ARRÊT DE LA COUR (troisième chambre)

1er juillet 2010 *

Dans l'affaire C-471/08,

ayant pour objet une demande de décision préjudicielle au titre de l'article 234 CE, introduite par le Helsingin käräjäoikeus (Finlande), par décision du 30 octobre 2008, parvenue à la Cour le 4 novembre 2008, dans la procédure

Sanna Maria Parviainen

contre

Finnair Oyj,

LA COUR (troisième chambre),

composée de M. J. N. Cunha Rodrigues, président de la deuxième chambre, faisant fonction de président de la troisième chambre, Mme P. Lindh, MM. A. Rosas, A. Ó Caoimh (rapporteur) et A. Arabadjiev, juges,

* Langue de procédure: le finnois.

avocat général: M. P. Mengozzi,
greffier: M^me C. Strömholm, administrateur,

vu la procédure écrite et à la suite de l'audience du 17 septembre 2009,

considérant les observations présentées:

— pour M^me Parviainen, par M^e M. Penttinen, asianajaja,

— pour Finnair Oyj, par MM. P. Verronen et A. Kujala, varatuomarit,

— pour le gouvernement italien, par M^me I. Bruni, en qualité d'agent, assistée de M^me W. Ferrante, avvocato dello Stato,

— pour le gouvernement finlandais, par M^me A. Guimaraes-Purokoski, en qualité d'agent,

— pour la Commission des Communautés européennes, par MM. M. van Beek, M. Huttunen et P. Aalto, en qualité d'agents,

ayant entendu l'avocat général en ses conclusions à l'audience du 17 décembre 2009,

rend le présent

Arrêt

1 La demande de décision préjudicielle porte sur l'interprétation de l'article 11, point 1, 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).

2 Cette demande a été présentée dans le cadre d'un litige opposant M^me^ Parviainen, employée en qualité de chef de cabine par Finnair Oyj (ci-après «Finnair»), une compagnie de transport aérien, à cette dernière au sujet de la rémunération qu'elle a perçue à la suite de son affectation provisoire, pendant sa grossesse, sur un poste au sol.

Le cadre juridique

La réglementation de l'Union

3 Les neuvième et seizième considérants de la directive 92/85 sont libellés comme suit:

«considérant que la protection de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, allaitantes ou accouchées ne doit pas défavoriser les femmes sur le marché du travail et ne doit pas porter atteinte aux directives en matière d'égalité de traitement entre hommes et femmes;

[…]

considérant que les mesures d'organisation du travail visant la protection de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes n'auraient pas d'effet utile si elles n'étaient pas assorties du maintien des droits liés au contrat de travail, y compris le maintien d'une rémunération et/ou le bénéfice d'une prestation adéquate».

4 L'article 2 de ladite directive énonce:

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

a) '*travailleuse enceinte*': toute travailleuse enceinte qui informe l'employeur de son état, conformément aux législations et/ou pratiques nationales;

b) '*travailleuse accouchée*': toute travailleuse accouchée au sens des législations et/ou pratiques nationales, qui informe l'employeur de son état, conformément à ces législations et/ou pratiques;

c) '*travailleuse allaitante*': toute travailleuse allaitante au sens des législations et/ou pratiques nationales, qui informe l'employeur de son état, conformément à ces législations et/ou pratiques.»

5 L'article 4 de la même directive, intitulé «Évaluation et information», prévoit à son paragraphe 1:

«Pour toute activité susceptible de présenter un risque spécifique d'exposition aux agents, procédés ou conditions de travail, dont une liste non exhaustive figure à l'annexe I, la nature, le degré et la durée de l'exposition, dans l'entreprise et/ou l'établissement concernés, des travailleuses au sens de l'article 2 devront être évalués par l'employeur, directement ou par l'intermédiaire des services de protection et de prévention visés à l'article 7 de la directive 89/391/CEE [du Conseil, du 12 juin 1989,

concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail (JO L 183, p. 1)], afin de pouvoir:

— apprécier tout risque pour la sécurité ou la santé ainsi que toute répercussion sur la grossesse ou l'allaitement des travailleuses au sens de l'article 2,

— déterminer les mesures à prendre.»

6 L'article 5 de la directive 92/85, intitulé «Conséquences des résultats de l'évaluation», énonce à ses paragraphes 1 à 3:

«1. Sans préjudice de l'article 6 de la directive 89/391/CEE, si les résultats de l'évaluation visée à l'article 4 paragraphe 1 révèlent un risque pour la sécurité ou la santé ainsi qu'une répercussion sur la grossesse ou l'allaitement d'une travailleuse au sens de l'article 2, l'employeur prend les mesures nécessaires pour que, par un aménagement provisoire des conditions de travail et/ou du temps de travail de la travailleuse concernée, l'exposition de cette travailleuse à ce risque soit évitée.

2. Si l'aménagement des conditions de travail et/ou du temps de travail n'est pas techniquement et/ou objectivement possible ou ne peut être raisonnablement exigé pour des motifs dûment justifiés, l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer à la travailleuse concernée un changement de poste.

3. Si le changement de poste n'est pas techniquement et/ou objectivement possible ou ne peut être raisonnablement exigé pour des motifs dûment justifiés, la travailleuse concernée est, conformément aux législations et/ou pratiques nationales, dispensée de travail pendant toute la période nécessaire pour la protection de sa sécurité ou de sa santé.»

