ARRÊT DE LA COUR (deuxième chambre)

8 septembre 2005 *

Dans l'affaire C-191/03,

ayant pour objet une demande de décision préjudicielle au titre de l'article 234 CE, introduite par la Labour Court (Irlande), par décision du 14 avril 2003, parvenue à la Cour le 12 mai 2003, dans la procédure

North Western Health Board

contre

Margaret McKenna,

LA COUR (deuxième chambre),

composée de M. C. W. A. Timmermans, président de chambre, MM. C. Gulmann (rapporteur) et R. Schintgen, juges,

* Langue de procédure: l'anglais.

avocat général: M. P. Léger,
greffier: M^me^ L. Hewlett, administrateur principal,

vu la procédure écrite et à la suite de l'audience du 17 juin 2004,

considérant les observations présentées:

— pour le North Western Health Board, par MM. A. Collins, SC, et A. Kerr, BL,

— pour M^me^ McKenna, par M. D. Connolly, SC, et M^me^ M. Bolger, BL,

— pour l'Irlande, par M. E. Regan et M^me^ S. Belshaw, BL,

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

— pour le gouvernement autrichien, par M. E. Riedl, en qualité d'agent,

— pour le gouvernement du Royaume-Uni, par M^me^ R. Caudwell, en qualité d'agent, assistée de M^me^ K. Smith, barrister,

— pour la Commission des Communautés européennes, par M[mes] M.-J. Jonczy et N. Yerrell, en qualité d'agents,

ayant entendu l'avocat général en ses conclusions à l'audience du 2 décembre 2004,

rend le présent

Arrêt

1 La demande de décision préjudicielle porte sur l'interprétation de l'article 141 CE, de la directive 75/117/CEE du Conseil, du 10 février 1975, concernant le rapprochement des législations des États membres relatives à l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins (JO L 45, p. 19), ainsi que 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 Cette demande a été présentée dans le cadre d'un litige opposant le North Western Health Board (ci-après le «Board») à M[me] McKenna, son employée, au sujet du montant de la rémunération perçue par celle-ci au cours d'une absence pour cause de maladie liée à une grossesse et de l'imputation d'une telle absence sur le nombre total maximal de jours de congé de maladie rémunérés auquel un travailleur a droit au cours d'une période déterminée.

Le cadre juridique

3 L'article 141, paragraphes 1 et 2, CE dispose:

«1. Chaque État membre assure l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et travailleurs féminins pour un même travail ou un travail de même valeur.

2. Aux fins du présent article, on entend par rémunération, le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum, et tous autres avantages payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier.

[...]»

4 L'article 1er, premier alinéa, de la directive 75/117 énonce:

«Le principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins, qui figure à l'article [141] du traité [...], implique, pour un même travail ou pour un travail auquel est attribuée une valeur égale, l'élimination, dans l'ensemble des éléments et conditions de rémunération, de toute discrimination fondée sur le sexe.»

5 L'article 3 de la même directive prévoit:

«Les États membres suppriment les discriminations entre les hommes et les femmes qui découlent de dispositions législatives, réglementaires ou administratives et qui sont contraires au principe de l'égalité des rémunérations.»

6 L'article 4 précise:

«Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que les dispositions qui figurent dans des conventions collectives, des barèmes ou accords de salaires ou des contrats individuels de travail et qui sont contraires au principe de l'égalité des rémunérations soient nulles, puissent être déclarées nulles ou puissent être amendées.»

7 La directive 76/207 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, y compris la promotion, et à la formation professionnelle ainsi que les conditions de travail et, dans les conditions prévues au paragraphe 2, la sécurité sociale [...]».

8 L'article 2 de cette directive dispose:

«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.

[...]»

9 L'article 5 de la même directive régit dans les termes suivants l'égalité de traitement en ce qui concerne les conditions de travail:

«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:

a) soient supprimées les dispositions législatives, réglementaires et administratives contraires au principe de l'égalité de traitement;

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;

[...]»

10 Les directives 75/117 et 76/207 sont transposées en droit irlandais par la loi sur l'égalité en matière d'emploi (Employment Equality Act) de 1998.

