CONCLUSIONS DE L'AVOCAT GÉNÉRAL M. GIUSEPPE TESAURO

présentées le 1er juin 1994 *

Monsieur le Président,
Messieurs les Juges,

1. La demande de décision préjudicielle déférée à la Cour par la House of Lords porte sur l'interprétation de certaines dispositions de la directive 76/207/CEE du Conseil, du 9 février 1976, relative à la mise en oeuvre 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 [1] (ci-après la « directive »).

Le juge national entend, notamment, établir si le principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes, tel qu'énoncé dans la directive, s'oppose au licenciement d'une femme enceinte qui a été engagée en vertu d'un contrat à durée indéterminée, mais dans le but spécifique de remplacer — dans l'immédiat — une autre employée pendant le congé de maternité de celle-ci.

2. Il s'avère nécessaire de faire une synthèse du contexte normatif communautaire et national pour comprendre les termes de la question.

Aux termes de l'article 2, paragraphe 1, de la directive, « le principe de l'égalité de traitement ... implique l'absence de toute discrimination fondée sur le sexe, soit directement, soit indirectement par référence, notamment, à l'état matrimonial ou familial ». L'article 5, paragraphe 1, dispose, en outre, que « 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 ». Rappelons enfin que l'article 2, paragraphe 3, de la même directive précise que celle-ci « ne fait pas obstacle aux dispositions relatives à la protection de la femme, notamment en ce qui concerne la grossesse et la maternité ».

Toujours dans le domaine des conditions relatives au licenciement, il convient de rappeler ici les dispositions de l'article 10 de la directive 92/85/CEE du Conseil, du 19 octobre 1992, concernant la mise en oeuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail

* Langue originale: l'italien.
1 — JO L 39, p. 40.

(dixième directive particulière au sens de l'article 16, paragraphe 1, de la directive 89/391/CEE) [2]. La disposition que nous venons de citer interdit, en effet, le licenciement des travailleuses « pendant la période allant du début de leur grossesse jusqu'au terme du congé de maternité ..., sauf dans les cas d'exception non liés à leur état, admis par les législations et/ou pratiques nationales et, le cas échéant, pour autant que l'autorité compétente ait donné son accord ». La directive en question n'est cependant pas encore entrée en vigueur; sa transposition dans les ordres juridiques nationaux devra être assurée pour le 19 octobre 1994.

3. Nous rappellerons avant tout, en ce qui concerne la législation nationale applicable, que l'Employment Protection (Consolidation) Act [loi (de codification) sur la protection de l'emploi] de 1978 interdit les licenciements abusifs (article 54) et que le licenciement fondé sur la grossesse est jugé abusif (article 60). Ces dispositions ne sont cependant pas applicables au cas, comme celui de l'espèce, des licenciements intervenus dans les deux premières années du rapport d'emploi (article 64).

Pour sa part, le Sex Discrimination Act (loi sur la discrimination fondée sur le sexe) de 1975 qualifie de discrimination directe fondée sur le sexe — et, par conséquent, interdit — le fait de réserver à une femme, en raison de son sexe, un traitement moins favorable que celui réservé à un homme [article 1er, sous a)]. Est également interdite la discrimination indirecte, qui consiste à demander à la femme de posséder des qualités ou de satisfaire à des conditions qui, bien qu'étant identiques à celles exigées d'un homme, s'avèrent préjudiciables pour la femme ou, en tout cas, plus difficiles à remplir [article 1er, sous b)]. L'article 2 du Sex Discrimination Act dispose, en outre, que les discriminations fondées sur le sexe, dont les femmes sont considérées comme étant les victimes, doivent également s'appliquer au traitement réservé aux hommes, sans préjudice du traitement spécial prévu en faveur des femmes en cas de grossesse et d'accouchement. L'article 5, paragraphe 3, revêt aussi un intérêt particulier, qui dispose qu'une comparaison des cas de personnes de sexes ou états matrimoniaux différents « doit être telle que les circonstances pertinentes dans un cas sont les mêmes ou ne sont pas fondamentalement différentes dans un autre ». Pour ce qui nous importe, rappelons enfin que l'article 6, paragraphe 2, du Sex Discrimination Act déclare illicite le licenciement ou toute autre mesure préjudiciable prise par l'employeur à l'égard des travailleuses, dès lors que ces mesures procèdent d'un traitement discriminatoire.