7 L'article 8 de ladite directive, intitulé «Congé de maternité», dispose à son paragraphe 1:

«Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que les travailleuses au sens de l'article 2 bénéficient d'un congé de maternité d'au moins quatorze semaines continues, réparties avant et/ou après l'accouchement, conformément aux législations et/ou pratiques nationales.»

8 L'article 11 de la même directive, intitulé «Droits liés au contrat de travail», est libellé comme suit:

«En vue de garantir aux travailleuses, au sens de l'article 2, l'exercice des droits de protection de leur sécurité et de leur santé reconnus dans le présent article, il est prévu que:

1) dans les cas visés aux articles 5, 6 et 7, les droits liés au contrat de travail, y compris le maintien d'une rémunération et/ou le bénéfice d'une prestation adéquate des travailleuses au sens de l'article 2 doivent être assurés, conformément aux législations et/ou pratiques nationales;

2) dans le cas visé à l'article 8, doivent être assurés:

   a) les droits liés au contrat de travail des travailleuses au sens de l'article 2, autres que ceux visés au point b);

b) le maintien d'une rémunération et/ou le bénéfice d'une prestation adéquate des travailleuses au sens de l'article 2;

3) 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, dans la limite d'un plafond éventuel déterminé par les législations nationales;

4) les États membres ont la faculté de soumettre le droit à la rémunération ou à la prestation visée au point 1 et au point 2 b) à la condition que la travailleuse concernée remplisse les conditions d'ouverture du droit à ces avantages prévues par les législations nationales.

Ces conditions ne peuvent en aucun cas prévoir des périodes de travail préalable supérieures à douze mois immédiatement avant la date présumée de l'accouchement.»

9 L'annexe I de la directive 92/85, à laquelle renvoie l'article 4 de cette même directive, inclut en tant qu'agents physiques pouvant entraîner des lésions fœtales et/ou risquant de provoquer un détachement du placenta, notamment, les radiations ionisantes et non ionisantes.

La réglementation nationale

10 Conformément à l'article 7, paragraphe 1, de la loi sur l'égalité entre les hommes et les femmes [naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annettu laki (609/1986)], telle que modifiée par la loi (232/2005) (ci-après la «loi 609/1986»), toute discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe est interdite. Aux termes du paragraphe 2 du même article, on entend par discrimination directe le fait de placer une personne dans une situation différente pour un motif lié à l'état de grossesse ou à l'accouchement.

11 En vertu de l'article 8, paragraphe 1, deuxième alinéa, de la loi 609/1986, le comportement de l'employeur doit être considéré comme constituant une discrimination interdite par la loi si, lorsque ce dernier prend des décisions relatives aux conditions d'emploi, il se comporte de telle sorte que la personne concernée est placée dans une situation moins avantageuse pour un motif lié à l'état de grossesse, à l'accouchement ou pour un autre motif lié au sexe.

12 La loi sur le contrat de travail [«työsopimuslaki (55/2001)»] prévoit, à l'article 3 de son titre 2, que, si les tâches professionnelles ou les conditions de travail de la travailleuse enceinte mettent en péril la santé de celle-ci ou du fœtus et qu'il est impossible de supprimer le facteur de risque découlant du travail ou des conditions de travail, il convient de s'efforcer de transférer la travailleuse concernée, pendant la durée de sa grossesse, afin que celle-ci s'acquitte d'autres tâches appropriées compte tenu de sa capacité à travailler et de ses compétences professionnelles.

13 Une disposition similaire figure à l'article 11, paragraphe 2, du titre 2 de la loi sur la sécurité au travail [työturvallisuuslaki (738/2002)].

14 La loi sur l'assurance maladie [sairausvakuutuslaki (1224/2004)] dispose, à l'article 4 de son titre 9, qu'une travailleuse enceinte accomplissant un travail rémunéré a le droit de percevoir une prime de maternité spéciale («erityisäitiysraha») si une substance chimique, un rayonnement, une maladie transmissible liée à ses tâches professionnelles ou à ses conditions de travail ou un autre élément comparable met en péril sa santé ou celle du fœtus. Le versement de cette prime est subordonné à la condition que l'affiliée soit apte à travailler et au fait qu'il est impossible de lui procurer un autre travail au sens de l'article 3, paragraphe 2, du titre 2 de la loi sur le contrat de travail et que, pour ce motif, elle est dans l'obligation d'être absente de son poste de travail.

15 Il ressort de l'information dont dispose la Cour que la législation finlandaise ne comporte pas de disposition expresse quant à la détermination du salaire dans le cas où une travailleuse enceinte est affectée à titre provisoire sur un autre poste pour effectuer des tâches différentes de celles qui sont normalement les siennes.

16 La convention collective du personnel navigant (matkustamohenkilökunnan työehtosopimus, ci-après la «convention collective») a été conclue entre le syndicat des hôtesses de l'air et des stewards finlandais et l'union des employeurs des secteurs des services. Cette convention était en vigueur entre le 1er avril 2005 et le 30 septembre 2007.

17 La rémunération du congé de maternité et du congé de maternité spécial est régie par l'article 16, point B, de la convention collective. Selon le point B 2 de cet article, une hôtesse de l'air peut arrêter d'avoir une activité en vol immédiatement après la constatation de l'état de grossesse. Sans préjudice de motifs liés à la santé, le travail en vol est autorisé au plus tard jusqu'à la dix-huitième semaine de grossesse.

