ARRÊT DE LA COUR (quatrième chambre)

20 septembre 2007 *

Dans l'affaire C-116/06,

ayant pour objet une demande de décision préjudicielle au titre de l'article 234 CE, introduite par le Tampereen käräjäoikeus (Finlande), par décision du 24 février 2006, parvenue à la Cour le 28 février 2006, dans la procédure

Sari Kiiski

contre

Tampereen kaupunki,

LA COUR (quatrième chambre),

composée de M. K. Lenaerts, président de chambre, M^me^ R. Silva de Lapuerta, MM. G. Arestis, J. Malenovský (rapporteur) et T. von Danwitz, juges,

avocat général: M^me^ J. Kokott,
greffier: M^me^ C. Strömholm, administrateur,

vu la procédure écrite et à la suite de l'audience du 8 février 2007,

* Langue de procédure: le finnois.

considérant les observations présentées:

— pour M^me^ Kiiski, par M^e^ A. Vainio, asianajaja,

— pour la Tampereen kaupunki, par M^me^ T. Kyöttilä, en qualité d'agent,

— pour le gouvernement finlandais, par M^mes^ E. Bygglin et J. Himmanen, en qualité d'agents,

— pour le gouvernement italien, par M. I. M. Braguglia, en qualité d'agent, assisté de M. W. Ferrante, avvocato dello Stato,

— pour la Commission des Communautés européennes, par MM. M. van Beek et M. Huttunen, en qualité d'agents,

ayant entendu l'avocat général en ses conclusions à l'audience du 15 mars 2007,

rend le présent

Arrêt

1 La demande de décision préjudicielle porte sur l'interprétation de l'article 2 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 (JO L 39, p. 40), telle que modifiée par la directive 2002/73/CE du

Parlement européen et du Conseil, du 23 septembre 2002 (JO L 269, p. 15, ci-après la «directive 76/207»), ainsi que sur l'interprétation des articles 8 et 11 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 Cette demande a été présentée dans le cadre d'un litige opposant M^me^ Kiiski à la Tampereen kaupunki (ville de Tampere) au sujet du refus de cette dernière d'accorder à la requérante une modification de la durée de son congé d'éducation.

Le cadre juridique

La réglementation communautaire

3 Selon l'article 2 de la directive 76/207:

«1. Le principe de l'égalité de traitement au sens des dispositions ci-après implique l'absence de toute discrimination fondée sur le sexe, soit directement, soit indirectement par référence, notamment, à l'état matrimonial ou familial.

2. Aux fins de la présente directive, on entend par:

— '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,

— 'discrimination indirecte': la situation dans laquelle une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre désavantagerait particulièrement des personnes d'un sexe par rapport à des personnes de l'autre sexe, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour parvenir à ce but soient appropriés et nécessaires,

[...]

7. 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.

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.

Tout traitement moins favorable d'une femme lié à la grossesse ou au congé de maternité au sens de la directive 92/85/CEE constitue une discrimination au sens de la présente directive.

[...]»

4 Aux termes de l'article 8 de la directive 92/85, intitulé «Congé de maternité»:

«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.»

5 L'article 11 de la directive 92/85, intitulé «Droits liés au contrat de travail», 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) 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.»

6 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 L 145, p. 4), met en œuvre l'accord-cadre sur le congé parental conclu le 14 décembre 1995 par ces organisations interprofessionnelles à vocation générale (ci-après l'«accord-cadre»).

7 Aux termes de l'accord-cadre:

«[...]

9. considérant que le présent accord est un accord-cadre énonçant les prescriptions minimales et des dispositions sur le congé parental, distinct du congé de maternité, [...]

[...]

Clause 1: Objet et champ d'application

1. Le présent accord énonce des prescriptions minimales visant à faciliter la conciliation des responsabilités professionnelles et familiales des parents qui travaillent.

2. Le présent accord s'applique à tous les travailleurs, hommes et femmes, ayant un contrat ou une relation de travail définie par la législation, les conventions collectives ou pratiques en vigueur dans chaque État membre.

