ARRÊT DE LA COUR (sixième chambre)
30 avril 1998 *

Dans l'affaire C-136/95,

ayant pour objet une demande adressée à la Cour, en application de l'article 177 du traité CE, par la Cour de cassation française et tendant à obtenir, dans le litige pendant devant cette juridiction entre

Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés (CNAVTS)

et

Évelyne Thibault,

une décision à titre préjudiciel sur l'interprétation 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),

LA COUR (sixième chambre),

composée de MM. H. Ragnemalm, président de chambre, R. Schintgen, G. F. Mancini, J. L. Murray (rapporteur) et G. Hirsch, juges,

* Langue de procédure: le français.

avocat général: M. D. Ruiz-Jarabo Colomer,
greffier: M^me D. Louterman-Hubeau, administrateur principal,

considérant les observations écrites présentées:

— pour le gouvernement français, par M^mes Catherine de Salins, sous-directeur à la direction des affaires juridiques du ministère des Affaires étrangères, et Anne de Bourgoing, chargé de mission à la même direction, en qualité d'agents,

— pour le gouvernement du Royaume-Uni, par M. John E. Collins, Assistant Treasury Solicitor, en qualité d'agent,

— pour la Commission des Communautés européennes, par M^me Marie Wolfcarius, membre du service juridique, en qualité d'agent,

vu le rapport d'audience,

ayant entendu les observations orales du gouvernement français, représenté par M^me Anne de Bourgoing, du gouvernement du Royaume-Uni, représenté par M. John E. Collins, assisté de M. David Pannick, QC, et de la Commission, représentée par M^me Marie Wolfcarius, à l'audience du 5 décembre 1996,

ayant entendu l'avocat général en ses conclusions à l'audience du 9 janvier 1997,

rend le présent

Arrêt

1 Par arrêt du 28 mars 1995, parvenu à la Cour le 28 avril suivant, la Cour de cassation française a posé, en vertu de l'article 177 du traité CE, une question préjudicielle sur l'interprétation 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, ci-après la « directive »).

2 Cette question a été soulevée dans le cadre d'un litige opposant la Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés (ci-après la « CNAVTS ») à M^me^ Thibault au sujet du refus par la CNAVTS de procéder à la notation de M^me^ Thibault pour l'année 1983.

3 L'article 1^er^, paragraphe 1, de la directive vise la mise en œuvre, dans les États membres, du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, y compris la promotion, et à la formation professionnelle ainsi que les conditions de travail. Ce principe est dénommé le « principe de l'égalité de traitement ». Selon l'article 2, paragraphe 1, ce principe implique l'absence de toute discrimination fondée sur le sexe soit directement, soit indirectement par référence, notamment, à l'état matrimonial ou familial. Le paragraphe 3 de cette disposition précise que la directive ne fait pas obstacle aux dispositions relatives à la protection de la femme, notamment en ce qui concerne la grossesse et la maternité.

4 L'article 2, paragraphe 4, de la directive prévoit que cette dernière ne fait pas obstacle aux mesures visant à promouvoir l'égalité des chances entre hommes et femmes, en particulier en remédiant aux inégalités de fait qui affectent les chances des femmes dans les domaines visés à l'article 1er, paragraphe 1.

5 Selon l'article 5, paragraphe 1, de la directive, « L'application du principe d'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. »

6 Conformément à l'article L 123-1, sous c), du code du travail français:

« Sous réserve des dispositions particulières du présent code et sauf si l'appartenance à l'un ou l'autre sexe est la condition déterminante de l'exercice d'un emploi ou d'une activité professionnelle, nul ne peut:

...

c) Prendre en considération du sexe toute mesure, notamment en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation. »

7 En France, conformément à l'article 45 de la convention collective nationale du travail du personnel des organismes de sécurité sociale (ci-après la « convention collective »), les salariées enceintes comptant une période minimale de travail dans un organisme ont droit à seize semaines de congé de maternité avec maintien de la totalité de leur salaire, période qui peut être portée jusqu'à vingt-huit semaines.

Conformément à l'article 46 de la convention collective, la salariée peut, à l'expiration du congé de maternité, prétendre « à un congé de trois mois à demi-traitement ou à un congé d'un mois et demi à plein traitement ».

