SENTENZA DELLA CORTE (Sesta Sezione)
30 aprile 1998 *

Nel procedimento C-136/95,

avente ad oggetto la domanda di pronuncia pregiudiziale proposta alla Corte, ai sensi dell'art. 177 del Trattato CE, dalla Cour de cassation francese, nella causa dinanzi ad essa pendente tra

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

e

Evelyne Thibault,

domanda vertente sull'interpretazione della direttiva del Consiglio 9 febbraio 1976, 76/207/CEE, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro (GU L 39, pag. 40),

LA CORTE (Sesta Sezione),

composta dai signori H. Ragnemalm, presidente di sezione, R. Schintgen, G. F. Mancini, J. L. Murray (relatore) e G. Hirsch, giudici,

* Lingua processuale: il francese.

avvocato generale: D. Ruiz-Jarabo Colomer
cancelliere: signora D. Louterman-Hubeau, amministratore principale

viste le osservazioni scritte presentate:

— per il governo francese, dalle signore Catherine de Salins, vicedirettore presso la direzione Affari giuridici del ministero degli Affari esteri, e Anne de Bourgoing, chargé de mission presso la stessa direzione, in qualità di agenti;

— per il governo del Regno Unito, dal signor John E. Collins, del Treasury Solicitor's Department, in qualità di agente;

— per la Commissione delle Comunità europee, dalla signora Marie Wolfcarius, membro del servizio giuridico, in qualità di agente,

vista la relazione d'udienza,

sentite le osservazioni orali del governo francese, rappresentato dalla signora Anne de Bourgoing, del governo del Regno Unito, rappresentato dal signor John E. Collins, assistito dal signor David Pannick, QC, e della Commissione, rappresentata dalla signora Marie Wolfcarius, all'udienza del 5 dicembre 1996,

sentite le conclusioni dell'avvocato generale, presentate all'udienza del 9 gennaio 1997,

ha pronunciato la seguente

Sentenza

1 Con sentenza 28 marzo 1995, pervenuta in cancelleria il 28 aprile seguente, la Cour de cassation francese ha sottoposto alla Corte, ai sensi dell'art. 177 del Trattato CE, una questione pregiudiziale sull'interpretazione della direttiva del Consiglio 9 febbraio 1976, 76/207/CEE, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro (GU L 39, pag. 40; in prosieguo: la «direttiva»).

2 Tale questione è stata sollevata nell'ambito di una controversia tra la Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés (in prosieguo: la «CNAVTS») e la signora Thibault, vertente sul diniego opposto dalla CNAVTS di procedere alla redazione delle note di qualifica della signora Thibault per l'anno 1983.

3 L'art. 1, n. 1, della direttiva riguarda l'attuazione, negli Stati membri, del principio della parità di trattamento fra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, ivi compresa la promozione, e alla formazione professionale, nonché le condizioni di lavoro. Questo principio è denominato il «principio della parità di trattamento». Ai termini dell'art. 2, n. 1, tale principio implica l'assenza di qualsiasi discriminazione fondata sul sesso, direttamente o indirettamente, in particolare mediante riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia. Il n. 3 del detto articolo enuncia tuttavia che la direttiva non pregiudica le disposizioni relative alla protezione della donna, in particolare per quanto riguarda la gravidanza e la maternità.

4 L'art. 2, n. 4, della direttiva stabilisce che quest'ultima non pregiudica le misure volte a promuovere la parità delle opportunità per gli uomini e le donne, in particolare ponendo rimedio alle disparità di fatto che pregiudicano le opportunità delle donne nei settori di cui all'art. 1, n. 1.

5 Ai sensi dell'art. 5, n. 1, della direttiva, «l'applicazione del principio della parità di trattamento per quanto riguarda le condizioni di lavoro, comprese le condizioni inerenti al licenziamento, implica che siano garantite agli uomini e alle donne le medesime condizioni, senza discriminazioni fondate sul sesso».