Clause 2: Congé parental

1. En vertu du présent accord, sous réserve de la clause 2.2, un droit individuel à un congé parental est accordé aux travailleurs, hommes et femmes, en raison de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, pour pouvoir s'occuper de cet enfant pendant au moins trois mois jusqu'à un âge déterminé pouvant aller jusqu'à huit ans, à définir par les États membres et/ou les partenaires sociaux.

2. Pour promouvoir l'égalité de chances et de traitement entre les hommes et les femmes, les parties signataires du présent accord considèrent que le droit au congé parental prévu à la clause 2.1 devrait, en principe, être accordé de manière non transférable.

3. Les conditions d'accès et modalités d'application du congé parental sont définies par la loi et/ou les conventions collectives dans les États membres, dans le respect des prescriptions minimales du présent accord. Les États membres et/ou les partenaires sociaux peuvent notamment:

[...]

d) fixer des périodes de notification données à l'employeur par le travailleur qui exerce son droit au congé parental, précisant le début et la fin de la période de congé;

[...]

[...]

7. Les États membres et/ou les partenaires sociaux définissent le régime du contrat ou de la relation de travail pour la période du congé parental.

[...]»

La réglementation nationale

8 D'après le chapitre 4, paragraphe 3, de la loi relative au contrat de travail [*Työsopimuslaki* (26.1.2001/55)], le travailleur peut, pour un motif légitime, modifier la date et la durée du congé d'éducation en le notifiant à l'employeur au plus tard un mois avant la modification.

9 Aux termes des articles 11 et 12 du titre V de la convention collective communale régissant les conditions de travail des agents fonctionnaires et contractuels en 2003-2004 [*Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus* 2003-2004, ci-après la «convention collective»], le fonctionnaire a le droit, pour un motif imprévisible et légitime, d'obtenir, sur demande, un changement de la date et de la durée du congé d'éducation qui lui a été accordé. Est considéré comme motif légitime tout changement imprévisible et essentiel dans les possibilités pratiques de s'occuper d'un enfant, changement que le fonctionnaire n'a pas pu prendre en compte au moment où il a demandé un congé d'éducation.

10 Selon les circulaires d'application de la convention collective, parmi les motifs légitimes figurent, par exemple, le fait que l'enfant ou l'autre parent tombe gravement malade ou décède et le divorce. En revanche, ne sont pas, en principe, considérés comme des motifs légitimes un déménagement dans une autre localité, la survenance d'une autre relation de travail ou un nouvel état de grossesse. L'interruption du congé d'éducation nécessite que le fonctionnaire réintègre ses fonctions.

Le litige au principal et les questions préjudicielles

11 M[me] Kiiski est professeur au Tampereen Lyseon Lukio (lycée de Tampere). Son employeur est la Tampereen kaupunki, qui l'a engagée dans une relation d'emploi de

droit public soumise à la convention collective. Le 3 mai 2004, le directeur du lycée lui a accordé le congé d'éducation qu'elle avait demandé pour pouvoir s'occuper de son enfant, né en 2003, pour la période allant du 11 août 2004 jusqu'au 4 juin 2005.

12 De nouveau enceinte, M^me^ Kiiski a sollicité, le 1^er^ juillet 2004, une modification de la décision relative audit congé d'éducation, afin que celui-ci couvre désormais la période allant du 11 août 2004 jusqu'au 22 décembre 2004.

13 Le directeur du lycée a cependant fait savoir à l'intéressée que sa demande ne faisait pas mention d'un motif imprévisible et légitime permettant de modifier la durée du congé d'éducation conformément à la convention collective. Le 9 août 2004, M^me^ Kiiski a complété sa demande en indiquant qu'elle était enceinte de cinq semaines et que sa grossesse entraînait une modification essentielle des possibilités pratiques de s'occuper de son enfant. Elle faisait part de son intention de reprendre le travail à compter du 23 décembre 2004, car elle estimait que le congé d'éducation ne pouvait être annulé en totalité. Le père de l'enfant entendait prendre lui-même un tel congé au printemps 2005.

