

# Version anonymisée

C-463/19 - 1

Affaire C-463/19

## Demande de décision préjudicielle

### Date de dépôt:

18 juin 2019

### Juridiction de renvoi:

Conseil de prud'hommes de Metz (France)

### Date de la décision de renvoi:

15 mai 2019

### Partie demanderesse:

Syndicat CFTC du personnel de la Caisse primaire d'assurance maladie de la Moselle

### Partie défenderesse:

Caisse primaire d'assurance maladie de Moselle

[OMISSIS]

[OMISSIS]

JUGEMENT du 15 Mai 2019

Syndicat CFTC DU PERSONNEL DE LA  
CAISSE PRIMAIRE D'ASSURANCE  
MALADIE DE LA MOSELLE

[OMISSIS]

57000 METZ

[OMISSIS]

DEMANDEUR

LA CAISSE PRIMAIRE D'ASSURANCE  
MALADIE DE MOSELLE

[OMISSIS]

57751 METZ [OMISSIS]

[OMISSIS]

DEFENDEUR

Inscrit au registre de la

Cour de justice sous le n° 1119030

Luxembourg, le 19. 06. 2019

Le Greffier,  
par ordre

Fax / E-mail: \_\_\_\_\_

V. Giacobbo

Déposé le: 18.06.19

Valérie Giacobbo - Peyronnel  
Administrateur

FR

**MISSION NATIONALE DE CONTROLE ET  
D'AUDIT DES ORGANISMES DE  
SECURITE SOCIALE**

[OMISSIS]

54035 NANCY [OMISSIS]

non comparante non représentée,

**PARTIE INTERVENANTE**

[FORMATION DE JUGEMENT] [OMISSIS]

[OMISSIS]

**PROCEDURE**

- Date de la réception de la demande : 27

Décembre 2017

[OMISSIS]

Décision prononcée [OMISSIS] le 15 MAI 2019

[Or. 2] Par acte introductif d'instance du 27/12/2017 [OMISSIS], le syndicat CFTC de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie de la Moselle a assigné devant [le Conseil de Prud'hommes de Metz] la Caisse Primaire d'Assurance Maladie de la Moselle [OMISSIS].

**Le syndicat CFTC de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie de la Moselle demande au Conseil de :**

[OMISSIS]

**DIRE ET JUGER** que le refus de la CPAM de la MOSELLE de faire bénéficier Monsieur CY du congé prévu à l'article 46 de la CCN est discriminatoire,

**CONDAMNER** la CPAM de la MOSELLE à payer à Monsieur CY la somme de 4 661,83 € à titre d'indemnité,

**CONDAMNER** la CPAM de la Moselle à opérer un rattrapage salarial au titre de l'exercice 2016 à l'instar des salariés de l'organisme bénéficiaire[s] de l'article 46 de la CCN.

En tant que de besoin, au visa de l'article 267 du TFUE,

**POSER** à la CJUE la question préjudicielle suivante :

« La directive CE 2006-54 lue au regard des articles 8 et 157 du TFUE, des principes généraux du droit de l'Union de l'égalité de traitement et de l'interdiction des discriminations et des articles 20, 21.1 et 23 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union, doit-elle être interprétée en ce sens qu'elle exclue de son champ d'application matériel, les dispositions de l'article 46 de la Convention collective nationale française des organismes de sécurité sociale, qui réserve aux employées desdits organismes de sexe féminin qui élèvent elles-mêmes leurs enfants, un congés de trois mois à demi traitement ou un congé d'un mois et demi

à plein traitement et à un congé sans solde d'un an, après le congé de maternité ?  
».

[OMISSIS]

CONDAMNER la CPAM de la MOSELLE à payer au Syndicat CFTC [une indemnité de procédure] ainsi qu'[OMISSIS]aux dépens.

**La Caisse Primaire d'Assurance Maladie de la Moselle réplique et demande au Conseil de :**

A titre principal :

DIRE ET JUGER que l'ensemble des demandes formulées à l'encontre de la CPAM de la MOSELLE par le Syndicat CFTC du Personnel de la CPAM de la MOSELLE sont irrecevables.

A titre subsidiaire :

DIRE ET JUGER que le refus de la CPAM de la MOSELLE de faire bénéficier Monsieur CY du congé particulier prévu par l'article 46 de la Convention Collective Nationale de [Or. 3] Travail du Personnel des Organismes de Sécurité Sociale n'est absolument pas discriminatoire.