8 Aux termes de l'article L 122-26-2 du code du travail, « La période de durée du congé de maternité est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que la salariée tient de son ancienneté. »

9 L'article 3 de l'avenant du 13 novembre 1975 à la convention collective prévoit que doivent être prises en compte dans le temps de « pratique professionnelle » aux fins de la classification des emplois, outre la présence effective, certaines absences, telles que les congés annuels, les congés mobiles et exceptionnels, les congés de courte durée, les mandats des représentants syndicaux et les absences diverses dans la limite de cinq jours ouvrés par période de six mois. L'article 3 bis, ajouté à la convention collective par un avenant du 15 décembre 1983, dispose que le congé de maternité doit être pris en compte dans le temps de « pratique professionnelle » au même titre que les absences énumérées à l'article 3.

10 Les articles 29 à 31 de la convention collective fixent la procédure d'avancement des agents qui peut atteindre un maximum de 40 % du salaire. Il ressort ainsi de l'article 29 de cette convention que, à l'issue de la deuxième année à partir de leur entrée en fonction, les agents acquièrent chaque année, à titre d'avancement lié exclusivement à l'ancienneté, un supplément de 2 % de leur salaire. A l'issue de la troisième année et jusqu'à un maximum de 24 %, l'avancement conventionnel peut passer de 2 à 4 %, les 2 % supplémentaires résultant de l'appréciation portée annuellement par la hiérarchie, eu égard à la qualité du travail des agents et à leur comportement. Au-delà de 24 % et jusqu'à 40 %, l'avancement conventionnel est acquis à raison de 2 % par an.

11 Le règlement intérieur type de la CNAVTS développe, au chapitre XIII, les articles 29 à 31 de la convention collective. En ce qui concerne l'avancement au choix de 2 %, cet article dispose que tout agent ayant au moins six mois de présence dans l'année doit faire l'objet d'une notation de la part de ses supérieurs hiérarchiques.

12 M^me^ Thibault a été engagée en 1973 par la CNAVTS en qualité d'agent technique et a été promue au poste de rédacteur juridique en 1983. Cette année-là, M^me^ Thibault a été absente pour maladie du 4 au 13 février, du 3 au 16 mars et du 16 mai au 12 juin. Elle a ensuite bénéficié d'un congé de maternité du 13 juin au 1^er^ octobre 1983, conformément à l'article 45 de la convention collective, puis d'un congé de maternité à demi-traitement du 3 octobre au 16 novembre 1983, conformément à l'article 46 de cette convention.

13 En se fondant sur le chapitre XIII du règlement intérieur type, la CNAVTS a refusé de noter M^me^ Thibault pour l'année 1983. Selon la CNAVTS, du fait de ses absences, M^me^ Thibault ne réunissait pas les conditions requises par cette disposition, à savoir six mois de présence.

14 Il ressort du dossier au principal que, au cours de l'année 1983, M^me^ Thibault a été présente dans l'entreprise pendant une période d'environ cinq mois. Si elle n'avait pas été en congé de maternité entre le 13 juin et le 1^er^ octobre 1983, elle aurait pu faire valoir les six mois de présence nécessaires en vue d'une notation, conformément au chapitre XIII.

15 M^me^ Thibault a donc saisi le conseil de prud'hommes de Paris en soutenant que ce défaut de notation, en raison de son absence pour maternité, constituait une mesure discriminatoire et qu'elle avait perdu, de ce fait, une chance de promotion. Par jugement du 17 décembre 1985, la demande de M^me^ Thibault a été accueillie, en sorte que son employeur a été condamné à l'indemniser du préjudice qu'elle avait subi. La CNAVTS a introduit un pourvoi à l'encontre de cette décision.

16 Le 9 février 1989, la Cour de cassation a cassé et annulé ce jugement au motif que l'article 31 de la convention collective ne prévoit pas l'inscription de plein droit au tableau d'avancement des agents de la CNAVTS et a renvoyé les parties devant le conseil de prud'hommes de Melun.

17 Par jugement du 24 janvier 1990, le conseil de prud'hommes de Melun a jugé que le fait que M^me^ Thibault n'avait pas été notée la privait d'une chance d'être promue. Il en a conclu que l'absence pour congé de maternité devait être prise en compte comme un temps de présence effective et que le non-respect de cette prise en considération constituait une discrimination interdite par l'article L 123-1, sous c), du code du travail. Le conseil de prud'hommes a donc jugé que M^me^ Thibault aurait dû être notée en 1983 et qu'elle avait perdu une chance de promotion. La CNAVTS a par conséquent été condamnée à lui verser un rappel de salaires pour l'année 1984.