14 Le directeur du lycée a rejeté cette demande par décision du 19 août 2004, dans laquelle il a fait valoir, en invoquant les circulaires d'application de la convention collective et la jurisprudence finlandaise, qu'une nouvelle grossesse ne constituait pas un motif légitime de modification de la durée d'un congé d'éducation.

15 Le père de l'enfant n'a pas obtenu de congé d'éducation pour le printemps 2005, car, selon la convention collective générale conclue entre l'État et ses agents fonctionnaires et contractuels *(valtion yleinen virka- ja työehtosopimus)*, un seul parent à la fois peut y avoir droit. M^me^ Kiiski a alors déclaré vouloir interrompre son congé d'éducation le 31 janvier 2005 et prendre son congé de maternité à compter

de cette date, afin que son conjoint puisse lui-même obtenir un congé d'éducation. Le directeur du lycée a cependant rejeté cette nouvelle demande le 10 décembre 2004, au motif que la décision de l'employeur du conjoint de refuser le congé d'éducation ne constituait pas un motif légitime au sens de la convention collective ou de la loi finlandaise.

16 S'estimant victime d'une discrimination illicite, M^me^ Kiiski a saisi le Tampereen käräjäoikeus (tribunal de première instance de Tampere) d'un recours contre son employeur, afin d'obtenir réparation du préjudice matériel et moral qu'elle estimait avoir subi. À l'appui de son recours, elle a, notamment, invoqué l'arrêt du 27 février 2003, Busch (C-320/01, Rec. p. I-2041). Elle a, en effet, considéré qu'elle avait fait l'objet d'une discrimination directe et indirecte pour une raison fondée sur le sexe du fait de son nouvel état de grossesse, lorsque son employeur, ne reconnaissant pas sa nouvelle grossesse comme un motif suffisant, a refusé toute modification de la période de son congé d'éducation et, ce faisant, l'a empêchée de reprendre son travail, voire de bénéficier d'un congé de maternité.

17 Pour la Tampereen kaupunki, l'interruption du congé d'éducation n'a pas été refusée en raison de la nouvelle grossesse, mais parce que celle-ci, selon la convention collective et la jurisprudence finlandaise applicables, ne constituait pas un motif imprévisible et légitime de nature à justifier une telle interruption. La nouvelle grossesse n'aurait pas apporté aux possibilités pratiques de s'occuper de son premier enfant des modifications essentielles et imprévisibles telles que l'intéressée en serait durablement empêchée.

18 La Tampereen kaupunki a estimé, en outre, que l'arrêt Busch, précité, n'était pas pertinent en l'espèce. En tout état de cause, quelle que présomption de discrimination qu'il puisse y avoir, sa réaction aurait été motivée par des raisons objectives et légitimes. De son point de vue, la reprise anticipée de ses fonctions par un travailleur bénéficiant d'un congé d'éducation n'est jamais sans conséquence pour les autres travailleurs et, en particulier, pour son remplaçant.

19 Dans ces conditions, le Tampereen käräjäoikeus a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour les questions préjudicielles suivantes:

«1) Le refus par un employeur de modifier la date d'un congé d'éducation accordé à une travailleuse ou d'interrompre ce congé en raison d'un nouvel état de grossesse dont la travailleuse a eu connaissance avant le début dudit congé, en application d'une interprétation constante des dispositions nationales selon laquelle une nouvelle grossesse n'est généralement pas constitutive d'un motif imprévisible et légitime sur la base duquel la date et la durée du congé d'éducation pourraient être modifiées, est-il constitutif d'une discrimination directe ou indirecte contraire à l'article 2 de la directive 76/207 [...]?

2) Un employeur peut-il suffisamment fonder son comportement, décrit [à la première question], potentiellement constitutif de discrimination indirecte, au regard de la directive [76/207], au motif que la modification de l'organisation du travail des enseignants et la continuité de l'enseignement seraient assorties de problèmes engendrant des inconvénients ordinaires et sans gravité ou au motif que l'employeur aurait l'obligation, sur la base des dispositions nationales, de dédommager de la perte de salaire subie le remplaçant de l'enseignant en congé d'éducation, si celui-ci réintégrait son emploi avant la fin de son congé d'éducation?