DEBOUTER le Syndicat CFTC du Personnel de la CPAM de la MOSELLE de l'ensemble de ses demandes formulées pour le compte de Monsieur CY à l'encontre de la CPAM de la MOSELLE.

DEBOUTER le Syndicat CFTC du Personnel de la CPAM de la MOSELLE de sa demande tendant à ce qu'une question préjudicielle soit posée à la Cour de Justice de l'Union Européenne.

DEBOUTER le Syndicat CFTC du Personnel de la CPAM de la MOSELLE de la demande [d'indemnité de procédure].

CONDAMNER le Syndicat CFTC du Personnel de la CPAM de la MOSELLE à verser à la CPAM de la MOSELLE [une indemnité de procédure].

CONDAMNER le Syndicat CFTC du Personnel de la CPAM de la MOSELLE aux entiers dépens.

[OMISSIS]

[OMISSIS] [étapes de la procédure]

## **FAITS, PRÉTENTIONS ET ARGUMENTS DES PARTIES**

Le demandeur expose :

Le syndicat CFTC demande au Conseil de juger que le refus de la CPAM de la Moselle de faire bénéficier Monsieur CY des dispositions de l'article 46 de la convention collective nationale du personnel des organismes de sécurité sociale qui prévoit un congé d'éducation de l'enfant n'est pas opposable car il est discriminatoire, et de condamner la CPAM de la Moselle à le faire bénéficier desdites dispositions. Le syndicat agit sur le fondement de l'article L1134-2 du Code du Travail qui dispose que :

*« Les organisations syndicales représentatives au niveau national, au niveau départemental ou de la collectivité dans les départements d'outre-mer, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin, ou dans l'entreprise peuvent exercer en justice toutes les actions résultant de l'application des dispositions du chapitre II.*

*Elles peuvent exercer ces actions en faveur d'un candidat à un emploi, à un stage ou une période de formation en entreprise, ou d'un salarié, dans les conditions prévues par l'article L. 1134-1. L'organisation syndicale n'a pas à justifier d'un mandat de l'intéressé. Il suffit que celui-ci ait été averti par écrit de cette action et ne s'y soit pas opposé dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle l'organisation syndicale lui a notifié son intention d'agir.*

*L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat. »*

Monsieur CY est salarié de la CPAM de la Moselle et exerce les fonctions de contrôleur prestations catégorie employé ou cadre, niveau 03S de la CCN. Il est père d'une petite fille [Or. 4] née le 5 avril 2016 et il n'a pas pu bénéficier du congé d'éducation de l'article 46 au motif que cet avantage serait réservé aux femmes.

A l'occasion de la demande d'extension de ce texte aux salariés hommes par le Syndicat CFTC, la direction de la CPAM de la Moselle précise que *« l'application littérale de l'article 46 implique que le congé conventionnel dans le cadre d'une maternité n'est octroyé qu'à la mère (le terme « employée » est au féminin). Le père ne peut donc en bénéficier. Cet article n'est pas discriminatoire dans la mesure où l'article 46 est un accessoire de l'article 45 qui n'est octroyé qu'aux femmes. Un homme ne pouvant bénéficier de l'article 45, il ne peut bénéficier de l'article 46 ».*

Le Syndicat CFTC dit que cette réponse repose sur une interprétation erronée des textes et caractérise une discrimination en raison du sexe qui est prohibée tant par le droit de l'Union européenne que par le droit du travail français.

Il est donc inexact de soutenir que l'article 46 serait l'accessoire de l'article 45.

L'article 46 n'est pas lié à une considération physiologique contrairement à l'article 45 qui vise le congé lié à l'état de grossesse et de maternité et qui ouvre droit à un congé de 16 semaines, comme le congé légal.

L'application de l'article 46 de la CCN par la CPAM de la Moselle crée une double discrimination :

- A l'égard des salariés :

Car les salariés hommes et femmes, père ou mère sont égaux devant la charge de l'éducation de leurs enfants. Les employés de la CPAM de sexe masculin devraient donc bénéficier du même avantage (celui de pouvoir consacrer du temps à l'éducation de son enfant).

