ARRÊT DE LA COUR (sixième chambre)

18 mars 2004 *

Dans l'affaire C-342/01,

ayant pour objet une demande adressée à la Cour, en application de l'article 234 CE, par le Juzgado de lo Social n° 33 de Madrid (Espagne) et tendant à obtenir, dans le litige pendant devant cette juridiction entre

María Paz Merino Gómez

et

Continental Industrias del Caucho SA,

une décision à titre préjudiciel sur l'interprétation de l'article 7, paragraphe 1, de la directive 93/104/CE du Conseil, du 23 novembre 1993, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail (JO L 307, p. 18), de l'article 11, point 2, sous a), 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), et de l'article 5, paragraphe 1, de la

* Langue de procédure: l'espagnol.

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 M. J. N. Cunha Rodrigues, faisant fonction de président de la sixième chambre, MM. J.-P. Puissochet et R. Schintgen, Mmes F. Macken et N. Colneric (rapporteur), juges,

avocat général: M. J. Mischo,
greffier: M. R. Grass,

considérant les observations écrites présentées:

— pour Mme Merino Gómez, par Me G. J. Gonzalez Gil, abogada,

— pour le gouvernement espagnol, par Mme R. Silva de Lapuerta, en qualité d'agent,

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

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

vu le rapport du juge rapporteur,

ayant entendu l'avocat général en ses conclusions à l'audience du 3 avril 2003,

rend le présent

Arrêt

1 Par ordonnance du 3 septembre 2001, parvenue à la Cour le 12 septembre suivant, le Juzgado de lo Social n° 33 de Madrid a posé, en application de l'article 234 CE, deux questions préjudicielles sur l'interprétation de l'article 7, paragraphe 1, de la directive 93/104/CE du Conseil, du 23 novembre 1993, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail (JO L 307, p. 18), de l'article 11, point 2, sous a), 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), et de l'article 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 (JO L 39, p. 40).

2 Ces questions ont été soulevées dans le cadre d'un litige opposant Mme Merino Gómez à la société Continental Industrias del Caucho SA (ci-après «Continental Industrias»), au sujet d'une demande de congé annuel présentée par Mme Merino Gómez, dont le congé de maternité coïncidait avec l'une des périodes des congés annuels de son atelier convenue dans un accord collectif.

Le cadre juridique

Le droit communautaire

3 L'article 7 de la directive 93/104 dispose:

«Congé annuel

1. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie d'un congé annuel payé d'au moins quatre semaines, conformément aux conditions d'obtention et d'octroi prévues par les législations et/ou pratiques nationales.

2. La période minimale de congé annuel payé ne peut être remplacée par une indemnité financière, sauf en cas de fin de relation de travail.»

4 L'article 15 de la même directive prévoit:

«Dispositions plus favorables

La présente directive ne porte pas atteinte à la faculté des États membres d'appliquer ou d'introduire des dispositions législatives, réglementaires ou administratives plus favorables à la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs ou de favoriser ou de permettre l'application de conventions collectives ou d'accords conclus entre partenaires sociaux plus favorables à la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs.»

5 Le quatorzième considérant de la directive 92/85 énonce que la vulnérabilité de la travailleuse enceinte, accouchée ou allaitante rend nécessaire un droit à un congé de maternité.

6 L'article 2 de la même directive définit, aux fins de cette dernière, les notions de «travailleuse enceinte», de «travailleuse accouchée» et de «travailleuse allaitante», en renvoyant aux législations et/ou pratiques nationales.

7 L'article 8, paragraphe 1, de la directive 92/85 prévoit:

«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.»

8 L'article 11 de la même directive dispose:

«Droits liés au contrat de travail

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:

[...]

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;

[...]»

9 Selon l'article 2, paragraphes 1 et 3, 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.

[...]

3. 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.»

10 Aux termes de l'article 5 de la même directive:

«1. 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.