Le litige au principal et les questions préjudicielles

11 M[me] McKenna, employée dans le secteur public irlandais par le Board, s'est trouvée enceinte au mois de janvier 2000. Pendant presque toute la durée de sa grossesse, elle a été en congé de maladie sur avis médical, en raison d'un état pathologique lié à sa grossesse.

12 Dans le cadre du régime de congé de maladie du Board, les membres du personnel de celui-ci ont droit à 365 jours de congé de maladie rémunérés par période de quatre ans. Au maximum, 183 jours d'incapacité par période de 12 mois sont intégralement rémunérés. Les jours de congé de maladie supplémentaires pris durant cette même période de 12 mois ne sont rémunérés que pour moitié, dans la limite des 365 jours de congé de maladie rémunérés par période de quatre ans.

13 Le régime en cause ne distingue pas entre les états pathologiques liés à la grossesse et les maladies étrangères à une grossesse. Il assimile les incapacités de travail consécutives aux premiers aux congés de maladie accordés en raison des secondes, les conditions générales dudit régime prévoyant que «toute incapacité causée par un état pathologique lié à la grossesse survenant avant les 14 semaines du congé de maternité sera considérée comme relevant du régime de congé de maladie du Board».

14 En application de ces dispositions, M^me^ McKenna a été considérée comme ayant épuisé son droit à une rémunération complète le 6 juillet 2000. Sa rémunération a donc été réduite de moitié à compter de cette date jusqu'au 3 septembre 2000, date de début de son congé de maternité, lequel a duré jusqu'au 11 décembre 2000.

15 Au cours de son congé de maternité, M^me^ McKenna a perçu la totalité de sa rémunération, conformément à la réglementation appliquée aux Health Boards par le ministère de la Santé et de l'Enfance.

16 Au terme de son congé de maternité, elle était toujours inapte au travail pour raisons médicales. En vertu du régime de congé de maladie, sa rémunération a de nouveau été réduite de moitié.

17 M^me^ McKenna a contesté devant l'Equality Officer l'application du régime de congé de maladie à sa situation.

18 Elle a fait valoir qu'elle avait fait l'objet d'une discrimination contraire à la directive 76/207, dès lors que l'état pathologique lié à sa grossesse avait été assimilé à une maladie et que ses jours d'absence avaient été imputés sur la durée totale des congés de maladie auxquels elle avait droit.

19 Elle a soutenu, par ailleurs, que la réduction de moitié de sa rémunération après la période de 183 jours au cours de laquelle elle avait eu droit à une rémunération complète constituait un traitement moins favorable en termes de rémunération, en violation de l'article 141 CE et de la directive 75/117.

20 Par décision du 13 août 2001, l'Equality Officer a accueilli l'argumentation de M^me^ McKenna. Il a ordonné le paiement à celle-ci des arriérés de salaire litigieux. Il a également alloué des dommages-intérêts à la demanderesse, du fait de la discrimination subie.

21 Le Board a interjeté appel de cette décision devant la Labour Court.

22 Cette juridiction relève, d'abord, que l'employeur est une émanation de l'État, de sorte qu'une directive peut lui être opposée.

23 Elle souligne ensuite que le litige pendant devant elle présente deux aspects. D'une part, il faut déterminer si M^me^ McKenna a subi une inégalité de traitement en raison de l'imputation, sur la durée totale de ses droits à congé de maladie, de son absence pour cause de maladie liée à son état de grossesse, avec pour conséquence que ses

droits à prestations pourraient être réduits ou épuisés au cours des années suivantes, si elle devait à nouveau être malade. D'autre part, il faut examiner si M^me^ McKenna a fait l'objet d'une discrimination en termes de rémunération du fait de la réduction de moitié de son salaire après ses 183 premiers jours d'absence.

24 Dans ce contexte, la Labour Court a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour les questions préjudicielles suivantes:

«1) Un régime de congé de maladie qui traite de façon identique les employés souffrant d'une maladie liée à la grossesse et ceux qui se trouvent dans un état pathologique relève-t-il du champ d'application de la directive 76/207?