18 La CNAVTS a introduit un pourvoi à l'encontre de ce jugement, prétendant que l'article 31 de la convention collective ne prévoit pas l'inscription de plein droit au tableau dit d'« avancement au mérite » des agents remplissant les conditions requises, que le temps de « pratique professionnelle » prévu par la convention devait être dissocié du temps effectif de présence dans l'entreprise à prendre en considération pour qu'un employé puisse faire l'objet d'une notation professionnelle et que l'absence de notation de M^me^ Thibault n'était pas fondée sur une considération de sexe, le principe de l'égalité professionnelle ne pouvant s'appliquer qu'à des droits potentiellement ouverts aux salariés des deux sexes, conformément à l'article L 123-1, sous c), du code du travail.

19 Compte tenu de ce que l'article L 123-1, sous c), du code du travail transpose en droit français la directive, la Cour de cassation a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour la question de savoir si

« les articles 1^er^, paragraphe 1, 2, paragraphe 1, 5, paragraphe 1, et, éventuellement, 2, paragraphe 4, de la directive 76/207/CEE du 9 février 1976 doivent être interprétés en ce sens qu'ils interdisent de priver une femme du droit d'être notée et, par voie de conséquence, de pouvoir profiter d'une promotion professionnelle parce qu'elle a été absente de l'entreprise en raison d'un congé de maternité. »

20 Selon le gouvernement français, la discrimination dont a fait l'objet M^me^ Thibault ne découle pas des dispositions nationales, mais de l'interprétation qu'en a donnée la CNAVTS. Il considère que les articles 3 de l'avenant à la convention collective du 13 novembre 1975 et 3 bis de l'avenant du 15 décembre 1983, bien qu'ils visent la classification des emplois du personnel des organismes de sécurité sociale et non pas les modalités de la notation professionnelle visée à l'article 31 de la convention collective, marquent incontestablement la volonté des partenaires sociaux de ne pas discriminer les femmes en congé de maternité.

21 Il convient de rappeler, à cet égard, que, dans le cadre de la répartition des fonctions entre la Cour et les juridictions nationales qui est à la base de l'article 177 du traité, il appartient à la juridiction nationale d'établir les faits qui ont donné lieu au litige ainsi que d'interpréter les dispositions de droit national et de statuer sur leur application au cas d'espèce (voir, en ce sens, arrêts du 3 juin 1986, Kempf, 139/85, Rec. p. 1741, point 12, et du 13 mars 1986, Sinatra, 296/84, Rec. p. 1047, point 11).

22 Toutefois, ainsi que le gouvernement français l'a indiqué, il appartient à la juridiction nationale de donner à la loi prise pour l'application de la directive, dans toute la mesure où une marge d'appréciation lui est accordée par son droit national, une interprétation et une application conformes aux exigences du droit communautaire (voir arrêt du 10 avril 1984, Von Colson et Kamann, 14/83, Rec. p. 1891, point 28).

23 Néanmoins, il convient de souligner que la juridiction de renvoi demande à la Cour d'interpréter des dispositions précises du droit communautaire dans une situation telle que celle de l'espèce dont elle est saisie. Dès lors, les observations du gouvernement français relatives aux articles 3 de l'avenant du 13 novembre 1975 et 3 bis de l'avenant du 15 décembre 1983 ne sont pas pertinentes.

24 Il y a lieu de rappeler que la directive permet les dispositions nationales qui garantissent aux femmes des droits spécifiques en raison de la grossesse et de la maternité, tels que le congé de maternité (voir arrêt du 8 novembre 1990, Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund, C-179/88, Rec. p. I-3979, point 15).

25 Il convient d'ailleurs de relever que, en réservant aux États membres le droit de maintenir ou d'introduire des dispositions destinées à protéger la femme en ce qui concerne « la grossesse et la maternité », l'article 2, paragraphe 3, de la directive reconnaît la légitimité, au regard du principe de l'égalité de traitement, d'une part, de 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, de 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 (voir, notamment, arrêts du 12 juillet 1984, Hofmann, 184/83, Rec. p. 3047, point 25; du 5 mai 1994, Habermann-Beltermann, C-421/92, Rec. p. I-1657, point 21, et du 14 juillet 1994, Webb, C-32/93, Rec. p. I-3567, point 20).