4. Venons en maintenant aux faits qui sont à l'origine de la présente affaire. Par lettre du 26 juin 1987, EMO Air Cargo (UK) Ltd (ci-après « EMO ») a embauché Mme Webb comme employée chargée des opérations d'importation, sous réserve d'une période de stage de trois mois. Lors de l'entretien d'embauche, Mme Webb a été informée de ce que l'emploi était vacant en raison de la grossesse de Mme Stewart, une autre employée de la division « importations ». Pour être en mesure de remplacer cette dernière, qui avait l'intention de continuer à travailler jusqu'à la fin de l'année et de reprendre le travail après son congé de maternité, Mme Webb aurait eu

2 — JO L 348, p. 1.

besoin d'une période de formation de six mois; il a donc été prévu que son rapport d'emploi prendrait effet le 1er juillet suivant. Précisons dès l'abord que, comme le révèle clairement la reconstitution des faits établie par l'Industrial Tribunal, le retour de Mme Stewart n'aurait pas entraîné le licenciement de Mme Webb, ce qui confirme que le contrat passé avec cette dernière l'était pour une durée indéterminée.

Deux semaines après avoir commencé à travailler, Mme Webb s'est rendu compte qu'elle était elle aussi enceinte, circonstance qui a conduit l'administrateur délégué d'EMO à l'informer qu'il n'avait pas d'autre possibilité que de la licencier. Le 30 juillet 1987, Mme Webb a donc reçu une lettre dont l'auteur, après lui avoir rappelé que l'emploi qu'elle occupait était devenu vacant en raison de la grossesse d'une autre employée, affirmait: « puisque vous ne nous avez informé que maintenant de ce que vous êtes également enceinte, nous n'avons pas d'autre possibilité que de mettre fin à votre contrat de travail avec notre société ».

5. L'Industrial Tribunal, devant lequel Mme Webb a formé un recours contre le licenciement, a rejeté l'action de la demanderesse visant à faire constater qu'elle était victime d'une discrimination directe fondée sur le sexe et a, par contre, déclaré que la raison effective du licenciement résidait dans l'impossibilité pour celle-ci de remplir la tâche principale pour laquelle elle avait été embauchée, c'est-à-dire remplacer Mme Stewart pendant qu'elle serait absente en raison de son congé de maternité. Le juge national est arrivé à cette conclusion en se fondant sur la conviction qu'un employé de sexe masculin, embauché pour remplacer une autre employée pendant son congé de maternité, aurait lui aussi été licencié s'il avait demandé l'autorisation de s'absenter durant la période en cause.

Les recours que Mme Webb a ultérieurement formés devant l'Employment Appeal Tribunal d'abord et la Court of Appeal ensuite ont également été rejetés. Mme Webb s'est en fin de compte pourvue en appel devant la House of Lords, qui a jugé opportun de saisir la Cour d'une question préjudicielle formulée comme suit:

« Le fait pour un employeur de licencier une employée qu'il a engagée afin de remplacer après une période de formation une autre employée pendant le congé de maternité de cette dernière constitue-t-il une discrimination pour des motifs liés au sexe, en violation de la directive 76/207/CEE,

a) dès lors que ledit employeur découvre très peu de temps après l'embauche que la demanderesse sera elle-même en congé de maternité pendant le congé de maternité de l'autre employée et qu'il la licencie au motif qu'il a besoin que le titulaire du poste soit à son travail durant cette période et que,

b) si l'employeur avait eu connaissance de la grossesse de la demanderesse à la date de l'embauche, celle-ci n'aurait pas été embauchée, et que

c) l'employeur aurait également licencié un employé engagé aux mêmes fins qui aurait eu besoin d'un congé pendant la période pertinente pour des raisons médicales ou autres? »

Or, étant donné que le juge de renvoi demande l'interprétation d'une directive qui a déjà été transposée en droit national, on doit reconnaître que la réponse de la Cour peut lui être utile pour interpréter et appliquer les dispositions pertinentes du Sex Discrimination Act de 1975. D'ailleurs, la House of Lords a précisé elle-même dans l'ordonnance de renvoi que « c'est néanmoins au juge du Royaume-Uni qu'il incombe d'interpréter la législation nationale de manière à la mettre en conformité avec l'interprétation de ladite directive telle qu'elle a été fixée par la Cour si cela peut être fait sans dénaturer la portée de la législation interne ».

