ARRÊT DE LA COUR (sixième chambre)
29 mai 1997 *

Dans l'affaire C-400/95,

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

Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark, agissant pour Helle Elisabeth Larsson,

et

Dansk Handel & Service, agissant pour Føtex Supermarked A/S,

une décision à titre préjudiciel sur l'interprétation des articles 5, paragraphe 1, et 2, 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),

LA COUR (sixième chambre),

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

* Langue de procédure: le danois.

avocat général: M. D. Ruiz-Jarabo Colomer,
greffier: M. H. von Holstein, greffier adjoint,

considérant les observations écrites présentées:

— pour Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark, agissant pour Helle Elisabeth Larsson, par Me U. Jacobsen, avocat à Århus,

— pour Dansk Handel & Service, agissant pour Føtex Supermarked A/S, par Me P. Vibe Jespersen, avocat à Copenhague,

— pour le gouvernement néerlandais, par M. J. G. Lammers, conseiller juridique, en qualité d'agent,

— pour le gouvernement du Royaume-Uni, par M. J. E. Collins, Assistant Treasury Solicitor, en qualité d'agent, et Mlle D. Rose, barrister,

— pour la Commission des Communautés européennes, par Mme M. Wolfcarius et M. H. Støvlbæk, membres du service juridique, en qualité d'agents,

vu le rapport d'audience,

ayant entendu les observations orales de la Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark, représentée par Me U. Jacobsen, de la Dansk Handel & Service, représentée par Me P. Vibe Jespersen, du gouvernement danois, représenté par M. P. Biering, chef de division au ministère des Affaires étrangères, en qualité d'agent, du gouvernement du Royaume-Uni, représenté par Mlle S. Ridley, du Treasury Solicitor's Department, en qualité d'agent, assistée de M. R. Plender, QC, et de la Commission, représentée par Mme M. Wolfcarius et M. H. Støvlbæk, à l'audience du 16 janvier 1997,

ayant entendu l'avocat général en ses conclusions à l'audience du 18 février 1997,

rend le présent

Arrêt

1 Par ordonnance du 19 décembre 1995, parvenue à la Cour le 21 décembre suivant, le Sø- og Handelsretten a posé, en vertu de l'article 177 du traité CE, une question préjudicielle sur l'interprétation des articles 5, paragraphe 1, et 2, 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, ci-après la « directive »).

2 Cette question a été soulevée dans le cadre d'un litige opposant Mme Larsson à son ancien employeur, Føtex Supermarked A/S (ci-après « Føtex »). Mme Larsson, qui a été engagée par Føtex au mois de mars 1990, a informé son employeur, en août 1991, qu'elle était enceinte. Au cours de sa grossesse, Mme Larsson a été à deux reprises en congé de maladie. Le premier congé a duré du 7 au 24 août 1991. Le second, qui a été rendu nécessaire par un relâchement pelvien lié à la grossesse, a duré du 4 novembre 1991 au 15 mars 1992, date à laquelle son congé de maternité a débuté.

3 Mme Larsson a accouché le 2 avril 1992. Elle a pris ensuite un congé de maternité d'une durée de 24 semaines, auquel elle avait droit selon la législation danoise applicable. Son congé de maternité a expiré le 18 septembre 1992, date à laquelle elle a pris son congé annuel jusqu'au 16 octobre 1992. Ensuite, comme elle continuait à être traitée pour le relâchement pelvien, elle a de nouveau été en congé de maladie. Elle n'a été déclarée apte à reprendre le travail que le 4 janvier 1993.

4 Par lettre du 10 novembre 1992, c'est-à-dire moins d'un mois après la fin de son congé annuel, Føtex a informé Mme Larsson qu'elle mettait un terme à son contrat de travail à compter de la fin du mois de décembre 1992 pour le motif suivant:

« ta longue absence ainsi que par le fait qu'il est peu vraisemblable que tu sois à nouveau en mesure — pour des raisons de santé — de t'acquitter de ton travail de façon satisfaisante dans l'avenir... »

5 Mme Larsson prétend que le licenciement intervenu pendant son congé de maladie est contraire à la directive dès lors que cette maladie, survenue pendant sa grossesse, s'était prolongée après le congé de maternité.

6 La directive vise, aux termes de son article 1er, paragraphe 1, 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, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail.

7 L'article 2, paragraphe 1, de la directive définit le principe de l'égalité de traitement comme 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 énonce toutefois 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.

8 L'article 5, paragraphe 1, de la directive précise que le principe d'égalité de traitement ainsi défini concerne les conditions de travail, y compris les conditions de licenciement.

9 Dans le cadre du recours que Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark (ci-après « HK »), agissant pour Mme Larsson, a introduit à l'encontre de l'employeur de cette dernière, les parties ont demandé au Sø- og Handelsretten de soumettre une question préjudicielle à la Cour visant à savoir si la directive s'oppose à un licenciement dans les conditions telles que celles de l'affaire au principal.

