Recueil de la jurisprudence

ARRÊT DE LA COUR (quatrième chambre)

16 juillet 2015*

«Renvoi préjudiciel — Politique sociale — Directive 96/34/CE — Accord-cadre sur le congé parental — Clause 2, point 1 — Droit individuel à un congé parental en raison de la naissance d'un enfant — Réglementation nationale privant du droit à un tel congé le fonctionnaire dont l'épouse ne travaille pas — Directive 2006/54/CE — Égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail — Articles 2, paragraphe 1, sous a), et 14, paragraphe 1, sous c) — Conditions de travail — Discrimination directe»

Dans l'affaire C-222/14,

ayant pour objet une demande de décision préjudicielle au titre de l'article 267 TFUE, introduite par le Symvoulio tis Epikrateias (Grèce), par décision du 20 mars 2014, parvenue à la Cour le 7 mai 2014, dans la procédure

Konstantinos Maïstrellis

contre

Ypourgos Dikaiosynis, Diafaneias kai Anthropinon Dikaiomaton,

LA COUR (quatrième chambre),

composée de M. L. Bay Larsen, président de chambre, M^me^ K. Jürimäe, MM. J. Malenovský, M. Safjan (rapporteur) et M^me^ A. Prechal, juges,

avocat général: M^me^ J. Kokott,

greffier: M. A. Calot Escobar,

vu la procédure écrite,

considérant les observations présentées:

— pour M. Maïstrellis, par lui-même, assisté de M^e^ K. Daktylidi, dikigoros,

— pour le gouvernement grec, par MM. V. Karageorgos et I. Bakopoulos ainsi que par M^me^ S. Lekkou, en qualité d'agents,

— pour la Commission européenne, par M^me^ M. Patakia et M. D. Roussanov, en qualité d'agents,

ayant entendu l'avocat général en ses conclusions à l'audience du 16 avril 2015,

* Langue de procédure: le grec.

rend le présent

Arrêt

1 La demande de décision préjudicielle porte sur l'interprétation des directives 96/34/CE du Conseil, du 3 juin 1996, concernant l'accord-cadre sur le congé parental conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES (JO L 145, p. 4), telle que modifiée par la directive 97/75/CE du Conseil, du 15 décembre 1997 (JO 1998, L 10, p. 24, ci-après la «directive 96/34»), ainsi que 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil, du 5 juillet 2006, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (JO L 204, p. 23).

2 Cette demande a été présentée dans le cadre d'un litige opposant M. Maïstrellis à l'Ypourgos Dikaiosynis, Diafaneias kai Anthropinon Dikaiomaton (ministre de la Justice, de la Transparence et des Droits de l'homme) au sujet du refus de ce dernier d'octroyer à l'intéressé un congé parental au motif que l'épouse de celui-ci est sans emploi.

Le cadre juridique

Le droit de l'Union

La directive 96/34

3 La directive 96/34, qui, en vertu de l'article 4 de la directive 2010/18/UE du Conseil, du 8 mars 2010, portant application de l'accord-cadre révisé sur le congé parental conclu par BUSINESSEUROPE, l'UEAPME, le CEEP et la CES et abrogeant la directive 96/34 (JO L 68, p. 13), a été abrogée avec effet au 8 mars 2012, visait, aux termes de son article 1er, à mettre en œuvre l'accord-cadre sur le congé parental, conclu le 14 décembre 1995 par les organisations interprofessionnelles à vocation générale, à savoir l'Union des confédérations de l'industrie et des employeurs d'Europe (UNICE), le Centre européen des entreprises à participation publique (CEEP) et la Confédération européenne des syndicats (CES), lequel accord-cadre était annexé à ladite directive (ci-après l'«accord-cadre»).

4 Le préambule de l'accord-cadre énonçait à son premier alinéa:

«L'accord-cadre [...] représente un engagement de l'UNICE, du CEEP et de la CES à mettre en place des prescriptions minimales sur le congé parental [...], en tant que moyen important de concilier la vie professionnelle et familiale et de promouvoir l'égalité des chances et de traitement entre les hommes et les femmes.»