2) Si la réponse à la première question est affirmative, le fait pour un employeur d'imputer une période d'absence du travail, due à une incapacité causée par une maladie liée à la grossesse et survenant pendant la durée de celle-ci, sur l'ensemble des droits à prestations prévus par un régime de congé de maladie dans le cadre d'un contrat d'emploi est-il contraire à la directive 76/207?

3) Si la réponse à la première question est affirmative, la directive 76/207 exige-t-elle de l'employeur qu'il mette en place des dispositions spéciales pour couvrir les absences du travail dues à une incapacité de travail causée par une maladie liée à la grossesse et survenant pendant la durée de celle-ci?

4) Un régime de congé de maladie qui traite [de façon identique] les employés souffrant d'une maladie liée à la grossesse et ceux se trouvant dans un état pathologique relève-t-il du champ d'application de l'article 141 [CE] et de la directive 75/117?

5) Si la réponse à la quatrième question est affirmative, le fait pour un employeur de réduire la rémunération d'une femme après une absence du travail pour une période donnée lorsque l'absence est due à une incapacité de travail causée par une maladie liée à la grossesse et survenant pendant la durée de celle-ci, dans des conditions où une femme qui n'est pas enceinte ou un homme, tous deux absents du travail pour la même période à la suite d'une incapacité de travail causée par un état purement pathologique, subiraient la même réduction, est-il contraire à l'article 141 [CE] et à la directive 75/117?»

Sur les questions préjudicielles

Sur les première et quatrième questions

25 Par ses première et quatrième questions, qu'il convient d'examiner ensemble, la juridiction de renvoi demande, en substance, si un régime de congé de maladie qui traite de manière identique les travailleurs féminins souffrant d'une maladie liée à une grossesse et les autres travailleurs atteints d'une maladie étrangère à un état de grossesse relève du champ d'application de la directive 76/207 ou de celui de l'article 141 CE et de la directive 75/117.

26 M^me^ McKenna et le gouvernement italien considèrent qu'un régime tel que celui en cause au principal relève de la directive 76/207, en tant qu'il prévoit l'imputation des absences consécutives à une maladie liée à une grossesse sur les droits à congé de maladie pour autre cause, mais également de l'article 141 CE et de la directive 75/117, en tant qu'il entraîne une réduction de la rémunération après 183 jours d'absence pour maladie liée à une grossesse.

27 Le Board ainsi que les gouvernements irlandais, autrichien et du Royaume-Uni soutiennent qu'un tel régime ne relève que de l'article 141 CE et de la directive 75/117, l'élément en cause au principal constituant une rémunération au sens de ces dispositions et la diminution de revenu contestée par M^me^ McKenna étant la conséquence directe et automatique de l'application dudit régime.

28 La Commission des Communautés européennes estime, au contraire, que sont en cause des conditions de travail. Les incidences sur la rémunération ne seraient qu'indirectes. Seule la directive 76/207 serait dès lors applicable.

29 À cet égard, il y a lieu de rappeler que le maintien de la rémunération du travailleur en cas de maladie relève de la notion de «rémunération» au sens de l'article 141 CE (voir arrêt du 13 juillet 1989, Rinner-Kühn, 171/88, Rec. p. 2743, point 7), laquelle comprend tous les avantages en espèces ou en nature, actuels ou futurs, pourvu qu'ils soient consentis, fût-ce indirectement, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier, que ce soit en vertu d'un contrat de travail, de dispositions législatives ou à titre volontaire (arrêt du 19 novembre 1998, Høj Pedersen e.a., C-66/96, Rec. p. I-7327, point 32).

30 Une rémunération au sens de l'article 141 CE et de la directive 75/117 ne saurait relever également de la directive 76/207. En effet, il résulte du deuxième considérant de celle-ci qu'elle ne vise pas la «rémunération» au sens des dispositions précitées (voir arrêt du 13 février 1996, Gillespie e.a., C-342/93, Rec. p. I-475, point 24).