3) La directive 92/85 [...] est-elle applicable et, dans l'affirmative, le comportement de l'employeur décrit [à la première question] est-il contraire aux articles 8 et 11 de ladite directive lorsque, en continuant à être en congé d'éducation, la travailleuse a perdu la possibilité d'obtenir les avantages salariaux du congé de maternité basés sur sa relation de travail dans le secteur public?»

Sur les questions préjudicielles

Sur les première et troisième questions

20 À titre liminaire, il y a lieu d'observer, d'une part, que, selon les indications fournies par la juridiction de renvoi, c'est le refus par l'employeur de M^me^ Kiiski d'interrompre le congé d'éducation dont celle-ci bénéficiait qui aurait privé cette dernière d'avantages liés au congé de maternité prévus par la directive 92/85. D'autre part, si l'employeur de M^me^ Kiiski a entendu ne pas donner suite, pour diverses considérations, aux trois demandes que celle-ci a présentées successivement, son refus a toujours été fondé, du moins indirectement et implicitement, sur l'application de dispositions nationales régissant le congé d'éducation qui excluent généralement l'état de grossesse des motifs légitimes autorisant une modification de la période de ce congé. Enfin, les pièces du dossier soumis à la Cour ne permettent pas de considérer que ledit congé d'éducation ne serait pas au nombre de ceux qui relèvent du régime du congé parental prévu par l'accord-cadre.

21 Dans ce contexte, il convient de comprendre que, par ses première et troisième questions, la juridiction de renvoi demande, en substance, si l'article 2 de la directive 76/207, qui prohibe toute discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe en ce qui concerne les conditions de travail, ainsi que les articles 8 et 11 de la directive 92/85, relatifs au congé de maternité, s'opposent à des dispositions nationales régissant le congé d'éducation qui excluent généralement l'état de grossesse, y compris dans sa partie ultime correspondant à la période du congé de maternité, des motifs légitimes autorisant une modification de la période dudit congé d'éducation.

22 La réponse ainsi sollicitée suppose d'abord que la personne qui, comme M^me^ Kiiski, prétend au bénéfice de droits inhérents au congé de maternité relève du champ d'application de la directive 92/85, c'est-à-dire qu'elle soit une «travailleuse enceinte» au sens de l'article 2, sous a), de cette directive.

23 Selon cette disposition, la «travailleuse enceinte» est définie comme «toute travailleuse enceinte qui informe l'employeur de son état, conformément aux législations et/ou pratiques nationales».

24 Il en résulte que, aux fins de l'application de la directive 92/85, le législateur communautaire a entendu donner une définition communautaire de la notion de «travailleuse enceinte», même si, pour l'un des aspects de cette définition, celui qui a trait aux modalités selon lesquelles la travailleuse informe son employeur de son état, il a procédé à un renvoi aux législations et/ou pratiques nationales.

25 Quant à la notion de travailleur, il importe de rappeler que, en vertu d'une jurisprudence constante, elle ne saurait recevoir une interprétation variant selon les droits nationaux, mais revêt une portée communautaire. Cette notion doit être définie selon des critères objectifs qui caractérisent la relation de travail en considération des droits et des devoirs des personnes concernées. Or, la caractéristique essentielle de la relation de travail est la circonstance qu'une personne accomplit, pendant un certain temps, en faveur d'une autre et sous la direction de celle-ci, des prestations en contrepartie desquelles elle reçoit une rémunération (voir, notamment, arrêts du 3 juillet 1986, Lawrie-Blum, 66/85, Rec. p. 2121, points 16 et 17; du 13 avril 2000, Lehtonen et Castors Braine, C-176/96, Rec. p. I-2681, point 45; du 23 mars 2004, Collins, C-138/02, Rec. p. I-2703, point 26; du 7 septembre 2004, Trojani, C-456/02, Rec. p. I-7573, point 15, et du 26 avril 2007, Alevizos, C-392/05, Rec. p. I-3505, point 67).