18 Selon le point B 3 dudit article 16, une hôtesse de l'air peut, sur demande, être affectée, lors de la période de grossesse, à l'accomplissement d'un autre travail qui lui est attribué par l'employeur. Sur demande de l'intéressée, ce dernier soit attribue un autre travail jusqu'à la date à laquelle la travailleuse enceinte commence à percevoir les indemnités de maternité («äitiyspäiväraha») visées par la loi sur l'assurance maladie, soit verse le salaire pendant la période concernée.

19 D'après le point B 4 du même article 16, le salaire visé au point B 3 de celui-ci est versé à hauteur de la rémunération des congés annuels de la travailleuse concernée. L'hôtesse de l'air qui refuse le travail qui lui a été ainsi attribué perd le droit à cette rémunération.

20 Le 20 juin 1989, Finnair a adopté une décision, entrée en vigueur le 1er juillet suivant, quant à la détermination de la rémunération du travail au sol à verser aux hôtesses de l'air lors des périodes de grossesse (ci-après la «décision du 20 juin 1989»). Aux termes de cette décision, et conformément à la convention collective, il convient de verser à une hôtesse de l'air affectée sur un poste au sol en raison de son état de grossesse une rémunération égale à celle correspondant aux congés payés annuels. Le salaire mensuel à verser lors de la période de travail au sol est composé du traitement mensuel de base et de 25 fois le complément de rémunération dit «lisäpäiväpalkka». Ce dernier est calculé sur la base de la valeur moyenne des compléments de rémunération de toutes les hôtesses de l'air et de tous les stewards relevant du même échelon de salaire. L'appartenance à un échelon de salaire est fonction de la durée des services accomplis par le travailleur concerné. Le coefficient multiplicateur 25 résulte du fait qu'il y a 25 jours de salaire payés par mois.

Le litige au principal et la question préjudicielle

21 La requérante au principal a travaillé au service de Finnair en qualité d'hôtesse de l'air à compter du 8 avril 1998. Elle a accédé à un poste de chef de cabine au cours du mois d'octobre de l'année 2005.

22 La requérante au principal est tombée enceinte au début de l'année 2007. L'accouchement était prévu pour le 16 octobre 2007. En raison de son état de grossesse, elle a été affectée à titre provisoire, à compter du 30 avril 2007, sur un poste au sol, correspondant à un travail de bureau. Elle a occupé ce poste jusqu'au 15 septembre suivant, date à laquelle son congé de maternité a débuté.

23 Cette affectation est intervenue conformément à l'article 5, paragraphes 1 et 2, de la directive 92/85 et aux dispositions pertinentes de la loi sur le contrat de travail et de la loi sur la sécurité au travail, ainsi que de la convention collective. Il ressort du dossier qu'elle était motivée par le fait que le travail de la requérante au principal l'exposait à des agents physiques, tels que les radiations ionisantes et non ionisantes, pouvant entraîner des lésions fœtales.

24 Il ressort de la décision de renvoi que, la requérante au principal étant chef de cabine, une grande partie de sa rémunération globale est composée de primes. Les primes versées aux travailleurs peuvent varier considérablement selon qu'il s'agit d'une personne ayant la qualité de supérieur hiérarchique, telle qu'un chef de cabine, ou bien d'une hôtesse de l'air ou d'un steward. Lesdits travailleurs peuvent percevoir différentes primes, telles que, notamment, celles pour le travail de nuit, pour le travail du dimanche, pour les jours de congé, pour les heures supplémentaires si la journée de travail excède huit heures, pour les vols long-courriers ou encore pour les vols impli-

quant un décalage horaire. En outre, des personnes ayant le même grade peuvent accomplir un nombre d'heures de travail très variable, ce qui a une incidence sur le montant des primes versées.

25 Les primes représentaient environ 40 % de la rémunération totale de la requérante au principal avant son affectation provisoire sur un poste au sol. Le salaire mensuel de base de cette dernière s'élève à 1 821,76 euros et sa rémunération mensuelle moyenne à 3 383,04 euros. À la suite de ladite affectation, la rémunération mensuelle totale de la requérante au principal a diminué de 834,56 euros.

26 Selon la requérante au principal, Finnair n'avait pas le droit de diminuer sa rémunération à la suite de son affectation provisoire, notamment en ne prenant pas en considération sa qualité de supérieur hiérarchique. Une telle diminution serait constitutive d'un comportement discriminatoire contraire à la directive 92/85 ainsi qu'à la loi 609/1986. Dans son recours devant la juridiction de renvoi, la requérante a réclamé le versement, pour la période en cause au principal, d'une rémunération au moins équivalente à celle qu'elle percevait en qualité de chef de cabine.

27 Finnair a conclu au rejet du recours. Selon cette dernière, la requérante au principal a perçu, au cours de sa grossesse, une rémunération plus importante que celle versée à un travailleur effectuant régulièrement un travail au sol équivalent. En outre, lors de son activité en qualité de chef de cabine, elle n'aurait pu prétendre à un montant garanti de primes. En effet, le montant des primes qui lui sont versées dépendrait toujours de la quantité et des types de vols effectués.

