peut déduire des allégations de la partie requérante l'existence d'indices d'une discrimination fondée sur le sexe, il incombera à la partie défenderesse de fournir une justification objective, raisonnable et étayée par des preuves suffisantes des mesures adoptées et de leur proportionnalité».

11 La juridiction de renvoi relève que, à la date des faits au principal, la directive 92/85 n'avait pas encore été transposée dans l'ordre juridique espagnol.

12 C'est la raison pour laquelle des modifications ont été apportées notamment à l'article 55 de l'Estatuto de los Trabajadores par la Ley 39/1999 para promover la Conciliación de la Vida familiar y laboral de las Personas trabajadoras (loi visant à promouvoir la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle des travailleurs), du 5 novembre 1999 (BOE n° 266, du 6 novembre 1999).

13 Le nouvel article 55, paragraphe 5, de l'Estatuto de los Trabajadores est libellé comme suit:

«Tout licenciement ayant pour motif une des causes de discrimination prohibées par la Constitution ou par la loi, ou résultant d'une violation des droits fondamentaux et des libertés publiques reconnus aux travailleurs, est nul.

Le licenciement est également nul dans les cas suivants:

Lorsqu'il intervient au cours d'une période de suspension du contrat de travail liée à la maternité, à un risque pendant la grossesse [...] ou lorsqu'il est notifié à une date telle que le délai de préavis expire au cours de cette période de suspension.

Lorsqu'il vise une travailleuse enceinte, à partir du début de l'état de grossesse jusqu'au début de la période de suspension mentionnée à l'alinéa précédent [...].

Les dispositions des deux alinéas précédents s'appliquent sauf si, dans les deux cas, le bien-fondé de la décision de licenciement est déclaré reposer sur des motifs non liés à la grossesse [...]»

14 La juridiction de renvoi précise toutefois que ces dispositions ne peuvent pas être prises en considération dans l'affaire au principal, en vertu du principe de non-rétroactivité de la loi.

Le litige au principal et les questions préjudicielles

15 En juin 1998, Mme Jiménez Melgar a été engagée par la commune, en qualité de salariée, pour s'acquitter de tâches d'aide à domicile concernant des personnes retraitées sans famille, à raison de 20 heures par semaine. Le contrat, initialement conclu pour une durée de trois mois, a été renouvelé à deux reprises, jusqu'au 2 décembre 1998 inclus.

16 Un nouveau contrat à temps partiel et à durée déterminée a été conclu entre la commune et Mme Jiménez Melgar, le 3 décembre 1998, en vue d'assurer l'aide au ménage et la garde d'enfants en âge scolaire pendant les vacances scolaires de décembre 1998/janvier 1999 en faveur de familles éprouvant des difficultés économiques. Ce contrat, qui ne comportait pas de date d'expiration, a pris fin le 2 février 1999.

17 Un troisième contrat à temps partiel et à durée déterminée a été conclu le 3 février 1999, avec pour objet la garde et l'aide à domicile d'enfants ayant des difficultés de déplacement pour se rendre à l'école au cours de l'année scolaire 1998/1999. Ce contrat, qui ne comportait pas non plus de date d'expiration, a pris fin le 2 mai 1999.

18 Le 3 mai 1999, Mme Jiménez Melgar a signé un quatrième contrat à temps partiel et à durée déterminée pour accomplir un service «d'aide à domicile en faveur de familles nombreuses rencontrant des difficultés pour assurer le suivi scolaire de leurs enfants en âge préscolaire et pour les accompagner aux écoles publiques de leur localité, au cours de l'année scolaire 1998/1999». Comme les précédents, ce contrat ne comportait pas de date d'expiration. Toutefois, le 12 mai 1999, Mme Jiménez Melgar a reçu une lettre de la commune ainsi libellée:

«[E]n application des termes de votre contrat, celui-ci prendra fin le 2 juin prochain. Toutefois, au cours du délai légal de préavis de fin de votre contrat, vous serez informée des possibilités, si elles existent, de prolongation ou de renouvellement de celui-ci et vous devrez vous rendre au service du personnel, avant le 2 juin prochain, pour y signer, le cas échéant, cette prolongation ou ce renouvellement ou pour y percevoir les sommes vous revenant au titre de l'expiration de votre contrat de travail [...]»