26 La Cour a en outre considéré que la nature juridique sui generis de la relation d'emploi au regard du droit national ne peut avoir de conséquences quelconques sur la qualité de travailleur au sens du droit communautaire (voir arrêts du 23 mars 1982, Levin, 53/81, Rec. p. 1035, point 16; du 31 mai 1989, Bettray, 344/87, Rec. p. 1621, points 15 et 16; du 19 novembre 2002, Kurz, C-188/00, Rec. p. I-10691, point 32, et Trojani, précité, point 16).

27 S'il est constant que M^me^ Kiiski, avant de bénéficier de son congé d'éducation, se trouvait dans une relation de travail ayant la caractéristique rappelée au point 25 du présent arrêt et avait donc la qualité de travailleuse au sens du droit communautaire, encore faut-il, pour qu'elle puisse prétendre aux droits ouverts par la directive 92/85, que le bénéfice du congé d'éducation ne lui ait pas fait perdre cette qualité.

28 À cet égard, il doit être relevé, en premier lieu, que la directive 92/85 n'exclut pas de son champ d'application la situation des travailleuses qui bénéficient déjà d'un congé tel que le congé d'éducation.

29 Il est vrai que, selon ses premier, cinquième et sixième considérants, la directive 92/85 vise à l'amélioration du milieu du travail pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs, en particulier de la femme enceinte au travail. Toutefois, selon le quatorzième considérant de cette directive, le législateur communautaire a estimé que la vulnérabilité de la travailleuse enceinte, accouchée ou allaitante rendait nécessaire un droit à un congé de maternité.

30 Si le législateur communautaire a, de la sorte, entendu notamment prémunir, de manière générale, les travailleuses enceintes contre les risques que peut leur faire courir l'exercice de leur activité professionnelle, en leur reconnaissant un droit à un congé de maternité qui leur permette d'être éloignées momentanément de leur travail, il est constant qu'il n'a pas subordonné ce droit à la condition que la femme enceinte qui prétend au bénéfice de ce congé soit nécessairement placée personnellement dans une situation qui lui fasse courir un tel risque.

31 Dès lors, la circonstance que l'objectif de la directive 92/85 vise à l'amélioration de la protection de la femme enceinte au travail ne saurait par elle-même permettre de considérer que le législateur communautaire a entendu exclure du bénéfice de ce congé une travailleuse qui, au moment où elle souhaite se placer sous le régime de ce congé, serait déjà éloignée temporairement de l'exercice de son activité professionnelle parce qu'elle bénéficierait d'un autre congé.

32 Il importe de relever, en second lieu, que, selon la clause 2, point 7, de l'accord-cadre, les États membres et/ou les partenaires sociaux définissent le régime du contrat ou de la relation de travail pour la période du congé parental prévu par cet accord. Il en résulte que le législateur communautaire, en adoptant la directive 96/34 qui met en œuvre ledit accord, a considéré que, pendant la période de ce congé, la relation de travail entre le travailleur et son employeur était maintenue. En conséquence, le bénéficiaire d'un tel congé reste, pendant cette période, un travailleur au sens du droit communautaire.

33 Par ailleurs, il n'est pas contesté que, au moment où a été prise la décision du 10 décembre 2004 qui a eu pour effet, selon la juridiction de renvoi, de priver en partie M^me^ Kiiski du droit à la rémunération ou à la prestation adéquate prévu par l'article 11 de la directive 92/85, l'intéressée avait informé de son état de grossesse son employeur conformément à la législation ou à la pratique nationale. À cette date, elle relevait donc du champ d'application de cette directive.

34 Il importe dès lors de savoir si les règles régissant le congé d'éducation, en particulier celles qui définissent les conditions dans lesquelles peut être modifiée la période de ce congé, étaient susceptibles de priver M^me^ Kiiski des droits inhérents au congé de maternité.