5 Les points 4, 7 et 8 des considérations générales de l'accord-cadre étaient libellés comme suit:

«4. considérant que la charte communautaire des droits sociaux fondamentaux [des travailleurs, adoptée lors de la réunion du Conseil européen tenue à Strasbourg le 9 décembre 1989,] stipule, au point 16 concernant l'égalité de traitement, que des mesures doivent être développées pour permettre aux hommes et aux femmes de concilier leurs obligations professionnelles et familiales;

[...]

7. considérant que la politique familiale doit être vue dans le contexte des changements démographiques, des effets du vieillissement de la population, du rapprochement des générations et de la promotion de la participation des femmes à la vie active;

8. considérant que les hommes devraient être encouragés à assumer une part égale des responsabilités familiales, par exemple, ils devraient être encouragés à prendre un congé parental par des moyens tels que des programmes de sensibilisation».

6 La clause 1 de l'accord-cadre prévoyait:

«1. Le présent accord énonce des prescriptions minimales visant à faciliter la conciliation des responsabilités professionnelles et familiales des parents qui travaillent.

2. Le présent accord s'applique à tous les travailleurs, hommes et femmes, ayant un contrat ou une relation de travail définie par la législation, les conventions collectives ou pratiques en vigueur dans chaque État membre.»

7 La clause 2 de l'accord-cadre disposait:

«1. En vertu du présent accord, sous réserve de la clause 2.2, un droit individuel à un congé parental est accordé aux travailleurs, hommes et femmes, en raison de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, pour pouvoir s'occuper de cet enfant pendant au moins trois mois jusqu'à un âge déterminé pouvant aller jusqu'à huit ans, à définir par les États membres et/ou les partenaires sociaux.

2. Pour promouvoir l'égalité de chances et de traitement entre les hommes et les femmes, les parties signataires du présent accord considèrent que le droit au congé parental prévu à la clause 2.1 devrait, en principe, être accordé de manière non transférable.

3. Les conditions d'accès et modalités d'application du congé parental sont définies par la loi et/ou les conventions collectives dans les États membres, dans le respect des prescriptions minimales du présent accord. Les États membres et/ou les partenaires sociaux peuvent notamment:

a) décider si le congé parental est accordé à temps plein, à temps partiel, de manière fragmentée, ou sous forme d'un crédit-temps;

b) subordonner le droit au congé parental à une période de travail et/ou une période d'ancienneté qui ne peut dépasser un an;

c) ajuster les conditions d'accès et modalités d'application du congé parental aux circonstances particulières de l'adoption;

d) fixer des périodes de notification données à l'employeur par le travailleur qui exerce son droit au congé parental, précisant le début et la fin de la période de congé;

e) définir les circonstances dans lesquelles l'employeur, après consultation conformément à la législation, aux conventions collectives et aux pratiques nationales, est autorisé à reporter l'octroi du congé parental pour des raisons justifiables liées au fonctionnement de l'entreprise (par exemple lorsque le travail est de nature saisonnière, lorsqu'un remplaçant ne peut être trouvé pendant la période de notification, lorsqu'une proportion significative de la main-d'œuvre demande le congé parental en même temps, lorsqu'une fonction particulière est d'une importance stratégique). Toute difficulté découlant de l'application de cette clause doit être résolue conformément à la législation, aux conventions collectives et aux pratiques nationales;

f) en plus du point e), autoriser des arrangements particuliers pour répondre aux besoins de fonctionnement et d'organisation des petites entreprises.»

La directive 2006/54

8 Aux termes des considérants 2, 11 et 22 de la directive 2006/54:

«(2) L'égalité entre les hommes et les femmes est un principe fondamental du droit communautaire en vertu de l'article 2 et de l'article 3, paragraphe 2, [CE], et [de] la jurisprudence de la Cour de justice. Selon lesdits articles du traité, l'égalité entre les hommes et les femmes constitue une 'mission' et un objectif de la Communauté et elle a l'obligation positive de la promouvoir dans toutes ses actions.

[...]