6. Avant de passer à l'examen du fond de la question, il est nécessaire de se pencher brièvement sur la question, évoquée à plusieurs reprises pendant la procédure, de l'applicabilité de la directive au cas d'espèce, étant donné qu'il porte sur un litige entre deux particuliers et que, jusqu'à présent, la Cour n'a pas reconnu l'effet direct horizontal des directives.

7. Cela dit, il importe avant tout de se demander si le licenciement, dans un cas tel que celui faisant l'objet de l'affaire au principal, constitue une discrimination fondée directement sur le sexe au sens de la directive. Il y a donc lieu de vérifier si la raison essentielle du licenciement est une raison qui s'applique indistinctement aux travailleurs des deux sexes ou, au contraire, si elle s'applique exclusivement à l'un des deux sexes.

Rappelons, tout d'abord, à cet égard qu'en appliquant le droit national, qu'il s'agisse de dispositions antérieures ou postérieures à la directive, « la juridiction nationale appelée à l'interpréter est tenue de le faire dans toute la mesure du possible à la lumière du texte et de la finalité de la directive pour atteindre le résultat visé par celle-ci et se conformer ainsi à l'article 189, troisième alinéa, du traité » [3].

Il est par trop évident que la cessation d'un contrat de travail motivée par la grossesse concerne exclusivement les femmes, et constitue donc une discrimination directe fondée sur le sexe. La Cour a déjà eu l'occasion de se prononcer en ce sens tant dans l'arrêt Dekker [4], concernant un refus d'embaucher

3 — Arrêt du 13 novembre 1990, Marleasing (C-106/89, Rec. 1990, p. I-4135, point 8).

4 — Arrêt du 8 novembre 1990, Dekker (C-177/88, Rec. p. I-3941).

une femme enceinte, que dans l'arrêt Hertz [5], relatif au licenciement d'une femme se trouvant dans une telle situation. En ce qui concerne cette dernière hypothèse, qui est d'ailleurs la même que celle de l'espèce, la Cour a, en effet, affirmé que « le licenciement d'un travailleur féminin en raison de sa grossesse constitue une discrimination directe fondée sur le sexe, comme l'est également le refus d'embaucher une femme enceinte » [6].

8. Considérer qu'un refus d'embaucher et/ou un licenciement pour cause de grossesse ne peuvent être opposés qu'aux femmes et constituent dès lors une discrimination directe fondée sur le sexe signifie — à l'évidence — que l'égalité substantielle entre hommes et femmes en matière d'emploi implique qu'il ne soit tenu compte ni au moment de l'accès à l'emploi, ni pendant le rapport d'emploi, d'un événement qui — par définition — n'affecte que les femmes. La logique sous-jacente aux arrêts Dekker et Hertz a donc pour conséquence — il ne pouvait en être autrement — que la directive doit être lue de manière telle à déboucher sur une égalité substantielle et non formelle qui serait, au contraire, la négation même de l'égalité.

Il s'ensuit que le licenciement d'une travailleuse au seul motif qu'elle est enceinte est contraire à l'article 5, paragraphe 1, de la directive, dans la mesure où il constitue, au moins au niveau des principes, une discrimination directe fondée sur le sexe [7].

9. Le juge de renvoi fait toutefois observer qu'en l'espèce, et contrairement à l'arrêt Dekker précité, l'inégalité de traitement ne serait pas fondée directement sur le fait que la travailleuse est enceinte, mais résulterait de son incapacité de fournir, pendant une période donnée, la prestation qui est la raison spécifique de son engagement. En d'autres termes, M^me^ Webb n'aurait pas été licenciée parce qu'elle était enceinte, mais parce que son état aurait eu pour effet de l'empêcher de travailler pendant la période durant laquelle elle aurait dû remplacer M^me^ Stewart.