35 À cet égard, il convient de rappeler qu'un droit individuel à un congé d'une durée de trois mois au moins est accordé aux travailleurs, hommes et femmes, par la clause 2, point 1, de l'accord-cadre. Ce congé est accordé aux parents pour qu'ils puissent s'occuper de leur enfant. Ledit congé peut être pris jusqu'à un âge déterminé de ce dernier pouvant aller jusqu'à huit ans (voir arrêt du 14 avril 2005, Commission/Luxembourg, C-519/03, Rec. p. I-3067, points 31 et 32).

36 Il convient de rappeler également que, comme il a été dit au point 32 du présent arrêt, l'accord-cadre renvoie aux États membres et/ou partenaires sociaux le soin de définir le régime du contrat ou de la relation de travail pendant la période du congé prévu par cet accord-cadre.

37 Dès lors que l'octroi d'un tel congé a une incidence sur l'organisation de l'entreprise ou du service dont relève l'emploi du travailleur bénéficiant de ce congé et peut nécessiter notamment le recrutement d'un remplaçant, il est légitime que le droit national fixe de manière stricte les conditions dans lesquelles peut intervenir une modification de la période dudit congé.

38 Toutefois, compte tenu de l'objectif de l'accord-cadre qui ouvre aux travailleurs, hommes et femmes, en raison de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, un droit individuel à un congé pour s'occuper de l'enfant, il est également légitime que les évènements qui, postérieurement à la demande ou à l'octroi de ce congé, placent incontestablement le travailleur concerné dans l'impossibilité de s'occuper de l'enfant dans les conditions envisagées initialement puissent être invoqués par l'intéressé pour obtenir une modification de la période dudit congé.

39 Dans l'affaire au principal, d'une part, la convention collective reconnaît au fonctionnaire concerné le droit, pour un motif imprévisible et légitime, d'obtenir, sur demande, un changement de la date et de la durée du congé d'éducation qui lui a été accordé. D'autre part, cette même convention considère comme un motif légitime tout changement imprévisible et essentiel dans les possibilités pratiques de s'occuper d'un enfant, et qui n'a pas pu être pris en compte au moment où le congé d'éducation a été demandé.

40 Quant aux circulaires d'application de la convention collective, elles citent, au titre des motifs légitimes ainsi visés, des évènements tels que le fait que l'enfant ou l'autre parent tombe gravement malade ou décède et le divorce. En revanche, lesdites circulaires considèrent qu'un déménagement dans une autre localité, la survenance d'une autre relation de travail ou un nouvel état de grossesse ne constituent pas, en principe, de tels motifs imprévisibles et légitimes.

41 Il y a lieu de relever que, si le déménagement dans une autre localité ou la survenance d'une autre relation de travail, qui dépendent de la seule volonté des intéressés, peuvent à juste titre être considérés comme n'étant pas imprévisibles, l'état de grossesse ne saurait être comparé, de ce point de vue, à de tels évènements.

42 L'imprévisibilité qui s'attache pour l'essentiel à cet état rend celui-ci davantage comparable à des évènements tels que le fait pour l'enfant ou l'autre parent de tomber gravement malade ou de décéder et le divorce.

43 Ces évènements, que les circulaires en cause au principal considèrent comme imprévisibles, reflètent tous des changements essentiels intervenus dans la famille et dans les rapports entre les parents d'une part, et entre les parents et l'enfant d'autre part, caractérisés par la perte ou la forte diminution de la disponibilité d'un des membres de cette famille, ou par la perte ou la forte diminution des possibilités réelles pour le parent concerné d'éduquer l'enfant ou pour ce dernier d'être éduqué. À ce titre, lesdits évènements constituent un obstacle pour que soient remplies les conditions dans lesquelles, au moment où le congé d'éducation a été demandé, il avait été prévu, conformément à l'objectif dudit congé, de s'occuper de l'enfant.

44 S'agissant de l'état de grossesse, il ne saurait être contesté qu'il change les rapports au sein de la famille et que les risques qui y sont liés tant pour la mère que pour le fœtus porté affectent la disponibilité de l'intéressée et ses possibilités d'éduquer un enfant dans le cadre du congé d'éducation. Cela étant, il n'apparaît pas pour autant que cet état, en lui-même, entraîne, en principe, des changements essentiels ou d'une importance telle qu'ils constitueraient un obstacle pour que soient remplies les conditions dans lesquelles, au moment où le congé d'éducation a été demandé, il avait été prévu de s'occuper de l'enfant.