(11) Les États membres devraient, en collaboration avec les partenaires sociaux, continuer de lutter contre le problème persistant de l'écart de rémunération lié au sexe et de la ségrégation entre sexes, qui est et reste marquée sur le marché du travail, au moyen notamment de réglementations souples en matière de durée du temps de travail qui permettent tant à l'homme qu'à la femme de mieux concilier vie professionnelle et vie familiale. Cela pourrait aussi inclure des réglementations appropriées en matière de congé parental, qui pourraient être revendiquées par l'un et l'autre parent [...].

[...]

(22) Conformément à l'article 141, paragraphe 4, [CE], pour assurer concrètement une pleine égalité entre hommes et femmes dans la vie professionnelle, le principe de l'égalité de traitement n'empêche pas les États membres de maintenir ou d'adopter des mesures prévoyant des avantages spécifiques destinés à faciliter l'exercice d'une activité professionnelle par le sexe sous-représenté ou à prévenir ou à compenser des désavantages dans la carrière professionnelle. Étant donné la situation actuelle et compte tenu de la déclaration n° 28 annexée au traité d'Amsterdam, les États membres devraient viser avant tout à améliorer la situation des femmes dans la vie professionnelle.»

9 L'article 1er de cette directive énonce:

«La présente directive vise à garantir la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail.

À cette fin, elle contient des dispositions destinées à mettre en œuvre le principe de l'égalité de traitement en ce qui concerne:

[...]

b) les conditions de travail, y compris les rémunérations;

[...]»

10 L'article 2, paragraphe 1, sous a), de ladite directive contient la définition suivante:

«Aux fins de la présente directive, on entend par:

a) 'discrimination directe': la situation dans laquelle une personne est traitée de manière moins favorable en raison de son sexe qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable».

11 L'article 3 de la même directive, intitulé «Mesures positives», prévoit:

«Les États membres peuvent maintenir ou adopter des mesures au sens de l'article 141, paragraphe 4, [CE], pour assurer concrètement une pleine égalité entre hommes et femmes dans la vie professionnelle.»

12 L'article 14 de la directive 2006/54, intitulé «Interdiction de toute discrimination», dispose, à son paragraphe 1, sous c):

«Toute discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe est proscrite dans les secteurs public ou privé, y compris les organismes publics, en ce qui concerne:

[...]

c) les conditions d'emploi et de travail, y compris les conditions de licenciement ainsi que la rémunération, comme le prévoit l'article 141 [CE]».

13 L'article 28 de cette directive, intitulé «Lien avec les dispositions communautaires ou nationales», énonce, à son paragraphe 2:

«La présente directive s'entend sans préjudice des dispositions des directives 96/34[...] et 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)]».

Le droit grec

14 L'article 44 du code relatif à l'organisation des juridictions et au statut des magistrats, dans sa version applicable au litige au principal (ci-après le «code relatif au statut des magistrats»), dispose, à ses paragraphes 20 et 21:

«20. Une femme magistrat enceinte a droit à un congé avant et après son accouchement, conformément aux dispositions qui s'appliquent aux fonctionnaires civils de l'État.

21. Une mère magistrat peut obtenir, sur demande, après décision de l'Ypourgos Dikaiosynis, Diafaneias kai Anthropinon Dikaiomaton, un congé rémunéré de neuf (9) mois pour élever un enfant [...]»

15 L'article 53, paragraphe 3, troisième alinéa, du code des fonctionnaires, dans sa version applicable au litige au principal (ci-après le «code des fonctionnaires»), est libellé comme suit:

«[...] si l'épouse du fonctionnaire ne travaille pas ou n'exerce aucune profession, l'époux n'a pas droit aux facilités prévues au paragraphe 2 [parmi lesquelles figure l'octroi d'un congé parental rémunéré pour l'éducation d'un enfant], à moins que, en raison d'une maladie grave ou d'un handicap, elle soit jugée comme étant dans l'incapacité de faire face aux besoins liés à l'éducation d'un enfant, conformément à l'attestation du comité sanitaire de deuxième degré dont le fonctionnaire relève».

Le litige au principal et la question préjudicielle

16 Le 7 décembre 2010, M. Maïstrellis, magistrat en Grèce, a présenté à l'Ypourgos Dikaiosynis, Diafaneias kai Anthropinon Dikaiomaton une demande visant à l'octroi d'un congé parental rémunéré de neuf mois pour élever son enfant, né le 24 octobre 2010. En sa qualité de magistrat, M. Maïstrellis est soumis aux dispositions spécifiques de cette profession, à savoir le code relatif au statut des magistrats.