19 Les termes de cette lettre étaient identiques à ceux des lettres qui avaient été antérieurement adressées à Mme Jiménez Melgar pour l'informer de l'expiration des trois contrats précédents.

20 Entre-temps, la commune avait été informée de l'état de grossesse de Mme Jiménez Melgar, la date exacte de cette communication ne ressortant pas du dossier. L'enfant est né le 16 septembre 1999.

21 Le contrat de travail de Mme Jiménez Melgar étant venu à expiration le 2 juin 1999, il a donc été mis fin à cette date à la relation de travail entre cette dernière et la commune.

22 Le 7 juin 1999, une réunion a eu lieu avec Mme Jiménez Melgar afin de reconduire sa relation de travail par la signature d'un cinquième contrat de travail à temps partiel pour le remplacement, pendant les vacances, des salariés de la catégorie des assistantes à domicile. Ce contrat devait prendre effet le 3 juin. Mme Jiménez Melgar a toutefois refusé de le signer et, le lendemain de ladite réunion, elle a adressé une lettre de réclamation à la commune dans laquelle elle affirmait que son contrat précédent avec cette dernière n'avait pas expiré dans la mesure où elle avait été licenciée de façon discriminatoire et en violation de ses droits fondamentaux. En conséquence, selon elle, ce n'est pas à la signature d'un nouveau contrat qu'il aurait fallu procéder, mais à la simple réintégration dans son emploi.

23 C'est dans ces conditions qu'a été introduit le recours de Mme Jiménez Melgar contre la commune devant le Juzgado de lo Social Único de Algeciras.

24 Ce dernier, tout en se réservant la faculté d'y revenir plus tard, n'a pas examiné la question de savoir si, au regard du droit espagnol, la relation de travail liant Mme Jiménez Melgar à la commune devait être considérée comme à durée indéterminée, compte tenu des circonstances de l'espèce et, notamment, de la continuité dans le temps et de l'homogénéité du travail accompli. En revanche, il a fait porter son examen sur l'existence éventuelle d'une discrimination fondée sur le sexe en ce que le licenciement aurait été motivé par l'état de grossesse de la

requérante au principal. Plus particulièrement, la juridiction de renvoi a émis des doutes sur le caractère directement applicable et la portée de l'article 10 de la directive 92/85.

25 C'est au vu de ces considérations que le Juzgado de lo Social Único de Algeciras a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour les questions préjudicielles suivantes:

«1) L'article 10 de la directive 92/85/CEE est-il suffisamment clair, précis et inconditionnel pour être susceptible de produire un effet direct?

2) En prévoyant que 'les États membres prennent les mesures nécessaires pour interdire le licenciement des travailleuses [...] (enceintes, accouchées ou allaitantes) pendant la période allant du début de leur grossesse jusqu'au terme du congé de maternité [...], sauf dans les cas d'exception non liés à leur état', l'article 10 de la directive oblige-t-il les États membres à préciser de manière spéciale et exceptionnelle quelles peuvent être les causes de licenciement d'une travailleuse enceinte, accouchée ou allaitante et à introduire à cet effet dans la législation nationale, parallèlement au régime général de résiliation des contrats de travail, un autre régime, spécial, exceptionnel, plus limité et exprès pour les cas dans lesquels la travailleuse est enceinte, accouchée ou allaitante?

3) Quel effet l'article 10 de la directive produit-il sur le non-renouvellement par un employeur du contrat de travail à durée déterminée d'une femme enceinte, intervenant dans un contexte identique à celui des contrats précédents? L'article 10 de la directive s'applique-t-il à la protection de la travailleuse qui se trouve en état de grossesse, dans le cadre de contrats de travail temporaires? Dans l'affirmative, de quelle manière, selon quels critères et dans quelle mesure?