10 Le Sø- og Handelsretten a refusé de faire droit à cette demande au motif qu'il résultait de l'arrêt du 8 novembre 1990, Handels- og Kontorfunktionaerernes Forbund (C-179/88, Rec. p. I-3979, ci-après l'« arrêt Hertz »), que la directive ne s'oppose pas au licenciement de Mme Larsson. L'ordonnance du Sø- og Handelsretten a, sur appel de la requérante, été infirmée le 27 octobre 1995 par le Højesteret qui a, en revanche, estimé que l'affaire Hertz n'était pas identique à celle de l'espèce au principal.

11 Dans ces conditions, le Sø- og Handelsretten a posé à la Cour la question suivante:

« Les dispositions combinées de l'article 5, paragraphe 1, et de l'article 2, paragraphe 1, de la directive 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 (76/207/CEE) visent-elles les licenciements qui sont la conséquence d'une absence après la fin du congé de maternité, dès lors que l'absence est due à une maladie apparue au cours de la grossesse et qui s'est prolongée pendant et après le congé de maternité, étant entendu que le licenciement a eu lieu après la fin du congé de maternité? »

12 Il convient de rappeler que, dans l'arrêt Hertz, qui concernait le licenciement d'un travailleur féminin pour cause d'absences après son congé de maternité, la Cour a dit pour droit que, sous réserve des dispositions du droit national prises en application de l'article 2, paragraphe 3, de la directive, les dispositions combinées de l'article 5, paragraphe 1, et de l'article 2, paragraphe 1, de la directive ne s'opposent pas aux licenciements qui sont la conséquence d'absences dues à une maladie qui trouve son origine dans la grossesse ou dans l'accouchement.

13 Au cours de la procédure au principal, les parties se sont opposées quant à l'interprétation et à la portée de l'arrêt Hertz. Contrairement aux autres parties, HK estime qu'il convient de distinguer entre, d'une part, les maladies liées à la grossesse ou à l'accouchement qui, comme dans l'arrêt Hertz, sont apparues seulement après la fin du congé de maternité et, d'autre part, celles qui, comme en l'espèce, sont apparues déjà pendant la grossesse ou pendant le congé de maternité et dont le traitement se poursuit après la fin de ce congé. Bien qu'il ressorte de l'arrêt Hertz que la première situation relève du régime général applicable au cas de maladie, la directive s'opposerait néanmoins au licenciement du travailleur féminin dans la seconde situation. S'il en était autrement, le point de savoir si un travailleur féminin atteint d'une maladie qui trouve son origine dans la grossesse ou l'accouchement bénéficie ou non d'une protection conforme aux principes communautaires applicables dépendrait uniquement de la durée du congé de maternité fixée par l'État membre.

14 Cette argumentation ne saurait être retenue.

15 Il convient de rappeler que, au point 15 de l'arrêt Hertz, la Cour a constaté que la directive ne vise pas l'hypothèse de la maladie qui trouve son origine dans une grossesse ou dans un accouchement. Toutefois, cette directive ne fait pas obstacle aux dispositions nationales qui garantissent aux femmes des droits spécifiques en

raison de la grossesse et de la maternité, tels que le congé de maternité, en sorte que, durant le congé de maternité dont elle bénéficie en application du droit national, la femme est protégée contre les licenciements motivés par son absence. La Cour a enfin indiqué qu'il appartenait à chaque État membre de fixer les périodes de congé de maternité de manière à permettre aux travailleurs féminins de s'absenter pendant la période au cours de laquelle les troubles inhérents à la grossesse et à l'accouchement surviennent.

16 La Cour a ensuite considéré, au point 16 de l'arrêt Hertz, que, s'agissant d'une maladie qui apparaîtrait après le congé de maternité, il n'y a pas lieu de distinguer la maladie qui trouve son origine dans la grossesse ou dans l'accouchement de toute autre maladie, mais qu'un tel état pathologique relève du régime général applicable au cas de maladie.

17 Contrairement à ce que soutient HK, il est inexact de prétendre que la Cour a ainsi opéré une distinction selon le moment d'apparition ou de manifestation de la maladie. En effet, elle a simplement jugé, dans le cadre factuel qui lui était alors soumis, qu'il n'y a pas lieu, du point de vue du principe d'égalité de traitement consacré par la directive, de distinguer la maladie qui trouve son origine dans la grossesse ou dans l'accouchement de toute autre maladie. Cette interprétation est d'ailleurs confirmée par l'absence dans le dispositif de l'arrêt Hertz de toute référence au moment d'apparition ou de manifestation de la maladie.

18 En effet, ainsi que la Cour l'a relevé au point 17 de l'arrêt Hertz, les travailleurs féminins et masculins sont également exposés à la maladie. Même si certains troubles sont propres à l'un ou à l'autre sexe, la seule question est de savoir si une femme est licenciée pour cause d'absence due à la maladie, dans les mêmes conditions qu'un travailleur masculin; si tel est le cas, il n'y a pas de discrimination directe fondée sur le sexe.

19 De même, dans un tel cas, la Cour a considéré, au point 18 de l'arrêt Hertz, qu'il n'y a pas lieu de s'interroger sur le point de savoir si les femmes sont plus souvent

absentes pour cause de maladie que les hommes ni, par conséquent, sur l'existence d'une éventuelle discrimination indirecte.