28 Estimant que la Cour ne s'est pas encore prononcée sur la manière dont il convient d'interpréter l'article 11, point 1, de la directive 92/85 et que l'interprétation de cette disposition revêt une grande importance en ce qui concerne la solution du litige

pendant devant elle, le Helsingin käräjäoikeus (tribunal de première instance de Helsinki) a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour la question préjudicielle suivante:

«L'article 11, [point] 1, de la directive [92/85] doit-il être interprété en ce sens que, conformément à celui-ci, il convient de verser à une travailleuse, qui a été transférée, en raison de son état de grossesse, sur un poste où elle effectue d'autres tâches moins rémunérées qu'auparavant, une rémunération aussi importante que celle qu'elle percevait en moyenne antérieurement au transfert concerné? Par ailleurs, le type des primes et les motifs des primes qui étaient perçues par la travailleuse en plus du traitement mensuel de base sont-ils pertinents à cet égard?»

Sur la question préjudicielle

29 Par sa question, la juridiction de renvoi demande en substance si l'article 11, point 1, de la directive 92/85 doit être interprété en ce sens qu'une travailleuse enceinte, qui, conformément à l'article 5, paragraphe 2, de cette directive, a été provisoirement affectée en raison de sa grossesse sur un poste dans lequel elle effectue des tâches autres que celles qu'elle exerçait antérieurement à cette affectation, a droit à une rémunération équivalente à celle qu'elle percevait en moyenne antérieurement à ladite affectation. La juridiction de renvoi demande également si le type de primes perçues par cette travailleuse et les motifs du versement de celles-ci, dans l'exercice de ses activités antérieures, revêtent une importance à cet égard.

30 Il convient, à titre liminaire, de rappeler que, en raison du fait que certaines activités peuvent présenter un risque spécifique d'exposition de la travailleuse enceinte,

accouchée ou allaitante à des agents, procédés ou conditions de travail dangereux, tels que ceux énumérés à l'annexe I de la directive 92/85, mettant en péril la sécurité ou la santé, le législateur de l'Union a, en adoptant cette directive, mis en place un dispositif d'évaluation et de communication des risques, ainsi que l'interdiction pour une telle travailleuse d'exercer certaines activités (voir, en ce sens, arrêt du 1er février 2005, Commission/Autriche, C-203/03, Rec. p. I-935, point 44).

31 Lorsque les résultats de l'évaluation du risque effectuée conformément à l'article 4 de la directive 92/85 révèlent un risque pour la sécurité ou la santé ainsi qu'une répercussion sur la grossesse ou l'allaitement d'une travailleuse, l'article 5, paragraphes 1 et 2, de cette directive prévoit que l'employeur est tenu de procéder à un aménagement provisoire des conditions de travail et/ou du temps de travail ou, si cela ne s'avère pas techniquement ou objectivement possible ou ne peut être raisonnablement exigé pour des motifs dûment justifiés, à un changement de poste.

32 Ce n'est que dans l'hypothèse où un tel changement s'avère également impossible que l'article 5, paragraphe 3, de ladite directive prévoit que la travailleuse concernée est, conformément aux législations et/ou pratiques nationales, dispensée de travailler pendant toute la période nécessaire pour la protection de sa sécurité ou de sa santé (arrêt du 19 novembre 1998, Høj Pedersen e.a., C-66/96, Rec. p. I-7327, point 57).

33 Il ressort de l'article 11, point 1, de la directive 92/85 que, dans les cas visés aux articles 5 à 7 de celle-ci, les droits liés au contrat de travail, y compris le maintien d'une rémunération et/ou le bénéfice d'une prestation adéquate des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes doivent être assurés, conformément aux législations et/ou pratiques nationales.

34 Il convient de rappeler que, en ce qui concerne les travailleuses en congé de maternité, l'article 11, point 2, sous b), de la directive 92/85 prévoit également que celles-ci doivent être assurées du «maintien d'une rémunération et/ou [du] bénéfice d'une prestation adéquate».

35 Selon la jurisprudence de la Cour, la notion de rémunération figurant à l'article 11 de ladite directive englobe, à l'instar de la définition énoncée à l'article 141, paragraphe 2, premier alinéa, CE, les avantages que l'employeur paie directement ou indirectement pendant le congé de maternité en raison de l'emploi de la travailleuse. En revanche, la notion de prestation à laquelle se réfère également cette disposition comprend tout revenu que la travailleuse perçoit pendant son congé de maternité et qui ne lui est pas versé par son employeur au titre de la relation de travail (voir arrêt du 27 octobre 1998, Boyle e.a., C-411/96, Rec. p. I-6401, point 31).

36 En ce qui concerne la notion de prestation adéquate à laquelle les travailleuses en congé de maternité ont droit en vertu de l'article 11, point 2, sous b), de la directive 92/85, la Cour a également jugé que la définition de cette prestation adéquate, figurant au point 3 du même article, vise à garantir que la travailleuse bénéficie, pendant son congé de maternité, d'un revenu d'un montant au moins équivalent à celui de la prestation prévue par les législations nationales en matière de sécurité sociale en cas d'interruption de ses activités pour des raisons de santé (arrêt Boyle e.a., précité, point 32).

37 Selon cette jurisprudence, la perception d'un revenu d'un tel niveau doit être assurée aux travailleuses pendant leur congé de maternité, que ce revenu soit versé, conformément à l'article 11, point 2, sous b), de la directive 92/85, sous la forme d'une prestation, d'une rémunération ou d'une combinaison des deux (arrêt Boyle e.a., précité, point 33).