4) Lorsque la directive prévoit, dans son article 10, que le licenciement de la travailleuse enceinte, accouchée ou allaitante pourra avoir lieu 'le cas échéant, pour autant que *l'autorité compétente ait donné son accord*', exige-t-elle que le licenciement d'une travailleuse enceinte, accouchée ou allaitante ne puisse avoir lieu qu'au moyen d'une procédure spéciale au cours de laquelle l'autorité compétente en question donne son accord préalable au licenciement demandé par l'employeur?»

Sur la recevabilité du renvoi préjudiciel

26 Le gouvernement espagnol et la Commission doutent de la pertinence des questions préjudicielles pour la solution du litige au principal. En effet, d'une part, compte tenu des circonstances de celui-ci, la juridiction de renvoi pourrait requalifier la relation de travail entre Mme Jiménez Melgar et la commune en contrat de travail à durée indéterminée, auquel cas le licenciement intervenu serait, comme tel, illégal au regard du droit interne.

27 D'autre part, à supposer même qu'il soit établi que le licenciement de Mme Jiménez Melgar a été motivé par son état de grossesse — ce qui, selon le gouvernement espagnol, est loin d'être certain dès lors que la commune, après la rupture du dernier contrat en vertu duquel avait été employée la requérante au principal, a aussitôt proposé à cette dernière de signer un nouveau contrat —, le droit national aurait permis, sans qu'il soit nécessaire de recourir à la directive 92/85, de protéger l'intéressée en lui garantissant la réintégration dans son emploi et la condamnation de la commune à payer les salaires non perçus.

28 À cet égard, il convient de rappeler que, selon une jurisprudence constante, il appartient au seul juge national, qui est saisi du litige et qui doit assumer la responsabilité de la décision juridictionnelle à intervenir, d'apprécier, au regard des particularités de l'affaire, tant la nécessité d'une décision préjudicielle pour

être en mesure de rendre son jugement que la pertinence des questions qu'il pose à la Cour (voir, notamment, arrêt du 15 décembre 1995, Bosman, C-415/93, Rec. p. I-4921, point 59). Néanmoins, la Cour a estimé ne pas pouvoir statuer sur une question préjudicielle posée par une juridiction nationale lorsqu'il apparaît de manière manifeste que l'interprétation ou l'appréciation de la validité d'une règle communautaire, demandées par la juridiction nationale, n'ont aucun rapport avec la réalité ou l'objet du litige au principal, lorsque le problème est de nature hypothétique ou encore lorsque la Cour ne dispose pas des éléments de fait ou de droit nécessaires pour répondre de façon utile aux questions qui lui sont posées (voir arrêts Bosman, précité, point 61, et du 13 juillet 2000, Idéal tourisme, C-36/99, Rec. p. I-6049, point 20).

29 Or, en l'occurrence, rien dans l'ordonnance de renvoi ne permet d'affirmer que les questions préjudicielles, sur l'utilité desquelles la juridiction de renvoi s'est d'ailleurs expliquée, sont manifestement hypothétiques ou sans rapport avec la réalité et l'objet du litige au principal.

30 Il y a donc lieu de répondre aux questions posées.

Sur les questions préjudicielles

Sur la première question

31 Par sa première question, la juridiction de renvoi demande si l'article 10 de la directive 92/85 est susceptible de produire un effet direct et doit être interprété en

ce sens que, à défaut de mesures de transposition prises par un État membre dans le délai prescrit par cette directive, il confère aux particuliers des droits qu'ils peuvent faire valoir devant une juridiction nationale à l'encontre des autorités de cet État.