6 L'art. L 123-1, lett. c), del Code du travail francese stabilisce quanto segue:

«Fatte salve le disposizioni speciali del presente codice e a meno che l'appartenenza all'uno o all'altro sesso sia la condizione determinante per l'esercizio di un lavoro o di un'attività professionale, nessuno può:

(...)

c) adottare, in considerazione del sesso, qualsiasi provvedimento, in particolare in materia di retribuzione, di formazione, di destinazione ad un dato posto, di qualifica, d'inquadramento, di promozione professionale o di trasferimento».

7 In Francia, in base all'art. 45 del contratto collettivo nazionale di lavoro del personale degli enti di previdenza sociale (in prosieguo: il «contratto collettivo»), le dipendenti in stato di gravidanza che abbiano svolto un periodo minimo di lavoro presso un ente hanno diritto ad un congedo di maternità di sedici settimane conservando integralmente la retribuzione; il congedo può essere esteso fino a

ventotto settimane. L'art. 46 del contratto collettivo consente alla dipendente, al termine del congedo di maternità, di chiedere «un congedo di tre mesi percependo il cinquanta per cento della retribuzione o un congedo di un mese e mezzo percependo l'intera retribuzione».

8 Ai sensi dell'art. L 122-26-2 del Code du travail, «il congedo di maternità è equiparato ad un periodo di lavoro effettivo ai fini della determinazione dei diritti spettanti alla dipendente in base alla sua anzianità lavorativa».

9 L'art. 3 della convenzione di modifica del contratto collettivo, stipulata il 13 novembre 1975, stabilisce che, per il calcolo del periodo di «pratica professionale» ai fini dell'inquadramento lavorativo, si deve tener conto, oltre che dei periodi di presenza effettiva, anche di taluni periodi di assenza, come le ferie annuali, i permessi speciali e eccezionali, i congedi di breve durata, i permessi sindacali e le assenze che non superino i cinque giorni lavorativi per semestre. L'art. 3 bis, aggiunto al contratto collettivo con la convenzione di modifica 15 dicembre 1983, dispone che il congedo di maternità dev'essere computato nel periodo di «pratica professionale» allo stesso titolo delle assenze elencate nell'art. 3.

10 Gli artt. 29-31 del contratto collettivo fissano la progressione degli scatti per i dipendenti, che può giungere fino ad un massimo del 40% della retribuzione. Risulta infatti dall'art. 29 del detto contratto che, al termine del secondo anno dall'entrata in servizio, i dipendenti fruiscono di uno scatto, legato esclusivamente all'anzianità di servizio, pari al 2% della retribuzione. Dopo il terzo anno e fino ad un massimale del 24%, l'entità dello scatto automatico può variare dal 2 al 4%, percentuale in cui il 2% supplementare viene attribuito in base alla valutazione effettuata annualmente dai superiori gerarchici in base alla qualità delle prestazioni dei dipendenti ed al loro comportamento. Superato il 24% e fino al 40%, ogni scatto automatico viene acquisito nella misura del 2% all'anno.

11 Il regolamento interno tipo della CNAVTS dà attuazione, nell'art. XIII, agli artt. 29-31 del contratto collettivo. Per quanto riguarda il predetto scatto non automatico del 2%, l'art. XIII dispone che «per ogni dipendente che sia stato presente almeno sei mesi nel corso dell'anno deve essere redatta una nota di qualifica a cura dei suoi superiori gerarchici».

12 La signora Thibault veniva assunta nel 1973 dalla CNAVTS in qualità di dipendente del ruolo tecnico ed era promossa al posto di redattore giuridico nel 1983. In quello stesso anno, la signora Thibault si assentava per malattia dal 4 al 13 febbraio, dal 3 al 16 marzo e dal 16 maggio al 12 giugno. Essa fruiva poi di un congedo di maternità dal 13 giugno al 1° ottobre 1983, in base all'art. 45 del contratto collettivo, e poi di un congedo di maternità col cinquanta per cento della retribuzione dal 3 ottobre al 16 novembre 1983, conformemente all'art. 46 del medesimo contratto.