- A l'égard de l'enfant :

L'article 46 vise l'enfant légitime ou naturel alors que l'article 46 bis vise l'enfant adopté. Les deux textes traitent pourtant l'enfant de manière différente selon sa filiation :

L'enfant adoptif pourra bénéficier de la présence de son père ou de sa mère alors que l'enfant légitime ou naturel ne pourra pas profiter de la présence de son père.

Si le père est seul à travailler dans l'institution, selon que l'enfant est adopté ou non, seul le père de l'enfant adopté pourra bénéficier du congé d'éducation.

**Le défendeur réplique :**

[OMISSIS]

[OMISSIS] [Or. 5]

[OMISSIS] [invocation de motifs d'irrecevabilité de droit interne] C'est pourquoi il est demandé au Conseil à titre principal de dire que l'ensemble des demandes formulées par le Syndicat CFTC du Personnel de la CPAM de la MOSELLE est irrecevable.

A titre subsidiaire, il est demandé au Conseil de relever que l'article 46, qui prévoit un congé de 3 mois à demi-traitement, un congé d'un mois et demi à plein traitement ou un congé sans solde d'un an et dont le Syndicat CFTC du Personnel de la CPAM de la MOSELLE entend revendiquer le bénéfice au profit de Monsieur CY, est incontestablement intégré au sein des dispositions conventionnelles relatives à la maternité. L'alinéa 1er de l'article 46 de Convention Collective Nationale de Travail du Personnel des Organismes de Sécurité Sociale renvoi expressément au congé prévu à l'article précédent de ladite convention, c'est-à-dire à l'article 45 qui envisage, quant à lui, le congé maternité légal.

Au regard de l'arrêt rendu en date du 21 septembre 2017 par la Chambre Sociale de la Cour de Cassation, il est acquis qu'un salarié de sexe masculin n'a absolument pas vocation à revendiquer le bénéfice des dispositions de l'article 46

de la Convention Collective Nationale de Travail du Personnel des Organismes de Sécurité Sociale.

Par ailleurs, il s'avère que l'ensemble des développements du Syndicat CFTC du Personnel de la CPAM de la MOSELLE s'agissant d'une prétendue discrimination qui serait opérée sur le fondement de la filiation de l'enfant, ceci selon que celui-ci serait un enfant naturel ou un enfant adopté, est totalement inopérante au regard du litige particulier car la juridiction de céans est uniquement saisie d'une discrimination qui serait prétendument opérée entre salariés de sexe féminin et masculin, ceci s'agissant de l'application de l'article 46 de la Convention Collective Nationale de Travail du Personnel des Organismes de Sécurité Sociale, et non pas d'une discrimination qui serait opérée au préjudice d'un enfant au regard de sa filiation et ce, s'agissant cette fois-ci de l'application des articles 46 et 46 bis de ladite convention.

Concernant la question préjudicielle, le Syndicat CFTC du Personnel de la CPAM de la MOSELLE ne cherche absolument pas à obtenir une quelconque interprétation de la directive européenne susvisée, dont les termes sont, au demeurant, parfaitement clairs, mais, tout simplement, à obtenir une invalidation supranationale des dispositions de l'article 46 de la Convention Collective Nationale de Travail du Personnel des Organismes de Sécurité Sociale, telles qu'appliquées par la Chambre Sociale de la Cour de Cassation, ceci au regard des principes généraux du droit de l'Union Européenne d'égalité de traitement et d'interdiction des discriminations.

Or, la CJUE a eu l'occasion de rappeler, à de nombreuses reprises, qu'elle n'est pas compétente pour vérifier la compatibilité ou la conformité du droit national, y compris de la jurisprudence des Etats membres, avec le droit de l'Union Européenne. De même, la CJUE n'est pas davantage compétente pour interpréter le droit national et elle a rappelé que c'est à la juridiction nationale qu'il appartient d'interpréter le droit national à la lumière du droit de l'Union Européenne.

Ainsi, le Conseil ne saurait faire droit à la demande formulée, avant dire droit, par le Syndicat CFTC du Personnel de la CPAM de la MOSELLE et tendant à ce qu'une question préjudicielle soit posée à la CJUE. [Or. 6]

#### **SUR CE, LE CONSEIL :**

Vu le dossier de la procédure, les pièces et annexes des parties régulièrement versées aux débats, Vu la demande introductive d'instance du demandeur en date du 21/12/2017,

Vu les conclusions du syndicat CFTC du personnel de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie de la Moselle, du 18/06/2018 [OMISSIS], Vu les conclusions de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie de la Moselle du 08/10/2018, [OMISSIS]

Auxquels il est renvoyé pour plus ample exposé des faits et moyens en application des dispositions de l'article 455 du Code de procédure civile.