31 Un régime comme celui en cause au principal définit les conditions du maintien de la rémunération du travailleur en cas d'absence pour cause de maladie. Il subordonne le maintien intégral de la rémunération au non-dépassement d'une

durée maximale annuelle et, en cas de dépassement de cette dernière, il prévoit le maintien de la rémunération à hauteur de 50 % de son montant, dans la limite d'une durée maximale totale déterminée pour une période de quatre ans.

32 Un tel système, qui aboutit à une réduction de la rémunération, puis à un épuisement des droits à celle-ci, fonctionne de manière automatique, sur le fondement d'une comptabilisation arithmétique des jours d'absence pour cause de maladie.

33 Les règles instituées entrent donc dans le champ d'application de l'article 141 CE et de la directive 75/117 (voir, par analogie, à propos d'un système d'acquisition de droits à une rémunération supérieure en fonction de règles d'ancienneté, arrêt du 7 février 1991, Nimz, C-184/89, Rec. p. I-297, points 9 et 10).

34 La circonstance qu'une réduction ou que la suppression du droit au maintien d'une rémunération n'est pas immédiate, mais se produit après l'écoulement de durées maximales, ne prive pas lesdites règles de leur caractère automatique lorsque les conditions énoncées sont remplies.

35 En conséquence, il convient de répondre aux première et quatrième questions préjudicielles qu'un régime de congé de maladie qui traite de manière identique les travailleurs féminins souffrant d'une maladie liée à une grossesse et les autres travailleurs atteints d'une maladie étrangère à un état de grossesse relève du champ d'application de l'article 141 CE et de la directive 75/117.

Sur les deuxième, troisième et cinquième questions

36 En considération de la réponse donnée aux première et quatrième questions ainsi que des données du litige au principal appelées à être examinées par la juridiction de renvoi, il convient d'examiner ensemble les deuxième, troisième et cinquième questions.

37 Par ces trois questions, la juridiction de renvoi demande, en substance, si l'article 141 CE et la directive 75/117 doivent être interprétés en ce sens que constituent des discriminations fondées sur le sexe:

— une règle d'un régime de congé de maladie qui prévoit, à l'égard des travailleurs féminins absents antérieurement à un congé de maternité en raison d'une maladie liée à leur état de grossesse, comme à l'égard des travailleurs masculins absents par suite de toute autre maladie, une réduction de la rémunération lorsque l'absence excède une certaine durée;

— une règle d'un régime de congé de maladie qui prévoit l'imputation des absences pour cause de maladie sur un nombre total maximal de jours de congé de maladie rémunérés auquel un travailleur a droit au cours d'une période déterminée, que la maladie soit ou non liée à un état de grossesse.

38 Le Board ainsi que les gouvernements irlandais et du Royaume-Uni estiment, s'agissant de la rémunération, que le travailleur féminin n'a pas droit au maintien intégral de sa rémunération et qu'une règle telle que celle en cause au principal n'est

pas discriminatoire. Le Board et le gouvernement du Royaume-Uni ne présentent pas d'observations en ce qui concerne l'imputation des absences pour cause de maladie. Le gouvernement irlandais considère, de manière générale, que les États membres ne sont pas obligés d'adopter des dispositions spécifiques applicables aux absences pour cause de maladie survenue pendant la grossesse.

39 M^me^ McKenna, les gouvernements italien et autrichien ainsi que la Commission soutiennent qu'une réduction de la rémunération telle que celle en cause au principal est constitutive d'une discrimination fondée sur le sexe. M^me^ McKenna, le gouvernement italien et la Commission affirment qu'il en est de même en ce qui concerne l'imputation des absences pour cause de maladie sur un nombre total maximal de jours de congé de maladie auquel un travailleur a droit. Le gouvernement autrichien énonce, de manière générale, qu'une incapacité de travail liée à une grossesse doit se voir appliquer des dispositions différentes de celles applicables aux incapacités de travail étrangères à un tel état.

Sur l'économie et l'évolution des règles du droit communautaire régissant l'égalité entre les hommes et les femmes dans le domaine des droits des femmes enceintes ou accouchées

40 Il convient de constater que, dans l'affaire au principal, la réduction de la rémunération et l'imputation de l'absence pour cause de maladie liée à l'état de grossesse sont la conséquence de l'application aux femmes enceintes ou accouchées du régime général applicable à tout travailleur en cas de maladie.