13 Richiamandosi all'art. XIII del regolamento interno tipo, la CNAVTS si rifiutava di redigere il rapporto informativo della signora Thibault per l'anno 1983. Secondo la CNAVTS, a causa delle sue assenze la signora Thibault non era in possesso del requisito di cui al detto articolo, ossia i sei mesi di presenza.

14 Risulta agli atti della causa a qua che nel 1983 la signora Thibault è stata presente sul posto di lavoro per un periodo di circa cinque mesi. Se non avesse fruito di un congedo di maternità nel periodo 13 giugno -1° ottobre 1983, essa avrebbe potuto far valere i sei mesi di presenza necessari ai fini della redazione del rapporto informativo ai sensi dell'art. XIII.

15 La signora Thibault adiva pertanto il conseil de prud'hommes di Parigi, sostenendo che la mancata compilazione del rapporto informativo, dovuta alla sua assenza per maternità, costituiva un provvedimento discriminatorio che la privava di una possibilità di promozione. Con sentenza 17 dicembre 1985, la domanda della signora Thibault veniva accolta ed il suo datore di lavoro veniva condannato a risarcirle il danno da essa subito. Tale sentenza veniva impugnata dalla CNVATS.

16 Il 9 febbraio 1989 la Cour de cassation cassava tale sentenza in quanto l'art. 31 del contratto collettivo non prevede l'iscrizione ipso iure nella tabella di avanzamento di carriera dei dipendenti della CNAVTS e rinviava le parti dinanzi al conseil de prud'hommes di Melun.

17 Con sentenza 24 gennaio 1990, il conseil de prud'hommes di Melun dichiarava che la circostanza che la signora Thibault non avesse ricevuto il suo rapporto informativo la privava di una possibilità di promozione. Esso concludeva che l'assenza per maternità doveva essere presa in considerazione alla stessa stregua di un periodo di presenza effettiva e che l'inosservanza di tale obbligo costituiva una discriminazione vietata dall'art. L 123-1, lett. c), del Code du travail. Il conseil de prud'hommes stabiliva quindi che la signora Thibault avrebbe dovuto ricevere le sue note di qualifica nel 1983 e che aveva perso una possibilità di promozione. La CNVATS veniva pertanto condannata a versarle un'integrazione salariale per il 1984.

18 La CNAVTS impugnava tale sentenza sostenendo che l'art. 31 del contratto collettivo non prevede l'iscrizione ipso iure nella cosiddetta «tabella di avanzamento per merito» dei dipendenti in possesso dei necessari requisiti, che il periodo di «pratica professionale» previsto dal contratto andava tenuto distinto dalle presenze effettive sul posto di lavoro computate ai fini dell'elaborazione del rapporto informativo di un dipendente e che la mancata compilazione del rapporto informativo della signora Thibault non era fondata su considerazioni legate al sesso, poiché il principio dell'uguaglianza professionale può applicarsi soltanto a diritti potenzialmente riconosciuti ai lavoratori di entrambi i sessi, conformemente all'art. L 123-1, lett. c), del Code du travail.

19 Poiché l'art. L 123-1, lett. c), del Code du travail è il risultato della trasposizione nel diritto francese della direttiva, la Cour de cassation ha deciso di sospendere il procedimento e di sottoporre alla Corte la seguente questione:

«Se gli artt. 1, n. 1, 2, n. 1, 5, n. 1, e, eventualmente, 2, n. 4, della direttiva 9 febbraio 1976, 76/207, debbano essere interpretati nel senso che vietano che una donna sia privata del diritto di ottenere la compilazione di un rapporto informativo che la riguardi e, di conseguenza, non possa fruire di una promozione professionale, per il fatto di essere stata assente dall'azienda per congedo di maternità».