26 L'attribution de tels droits, reconnus dans la directive, a pour but d'assurer la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne tant l'accès à l'emploi (article 3, paragraphe 1) que les conditions de travail (article 5, paragraphe 1). Dès lors, l'exercice des droits conférés aux femmes conformément à l'article 2, paragraphe 3, ne peut faire l'objet d'un traitement défavorable en ce qui concerne leur accès à l'emploi ainsi que leurs conditions de travail. Dans cette perspective, la directive vise à déboucher sur une égalité substantielle et non formelle.

27 Or, le droit de tout employé de faire l'objet d'un rapport de notation chaque année et, par voie de conséquence, de pouvoir profiter d'une promotion professionnelle fait partie intégrante des conditions de son contrat de travail au sens de l'article 5, paragraphe 1, de la directive.

28 C'est donc à la lumière de l'article 5, paragraphe 1, de la directive, lu conjointement avec son article 2, paragraphe 3, qu'il convient d'examiner si une réglementation, telle que celle en cause dans le litige au principal, garantit aux travailleurs masculins et aux travailleurs féminins le bénéfice des mêmes conditions sans discrimination fondée sur le sexe.

29 Le principe de non-discrimination exige que le travailleur féminin, qui continue à être lié à son employeur par le contrat de travail durant le congé de maternité ne se voie pas privé du bénéfice de ses conditions de travail qui s'appliquent tant aux travailleurs féminins qu'aux travailleurs masculins et qui découlent de cette relation

de travail. Dans des circonstances telles que celles de l'affaire au principal, exclure une salariée du droit de faire l'objet d'une notation annuelle la discriminerait en sa seule qualité de travailleur puisque, si elle n'avait pas été enceinte et si elle n'avait pas pris le congé de maternité auquel elle avait droit, cette salariée aurait été notée pour l'année en question et, par voie de conséquence, aurait pu profiter d'une promotion professionnelle.

30 Certes, ainsi que le gouvernement du Royaume-Uni l'a à juste titre relevé, la Cour a reconnu que les États membres disposent d'un pouvoir d'appréciation quant aux mesures sociales qu'ils prennent en vue d'assurer, dans le cadre tracé par la directive, la protection d'un travailleur féminin en ce qui concerne la grossesse et la maternité, ainsi que concernant la nature des mesures de protection et les modalités concrètes de leur réalisation (voir, notamment, arrêt Hofmann, précité, point 27).

31 Néanmoins, un tel pouvoir d'appréciation, qui doit être exercé dans le cadre de la directive, ne saurait fonder un traitement défavorable d'un travailleur féminin en ce qui concerne ses conditions de travail.

32 Il convient dès lors de constater qu'une femme qui subit un traitement défavorable en ce qui concerne ses conditions de travail, en ce sens qu'elle s'est vue privée du droit de faire l'objet d'une notation annuelle et, par voie de conséquence, de pouvoir profiter d'une promotion professionnelle à cause d'une absence pour congé de maternité, est discriminée en raison de sa grossesse et de son congé de maternité. Un tel comportement constitue une discrimination fondée directement sur le sexe au sens de la directive.

33 Il y a donc lieu de répondre que les articles 2, paragraphe 3, et 5, paragraphe 1, de la directive s'opposent à une réglementation nationale qui prive une femme du droit d'être notée et, par voie de conséquence, de pouvoir profiter d'une promotion professionnelle parce qu'elle a été absente de l'entreprise en raison d'un congé de maternité.

Sur les dépens

34 Les frais exposés par les gouvernements français et du Royaume-Uni, 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 (sixième chambre)

statuant sur la question à elle soumise par la Cour de cassation française, par arrêt du 28 mars 1995, dit pour droit:

Les articles 2, paragraphe 3, et 5, 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, s'opposent à une réglementation nationale qui prive une femme du droit d'être notée et, par voie de conséquence, de pouvoir profiter d'une promotion professionnelle parce qu'elle a été absente de l'entreprise en raison d'un congé de maternité.

Ragnemalm Schintgen Mancini

Murray Hirsch

Ainsi prononcé en audience publique à Luxembourg, le 30 avril 1998.

Le greffier Le président de la sixième chambre

R. Grass H. Ragnemalm