38 Toutefois, même si tant l'article 11, point 1, de la directive 92/85 que les points 2, sous b), et 3 de cet article se réfèrent «[au] maintien d'une rémunération et/ou [au] bénéfice d'une prestation adéquate des travailleuses [enceintes, accouchées ou allaitantes]», il ressort des objectifs poursuivis par cette directive ainsi que de la jurisprudence de la Cour relative auxdites dispositions que, en ce qui concerne la perception d'un revenu, la situation des travailleuses enceintes visées à l'article 5 de ladite directive et celle des travailleuses en congé de maternité dont traite l'article 8 de celle-ci ne sauraient, à toutes fins utiles, être assimilées.

39 En premier lieu, les travailleuses enceintes visées à l'article 5, paragraphes 1 et 2, de la directive 92/85, dont les conditions de travail ont été provisoirement modifiées ou qui ont été affectées sur d'autres postes par leur employeur, continuent à travailler et à effectuer les prestations de travail qui leur sont demandées par cet employeur.

40 En revanche, les travailleuses qui bénéficient du congé de maternité prévu à l'article 8 de ladite directive 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 ni à celle d'une femme qui occupent effectivement leur poste de travail (voir arrêts du 13 février 1996, Gillespie e.a., C-342/93, Rec. p. I-475, point 17, ainsi que du 30 mars 2004, Alabaster, C-147/02, Rec. p. I-3101, point 46).

41 En second lieu, il ressort explicitement de l'article 11, point 3, de la directive 92/85 que la définition de la notion de prestation adéquate y figurant s'applique uniquement au point 2, sous b), du même article et donc uniquement aux travailleuses en congé de maternité (voir, en ce sens, arrêt Høj Pedersen e.a., précité, point 39).

42 Eu égard aux différences susmentionnées entre les cas visés, d'une part, à l'article 5, paragraphes 1 et 2, de la directive 92/85 et, d'autre part, à l'article 8 de celle-ci, il n'est donc pas possible de transposer la jurisprudence de la Cour relative à la définition des notions de rémunération et de prestation adéquate figurant à l'article 11, points 2, sous b), et 3, de cette directive visant les travailleuses en congé de maternité au droit à rémunération des travailleuses qui ont subi, pendant leur grossesse, un aménagement de leurs conditions de travail ou un changement provisoire de poste en vertu dudit article 5, paragraphes 1 et 2.

43 En effet, la transposition de la jurisprudence de la Cour relative au congé de maternité à des travailleuses se trouvant dans des situations telles que celles visées à l'article 5, paragraphes 1 et 2, de la directive 92/85 pourrait aboutir à la situation déraisonnable selon laquelle une travailleuse, telle que la requérante au principal, qui est provisoirement affectée, en raison de sa grossesse, sur un poste autre que celui dans lequel elle exerçait ses activités antérieurement à cette affectation, pourrait voir sa rémunération réduite, pendant la durée de cette affectation provisoire, à un montant équivalent à celui de la prestation prévue par les législations nationales en matière de sécurité sociale en cas d'interruption des activités de cette travailleuse pour raisons de santé.

44 Or, une telle réduction de la rémunération d'une travailleuse qui continue effectivement à travailler non seulement irait à l'encontre de l'objectif de protection de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes poursuivi par la directive 92/85, mais porterait également atteinte, contrairement à ce que prévoit le neuvième considérant de celle-ci, aux dispositions du droit de l'Union en matière d'égalité de traitement entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins.

45 Dans l'affaire au principal, Finnair et le gouvernement finlandais soutiennent que, en vertu de l'article 11, point 1, de la directive 92/85, la détermination du montant du revenu à verser à une travailleuse affectée à titre provisoire sur un autre poste en raison de sa grossesse est laissée à la discrétion des États membres. Selon ce gouvernement, le niveau de la rémunération doit être tel que l'objectif de protection de la

sécurité et de la santé de la travailleuse enceinte visé par cette directive ne devrait pas être menacé.

46 En revanche, la requérante au principal et la Commission des Communautés européennes font valoir qu'une travailleuse enceinte qui se trouve dans une situation telle que celle de cette requérante doit a priori, pendant la durée de son affectation provisoire, pouvoir bénéficier du maintien de l'intégralité de son salaire.

47 Pour sa part, le gouvernement italien constate que, selon son droit interne, une travailleuse enceinte affectée à des fonctions correspondant à un niveau hiérarchique inférieur à celui de ses fonctions habituelles conserve la rémunération correspondant aux fonctions exercées précédemment. Toutefois, en ce qui concerne les indemnités et les primes qui s'ajoutent au salaire de base, il y aurait lieu d'opérer une distinction entre, d'une part, celles versées en considération des qualités professionnelles intrinsèques de la travailleuse concernée, lesquelles ne devraient pas pouvoir être supprimées ou réduites par l'employeur dans l'hypothèse d'un changement provisoire d'affectation de cette dernière pour protéger sa santé, et, d'autre part, celles versées en raison des modalités particulières de la prestation de travail, lesquelles ne sont attribuées que pour compenser des inconvénients ou des difficultés particulières rencontrés par la travailleuse et pourraient être supprimées en cas de disparition des situations spécifiques qui les ont motivées.