32 À cet égard, il convient de rappeler que, selon une jurisprudence constante, l'obligation des États membres, découlant d'une directive, d'atteindre le résultat prévu par celle-ci ainsi que leur devoir, en vertu de l'article 5 du traité CE (devenu article 10 CE), de prendre toutes mesures générales ou particulières propres à assurer l'exécution de cette obligation s'imposent à toutes les autorités des États membres (arrêts du 14 juillet 1994, Faccini Dori, C-91/92, Rec. p. I-3325, point 26, et du 4 mars 1999, HI, C-258/97, Rec. p. I-1405, point 25), et notamment aux autorités décentralisées, telles les communes (arrêts du 22 juin 1989, Fratelli Costanzo, 103/88, Rec. p. 1839, point 32, et du 29 avril 1999, Ciola, C-224/97, Rec. p. I-2517, point 30).

33 Force est de constater que les dispositions de l'article 10 de la directive 92/85 imposent aux États membres, notamment en leur qualité d'employeur, des obligations précises qui ne leur laissent, pour l'exécution de celles-ci, aucune marge d'appréciation.

34 Il y a donc lieu de répondre à la première question que l'article 10 de la directive 92/85 a un effet direct et doit être interprété en ce sens que, à défaut de mesures de transposition prises par un État membre dans le délai prescrit par cette directive, il confère aux particuliers des droits qu'ils peuvent faire valoir devant une juridiction nationale à l'encontre des autorités de cet État.

Sur la deuxième question

35 Par sa deuxième question, la juridiction de renvoi demande en substance si, en autorisant des dérogations à l'interdiction de licenciement des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes dans des cas «non liés à leur état, admis par les législations et/ou [les] pratiques nationales», l'article 10, point 1, de la directive 92/85 oblige les États membres à spécifier les causes de licenciement de telles travailleuses.

36 À cet égard, il convient de rappeler que, aux termes de l'article 10, point 1, de la directive 92/85, «les États membres prennent les mesures nécessaires pour interdire le licenciement des travailleuses [...] pendant la période allant du début de leur grossesse jusqu'au terme du congé de maternité [...] 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».

37 Il ressort clairement du libellé de cette disposition que la directive 92/85 n'impose pas aux États membres l'obligation d'établir une liste spéciale des causes de licenciement qui, par exception, seraient admises à l'égard des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes. Pour autant, ladite directive, qui contient des prescriptions minimales, n'exclut nullement la faculté pour les États membres de garantir une protection plus élevée auxdites travailleuses, en établissant un régime spécial des causes de licenciement de ces dernières.

38 Il convient donc de répondre à la deuxième question que, en autorisant des dérogations à l'interdiction de licenciement des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes dans des cas «non liés à leur état, admis par les législations et/ou [les] pratiques nationales», l'article 10, point 1, de la directive 92/85 n'oblige pas les États membres à spécifier les causes de licenciement de telles travailleuses.

Sur la troisième question

39 Par sa troisième question, la juridiction de renvoi demande si l'article 10 de la directive 92/85 interdit le non-renouvellement par l'employeur du contrat de travail à durée déterminée d'une travailleuse enceinte.

40 Mme Jiménez Melgar soutient que la protection qui découle de l'article 10 de la directive 92/85 bénéficie aux femmes liées à leur employeur tant par un contrat à durée indéterminée que par un contrat à durée déterminée. Une interprétation contraire de cette disposition reviendrait à opérer une discrimination incompatible avec l'objectif de ladite directive.

41 Dans le même sens, la Commission fait valoir que le non-renouvellement d'un contrat de travail à durée déterminée, pour autant qu'il soit prouvé qu'il est dû à des motifs liés à la grossesse, constitue également une discrimination directe fondée sur le sexe. En effet, le non-renouvellement d'un tel contrat équivaudrait à un refus d'engager une femme enceinte, ce qui serait clairement contraire aux articles 2 et 3 de la directive 76/207, ainsi que la Cour l'a déjà jugé à plusieurs reprises (arrêts du 8 novembre 1990, Dekker, C-177/88, Rec. p. I-3941, point 12, et du 3 février 2000, Mahlburg, C-207/98, Rec. p. I-549, points 27 à 30).