20 Secondo il governo francese, la discriminazione di cui è stata vittima la signora Thibault non deriva da norme nazionali, bensì dall'interpretazione che ne ha dato la CNAVTS. Esso ritiene che l'art. 3 della convenzione di modifica del contratto collettivo, stipulata il 13 novembre 1975, nonché l'art. 3 bis della convenzione di modifica 15 dicembre 1983, che disciplinano l'inquadramento del personale degli enti di previdenza sociale e non le modalità di redazione del rapporto informativo di cui all'art. 31 del contratto collettivo, attestano incontestabilmente la volontà delle parti sociali di non discriminare le donne in congedo di maternità.

21 Si deve ricordare al riguardo che, nell'ambito della ripartizione delle funzioni tra la Corte e i giudici nazionali, sulla quale poggia l'art. 177 del Trattato, spetta al giudice nazionale accertare i fatti all'origine della controversia nonché interpretare le norme del diritto nazionale e statuire sulla loro applicazione nel caso concreto (v., in tal senso, sentenze 3 giugno 1986, causa 139/85, Kempf, Racc. pag. 1741, punto 12, e 13 marzo 1986, causa 296/84, Sinatra, Racc. pag. 1047, punto 11).

22 Tuttavia, come ha osservato il governo francese, spetta al giudice nazionale dare alla norma emanata per attuare la direttiva, in tutti i casi in cui il diritto nazionale gli lascia un margine discrezionale, un'interpretazione ed un'applicazione conformi ai dettami del diritto comunitario (v. sentenza 10 aprile 1984, causa 14/83, Von Colson e Kamann, Racc. pag. 1891, punto 28).

23 Cionondimeno, va sottolineato che il giudice nazionale chiede alla Corte di interpretare disposizioni specifiche del diritto comunitario nell'ambito di una situazione come quella del caso di specie di cui esso è stato investito. Di conseguenza, le osservazioni del governo francese riguardanti l'art. 3 della convenzione di modifica 13 novembre 1975 e l'art. 3 bis della convenzione di modifica 15 dicembre 1983 non sono pertinenti.

24 Si deve ricordare che la direttiva consente di adottare disposizioni nazionali che garantiscano alle donne diritti specifici a motivo della gravidanza e della maternità, come il congedo di maternità (v. sentenza 8 novembre 1990, causa C-179/88, Handels- og Kontorfunktionaerernes Forbund i Danmark, Racc. pag. I-3979, punto 15).

25 Occorre d'altronde osservare che, riservando agli Stati membri il diritto di mantenere in vigore o di istituire norme destinate a proteggere la donna per quel che riguarda «la gravidanza e la maternità», l'art. 2, n. 3, della direttiva riconosce la legittimità, in relazione al principio della parità di trattamento tra i sessi, in primo luogo, della protezione della condizione biologica della donna durante e dopo la gravidanza, e, in secondo luogo, della protezione delle particolari relazioni tra la donna e il bambino durante il periodo successivo alla gravidanza e al parto (v., in particolare, sentenze 12 luglio 1984, causa 184/83, Hofmann, Racc. pag. 3047, punto 25; 5 maggio 1994, causa C-421/92, Habermann-Beltermann, Racc. pag. 1668, punto 21, e 14 luglio 1994, causa C-32/93, Webb, Racc. pag. I-3567, punto 20).

26 L'attribuzione di diritti del genere, riconosciuti nella direttiva, ha lo scopo di garantire l'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda sia le condizioni di accesso al lavoro (art. 3, n. 1), sia le condizioni di lavoro (art. 5, n. 1). Di conseguenza, l'esercizio dei diritti conferiti alle donne in conformità dell'art. 2, n. 3, non può essere oggetto di un trattamento sfavorevole per quanto riguarda l'accesso al lavoro e le condizioni di lavoro. Sotto questo profilo, la direttiva mira al conseguimento di un'uguaglianza sostanziale e non formale.

27 Ora, il diritto di ogni dipendente di ricevere annualmente un rapporto informativo e, conseguentemente, di poter fruire di una promozione è parte integrante delle condizioni del suo contratto di lavoro ai sensi dell'art. 5, n. 1, della direttiva.