Il s'avère en réalité difficile de séparer et de distinguer l'état de grossesse de l'incapacité de travailler pendant une période déterminée, qui coïncide d'ailleurs avec le congé de maternité. Dans un cas tel que celui de l'espèce, le fait pour la travailleuse de s'absenter de son travail est justement dû à sa grossesse, c'est-à-dire à une condition qui concerne uniquement les femmes. S'il est vrai que la travailleuse en cause a été engagée pour remplacer, à brève échéance, une autre employée durant le congé de maternité de celle-ci, il n'en reste pas moins que son engagement résulte d'un contrat à durée indéterminée et que l'impossibilité dans laquelle elle se trouve de fournir la prestation pour

5 — Arrêt du 8 novembre 1990, Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark, ci-après l'arrêt « Hertz » (C-179/88, Rec. p.-I-3979).

6 — Arrêt Hertz précité, point 13.

7 — Dans cette optique, l'article 10 de la directive 92/85 précitée, en vertu duquel le licenciement des travailleuses pendant la période allant du début de leur grossesse jusqu'au terme du congé de maternité est interdit, sauf dans les cas d'exception non liés à leur état, ne fait que confirmer l'interprétation de l'article 5, paragraphe 1, de la directive, que nous avons dégagée.

laquelle elle a été engagée porte donc sur une période limitée de temps par rapport à la durée totale du contrat.

10. Le récent arrêt qu'a rendu la Cour dans l'affaire Habermann-Beltermann [8] revêt une grande importance pour l'examen de la question en cause. La Cour y a été amenée à se prononcer sur la légalité de la cessation d'un rapport d'emploi soit par une déclaration de nullité affectant le contrat de travail, soit par une dénonciation de celui-ci, dans un cas où l'inégalité de traitement n'était pas fondée directement sur la grossesse, mais résultait de l'interdiction du travail de nuit qui est attachée à cet état, interdiction qui trouve son fondement dans l'article 2, paragraphe 3, de la même directive.

La Cour ayant constaté que les questions préjudicielles se rapportaient dans ce cas à un contrat à durée indéterminée, à l'égard duquel l'interdiction du travail de nuit pour les femmes enceintes n'avait donc d'effet que pour une période limitée, elle a conclu en ce sens que « la rupture d'un contrat sans détermination de durée en raison de la grossesse ... ne saurait donc être justifiée par le fait qu'une interdiction légale, imposée en raison de la grossesse, empêche temporairement l'employée d'effectuer un travail de nuit » (point 25), c'est-à-dire le travail qui était la raison spécifique de son engagement.

8 — Arrêt du 5 mai 1994, Habermann-Beltermann (C-421/92, Rec. p. I-1657).

11. Une telle conclusion s'impose selon nous d'autant plus dans le cas présent que la cessation du rapport d'emploi n'est certainement pas liée à une interdiction légale, comme dans l'espèce évoquée ci-dessus, mais résulte par contre de la simple nécessité, pour l'employeur, d'éviter les éventuelles charges financières [9] ou organisationnelles liées à l'obligation d'engager un employé qui — à titre temporaire — exécute les tâches qu'était appelée à assumer l'employée licenciée par la suite. Il s'ensuit qu'un tel licenciement, dû au fait que l'employée en cause — en raison de sa grossesse — n'aurait pas été en mesure de respecter une des conditions (explicites ou implicites) du contrat de travail, empêchement qui est de toute façon temporaire par rapport à la durée du contrat, doit donc être considéré comme contraire au principe de l'égalité de traitement, tel qu'établi par la directive.

La circonstance, pourtant soulignée dans la question préjudicielle, que l'employeur n'aurait pas engagé la personne en cause s'il avait eu connaissance de sa grossesse n'a, dans cette optique, aucune incidence. Il suffira de relever à cet égard qu'en toute hypothèse le licenciement ne saurait être considéré comme licite, dès lors que l'intéressée elle-

9 — Il ne semble d'ailleurs pas qu'en l'espèce l'employeur aurait eu à supporter des charges financières particulières, étant donné que la législation nationale en la matière subordonne le paiement des prestations pendant le congé de maternité à une série de conditions que M^me^ Webb ne remplissait pas. En toute hypothèse, il n'est guère nécessaire de rappeler par ailleurs que, comme la Cour l'a expressément affirmé dans l'arrêt Dekker, le préjudice financier subi par l'employeur parce qu'il occupe une personne en congé pendant toute la période de grossesse ne saurait cependant justifier la discrimination dont l'existence est établie (point 12).

même ignorait son état [10], ainsi que l'indique l'ordonnance de renvoi avec suffisamment de clarté. Cette conclusion ressort, quoique implicitement, de l'arrêt Habermann-Beltermann, précité, dans lequel la Cour était appelée à tenir compte, aux fins de sa décision, d'un tel élément de fait.