48 Il convient à cet égard de rappeler que, pendant la période qui a donné lieu au litige dont est saisie la juridiction de renvoi, la requérante au principal a continué à travailler et à effectuer les prestations de travail qui lui ont été confiées par son employeur. En outre, l'affectation provisoire est intervenue non pas à la demande de l'intéressée, mais en application des dispositions pertinentes du droit interne finlandais et de l'article 5, paragraphe 2, de la directive 92/85 et visait à éviter tout risque pour la sécurité ou la santé de l'intéressée ou de son enfant.

49 Cela étant, un examen du libellé de l'article 11, point 1, de la directive 92/85 ainsi que de l'objectif de protection des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes poursuivi par cette directive indique que, contrairement à ce que soutiennent tant la Commission que la requérante au principal, une travailleuse enceinte telle que cette dernière, qui est affectée provisoirement sur un autre poste et dont la rémunération avant cette affectation se compose d'un salaire de base et d'une série de primes dont l'octroi dépend, pour certaines de celles-ci, de l'exercice de fonctions spécifiques, ne peut, sur le fondement de ladite disposition, prétendre au maintien de l'intégralité de la rémunération qu'elle percevait avant cette affectation provisoire.

50 Tout d'abord, même si, étant fondé sur la relation de travail et versé à une travailleuse enceinte visée à l'article 5, paragraphes 1 et 2, de la directive 92/85 qui continue effectivement à travailler, le revenu que l'employeur verse à cette travailleuse constitue une rémunération au sens de l'article 141 CE, il n'en demeure pas moins que l'article 11, point 1, de cette directive, dans la plupart des versions linguistiques existant à la date de son adoption, se réfère au maintien d'«une» rémunération et non de «la» rémunération de la travailleuse concernée.

51 En outre, l'article 11, point 4, de ladite directive prévoit que les États membres ont la faculté de soumettre le droit à la rémunération ou à la prestation visée au point 1 du même article à la condition que la travailleuse concernée remplisse les conditions d'ouverture du droit à ces avantages prévues par les législations nationales.

52 Ensuite, la Cour a déjà relevé que des éléments factuels relatifs à la nature des travaux effectués et aux conditions dans lesquelles ceux-ci sont accomplis peuvent, le cas échéant, être considérés comme constituant des facteurs objectifs et étrangers à toute discrimination fondée sur le sexe susceptibles de justifier d'éventuelles différences de rémunération entre différents groupes de travailleurs (voir, en ce sens, dans le cadre de l'article 141 CE, arrêt du 30 mars 2000, JämO, C-236/98, Rec. p. I-2189, point 52).

53 Or, en l'espèce, il est constant que le paiement de certaines primes auxquelles la requérante au principal avait droit avant son affectation provisoire dépendait de l'exercice de fonctions spécifiques dans des conditions particulières et que, pour la durée de son affectation provisoire sur un autre poste, cette dernière n'a pas exercé de telles fonctions.

54 Enfin, l'article 11, point 1, de la directive 92/85 renvoie explicitement aux législations et/ou aux pratiques nationales.

55 Ladite disposition laisse ainsi aux États membres et, le cas échéant, aux partenaires sociaux, une certaine marge d'appréciation lorsqu'ils définissent les conditions d'exercice et de mise en œuvre du droit à rémunération des travailleuses enceintes visées à l'article 5, paragraphe 2, de la directive 92/85. Il revient donc aux États membres de définir les modalités d'application dudit droit sans pouvoir, toutefois, subordonner à quelque condition que ce soit la constitution même de ce droit qui résulte directement de cette directive et de la relation de travail entre la travailleuse enceinte et son employeur (voir, par analogie, arrêt du 26 juin 2001, BECTU, C-173/99, Rec. p. I-4881, point 53).

56 L'exercice par les États membres et, le cas échéant, par les partenaires sociaux, de cette marge d'appréciation lors de la détermination de la rémunération à laquelle a droit une travailleuse enceinte provisoirement affectée sur un autre poste lors et en raison de sa grossesse ne saurait, d'une part, porter atteinte à l'objectif de protection de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes poursuivi par la directive 92/85 ni, d'autre part, ignorer le fait qu'une telle travailleuse continue effectivement à travailler et à effectuer les prestations de travail qui lui sont confiées par son employeur.

57 En effet, ainsi qu'il ressort du seizième considérant de la directive 92/85, les mesures d'organisation du travail visant la protection de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes n'auraient pas d'effet utile si elles n'étaient pas assorties du maintien des droits liés au contrat de travail, y compris le maintien d'une rémunération et/ou le bénéfice d'une prestation adéquate.

58 La rémunération qu'il convient de maintenir pour une travailleuse enceinte, conformément à l'article 11, point 1, de la directive 92/85, à la suite de son affectation provisoire sur un poste autre que celui qu'elle occupait avant sa grossesse ne saurait en tout état de cause être inférieure à celle versée aux travailleurs occupant le poste de travail sur lequel elle est provisoirement affectée. En effet, pour la durée de cette affectation provisoire, la travailleuse enceinte a également droit aux éléments de la rémunération et aux primes se rattachant audit poste, à condition qu'elle remplisse les conditions d'ouverture du droit à ceux-ci conformément à l'article 11, point 4, de cette directive.