41 Il y a lieu d'examiner les questions posées à la lumière de l'économie et de l'évolution des règles du droit communautaire régissant l'égalité entre les hommes et les femmes dans le domaine des droits des femmes enceintes ou accouchées.

42 Dans ce domaine, l'objectif poursuivi par ces règles est de protéger les travailleurs féminins avant et après l'accouchement (voir, à propos du congé de maternité, arrêt Gillespie e.a., précité, point 20).

43 Le droit communautaire assure d'abord une protection spécifique contre le licenciement jusqu'à la fin du congé de maternité.

44 La Cour a jugé que, durant un congé de maternité, la femme est protégée contre les licenciements motivés par son absence (arrêt du 8 novembre 1990, Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund, C-179/88, Rec. p. I-3979, point 15).

45 En revanche, s'agissant d'une maladie qui apparaîtrait après ce congé, elle a jugé qu'il n'y avait pas lieu de distinguer la maladie qui trouve son origine dans la grossesse ou dans l'accouchement de toute autre maladie, un tel état pathologique relevant du régime général applicable au cas de maladie. Au regard d'une telle situation, elle en a déduit que le droit communautaire ne s'opposait pas aux licenciements qui sont la conséquence d'absences dues à une maladie qui trouve son origine dans la grossesse ou dans l'accouchement (arrêt Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund, précité, points 16 et 19).

46 À propos d'une hypothèse de licenciement d'un travailleur féminin en raison d'une maladie liée à la grossesse survenue antérieurement au congé de maternité, la Cour a relevé qu'un état de grossesse n'est aucunement assimilable à un état pathologique, tout en constatant que la grossesse correspond à une période au cours de laquelle peuvent survenir des troubles et des complications susceptibles de contraindre la femme à une surveillance médicale stricte et, le cas échéant, à l'observation d'un repos absolu pendant toute la durée de la grossesse ou une partie de celle-ci. Elle a considéré que les troubles et complications, qui peuvent entraîner une incapacité de

travail, relèvent des risques inhérents à l'état de grossesse et participent donc de la spécificité de cet état (arrêt du 30 juin 1998, Brown, C-394/96, Rec. p. I-4185, point 22).

47 Elle a, en conséquence, jugé qu'une protection contre le licenciement devait être reconnue à la femme non seulement pendant le congé de maternité, mais également pendant toute la durée de la grossesse, après avoir souligné qu'un éventuel licenciement fait peser un risque sur la situation physique et psychique des travailleuses enceintes ou accouchées, y compris le risque particulièrement grave d'inciter la travailleuse enceinte à interrompre volontairement sa grossesse. Elle a constaté que le licenciement d'un travailleur féminin qui intervient au cours de la grossesse pour cause d'absences dues à l'incapacité de travail découlant de la grossesse est lié à la survenance des risques inhérents à la grossesse et doit donc être regardé comme fondé essentiellement sur le fait de la grossesse. Elle en a déduit qu'un tel licenciement ne peut concerner que les femmes et constitue, dès lors, une discrimination directe fondée sur le sexe (voir arrêt Brown, précité, points 18 et 24).

48 En considération des effets dommageables que pourrait avoir un risque de licenciement sur la situation physique et psychique des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes, 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 (dixième directive particulière au sens de l'article 16 paragraphe 1, de la directive 89/391/CEE) (JO L 348, p. 1), a édicté une interdiction de licenciement pendant la période allant du début de la grossesse jusqu'au terme du congé de maternité.

49 Outre une protection contre la perte de l'emploi, le droit communautaire assure, dans certaines limites, une protection du revenu de la travailleuse enceinte ou accouchée.