20 Dès lors, la directive ne s'oppose pas aux licenciements qui sont la conséquence d'absences dues à une maladie qui trouve son origine dans la grossesse ou dans l'accouchement, même si cette maladie est apparue au cours de la grossesse et s'est prolongée pendant et après le congé de maternité.

21 HK, le gouvernement danois et la Commission soutiennent qu'il serait, en tout état de cause, incompatible avec le droit communautaire que l'employeur puisse tenir compte, pour le calcul de la période qui justifie le licenciement en droit national, d'une part, de l'absence allant du début de la grossesse au début du congé de maternité et, d'autre part, de l'absence durant le congé de maternité. Il ressort du dossier au principal que, si ces périodes, ainsi que les quatre semaines de congé annuel, ne sont pas prises en compte, Mme Larsson n'a été absente pour des raisons de maladie que pendant moins de quatre semaines avant son licenciement.

22 A cet égard, il convient de relever que, durant le congé de maternité dont elle bénéficie en application du droit national, la femme est protégée contre les licenciements motivés par son absence (voir arrêt Hertz, point 15). Admettre que l'absence pendant cette période puisse être prise en compte afin de justifier un licenciement ultérieur serait contraire à l'objectif que poursuit l'article 2, paragraphe 3, de la directive permettant des mesures nationales relatives à la protection de la femme, notamment en ce qui concerne la grossesse et la maternité, et priverait cette disposition de son effet utile (voir, s'agissant du travail de nuit des femmes enceintes, arrêt du 5 mai 1994, Habermann-Beltermann, C-421/92, Rec. p. I-1657, point 24).

23 En revanche, en dehors des périodes de congé de maternité fixées par les États membres de manière à permettre aux travailleurs féminins de s'absenter pendant la période au cours de laquelle les troubles inhérents à la grossesse et à l'accouchement surviennent, et en l'absence de dispositions nationales ou, le cas échéant, de dispositions communautaires, qui garantissent aux femmes une protection

particulière, le travailleur féminin ne bénéficie pas, en vertu de la directive, d'une protection contre le licenciement pour cause d'absences dues à une maladie qui trouve son origine dans la grossesse. En effet, ainsi qu'il a été précédemment rappelé, les travailleurs féminins et masculins étant également exposés à la maladie, la directive ne vise pas la maladie qui trouve son origine dans la grossesse ou l'accouchement.

24 Il s'ensuit que le principe d'égalité de traitement consacré par la directive ne s'oppose pas à ce que l'absence d'un travailleur féminin allant du début de sa grossesse au début du congé de maternité soit prise en compte pour le calcul de la période qui justifie son licenciement en droit national.

25 Il convient toutefois de relever que, en considération du risque qu'un éventuel licenciement fait peser sur la situation physique et psychique des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes, y compris du risque particulièrement grave d'inciter la travailleuse enceinte à interrompre volontairement sa grossesse, le législateur communautaire a, en vertu de l'article 10 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 (JO L 348, p. 1), prévu ultérieurement une protection particulière pour la femme en édictant l'interdiction de licenciement, sauf dans les cas d'exception non liés à l'état de l'intéressée, pendant la période allant du début de la grossesse jusqu'au terme du congé de maternité (arrêt du 14 juillet 1994, Webb, C-32/93, Rec. p. I-3567, points 21 et 22). Il résulte de la finalité de cette disposition que l'absence pendant la période protégée, sauf pour des raisons non liées à l'état de l'intéressée, ne peut dorénavant plus être prise en compte afin de justifier un licenciement ultérieur. Toutefois, le délai pour la transposition de la directive 92/85 n'était pas encore expiré lors du licenciement de Mme Larsson.

26 Il y a donc lieu de répondre que, sous réserve des dispositions du droit national prises en application de l'article 2, paragraphe 3, de la directive, les dispositions combinées des articles 5, paragraphe 1, et 2, paragraphe 1, de la directive ne s'opposent pas aux licenciements qui sont la conséquence d'absences dues à une

maladie qui trouve son origine dans la grossesse ou dans l'accouchement, même si cette maladie est apparue au cours de la grossesse et s'est prolongée pendant et après le congé de maternité.

Sur les dépens

27 Les frais exposés par les gouvernements danois, néerlandais et du Royaume-Uni, ainsi que par la Commission des Communautés européennes, 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 le Sø- og Handelsretten, par ordonnance du 19 décembre 1995, dit pour droit:

Sous réserve des dispositions du droit national prises en application de l'article 2, paragraphe 3, 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, les dispositions combinées des articles 5, paragraphe 1, et 2, paragraphe 1, de la directive 76/207 ne s'opposent

pas aux licenciements qui sont la conséquence d'absences dues à une maladie qui trouve son origine dans la grossesse ou dans l'accouchement, même si cette maladie est apparue au cours de la grossesse et s'est prolongée pendant et après le congé de maternité.

Mancini Murray Kapteyn

Hirsch Ragnemalm

Ainsi prononcé en audience publique à Luxembourg, le 29 mai 1997.

Le greffier

R. Grass

Le président de la sixième chambre

G. F. Mancini