2. À cet effet, les États membres prennent les mesures nécessaires afin que:

[...]

b) soient nulles, puissent être déclarées nulles ou puissent être amendées les dispositions contraires au principe de l'égalité de traitement qui figurent dans les conventions collectives ou dans les contrats individuels de travail, dans les règlements intérieurs des entreprises, ainsi que dans les statuts des professions indépendantes;

[...]»

Le droit national

La loi applicable

11 L'article 38 de l'Estatuto de los Trabajadores (statut des travailleurs, ci-après le «statut des travailleurs»), approuvé par le Real Decreto Legislativo (décret royal législatif) n° 1/1995, du 24 mars 1995 (*BOE* n° 75, du 29 mars 1995, p. 9654), dispose:

«1. La période de congés payés annuels, qui ne peut être remplacée par une indemnité financière, est celle convenue par convention collective ou contrat individuel. La durée du congé ne pourra en aucun cas être inférieure à 30 jours calendrier.

2. La ou les périodes de congés sont fixées d'un commun accord entre l'entrepreneur et le travailleur, conformément à ce que prévoient le cas échéant les conventions collectives sur la planification annuelle des congés.

[...]»

12 L'article 48, paragraphe 4, du même statut prévoit:

«En cas d'accouchement, le contrat est suspendu pour une durée ininterrompue de seize semaines, qui peut être prolongée, en cas de naissance multiple, de deux semaines par enfant à partir du deuxième enfant. La période de congé est répartie au gré de l'intéressée, pour autant que six semaines au minimum suivent immédiatement l'accouchement [...]»

La convention collective

13 Les relations entre Continental Industrias, fabriquant de pneus, et son personnel sont régies par la convention collective pour l'industrie chimique. Cette dernière prévoit à son article 46, relatif à la suspension du contrat de travail pour cause de maternité, une période de seize semaines équivalente à la période légale.

14 L'article 43 de cette convention régit les congés annuels et leur durée. Celle-ci est de 30 jours calendrier, étant précisé qu'au moins 15 jours doivent être pris de manière ininterrompue entre les mois de juin et de septembre.

L'accord collectif

15 Par accord collectif conclu le 7 mai 2001 entre Continental Industrias et les représentants des travailleurs à la suite d'une conciliation obtenue lors d'une procédure de règlement d'un conflit collectif ouverte à la demande desdits représentants, deux périodes générales ont été fixées pour les congés de l'ensemble du personnel, la première allant du 16 juillet au 12 août 2001 et la seconde du 6 août au 2 septembre 2001.

16 Ledit accord prévoyait également que, à titre exceptionnel, six travailleurs pouvaient prendre leurs congés au mois de septembre. Pour cette période de congés exceptionnelle, préférence était donnée à ceux qui n'avaient pas pu choisir leurs dates de congés l'année précédente.

Le litige au principal

17 Mme Merino Gómez est employée chez Continental Industrias depuis le 12 septembre 1994 en tant qu'ouvrière. Elle a été en congé de maternité du 5 mai 2001 au 24 août 2001.

18 Mme Merino Gómez avait pu choisir ses dates de congés en 2000 et, par conséquent, conformément aux règles fixées dans l'accord collectif du 7 mai 2001, elle n'aurait pas dû pouvoir prendre son congé annuel en septembre 2001, pendant la période exceptionnelle.

19 Elle a toutefois demandé à pouvoir bénéficier de ce congé du 25 août au 21 septembre 2001 ou, subsidiairement, du 1er septembre au 27 septembre 2001, c'est-à-dire pendant une période consécutive à celle de son congé de maternité.

20 Continental Industrias n'a pas fait droit à la demande présentée par Mme Merino Gómez.

21 Le 6 juin 2001, cette dernière a introduit devant les Juzgados de lo Social de Madrid un recours contre Continental Industrias concernant sa demande de congés.