50 À cet égard, la Cour a observé que les femmes qui bénéficient d'un congé de maternité se trouvent dans une situation spécifique qui exige qu'une protection spéciale leur soit accordée, mais qui ne peut pas être assimilée à celle d'un homme qui occupe effectivement son poste de travail (arrêt Gillespie e.a., précité, point 17). Elle a ensuite jugé que ni l'article 119 du traité CEE [devenu article 119 du traité CE (les articles 117 à 120 du traité CE ont été remplacés par les articles 136 CE à 143 CE)], ni l'article 1er de la directive 75/117 n'imposaient de maintenir la rémunération intégrale des travailleurs féminins pendant leur congé de maternité, étant précisé, toutefois, que le montant des prestations versées ne pourrait être minime au point de mettre en cause l'objectif du congé de maternité, qui est de protéger les travailleurs féminins avant et après l'accouchement (arrêt Gillespie e.a., précité, point 20).

51 S'agissant également du congé de maternité, la directive 92/85, qui n'était pas applicable ratione temporis au litige ayant donné lieu à l'arrêt Gillespie e.a., précité, prévoit, à son article 11, point 2, sous b), que doit être assuré «le maintien d'une rémunération et/ou le bénéfice d'une prestation adéquate des travailleuses». Le point 3 du même article précise que la «prestation visée au point 2 b) est jugée adéquate lorsqu'elle assure des revenus au moins équivalents à ceux que recevrait la travailleuse concernée dans le cas d'une interruption de ses activités pour des raisons liées à son état de santé».

52 Par ailleurs, la Cour a jugé, par une interprétation donnée dans le contexte d'un licenciement mais valant également pour la rémunération versée à un travailleur

féminin, que, dans la mesure où ils interviennent après la fin du congé de maternité, les états pathologiques trouvant leur origine dans la grossesse ou dans l'accouchement relèvent du régime général applicable au cas de maladie. Elle a ajouté que la seule question qui se pose est de savoir si les absences d'un travailleur féminin intervenant après le congé de maternité pour cause d'incapacité de travail qu'entraînent ces troubles sont traitées de la même manière que les absences d'un travailleur masculin en raison d'une incapacité de la même durée, une discrimination fondée sur le sexe étant exclue si tel est le cas (voir arrêt Brown, précité, point 26). Elle a ainsi admis qu'un état pathologique lié à la grossesse ou à l'accouchement, apparu après le congé de maternité, peut entraîner une réduction de la rémunération dans les mêmes conditions qu'une autre maladie.

53 À propos d'une hypothèse de maladie liée à une grossesse atteignant un travailleur féminin antérieurement au congé de maternité, la Cour a rappelé au point 33 de l'arrêt Høj Pedersen e.a., précité, en reprenant les termes du point 22 de l'arrêt Brown, précité, que les troubles et complications liés à une grossesse, qui peuvent entraîner une incapacité de travail, relèvent des risques inhérents à cet état et participent donc de la spécificité de celui-ci. Elle a ensuite relevé que, dans le cadre du litige au principal, une femme était privée, antérieurement à son congé de maternité, du maintien de l'intégralité de sa rémunération lorsque l'incapacité de travail dont elle était victime résultait d'un état pathologique lié à la grossesse, alors que, en vertu de la législation nationale en cause, chaque travailleur avait, en principe, le droit de conserver l'intégralité de sa rémunération en cas d'incapacité de travail. Dans ces conditions, elle a jugé que l'application de dispositions législatives telles que celles qui étaient en cause au principal comportait une discrimination à l'encontre des travailleurs féminins (arrêt Høj Pedersen e.a., précité, points 34, 35 et 37).

54 Il résulte de ce qui précède que, en l'état actuel du droit communautaire, un travailleur féminin:

— ne peut faire l'objet d'un licenciement pendant son congé de maternité, en raison de son état ni, antérieurement à ce congé, en raison d'une maladie liée à la grossesse et survenue avant ledit congé;

— peut, le cas échéant, être licencié en raison d'une maladie liée à la grossesse ou à l'accouchement et survenue après le congé de maternité;

— peut, le cas échéant, subir une réduction de sa rémunération soit pendant le congé de maternité, soit, postérieurement à ce congé, en cas de maladie liée à la grossesse ou à l'accouchement et survenue après ledit congé.