42 Selon le gouvernement néerlandais, il conviendrait de distinguer entre la relation de travail à durée déterminée prenant fin à son terme normal, à laquelle l'article 10 de la directive 92/85 ne serait pas applicable, et celle prenant fin par voie de résiliation unilatérale de l'employeur, qui bénéficie de la protection prévue par ladite disposition.

43 À cet égard, force est de constater que la directive 92/85 n'opère aucune distinction, quant à la portée de l'interdiction du licenciement des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes, selon la durée de la relation de travail en cause. Si le législateur communautaire avait voulu exclure du champ d'application de ladite directive les contrats à durée déterminée, lesquels représentent une part importante des relations de travail, il l'aurait expressément précisé (arrêt de ce jour, Tele Danmark, C-109/00, Rec. p. I-6993, point 33).

44 Il est donc manifeste que l'interdiction de licenciement énoncée à l'article 10 de la directive 92/85 s'applique tant aux contrats de travail à durée déterminée qu'à ceux conclus pour une durée indéterminée.

45 Il est tout aussi évident que le non-renouvellement d'un contrat de travail à durée déterminée, lorsque celui-ci est arrivé à son terme normal, ne saurait être assimilé à un licenciement et, comme tel, il n'est pas contraire à l'article 10 de la directive 92/85.

46 Toutefois, ainsi que l'ont relevé tant M. l'avocat général, au point 50 de ses conclusions, que la Commission, en certaines circonstances, le non-renouvellement d'un contrat à durée déterminée est susceptible de s'analyser comme un refus d'embauche. Or, il est de jurisprudence constante qu'un refus d'engagement d'une travailleuse, jugée pourtant apte à exercer l'activité concernée, en raison de son état de grossesse constitue une discrimination directe fondée sur le sexe, contraire aux articles 2, paragraphe 1, et 3, paragraphe 1, de la directive 76/207 (arrêts précités Dekker, point 12, et Mahlburg, point 20). Il incombe à la juridiction nationale de vérifier si le non-renouvellement d'un contrat de travail, lorsque celui-ci s'inscrit dans une succession de contrats à durée déterminée, a été effectivement motivé par l'état de grossesse de la travailleuse.

47 Il convient, en conséquence, de répondre à la troisième question que, si l'interdiction de licenciement prévue à l'article 10 de la directive 92/85 s'applique tant aux contrats de travail à durée indéterminée qu'à ceux conclus pour une durée déterminée, le défaut de renouvellement d'un tel contrat, lorsque celui-ci est arrivé à son terme normal, ne saurait être considéré comme un licenciement interdit par ladite disposition. Toutefois, dans la mesure où le non-renouvellement d'un contrat de travail à durée déterminée est motivé par l'état de grossesse de la travailleuse, il constitue une discrimination directe fondée sur le sexe, contraire aux articles 2, paragraphe 1, et 3, paragraphe 1, de la directive 76/207.

Sur la quatrième question

48 Par sa quatrième question, la juridiction de renvoi demande si, en prévoyant que le licenciement d'une travailleuse enceinte, accouchée ou allaitante peut avoir lieu, dans des cas exceptionnels, «le cas échéant, pour autant que l'autorité compétente ait donné son accord», l'article 10, point 1, de la directive 92/85 doit être interprété en ce sens qu'il impose aux États membres l'obligation de prévoir l'intervention d'une autorité nationale qui, après avoir constaté l'existence d'un cas exceptionnel de nature à justifier le licenciement d'une telle travailleuse, donne son accord préalablement à la décision de l'employeur à cet égard.

49 Mme Jiménez Melgar soutient que la protection garantie par la directive 92/85 commande qu'il soit répondu par l'affirmative à cette question.

50 À cet égard, les gouvernements irlandais et néerlandais, ainsi que la Commission, relèvent à bon droit que le libellé même de l'article 10, point 1, de la directive 92/85 s'oppose clairement à l'interprétation soutenue par la requérante au principal, dès lors que le membre de phrase «pour autant que l'autorité

compétente ait donné son accord» est précédé par la locution adverbiale «le cas échéant».