17 Par une décision du 18 janvier 2011, l'Ypourgos Dikaiosynis, Diafaneias kai Anthropinon Dikaiomaton a rejeté la demande de M. Maïstrellis au motif que, conformément à l'article 44, paragraphe 21, de ce code, le congé sollicité n'est accordé qu'aux mères magistrats.

18 M. Maïstrellis a introduit un recours contre cette décision devant le Symvoulio tis Epikrateias (Conseil d'État). Par un arrêt du 4 juillet 2011, cette juridiction a accueilli ce recours en relevant que, conformément à sa jurisprudence, l'article 44, paragraphe 21, du code relatif au statut des magistrats, interprété à la lumière de la directive 96/34, doit s'appliquer non pas uniquement à une mère magistrat, mais également à un père magistrat. L'affaire a été renvoyée devant l'administration.

19 Par une décision du 26 septembre 2011, l'Ypourgos Dikaiosynis, Diafaneias kai Anthropinon Dikaiomaton a de nouveau rejeté la demande de M. Maïstrellis au motif que, en application de l'article 53, paragraphe 3, troisième alinéa, du code des fonctionnaires, celui-ci n'était pas en droit de bénéficier du congé prévu à l'article 44, paragraphe 21, du code relatif au statut des magistrats. En effet, si un père magistrat a droit, en principe, à un congé parental pour élever son enfant, il ne pourrait en bénéficier si son épouse ne travaille pas ou n'exerce aucune profession. Or, en l'occurrence, l'épouse de M. Maïstrellis, ainsi que celui-ci l'aurait lui-même déclaré, était sans emploi.

20 Le 10 octobre 2011, M. Maïstrellis a introduit un recours contre cette nouvelle décision devant le Symvoulio tis Epikrateias. Ce dernier souligne que, selon sa jurisprudence, dans les domaines qui ne sont pas régis de manière spécifique pour les magistrats, les dispositions du code des fonctionnaires et, notamment, l'article 53, paragraphe 3, troisième alinéa, de ce code s'appliquent à ceux-ci, à titre complémentaire sur renvoi.

21 À cet égard, la juridiction de renvoi se demande si cette disposition du code des fonctionnaires est conforme aux directives 96/34 et 2006/54.

22 Dans ces conditions, le Symvoulio tis Epikrateias a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour la question préjudicielle suivante:

«Les dispositions des directives 96/34 et 2006/54, telles qu'en vigueur dans l'affaire au principal, doivent-elles être interprétées en ce sens qu'elles s'opposent à des dispositions nationales, telles que la disposition litigieuse de l'article 53, paragraphe 3, troisième alinéa, du code des fonctionnaires, qui prévoient que, si l'épouse d'un fonctionnaire ne travaille pas ou n'exerce aucune profession, ce dernier n'a pas droit à un congé parental, à moins que, en raison d'une maladie grave ou d'un handicap, elle ne soit jugée comme étant dans l'incapacité de faire face aux besoins liés à l'éducation d'un enfant?»

Sur la question préjudicielle

23 Par sa question, la juridiction de renvoi demande, en substance, si les dispositions des directives 96/34 et 2006/54 doivent être interprétées en ce sens qu'elles s'opposent à une réglementation nationale selon laquelle un fonctionnaire est privé du droit à un congé parental dans la situation où son épouse ne travaille pas ou n'exerce aucune profession, à moins que, en raison d'une maladie grave ou d'un handicap, elle ne soit jugée comme étant dans l'incapacité de faire face aux besoins liés à l'éducation d'un enfant.

Observations liminaires

24 En l'occurrence, M. Maïstrellis, en sa qualité de magistrat, est, en principe, soumis au code relatif au statut des magistrats. La juridiction de renvoi souligne cependant que, selon sa jurisprudence, lorsque le régime des magistrats n'est pas soumis à des dispositions spécifiques, s'appliquent à ceux-ci, à titre complémentaire sur renvoi, les dispositions du code des fonctionnaires et, notamment, l'article 53, paragraphe 3, troisième alinéa, de ce code, lequel est expressément mentionné dans le libellé de la question posée.