55 Il résulte également de ce qui précède que la Cour n'a pas, jusqu'à présent, été amenée à préciser si le travailleur féminin a droit, en toute hypothèse, au maintien intégral de sa rémunération en cas de maladie liée à son état de grossesse antérieurement au congé de maternité, même si la règle nationale contestée prévoit l'application d'une réduction de même ampleur à la rémunération versée à un travailleur en cas de maladie étrangère à un état de grossesse.

56 Il résulte enfin de ce qui précède que l'état de grossesse n'est pas assimilable à un état pathologique et que les troubles et complications survenant pendant la grossesse et entraînant une incapacité de travail relèvent des risques inhérents à l'état de grossesse et participent donc de la spécificité de cet état (voir points 46 et 53 du présent arrêt).

Sur la rémunération du travailleur féminin au cours de la grossesse

57 Il ne découle pas nécessairement de la constatation de la spécificité des maladies liées à une grossesse qu'un travailleur féminin absent en raison d'une maladie liée à sa grossesse a droit au maintien intégral de sa rémunération lorsqu'un travailleur absent en raison d'une maladie non liée à une grossesse ne bénéficie pas d'un tel droit.

58 À cet égard, il y a d'abord lieu de relever que, pour ce qui concerne les licenciements, la spécificité d'une maladie liée à une grossesse ne peut être prise en compte qu'en niant à l'employeur le droit de licencier un travailleur féminin pour cette raison. En revanche, pour ce qui concerne la rémunération, le maintien intégral de celle-ci n'est pas le seul moyen de tenir compte de la spécificité d'une maladie liée à la grossesse. En effet, il n'est pas exclu de prendre en compte cette spécificité dans le cadre d'un régime qui, en cas d'absence d'un travailleur féminin en raison d'une maladie liée à la grossesse, prévoit une réduction de la rémunération.

59 Il convient de rappeler ensuite que, en l'état actuel du droit communautaire, aucune disposition ni principe général de celui-ci n'imposent le maintien intégral de la rémunération d'un travailleur féminin pendant son congé de maternité, à condition que le montant des prestations versées ne soit pas minime au point de mettre en cause l'objectif, poursuivi par le droit communautaire, de protéger les travailleurs féminins, notamment, avant l'accouchement (voir, en ce sens, arrêt Gillespie e.a., précité, point 20).

60 Or, si une règle prévoyant, dans certaines limites, une réduction des prestations versées à un travailleur féminin au cours de son congé de maternité n'est pas

constitutive d'une discrimination fondée sur le sexe, une règle prévoyant, dans les mêmes limites, une réduction des prestations versées à ce travailleur féminin absent pendant sa grossesse en raison d'une maladie liée à celle-ci ne saurait davantage être considérée comme constitutive d'une telle discrimination.

61 Dans ces conditions, il y a lieu de conclure que, dans son état actuel, le droit communautaire n'impose pas le maintien intégral de la rémunération d'un travailleur féminin absent pendant sa grossesse en raison d'une maladie liée à cette dernière.

62 Pendant une absence résultant d'une telle maladie, un travailleur féminin peut donc subir une réduction de sa rémunération, à condition que, d'une part, il soit traité de la même façon qu'un travailleur masculin absent pour cause de maladie et que, d'autre part, le montant des prestations versées ne soit pas minime au point de mettre en cause l'objectif de protection des travailleuses enceintes.

Sur l'imputation des absences pour cause de maladie sur un nombre total maximal de jours de congé de maladie rémunérés auquel un travailleur a droit au cours d'une période déterminée

63 Le régime en cause au principal prévoit l'imputation des absences pour cause de maladie sur le nombre total de jours de congé de maladie rémunérés auquel un travailleur a droit pendant une période déterminée. Il traite ainsi de façon identique toutes les maladies, qu'elles soient ou non liées à un état de grossesse.

64 Un tel régime ne tient aucun compte de la spécificité des maladies liées à la grossesse.

65 Cependant, cette spécificité n'exclut pas que des absences pour cause de maladie liée à une grossesse soient, dans certaines limites, imputées sur le nombre total de jours de congé de maladie rémunérés.