59 En outre, ainsi que l'a relevé M. l'avocat général aux points 69 et 70 de ses conclusions, en définissant les éléments de la rémunération d'une telle travailleuse qui doivent être maintenus pour la durée de l'affectation provisoire conformément à l'article 11, point 1, de ladite directive, les États membres et, le cas échéant, les partenaires sociaux sont liés par la nature des différentes primes versées par l'employeur et qui peuvent, dans certains cas, tels que celui en cause au principal, constituer une partie importante de la rémunération globale de la travailleuse enceinte concernée.

60 Il s'ensuit que, outre le salaire de base afférent à son contrat ou à sa relation de travail, une travailleuse enceinte provisoirement affectée sur un autre poste, en vertu de l'article 5, paragraphe 2, de la directive 92/85, conserve, lors de cette affectation, le droit aux éléments de la rémunération ou aux primes qui se rattachent à son statut professionnel telles que, notamment, les primes se rattachant à sa qualité de supérieur hiérarchique, à son ancienneté et à ses qualifications professionnelles.

61 En revanche, les États membres et, le cas échéant, les partenaires sociaux ne sont pas tenus, en vertu de l'article 11, point 1, de la directive 92/85, de maintenir, lors de cette affectation provisoire, les éléments de la rémunération ou les primes qui, ainsi qu'il ressort du point 53 du présent arrêt, dépendent de l'exercice, par la travailleuse concernée, de fonctions spécifiques dans des conditions particulières et qui visent essentiellement à compenser les inconvénients liés à cet exercice.

62 Il résulte de ce qui précède que, à la suite de son affectation provisoire sur un poste autre que celui qu'elle occupait antérieurement à sa grossesse, conformément à l'article 5, paragraphe 2, de la directive 92/85, une travailleuse enceinte n'a pas droit, en vertu de l'article 11, point 1, de cette directive, à la rémunération qu'elle percevait en moyenne antérieurement à ladite affectation.

63 Il convient néanmoins de rappeler que l'article 11, point 1, de la directive 92/85 ne prévoit qu'une protection minimale à l'égard du droit à un revenu des travailleuses enceintes visées à l'article 5 de cette directive. Aucune disposition de celle-ci n'empêche les États membres ou, le cas échéant, les partenaires sociaux, de prévoir le maintien de tous les éléments de rémunération et de toutes les primes auxquels la travailleuse enceinte avait droit avant sa grossesse et son affectation provisoire sur un autre poste.

64 En effet, la directive 92/85, qui a été adoptée conformément à l'article 118 A du traité CE (les articles 117 à 120 du traité CE ont été remplacés par les articles 136 CE à 143 CE), n'empêche pas un État membre, ainsi qu'il ressort de l'article 137, paragraphe 4, CE, de maintenir ou d'établir des mesures de protection plus strictes, à condition que celles-ci soient compatibles avec les dispositions de ce traité (voir, en ce sens, arrêt du 4 octobre 2001, Jiménez Melgar, C-438/99, Rec. p. I-6915, point 37).

65 Dans l'affaire au principal, il ressort des points 19 et 20 du présent arrêt que, conformément à la convention collective et à la décision du 20 juin 1989, est versée à une hôtesse de l'air enceinte, à la suite de son affectation sur un poste au sol en raison de son état de grossesse, une rémunération équivalente à celle perçue au titre des congés payés annuels.

66 La rémunération payée par Finnair à une travailleuse enceinte pendant la durée de son affectation provisoire se compose de son salaire mensuel de base et d'un complément de rémunération dit «lisäpäiväpalkka». Ainsi qu'il ressort du point 20 du présent arrêt, ce complément est calculé en deux étapes. En premier lieu, est calculée la moyenne des primes perçues par une hôtesse de l'air ou un steward pendant une période de référence donnée. Il s'agit du complément de rémunération personnel, dit «lisäpäiväpalkka», versé à l'intéressée pendant cette période. En second lieu, est calculée la valeur moyenne des compléments de rémunération personnels de toutes les hôtesses de l'air et de tous les stewards relevant du même échelon de salaire.

67 Il convient d'observer que, en raison du fait que la rémunération payée aux travailleuses enceintes, à la suite de leur affectation provisoire sur un poste autre que celui qu'elles occupaient précédemment, est calculée sur la base de la valeur moyenne, pendant une période de référence donnée, des primes perçues par toutes les hôtesses de l'air et tous les stewards relevant du même échelon de salaire, un tel système de rémunération peut aboutir soit à une diminution, soit à une augmentation du revenu perçu par la travailleuse enceinte par rapport à celui qui lui était versé pendant la période de référence concernée. Or, ainsi qu'il ressort de la décision de renvoi, le personnel navigant peut percevoir plus d'une dizaine de primes différentes, le versement de celles-ci étant lié aux modalités particulières selon lesquelles sont effectuées les prestations de travail. Dans ces conditions, tant le montant que les types de primes dont les hôtesses de l'air et les stewards classés au même échelon de salaire ont bénéficié pendant ladite période de référence peuvent varier considérablement.

68 Le choix par un État membre ou, le cas échéant, par les partenaires sociaux, d'un système de rémunération selon lequel le revenu des travailleuses enceintes, à la suite d'une affectation provisoire, est composé dudit salaire mensuel de base et de la valeur moyenne des primes dont le personnel navigant a bénéficié pendant une période de référence donnée ne peut pas, en principe, être considéré comme contraire à l'article 11, point 1, de la directive 92/85.