45 Toutefois, il ne peut pas être ignoré que la grossesse évolue inéluctablement et que la femme concernée va nécessairement subir dans la période ultime qui précède l'accouchement et dans les premières semaines qui le suivent, des modifications d'une importance telle, dans ses conditions d'existence, qu'elles vont constituer un obstacle à la possibilité pour l'intéressée de s'occuper de son premier enfant.

46 C'est justement cette évolution que le législateur communautaire a pris en compte en ouvrant aux travailleuses enceintes un droit spécial, à savoir le droit à un congé de maternité tel que prévu par la directive 92/85, qui vise, d'une part, à la protection de la condition biologique de la femme au cours de sa grossesse et à la suite de celle-ci et, d'autre part, à 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, en évitant que ces rapports ne soient troublés par le cumul des charges résultant de l'exercice simultané d'une activité professionnelle (voir, en ce sens, arrêts du 29 novembre 2001, Griesmar, C-366/99, Rec. p. I-9383, point 43; du 18 mars 2004, Merino Gómez, C-342/01, Rec. p. I-2605, point 32, et Commission/Luxembourg, précité, point 32).

47 Les États membres doivent en conséquence, en vertu de l'article 8 de la directive 92/85, prendre les mesures nécessaires pour que les travailleuses bénéficient d'un congé de maternité d'au moins quatorze semaines.

48 À cet égard, il ressort des cinquième et sixième considérants de cette directive que le législateur communautaire a entendu se conformer ainsi aux objectifs de la charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs adoptée lors de la réunion du Conseil européen tenue à Strasbourg le 9 décembre 1989. L'article 136 CE se réfère également à la charte sociale européenne, signée à Turin le 18 octobre 1961 et révisée à Strasbourg le 3 mai 1996, et dont tous les États membres sont parties en tant qu'ils ont adhéré à celle-ci dans sa version d'origine, dans sa version révisée ou dans ses deux versions. L'article 8 de la charte sociale européenne, consacré au droit des travailleuses à la protection de la maternité, vise à

assurer à ces dernières un droit à un congé de maternité d'une durée minimale, dans sa version d'origine, de douze semaines et, dans sa version révisée, de quatorze semaines.

49 Dans ces conditions, 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 communautaire 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.

50 Ainsi qu'il découle de la jurisprudence de la Cour rappelée au point 46 du présent arrêt, la protection accordée à la mère sous la forme d'un congé de maternité vise à éviter le cumul de ses charges. Or, les soins à prodiguer au premier enfant conformément à l'objectif assigné au congé parental prévu par l'accord-cadre représentent pour la mère lors du stade ultime de sa grossesse, une charge cumulée de caractère et d'importance comparables. Il est donc légitime d'exiger qu'un tel cumul puisse être évité, en permettant à l'intéressée, du fait de cet état, de modifier la période dudit congé.

51 De tout ce qui précède, il ressort que la période limitée d'au moins quatorze semaines qui précède et suit l'accouchement doit être regardée comme une situation qui, à la lumière de la finalité du congé parental prévu par l'accord-cadre, est constitutive d'un obstacle à la réalisation de celle-ci, et donc comme un motif légitime autorisant une modification de la période de ce congé.

52 Pourtant, des dispositions nationales telles que celles en cause au principal excluent généralement l'état de grossesse du nombre de ces motifs légitimes alors qu'elles retiennent le fait que l'enfant ou l'autre parent tombe gravement malade ou décède, ainsi que le divorce, comme de tels motifs autorisant une modification de la période du congé d'éducation.

53 Dans ces conditions, en ne traitant pas de manière identique une situation qui, au regard de l'objectif du congé parental prévu par l'accord-cadre et des obstacles qui peuvent compromettre sa réalisation, est pourtant comparable à celle qui résulte de la maladie grave de l'enfant ou du conjoint, du décès de ceux-ci, ou du divorce, de telles dispositions s'avèrent discriminatoires, sans qu'un tel traitement soit objectivement justifié.