25 À cet égard, M. Maïstrellis soutient que l'Ypourgos Dikaiosynis, Diafaneias kai Anthropinon Dikaiomaton s'est fondé sur l'article 53, paragraphe 3, troisième alinéa, du code des fonctionnaires sans que les conditions posées pour l'application de cette disposition aux magistrats soient réunies.

26 Cependant, il y a lieu de rappeler que, selon une jurisprudence constante, les questions relatives à l'interprétation du droit de l'Union posées par le juge national dans le cadre réglementaire et factuel qu'il définit sous sa responsabilité, et dont il n'appartient pas à la Cour de vérifier l'exactitude, bénéficient d'une présomption de pertinence (arrêts Melki et Abdeli, C-188/10 et C-189/10, EU:C:2010:363, point 27, ainsi que Stanley International Betting et Stanleybet Malta, C-463/13, EU:C:2015:25, point 26).

27 En particulier, il importe de relever, à cet égard, qu'il n'appartient pas à la Cour de se prononcer sur l'interprétation de dispositions nationales, une telle interprétation relevant en effet de la compétence exclusive des juridictions nationales. Aussi, la Cour doit-elle, lorsqu'elle est saisie à titre préjudiciel par une juridiction nationale, s'en tenir à l'interprétation du droit national qui lui a été exposée par ladite juridiction (arrêt ČEZ, C-115/08, EU:C:2009:660, point 57 et jurisprudence citée).

28 Dans ces conditions, il convient de répondre à la question préjudicielle ainsi posée par le Symvoulio tis Epikrateias.

Sur la directive 96/34

29 Il y a lieu de relever d'emblée que la directive 96/34 et l'accord-cadre ont vocation à s'appliquer à un fonctionnaire (voir arrêt Chatzi, C-149/10, EU:C:2010:534, points 27 à 30).

30 Selon une jurisprudence constante de la Cour, en ce qui concerne l'interprétation des dispositions du droit de l'Union, il importe de tenir compte non seulement des termes de celles-ci, mais également des objectifs poursuivis par la réglementation dont elles font partie et de leur contexte (voir arrêts Adidas, C-223/98, EU:C:1999:500, point 23; SGAE, C-306/05, EU:C:2006:764, point 34, ainsi que Hoštická e.a., C-561/13, EU:C:2014:2287, point 29).

31 S'agissant du libellé de l'accord-cadre, aux termes de la clause 2, point 1, de celui-ci, un «droit individuel» à un congé parental est accordé aux travailleurs, hommes et femmes, en raison de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, pour pouvoir s'occuper de cet enfant pendant au moins trois mois.

32 Par ailleurs, en vertu de la clause 2, point 2, de l'accord-cadre, pour promouvoir l'égalité des chances et de traitement entre les hommes et les femmes, ce droit au congé parental «devrait, en principe, être accordé de manière non transférable».

33 Il résulte de ces dispositions que chacun des parents de l'enfant est titulaire, individuellement, du droit à un congé parental d'une durée minimale de trois mois (voir, en ce sens, arrêt Commission/Luxembourg, C-519/03, EU:C:2005:234, point 33).

34 Ce droit à un congé parental pour chacun des parents de l'enfant constitue l'une des prescriptions minimales établies par l'accord-cadre, au sens de la clause 1, point 1, de cet accord.

35 Ainsi, la clause 2, point 3, de l'accord-cadre énonce que les conditions d'accès et les modalités d'application du congé parental sont définies par la loi et/ou les conventions collectives dans les États membres, dans le respect des prescriptions minimales de cet accord. La même disposition indique les conditions d'accès au congé parental et les modalités d'application de celui-ci que les États membres et/ou les partenaires sociaux peuvent notamment adopter.

36 Or, comme l'a relevé M[me] l'avocat général au point 42 de ses conclusions, ces conditions et modalités ne prévoient nullement que l'un des parents puisse être privé du droit à un congé parental, notamment du fait de la situation professionnelle de son conjoint.