12. Il a toutefois été soutenu que dans le cas d'espèce un problème d'inégalité ne se poserait même pas, dans la mesure où l'employeur aurait aussi licencié un travailleur de sexe masculin qui aurait demandé l'autorisation de s'absenter du travail, pour des motifs médicaux ou autres, au cours de la même période que celle pendant laquelle il aurait dû pallier l'absence de l'employée en congé de maternité. Une telle « preuve » confirmerait que le licenciement aurait été décidé exclusivement parce qu'il était nécessaire que le titulaire de l'emploi en question fût à son poste pendant la période visée.

En d'autres termes, dans un cas comme celui de l'espèce, le licenciement ne devrait pas être considéré comme une discrimination (directe) fondée sur le sexe, dans la mesure où il est dû à un élément (impossibilité d'exécuter le contrat pendant une période de temps prédéterminée) qui comporterait les mêmes conséquences à l'égard d'un travailleur de sexe masculin placé dans la même situation. Une telle interprétation suppose toutefois que la situation de grossesse soit comparable à celle d'un travailleur de sexe masculin qui est dans l'impossibilité d'assurer, pour des raisons de santé ou autres, une prestation de travail déterminée pendant une période donnée.

13. Cette hypothèse est expressément visée dans la question posée par le juge national. Il ressort d'ailleurs de l'ordonnance de renvoi que le problème a justement été posé dans ces termes par les différents juges nationaux qui ont été saisis de cette affaire. Si le problème a été présenté de cette façon, c'est précisément pour vérifier, conformément à l'article 5, paragraphe 3, du Sex Discrimination Act, s'il existe un traitement effectivement réservé à un homme qui puisse servir de comparaison à celui réservé à une femme se trouvant dans la même situation que celle de l'espèce et, plus particulièrement, s'il est légitime de comparer l'indisponibilité d'une femme pour cause de grossesse et l'indisponibilité d'un homme pour des raisons de santé.

Or, il ne nous semble pas que l'on puisse invoquer utilement à cet égard l'arrêt Hertz [11], dans lequel la Cour a estimé que le licenciement d'un travailleur féminin en raison de congés de maladie répétés, maladie qui trouve pourtant son origine dans une grossesse ou dans un accouchement, ne cons-

10 — Selon nous, la connaissance ou non de la grossesse au moment de la constitution du rapport d'emploi n'a, aux fins d'une constitution valide de celui-ci et — *a fortiori* — d'un éventuel licenciement, et sans préjudice des exceptions à vérifier dans chaque cas, absolument aucune incidence (voir point 12 des conclusions que nous avons présentées dans l'affaire Habermann-Beltermann, précitée).

11 — Arrêt précité, en particulier les points 14 à 17.

titue pas une discrimination directe fondée sur le sexe, si de telles absences se produisent après la période du congé de maternité et entraîneraient aussi, dans les mêmes conditions, le licenciement du travailleur masculin [12]. En effet, dans un tel cas, les mêmes conditions (un certain nombre d'absences durant une période déterminée) étaient applicables aux travailleurs des deux sexes. En l'espèce, par contre, la cessation du rapport d'emploi est due à une condition (la grossesse) qui est sans aucun doute applicable aux femmes seulement.

14. L'arrêt Hertz démontre, tout au plus, que les absences pour maladie ne peuvent pas être assimilées aux absences dues aux congés de maternité. En réalité, dans la mesure où il ressort de l'arrêt en cause que le licenciement décidé en raison d'absences dues à une maladie, qui trouve pourtant son origine dans une grossesse ou dans un accouchement mais qui s'est déclenchée après la fin du congé de maternité, ne peut pas être considéré comme un traitement discriminatoire, il s'ensuit — à plus forte raison — que la grossesse ne peut pas être assimilée à une maladie. On peut, en revanche, faire remarquer, même si cette remarque est banale, qu'une femme malade est traitée de la même façon qu'un homme malade, quelle que soit l'origine de sa maladie. Une femme enceinte ne peut par contre pas être désavantagée, pour ce seul motif, au point d'être exclue du monde du travail.