Les questions préjudicielles

22 Selon la juridiction de renvoi, les juges espagnols ont déjà eu à connaître d'affaires telles que celle au principal, à savoir une coïncidence entre les dates de congé de maternité et les dates fixées collectivement pour les congés du personnel. Elle indique que différentes juridictions supérieures, notamment le Tribunal Supremo, dans ses arrêts des 30 novembre 1995 et 27 juin 1996, le Tribunal Superior de Justicia de Navarra, dans son arrêt du 10 février 2000, celui de Andalucía, dans son arrêt du 7 décembre 1999, et celui de Madrid, dans son arrêt du 13 juillet 1999, sont d'avis que, dans de tels cas, la travailleuse n'a pas le droit de prendre son congé annuel lors d'une période distincte de celle fixée par l'accord collectif

conclu dans l'entreprise, parce que le respect de ce qui a été ainsi convenu prime le droit de la travailleuse aux congés octroyés à titre individuel.

23 La juridiction de renvoi ne partage pas cette opinion. Elle souligne qu'au vu de la jurisprudence de la Cour relative à l'article 7 de la directive 93/104 dans l'arrêt du 26 juin 2001, BECTU (C-173/99, Rec. p. I-4881), de celle sur l'article 8 de la directive 92/85 dans l'arrêt du 27 octobre 1998, Boyle e.a. (C-411/96, Rec. p. I-6401), ainsi que de celle sur la directive 76/207 dans l'arrêt du 30 avril 1998, Thibault (C-136/95, Rec. p. I-2011), le principe d'égalité de traitement et de non-discrimination de la femme enceinte ou allaitante implique qu'une travailleuse doit pouvoir prendre son congé annuel lors d'une période distincte de celle correspondant à son congé de maternité, si les dates de congés annuels préalablement fixées par accord collectif entre l'entreprise et la représentation des travailleurs coïncident avec celles de son congé de maternité. Admettre la coïncidence des deux périodes de congés conduirait à l'annulation de l'une d'elles, dans ce cas, à celle du congé annuel.

24 Selon la juridiction de renvoi, le fait que les dates de congés pour l'ensemble du personnel aient été fixées préalablement par accord collectif ne fait pas obstacle à une telle solution. Pour se conformer à la réglementation communautaire garantissant le principe d'égalité de traitement et de non-discrimination ainsi que le droit aux congés annuels, l'accord du 7 mai 2001 aurait dû prévoir la situation spécifique des travailleuses enceintes de l'entreprise, en leur garantissant le double droit aux congés, de maternité et annuels. En se fondant sur l'arrêt du 21 octobre 1999, Lewen (C-333/97, Rec. p. I-7243), la juridiction de renvoi estime que, en ne le faisant pas, ledit accord viole le droit communautaire.

25 En cas de réponse positive à sa première question, à savoir dans l'hypothèse où son interprétation du droit communautaire serait confirmée, la juridiction de renvoi estime qu'une seconde question devrait être tranchée en l'espèce. À cet égard, elle rappelle que la travailleuse dispose, conformément à la législation

nationale, d'une période de congé de maternité de deux semaines de plus que le minimum fixé à l'article 8, paragraphe 1, de la directive 92/85 et que la réglementation nationale lui donne également droit à 30 jours calendrier de congés annuels, soit deux jours de plus que les quatre semaines (28 jours) reconnues par l'article 7 de la directive 93/104.

26 Dès lors que le droit national est plus favorable aux travailleurs que la directive 92/85, la juridiction de renvoi considère qu'il convient de reconnaître à la travailleuse le droit à 30 jours calendrier de congés annuels, prévus par la législation nationale et par la convention collective applicable.

27 C'est dans ces circonstances que le Juzgado de lo Social n° 33 de Madrid a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour les questions préjudicielles suivantes:

«1) Lorsque des accords collectifs conclus entre l'entreprise et les représentants des travailleurs fixent les dates de congés pour l'ensemble du personnel et que ces dates coïncident avec le congé de maternité d'une travailleuse, l'article 7, paragraphe 1, de la directive 93/104, l'article 11, point 2, sous a), de la directive 92/85 et l'article 5, paragraphe 1, de la directive 76/207 garantissent-ils le droit pour cette travailleuse de bénéficier de son congé annuel lors d'une période distincte de celle convenue et ne coïncidant pas avec celle de son congé de maternité?