28 È pertanto alla luce dell'art. 5, n. 1, della direttiva, letto congiuntamente all'art. 2, n. 3, della direttiva stessa che occorre stabilire se una normativa come quella di cui trattasi nella causa a qua garantisca ai lavoratori di sesso maschile e ai lavoratori di sesso femminile di poter fruire delle stesse condizioni, senza discriminazioni basate sul sesso.

29 Il principio di non discriminazione impone che la lavoratrice che rimane contrattualmente vincolata al suo datore di lavoro durante il congedo di maternità non sia privata del beneficio delle condizioni lavorative previste dal contratto, che si applicano sia ai lavoratori di sesso femminile sia ai lavoratori di sesso maschile e che

derivano da tale rapporto di lavoro. In circostanze come quelle della causa a qua, precludere ad una dipendente il diritto di ricevere un rapporto informativo annuale la discriminerebbe nella sua sola veste di lavoratore poiché, se non fosse stata in gravidanza e se non avesse fruito del congedo di maternità cui aveva diritto, la detta dipendente avrebbe ricevuto il suo rapporto informativo per l'anno di cui trattasi ed avrebbe potuto, di conseguenza, ottenere una promozione.

30 Indubbiamente, come ha giustamente rilevato il governo del Regno Unito, la Corte ha riconosciuto che gli Stati membri dispongono di un margine di discrezionalità in relazione ai provvedimenti sociali che adottano al fine di garantire, nell'ambito tracciato dalla direttiva, la protezione del lavoratore di sesso femminile per quel che riguarda la gravidanza e la maternità, nonché in relazione alla natura dei provvedimenti di tutela e alle modalità concrete della loro realizzazione (v., in particolare, sentenza Hofmann, citata, punto 27).

31 Tuttavia, un potere discrezionale del genere, che va esercitato nell'ambito tracciato dalla direttiva, non può legittimare il trattamento sfavorevole di un lavoratore di sesso femminile per quanto riguarda le sue condizioni di lavoro.

32 Si deve pertanto considerare che una donna che subisce un trattamento sfavorevole per quanto riguarda le sue condizioni di lavoro, nel senso che viene privata del diritto di ricevere il suo rapporto informativo annuale e, conseguentemente, di ottenere una promozione, a causa di un'assenza per maternità è vittima di una discriminazione che ha origine nella sua gravidanza e nel suo congedo di maternità. Un comportamento del genere costituisce una discriminazione direttamente basata sul sesso ai sensi della direttiva.

33 La questione dev'essere quindi risolta dichiarando che gli artt. 2, n. 3, e 5, n. 1, della direttiva ostano ad una normativa nazionale che priva una donna del diritto di ricevere il suo rapporto informativo e, di conseguenza, di ottenere una promozione per il fatto che si è assentata dal posto di lavoro per un congedo di maternità.

Sulle spese

34 Le spese sostenute dal governo francese, dal governo del Regno Unito e dalla Commissione delle Comunità europee, che hanno presentato osservazioni alla Corte, non possono dar luogo a rifusione. Nei confronti delle parti nella causa principale il presente procedimento costituisce un incidente sollevato dinanzi al giudice nazionale, cui spetta quindi statuire sulle spese.

Per questi motivi,

LA CORTE (Sesta Sezione),

pronunciandosi sulla questione sottopostale dalla Cour de cassation francese, con sentenza 28 marzo 1995, dichiara:

Gli artt. 2, n. 3, e 5, n. 1, della direttiva del Consiglio 9 febbraio 1976, 76/207/CEE, relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento fra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro, ostano ad una normativa nazionale che priva una donna del diritto di ricevere il suo rapporto informativo e, di conseguenza, di ottenere una promozione per il fatto che si è assentata dal posto di lavoro per un congedo di maternità.

Ragnemalm Schintgen Mancini

Murray Hirsch

Così deciso e pronunciato a Lussemburgo il 30 aprile 1998.

Il cancelliere Il presidente della Sesta Sezione

R. Grass H. Ragnemalm