37 Cette interprétation littérale des clauses 1 et 2 de l'accord-cadre est corroborée par les objectifs et le contexte dudit accord-cadre.

38 En effet, l'accord-cadre vise, selon sa clause 1, point 1, à faciliter la conciliation des responsabilités professionnelles et familiales des parents qui travaillent, objectif fixé, comme le rappelle le point 4 des considérations générales dudit accord, au point 16 de la charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs (arrêt Chatzi, C-149/10, EU:C:2010:534, point 36).

39 C'est avec le même objectif que le droit au congé parental a été inscrit, à l'article 33, paragraphe 2, de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, parmi les droits sociaux fondamentaux regroupés au sein du titre IV de celle-ci, sous l'intitulé «Solidarité» (arrêt Chatzi, C-149/10, EU:C:2010:534, point 37). Cette disposition énonce que, afin de pouvoir concilier vie familiale et vie professionnelle, toute personne a droit, notamment, à un congé parental à la suite de la naissance ou de l'adoption d'un enfant.

40 Dans le même sens, les points 7 et 8 des considérations générales de l'accord-cadre énoncent que la politique familiale doit être vue dans le contexte de la «promotion de la participation des femmes à la vie active» et que les hommes devraient être encouragés à assumer une «part égale des responsabilités familiales», notamment en prenant un congé parental.

41 Par conséquent, il résulte à la fois du libellé de l'accord-cadre, des objectifs et du contexte de celui-ci que chacun des parents dispose du droit à un congé parental, ce qui implique que les États membres ne peuvent adopter une réglementation selon laquelle un père fonctionnaire est privé du droit à un tel congé dans la situation où son épouse ne travaille pas ou n'exerce aucune profession.

Sur la directive 2006/54

42 À titre liminaire, il y a lieu de relever, d'une part, ainsi qu'il est rappelé au considérant 2 de la directive 2006/54, que le principe d'égalité de traitement entre les hommes et les femmes mis en œuvre par cette directive a une portée générale. D'autre part, ladite directive, ainsi qu'il résulte notamment de son article 14, paragraphe 1, et de la jurisprudence de la Cour, s'applique aux rapports d'emploi dans les secteurs tant public que privé (voir, en ce sens, arrêt Napoli, C-595/12, EU:C:2014:128, point 39).

43 Selon le considérant 11 de cette directive, en vue de permettre tant à l'homme qu'à la femme de mieux concilier la vie professionnelle et la vie familiale, les États membres devraient notamment adopter des «réglementations appropriées en matière de congé parental, qui pourraient être revendiquées par l'un et l'autre parent».

44 Aux termes de l'article 2, paragraphe 1, sous a), de ladite directive, est constitutive d'une «discrimination directe» la situation dans laquelle une personne est traitée de manière moins favorable en raison de son sexe qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable.

45 L'octroi d'un congé parental, qui permet aux nouveaux parents d'interrompre leur activité professionnelle pour se consacrer à leurs responsabilités familiales, a des conséquences sur l'exercice de l'activité professionnelle des fonctionnaires concernés. Dès lors, les conditions d'attribution d'un congé parental relèvent des conditions d'emploi et de travail, au sens de l'article 14, paragraphe 1, sous c), de la directive 2006/54.

46 En l'occurrence, le congé parental tel que prévu à l'article 53, paragraphe 3, troisième alinéa, du code des fonctionnaires concerne les fonctionnaires en leur qualité de parents.

47 À cet égard, il convient de rappeler que la situation d'un travailleur masculin ayant la qualité de parent et celle d'un travailleur féminin ayant également cette qualité sont comparables en ce qui concerne l'éducation des enfants (voir arrêts Commission/France, 312/86, EU:C:1988:485, point 14; Griesmar, C-366/99, EU:C:2001:648, point 56, et Commission/Grèce, C-559/07, EU:C:2009:198, point 69).