### **Sur la recevabilité**

[OMISSIS]

[OMISSIS] [appréciation de la recevabilité]

En conséquence le Conseil dit que la procédure est conforme aux dispositions de l'article L. 1134-2 du Code du Travail et déclare recevable la requête du syndicat CFTC du personnel de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie de la Moselle.

### **Sur la question préjudicielle**

Vu la décision de la Cour de cassation du 21 septembre 2017, qui, par un arrêt de « règlement », décrète que le congé de l'article 46 de la convention collective « *a pour objet d'attribuer un congé supplémentaire de maternité* ».

Vu les dispositions de l'article 2 et de l'article 3, paragraphe 2, du traité (instituant la communauté européenne) et de la jurisprudence de la Cour de Justice Européenne selon lesquels, l'égalité entre les hommes et les femmes constitue une « mission » et un objectif de la Communauté avec obligation positive de la promouvoir dans toutes ses actions. [Or. 7]

Vu les articles 21 et 23 de la charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne qui interdisent également toute discrimination fondée sur le sexe et consacrent le droit à l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans tous les domaines, y compris en matière d'emploi, de travail et de rémunération.

Vu l'article 267 du TFUE qui dispose que « La Cour de justice de l'Union Européenne est compétente pour statuer, à titre préjudiciel:

- sur l'interprétation des traités,
- sur la validité et l'interprétation des actes pris par les institutions, organes ou organismes de l'Union.

Lorsqu'une telle question est soulevée devant une juridiction d'un des États membres, cette juridiction peut, si elle estime qu'une décision sur ce point est nécessaire pour rendre son jugement, demander à la Cour de statuer sur cette question. »

A la lueur des débats et pièces exposées,

Le Conseil de céans décide avant dire-droit, de poser à la CJUE la question suivante :

**« La directive CE 2006-54 lue au regard des articles 8 et 157 du TFUE, des principes généraux du droit de l'Union de l'égalité de traitement et de l'interdiction des discriminations et des articles 20, 21.1 et 23 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union, doit-elle être interprétée en ce sens qu'elle exclue de son champ d'application matériel, les dispositions de l'article 46 de la Convention collective nationale française des organismes de sécurité sociale, qui réserve aux employées desdits organismes de sexe féminin qui élèvent elles-mêmes leurs enfants, un congés de trois mois à demi traitement ou un congé d'un mois et demi à plein traitement et à un congé sans solde d'un an, après le congé de maternité? »**

En conséquence, le Conseil sursoit à statuer sur les demandes présentées au fond par le syndicat CFTC du personnel de la Caisse primaire d'assurance maladie.

### **PAR CES MOTIFS**

**Le bureau de jugement du Conseil des Prud'hommes de Metz, Section Activités Diverses, statuant publiquement, contradictoirement et avant dire droit après en avoir délibéré conformément à la loi,**

**DECLARE** la demande du syndicat CFTC du personnel de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie de la Moselle recevable,

**FAIT DROIT** à la demande du syndicat CFTC du personnel de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie de la Moselle sur la question préjudicielle, [Or. 8]

**Vu l'article 267 du TFUE,**

**SAISIT** la Cour de Justice de l'Union Européenne sur la question suivante :

**« La directive CE 2006-54 lue au regard des articles 8 et 157 du TFUE, des principes généraux du droit de l'Union de l'égalité de traitement et de l'interdiction des discriminations et des articles 20, 21.1 et 23 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union, doit-elle être interprétée en ce sens qu'elle exclue de son champ d'application matériel, les dispositions de l'article 46 de la Convention collective nationale française des organismes de sécurité sociale, qui réserve aux employées desdits organismes de sexe féminin qui élèvent elles-mêmes leurs enfants, un congés de trois mois à demi traitement ou un congé d'un mois et demi à plein traitement et à un congé sans solde d'un an, après le congé de maternité? »**

**En conséquence,**

**SURSOIT** à statuer sur les demandes au fond dans l'attente de la décision de la Cour de Justice de l'Union Européenne,

**DIT** que l'instance sera poursuivie à l'initiative des parties suite à l'arrêt de la Cour de Justice de l'Union Européenne,



**[OMISSIS]**