2) En cas de réponse positive à la première question, le contenu matériel du droit aux congés annuels ne comprend-il que les quatre semaines de congé visées à l'article 7, paragraphe 1, de la directive 93/104 ou s'étend-il aux 30 jours calendrier fixés par la législation nationale à l'article 38, paragraphe 1, du statut des travailleurs?»

Sur les questions préjudicielles

Sur la première question

28 Conformément à l'article 7, paragraphe 1, de la directive 93/104, les États membres prennent les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie d'un congé annuel payé d'au moins quatre semaines, conformément aux conditions d'obtention et d'octroi prévues par les législations et/ou pratiques nationales.

29 Le droit au congé annuel payé de chaque travailleur doit être considéré comme un principe du droit social communautaire revêtant une importance particulière, auquel il ne saurait être dérogé et dont la mise en œuvre par les autorités nationales compétentes ne peut être effectuée que dans les limites expressément énoncées par la directive 93/104 elle-même (arrêt BECTU, précité, point 43).

30 Il apparaît significatif à cet égard que ladite directive consacre en outre la règle selon laquelle le travailleur doit normalement pouvoir bénéficier d'un repos effectif, dans un souci de protection efficace de sa sécurité et de sa santé, puisque ce n'est que dans le cas où il est mis fin à la relation de travail que son article 7, paragraphe 2, permet que le droit au congé annuel payé soit remplacé par une compensation financière (arrêt BECTU, précité, point 44).

31 L'article 7, paragraphe 1, de la directive 93/104, selon lequel les États membres prennent les mesures nécessaires «conformément aux conditions d'obtention et d'octroi prévues par les législations et/ou pratiques nationales», doit s'entendre

comme signifiant que les modalités d'application nationales doivent en tout état de cause respecter le droit à un congé annuel payé d'au moins quatre semaines.

32 La finalité du droit au congé annuel est différente de celle du droit au congé de maternité. Ce dernier 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 (voir arrêts du 12 juillet 1984, Hofmann, 184/83, Rec. p. 3047, point 25; Thibault, précité, point 25, et Boyle e.a., précité, point 41).

33 L'article 7, paragraphe 1, de la directive 93/104 doit donc être interprété en ce sens que, en cas de coïncidence entre les dates d'un congé de maternité d'une travailleuse et celles des congés annuels pour l'ensemble du personnel, les exigences de la directive relatives au congé annuel payé ne sauraient être considérées comme remplies.

34 De surcroît, l'article 11, point 2, sous a), de la directive 92/85 prévoit que les droits liés au contrat de travail d'une travailleuse, autres que ceux visés à la même disposition, sous b), doivent être assurés dans le cas d'un congé de maternité.

35 Dès lors, tel doit être le cas pour le droit à un congé annuel payé.

36 En ce qui concerne la directive 76/207, il y a lieu de préciser que relève de cette directive la fixation dans le temps du congé annuel payé (voir, s'agissant de la fixation du début du congé de maternité, arrêt Boyle e.a., précité, point 47).

37 Ladite directive vise à déboucher sur une égalité substantielle et non formelle. En effet, l'exercice des droits conférés aux femmes, conformément à l'article 2, paragraphe 3, de la même directive, par des dispositions destinées à protéger les femmes en ce qui concerne la grossesse et la maternité, ne peut faire l'objet d'un traitement défavorable en ce qui concerne leurs conditions de travail (voir arrêt Thibault, précité, point 26).

38 Il en résulte que l'article 5, paragraphe 1, de la directive 76/207 doit être interprété en ce sens qu'une travailleuse doit pouvoir bénéficier de son congé annuel lors d'une période distincte de celle de son congé de maternité.