66 En effet, l'exclusion, en toutes circonstances, d'une telle imputation ne serait pas conciliable avec la possibilité d'une réduction de la rémunération au cours de la grossesse. Elle serait difficilement conciliable, par ailleurs, avec la jurisprudence résultant des arrêts précités Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund et Brown, selon laquelle, postérieurement au congé de maternité, une maladie qui trouve son origine dans la grossesse ou dans l'accouchement relève du régime général applicable au cas de maladie.

67 Toutefois, l'imputation des absences pendant la grossesse pour cause de maladie liée à celle-ci sur un nombre total maximal de jours de congé de maladie rémunérés auquel un travailleur a droit au cours d'une période déterminée ne saurait avoir pour effet que, pendant l'absence affectée par cette imputation postérieurement au congé de maternité, le travailleur féminin perçoive des prestations inférieures au montant minimal auquel il avait droit au cours de la maladie survenue pendant sa grossesse (voir point 62 du présent arrêt).

68 Des dispositions spéciales doivent en conséquence être mises en œuvre afin de faire obstacle à un tel effet.

69 Il convient donc de répondre aux deuxième, troisième et cinquième questions que l'article 141 CE et la directive 75/117 doivent être interprétés en ce sens que ne constituent pas des discriminations fondées sur le sexe:

— une règle d'un régime de congé de maladie qui prévoit, à l'égard des travailleurs féminins absents antérieurement à un congé de maternité en raison d'une maladie liée à leur état de grossesse, comme à l'égard des travailleurs masculins absents par suite de toute autre maladie, une réduction de la rémunération, lorsque l'absence excède une certaine durée, à condition que, d'une part, le travailleur féminin soit traité de la même façon qu'un travailleur masculin absent pour cause de maladie et que, d'autre part, le montant des prestations versées ne soit pas minime au point de mettre en cause l'objectif de protection des travailleuses enceintes;

— une règle d'un régime de congé de maladie qui prévoit l'imputation des absences pour cause de maladie sur un nombre total maximal de jours de congé de maladie rémunérés auquel un travailleur a droit au cours d'une période déterminée, que la maladie soit ou non liée à un état de grossesse, à condition que l'imputation des absences pour cause de maladie liée à une grossesse n'ait pas pour effet que, pendant l'absence affectée par cette imputation postérieurement au congé de maternité, le travailleur féminin perçoive des prestations inférieures au montant minimal auquel il avait droit au cours de la maladie survenue pendant sa grossesse.

Sur les dépens

70 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 (deuxième chambre) dit pour droit:

1) **Un régime de congé de maladie qui traite de manière identique les travailleurs féminins souffrant d'une maladie liée à une grossesse et les autres travailleurs atteints d'une maladie étrangère à un état de grossesse relève du champ d'application de l'article 141 CE et de la directive 75/117/CEE du Conseil, du 10 février 1975, concernant le rapprochement des législations des États membres relatives à l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins.**

2) **L'article 141 CE et la directive 75/117 doivent être interprétés en ce sens que ne constituent pas des discriminations fondées sur le sexe:**

— **une règle d'un régime de congé de maladie qui prévoit, à l'égard des travailleurs féminins absents antérieurement à un congé de maternité en raison d'une maladie liée à leur état de grossesse, comme à l'égard des travailleurs masculins absents par suite de toute autre maladie, une réduction de la rémunération, lorsque l'absence excède une certaine durée, à condition que, d'une part, le travailleur féminin soit traité de la même façon qu'un travailleur masculin absent pour cause de maladie et que, d'autre part, le montant des prestations versées ne soit pas minime au point de mettre en cause l'objectif de protection des travailleuses enceintes;**

— **une règle d'un régime de congé de maladie qui prévoit l'imputation des absences pour cause de maladie sur un nombre total maximal de jours de congé de maladie rémunérés auquel un travailleur a droit au cours d'une période déterminée, que la maladie soit ou non liée à un état de grossesse, à condition que l'imputation des absences pour cause de maladie liée à une grossesse n'ait pas pour effet que, pendant l'absence affectée par cette imputation postérieurement au congé de maternité, le travailleur féminin perçoive des prestations inférieures au montant minimal auquel il avait droit aucours de la maladie survenue pendant sa grossesse.**

Signatures.