54 Or, selon une jurisprudence constante, le respect des principes d'égalité de traitement et de non-discrimination requiert que des situations comparables ne soient pas traitées de manière différente et que des situations différentes ne soient pas traitées de manière égale, à moins qu'un tel traitement ne soit objectivement justifié (voir, notamment, arrêts du 26 octobre 2006, Koninklijke Coöperatie Cosun, C-248/04, Rec. p. I-10211, point 72, et du 3 mai 2007, Advocaten voor de Wereld, C-303/05, Rec. p. I-3633, point 56).

55 Un traitement discriminatoire résultant de dispositions telles que celles en cause au principal ne pouvant concerner que les femmes, lesdites dispositions, qui définissent les conditions de la relation de travail maintenue pendant le congé d'éducation, comportent une discrimination directe fondée sur le sexe interdite par l'article 2 de la directive 76/207 (voir, en ce sens, arrêt Busch, précité, point 38).

56 La Cour a d'ailleurs déjà jugé qu'un congé garanti par le droit communautaire ne peut pas affecter le droit de prendre un autre congé garanti par ce droit (arrêts Commission/Luxembourg, précité, point 33, et du 6 avril 2006, Federatie Nederlandse Vakbeweging, C-124/05, Rec. p. I-3423, point 24).

57 Il en résulte que le droit communautaire s'oppose à une décision d'un employeur, telle que celle qui a été prise dans l'affaire au principal le 10 décembre 2004, qui, dans ses conséquences, ne permet pas à une travailleuse enceinte d'obtenir sur sa demande une modification de la période de son congé d'éducation au moment où elle demande son congé de maternité et la prive ainsi des droits inhérents à ce congé de maternité qui résultent des articles 8 et 11 de la directive 92/85.

58 Eu égard aux considérations qui précèdent, il y a lieu de répondre aux première et troisième questions posées que l'article 2 de la directive 76/207, qui prohibe toute discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe en ce qui concerne les conditions de travail, ainsi que les articles 8 et 11 de la directive 92/85 relatifs au congé de maternité, s'opposent à des dispositions nationales régissant le congé d'éducation qui, pour autant qu'elles ne tiennent pas compte des changements qu'emporte l'état de grossesse pour la travailleuse concernée dans la période limitée d'au moins quatorze semaines qui précède et suit l'accouchement, ne permettent pas à l'intéressée d'obtenir sur sa demande une modification de la période de son congé d'éducation au moment où elle fait valoir ses droits à un congé de maternité et la privent ainsi de droits attachés à ce congé de maternité.

Sur la deuxième question

59 La deuxième question n'a été posée que pour le cas où la Cour estimerait que les dispositions nationales en cause au principal contiendraient une discrimination indirecte.

60 De l'appréciation portée au point 55 du présent arrêt, il ressort que des dispositions nationales telles que celles en cause au principal contiennent, au sens de l'article 2, paragraphe 2, de la directive 76/207, une discrimination directe et non une discrimination indirecte.

61 Il n'y a, dès lors, pas lieu de répondre à la deuxième question.

Sur les dépens

62 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 (quatrième chambre) dit pour droit:

L'article 2 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, telle que modifiée par la directive 2002/73/CE du Parlement et du Conseil, du 23 septembre 2002, qui prohibe toute discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe en ce qui concerne les conditions de travail, ainsi que les articles 8 et 11 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), qui régissent le congé de maternité, s'opposent à des dispositions nationales relatives au congé d'éducation qui, pour autant qu'elles ne tiennent pas compte des changements qu'emporte l'état de grossesse pour la travailleuse concernée dans la période limitée d'au moins quatorze semaines qui précède et suit l'accouchement, ne permettent pas à l'intéressée d'obtenir sur sa demande une modification de la période de son congé d'éducation au moment où elle fait valoir ses droits à un congé de maternité et la privent ainsi de droits attachés à ce congé de maternité.

Signatures