A fortiori, il ne nous semble pas possible de faire des comparaisons, qui ont pourtant été évoquées dans le cours de la procédure, entre une femme en congé de maternité et un homme qui ne peut assurer sa prestation de travail au motif, par exemple, qu'il doit participer à une manifestation sportive, quand bien même il s'agirait des jeux Olympiques. Sans vouloir aborder d'autres aspects, on dira que, même s'il est un champion (et qu'il s'agisse d'un homme ou d'une femme), le sportif est confronté à un choix normal qui reflétera ses exigences et priorités dans la vie. On ne peut raisonnablement pas soutenir la même thèse à l'égard d'une femme enceinte, à moins de considérer — mais cela serait absurde — qu'une femme qui souhaite conserver son travail a néanmoins toujours le choix de renoncer à la maternité.

15. Eu égard aux observations que nous avons formulées jusqu'à présent, nous estimons qu'il est superflu d'aborder la question, soulevée par la Commission pendant la procédure, relative aux hypothèses dans lesquelles ce n'est pas un contrat à durée indéterminée qui est en jeu, comme en l'espèce, mais un contrat à durée déterminée, éventuellement limité à la période pendant laquelle l'employée à peine engagée devrait se trouver en congé de maternité.

12 — L'arrêt en cause ne peut certainement pas être lu en ce sens que la Cour a jugé licite (ou en tout cas justifié) le licenciement d'une femme absente de son travail pour une raison (maladie) liée à la grossesse. Tout bien considéré, la Cour a, en effet, jugé déterminante la circonstance que la maladie de M^me^ Hertz se soit déclenchée après son retour au travail à la fin du congé de maternité. Cela implique qu'une maladie liée à la grossesse est couverte par la directive, entraînant l'illégalité du licenciement, dans la mesure où ladite maladie est survenue pendant le congé de maternité, c'est-à-dire pendant une période définie par les États membres au sens de la dérogation visée par l'article 2, paragraphe 3, de la directive.

Nous n'estimons pas non plus nécessaire de nous arrêter sur les divers mécanismes suggérés par la Commission afin d'épargner à l'employeur les conséquences financières auxquelles il serait confronté s'il s'avérait que la travailleuse à peine engagée ne sera pas en mesure, même à titre temporaire, d'assurer la prestation de travail qu'elle est appelée à fournir. La suspension éventuelle du contrat de travail et/ou les modifications éventuelles des termes de celui-ci, à la suite de l'incapacité de la travailleuse d'assurer sa prestation de travail pendant une période déterminée, demeurent en fait régies, au stade actuel, par le droit national [13], pour autant que — cela va de soi — son application ne comporte pas de violation du principe de l'égalité de traitement.

16. A la lumière des considérations qui précèdent, nous proposons de répondre comme suit à la question déférée par la House of Lords:

« Les articles 2, paragraphe 1, et 5, paragraphe 1, de la directive 76/207/CEE s'opposent à une interprétation du droit national qui autorise le licenciement d'une femme engagée en vertu d'un contrat de travail à durée indéterminée au motif que la travailleuse en cause — parce qu'elle est enceinte — doit s'absenter de son travail durant la période pendant laquelle elle aurait dû assurer le remplacement d'une autre employée, elle-même absente pour congé de maternité. »

13 — La directive 92/85 elle-même, dont l'entrée en vigueur est prévue pour le 19 octobre 1994 et qui impose une série d'obligations inconditionnelles aux États membres en ce qui concerne le traitement des travailleuses pendant le congé de maternité, laisse, en effet, aux États membres la possibilité de subordonner le droit à la rémunération et au paiement de certaines prestations à la condition que la travailleuse en cause ait accompli une période de travail préalable, dont la durée ne peut être supérieure à douze mois, immédiatement avant la date présumée de l'accouchement (article 11).