39 Il n'en irait pas autrement en cas de coïncidence entre la période de congé de maternité et celle fixée à titre général, par un accord collectif, pour les congés annuels de l'ensemble du personnel.

40 Il convient de rappeler par ailleurs que, selon l'article 5, paragraphe 2, sous b), de la directive 76/207, les États membres prennent les mesures nécessaires afin que

soient nulles, puissent être déclarées nulles ou puissent être amendées les dispositions contraires au principe de l'égalité de traitement qui figurent dans les conventions collectives.

41 Compte tenu de l'ensemble des considérations qui précèdent, il y a lieu de répondre à la première question que les articles 7, paragraphe 1, de la directive 93/104, 11, point 2, sous a), de la directive 92/85 et 5, paragraphe 1, de la directive 76/207 doivent être interprétés en ce sens qu'une travailleuse doit pouvoir bénéficier de son congé annuel lors d'une période distincte de celle de son congé de maternité, également en cas de coïncidence entre la période de congé de maternité et celle fixée à titre général, par un accord collectif, pour les congés annuels de l'ensemble du personnel.

Sur la seconde question

42 Par sa seconde question, la juridiction de renvoi demande en substance si le nombre de jours de congé annuel dont peut bénéficier une travailleuse dans des circonstances telles que celles de l'affaire au principal est celui prévu comme minimum par le droit communautaire ou celui plus élevé prévu par une législation nationale.

43 Conformément à l'article 15 de la directive 93/104, celle-ci ne porte pas atteinte à la faculté des États membres d'appliquer ou d'introduire des dispositions législatives, réglementaires ou administratives plus favorables à la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs ou de favoriser ou de permettre

l'application de conventions collectives ou d'accords conclus entre partenaires sociaux plus favorables à la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs.

44 Lorsqu'un État membre a opté pour une durée du congé annuel plus longue que la durée minimale prescrite par la directive, le droit au congé annuel plus long des femmes ayant bénéficié d'un congé de maternité, qui coïncide avec la période des congés annuels de l'ensemble du personnel, relève de l'article 11, point 2, sous a), de la directive 92/85.

45 Il convient donc de répondre à la seconde question que l'article 11, point 2, sous a), de la directive 92/85 doit être interprété en ce sens qu'il vise également le droit d'une travailleuse dans des circonstances telles que celles de l'affaire au principal à un congé annuel plus long, prévu par la législation nationale, que le minimum prévu par la directive 93/104.

Sur les dépens

46 Les frais exposés par les gouvernements espagnol et italien, 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 de renvoi, il appartient à celle-ci de statuer sur les dépens.

Par ces motifs,

LA COUR (sixième chambre)

statuant sur les questions à elle soumises par le Juzgado de lo Social n° 33 de Madrid, par ordonnance du 3 septembre 2001, dit pour droit:

1) **L'article 7, paragraphe 1, de la directive 93/104/CE du Conseil, du 23 novembre 1993, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, l'article 11, point 2, sous a), 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), et l'article 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, doivent être interprétés en ce sens qu'une travailleuse doit pouvoir bénéficier de son congé annuel lors d'une période distincte de celle de son congé de maternité, également en cas de coïncidence entre la période de congé de maternité et celle fixée à titre général, par un accord collectif, pour les congés annuels de l'ensemble du personnel.**

2) **L'article 11, point 2, sous a), de la directive 92/85 doit être interprété en ce sens qu'il vise également le droit d'une travailleuse dans des circonstances**

telles que celles de l'affaire au principal à un congé annuel plus long, prévu par la législation nationale, que le minimum prévu par la directive 93/104.

Cunha Rodrigues Puissochet Schintgen

Macken Colneric

Ainsi prononcé en audience publique à Luxembourg, le 18 mars 2004.

Le greffier

R. Grass

Le président

V. Skouris