51 En réalité, l'article 10, point 1, de la directive 92/85 se borne à prendre en considération l'existence éventuelle, dans l'ordre juridique de certains États membres, de procédures d'autorisation préalable au respect desquelles serait subordonné le licenciement d'une travailleuse enceinte, accouchée ou allaitante. Si une telle procédure n'existe pas dans un État membre, ladite disposition n'impose pas à cet État de l'instituer.

52 Il convient dès lors de répondre à la quatrième question que, en prévoyant que le licenciement d'une travailleuse enceinte, accouchée ou allaitante peut avoir lieu, dans des cas exceptionnels, «le cas échéant, pour autant que l'autorité compétente ait donné son accord», l'article 10, point 1, de la directive 92/85 doit être interprété en ce sens qu'il n'impose pas aux États membres l'obligation de prévoir l'intervention d'une autorité nationale qui, après avoir constaté l'existence d'un cas exceptionnel de nature à justifier le licenciement d'une telle travailleuse, donne son accord préalablement à la décision de l'employeur à cet égard.

Sur les dépens

53 Les frais exposés par les gouvernements espagnol, irlandais et néerlandais, ainsi que par la Commission, qui ont soumis des observations à la Cour, ne peuvent faire l'objet d'un remboursement. La procédure revêtant, à l'égard des parties au principal, le caractère d'un incident soulevé devant la juridiction nationale, il appartient à celle-ci de statuer sur les dépens.

Par ces motifs,

LA COUR (cinquième chambre),

statuant sur les questions à elle soumises par le Juzgado de lo Social Único de Algeciras, par ordonnance du 10 novembre 1999, dit pour droit:

1) L'article 10 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), a un effet direct et doit être interprété en ce sens que, à défaut de mesures de transposition prises par un État membre dans le délai prescrit par cette directive, il confère aux particuliers des droits qu'ils peuvent faire valoir devant une juridiction nationale à l'encontre des autorités de cet État.

2) En autorisant des dérogations à l'interdiction de licenciement des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes dans des cas «non liés à leur état, admis par les législations et/ou [les] pratiques nationales», l'article 10, point 1, de la directive 92/85 n'oblige pas les États membres à spécifier les causes de licenciement de telles travailleuses.

3) Si l'interdiction de licenciement prévue à l'article 10 de la directive 92/85 s'applique tant aux contrats de travail à durée indéterminée qu'à ceux

conclus pour une durée déterminée, le défaut de renouvellement d'un tel contrat, lorsque celui-ci est arrivé à son terme normal, ne saurait être considéré comme un licenciement interdit par ladite disposition. Toutefois, dans la mesure où le non-renouvellement d'un contrat de travail à durée déterminée est motivé par l'état de grossesse de la travailleuse, il constitue une discrimination directe fondée sur le sexe, contraire aux articles 2, paragraphe 1, et 3, paragraphe 1, de la directive 76/207/CEE du Conseil, du 9 février 1976, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail.

4) En prévoyant que le licenciement d'une travailleuse enceinte, accouchée ou allaitante peut avoir lieu, dans des cas exceptionnels, «le cas échéant, pour autant que l'autorité compétente ait donné son accord», l'article 10, point 1, de la directive 92/85 doit être interprété en ce sens qu'il n'impose pas aux États membres l'obligation de prévoir l'intervention d'une autorité nationale qui, après avoir constaté l'existence d'un cas exceptionnel de nature à justifier le licenciement d'une telle travailleuse, donne son accord préalablement à la décision de l'employeur à cet égard.

La Pergola Wathelet Jann

Sevón Timmermans

Ainsi prononcé en audience publique à Luxembourg, le 4 octobre 2001.

Le greffier

R. Grass

Le président de la cinquième chambre

A. La Pergola