69 Toutefois, dans la mesure où un tel système de rémunération ne tient pas compte, lors du calcul de la rémunération mensuelle à payer aux hôtesses de l'air enceintes ayant fait l'objet d'une affectation provisoire, conformément à l'article 5, paragraphe 2, de la directive 92/85, des éléments de la rémunération ou des primes qui se rattachent au statut professionnel de la travailleuse enceinte — statut qui n'est nullement remis en cause par cette affectation provisoire — telles que les primes se rattachant à la qualité de supérieur hiérarchique de l'intéressée, à son ancienneté et à ses qualifications professionnelles, ce système ne saurait être considéré comme conforme aux exigences de l'article 11, point 1, de la directive 92/85.

70 Or, ainsi qu'il ressort du point 56 du présent arrêt, si, conformément à l'article 11, point 1, de la directive 92/85, la détermination des modalités de calcul de la rémunération à laquelle a droit une travailleuse enceinte visée à l'article 5, paragraphe 2, de la même directive est confiée aux États membres, ces derniers ne doivent pas fixer des modalités qui ne sont pas en conformité avec l'objectif de protection de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes poursuivi par cette directive. Ils ne doivent pas non plus, lors de la détermination de ladite rémunération, ignorer le fait qu'une telle travailleuse continue effectivement à travailler.

71 En l'occurrence, ainsi que la requérante au principal le fait valoir, tandis que son complément de rémunération personnel dit «lisäpäiväpalkka» s'est élevé à 74,35 euros par

jour au cours de la période de référence, la valeur moyenne du même complément de rémunération versé à toutes les hôtesses de l'air et à tous les stewards relevant du même échelon de salaire était, pour la même période, de 39,74 euros par jour. À la suite de l'affectation provisoire sur un poste au sol de l'intéressée, la rémunération mensuelle totale de celle-ci a diminué de 834,56 euros par rapport à celle qu'elle percevait avant cette affectation provisoire.

72 Il appartient à la juridiction de renvoi de vérifier si, en vertu de la méthode de calcul de la rémunération prévue par la convention collective et/ou par la décision du 20 juin 1989 en ce qui concerne les hôtesses de l'air lors des périodes de grossesse, la requérante au principal a été privée, à la suite de son affectation provisoire sur un poste autre que celui qu'elle occupe en temps normal, du bénéfice des éléments de rémunération ou de primes qui se rattachent à son statut professionnel. Si tel est le cas, le système de rémunération prévoyant une telle diminution de sa rémunération pour la durée de cette affectation provisoire, en vertu de l'article 5, paragraphe 2, de la directive 92/85, doit être considéré comme contraire aux dispositions de l'article 11, point 1, de cette directive.

73 Eu égard à ce qui précède, il convient de répondre à la question posée que l'article 11, point 1, de la directive 92/85 doit être interprété en ce sens qu'une travailleuse enceinte qui, conformément à l'article 5, paragraphe 2, de cette directive, a été provisoirement affectée, en raison de sa grossesse, sur un poste dans lequel elle effectue des tâches autres que celles qu'elle exerçait antérieurement à cette affectation n'a pas droit à la rémunération qu'elle percevait en moyenne antérieurement à ladite affectation. Outre le maintien de son salaire de base, une telle travailleuse a droit, en vertu dudit article 11, point 1, aux éléments de rémunération ou aux primes qui se rattachent à son statut professionnel, telles que les primes se rattachant à sa qualité de supérieur hiérarchique, à son ancienneté et à ses qualifications professionnelles. Si l'article 11, point 1, de la directive 92/85 ne s'oppose pas à l'utilisation d'une méthode de calcul de la rémunération à verser à une telle travailleuse fondée sur la valeur moyenne des primes liées aux conditions de travail de tout le personnel navigant relevant du même

échelon de salaire pendant une période de référence donnée, l'absence de prise en compte desdits éléments de rémunération ou desdites primes doit être considérée comme contraire à cette dernière disposition.

Sur les dépens

74 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 (troisième chambre) dit pour droit:

L'article 11, point 1, 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), doit être interprété en ce sens qu'une travailleuse enceinte qui, conformément à l'article 5, paragraphe 2, de cette directive 92/85, a été provisoirement affectée, en raison de sa grossesse, sur un poste dans lequel elle effectue des tâches autres que celles qu'elle exerçait antérieurement à cette affectation n'a pas droit à la rémunération qu'elle percevait en moyenne

antérieurement à ladite affectation. Outre le maintien de son salaire de base, une telle travailleuse a droit, en vertu dudit article 11, point 1, aux éléments de rémunération ou aux primes qui se rattachent à son statut professionnel, telles que les primes se rattachant à sa qualité de supérieur hiérarchique, à son ancienneté et à ses qualifications professionnelles. Si l'article 11, point 1, de la directive 92/85 ne s'oppose pas à l'utilisation d'une méthode de calcul de la rémunération à verser à une telle travailleuse fondée sur la valeur moyenne des primes liées aux conditions de travail de tout le personnel navigant relevant du même échelon de salaire pendant une période de référence donnée, l'absence de prise en compte desdits éléments de rémunération ou desdites primes doit être considérée comme contraire à cette dernière disposition.

Signatures