48 Or, si l'article 53, paragraphe 3, troisième alinéa, du code des fonctionnaires dispose qu'un père fonctionnaire est privé du droit à un congé parental pour l'éducation de son enfant dans la situation où son épouse ne travaille pas ou n'exerce aucune profession, à moins que, en raison d'une maladie grave ou d'un handicap, elle ne soit jugée comme étant dans l'incapacité de faire face aux besoins liés à l'éducation d'un enfant, cette disposition, à l'inverse, ne prévoit pas, pour une mère fonctionnaire, une telle privation tenant à la situation professionnelle de son époux. Par ailleurs, la décision de renvoi ne fait référence à aucune autre disposition du droit national qui instaurerait une telle condition pour les mères fonctionnaires.

49 Il s'ensuit que, en vertu du droit national, les mères qui ont le statut de fonctionnaire peuvent toujours bénéficier d'un congé parental, alors que les pères qui ont le même statut peuvent en bénéficier uniquement dans le cas où la mère de leur enfant travaille ou exerce une profession. Ainsi, le seul fait d'être parent n'est pas suffisant pour permettre aux hommes fonctionnaires de bénéficier de ce congé, alors qu'il l'est pour les femmes ayant un statut identique (voir, par analogie, arrêt Roca Álvarez, C-104/09, EU:C:2010:561, point 23).

50 Par ailleurs, au regard de l'article 3 de la directive 2006/54, une disposition telle que celle en cause au principal, loin d'assurer concrètement une pleine égalité entre les hommes et les femmes dans la vie professionnelle, est plutôt de nature à perpétuer une distribution traditionnelle des rôles entre les hommes et les femmes en maintenant les hommes dans un rôle subsidiaire par rapport à celui des femmes en ce qui concerne l'exercice de leur fonction parentale (voir, en ce sens, arrêts Lommers, C-476/99, EU:C:2002:183, point 41, et Roca Álvarez, C-104/09, EU:C:2010:561, point 36).

51 Enfin, il convient de rappeler que, aux termes de l'article 28, paragraphe 2, de la directive 2006/54, celle-ci s'entend sans préjudice des dispositions des directives 96/34 et 92/85. Cependant, une disposition telle que l'article 53, paragraphe 3, troisième alinéa, du code des fonctionnaires ne saurait relever de la protection prévue par la directive 92/85. En effet, ainsi que l'a souligné M[me] l'avocat général au point 50 de ses conclusions, la privation, pour le père de l'enfant, du droit à un congé parental en raison de la situation professionnelle de son épouse ne constitue nullement une mesure visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail.

52 Dans ces conditions, il y a lieu de constater que la disposition en cause au principal établit une discrimination directe fondée sur le sexe, au sens de l'article 14, paragraphe 1, de la directive 2006/54, lu en combinaison de l'article 2, paragraphe 1, sous a), de cette directive, à l'égard des pères fonctionnaires, en ce qui concerne l'octroi d'un congé parental.

53 Eu égard à l'ensemble des considérations qui précèdent, il convient de répondre à la question posée que les dispositions des directives 96/34 et 2006/54 doivent être interprétées en ce sens qu'elles s'opposent à une réglementation nationale selon laquelle un fonctionnaire est privé du droit à un congé parental dans la situation où son épouse ne travaille pas ou n'exerce aucune profession, à moins que, en raison d'une maladie grave ou d'un handicap, celle-ci ne soit jugée comme étant dans l'incapacité de faire face aux besoins liés à l'éducation d'un enfant.

Sur les dépens

54 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. Les frais exposés pour soumettre des observations à la Cour, autres que ceux desdites parties, ne peuvent faire l'objet d'un remboursement.

Par ces motifs, la Cour (quatrième chambre) dit pour droit:

Les dispositions des directives 96/34/CE du Conseil, du 3 juin 1996, concernant l'accord-cadre sur le congé parental conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES, telle que modifiée par la directive 97/75/CE du Conseil, du 15 décembre 1997, ainsi que 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil, du 5 juillet 2006, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail, doivent être interprétées en ce sens qu'elles s'opposent à une réglementation nationale selon laquelle un fonctionnaire est privé du droit à un congé parental dans la situation où son épouse ne travaille pas ou n'exerce aucune profession, à moins que, en raison d'une maladie grave ou d'un handicap, celle-ci ne soit jugée comme étant dans l'incapacité de faire face aux besoins liés à l'éducation d'un enfant.

Signatures