

## Versione anonimizzata

Traduzione

C-463/19 - 1

### Causa C-463/19

#### Domanda di pronuncia pregiudiziale

**Data di deposito:**

18 giugno 2019

**Giudice del rinvio:**

Conseil de prud'hommes de Metz (Francia)

**Data della decisione di rinvio:**

15 maggio 2019

**Ricorrente:**

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

**Resistente:**

Caisse primaire d'assurance maladie de Moselle

(omissis)

(omissis)

**SENTENZA del 15 maggio 2019**

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

(omissis)

57000 METZ

(omissis)

**RICORRENTE**

**CAISSE PRIMAIRE D'ASSURANCE  
MALADIE DE MOSELLE**

(omissis)

57751 METZ (omissis)

(omissis)

**RESISTENTE**

**MISSION NATIONALE DE CONTRÔLE ET  
D'AUDIT DES ORGANISMES DE  
SÉCURITÉ SOCIALE**

(omissis)

54035 NANCY (omissis)

contumace, non rappresentata,

INTERVENIENTE

**[COLLEGIO GIUDICANTE] (omissis)**

(omissis)

PROCEDIMENTO

- Data di ricezione della domanda: 27 dicembre  
2017

(omissis)

Decisione pronunciata (omissis) il 15 maggio  
2019

**[Or. 2]** Con atto introduttivo del giudizio del 27 dicembre 2017 (omissis), il Syndicat CFTC [du personnel] de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie de la Moselle (Sindacato CFTC del personale della Caisse Primaire d'Assurance Maladie de la Moselle) ha citato dinanzi al [Conseil de Prud'hommes de Metz] (Tribunale del lavoro di Metz, Francia) la Caisse Primaire d'Assurance Maladie de la Moselle (in prosieguo: la «CPAM de la Moselle») (omissis).

**Il Syndicat CFTC [du personnel] de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie de la Moselle chiede al Conseil de prud'hommes de Metz (Tribunale del lavoro di Metz) di:**

(omissis)

DICHIARARE E STATUIRE che il provvedimento con cui la CPAM de la Moselle ha negato al sig. CY il beneficio del congedo di cui all'articolo 46 del contratto collettivo nazionale è discriminatorio,

CONDANNARE la CPAM de la Moselle a corrispondere al sig. CY l'importo di EUR 4 661,83 a titolo di risarcimento,

CONDANNARE la CPAM de la Moselle a effettuare un'indicizzazione del salario per l'esercizio 2016 allineandosi ai dipendenti che beneficiano dell'articolo 46 del contratto collettivo nazionale.

Ove necessario, conformemente all'articolo 267 TFUE,

SOTTOPORRE alla Corte di giustizia dell'Unione europea la seguente questione pregiudiziale:

«Se la direttiva 2006/54/CE, letta alla luce degli articoli 8 e 157 TFUE, dei principi generali del diritto dell'Unione di parità di trattamento e di divieto di discriminazione e degli articoli 20, 21, paragrafo 1, e 23 della Carta dei diritti

fondamentali dell'Unione europea, debba essere interpretata nel senso che essa esclude dal proprio ambito di applicazione ratione materiae le disposizioni dell'articolo 46 del contratto collettivo nazionale francese degli enti previdenziali, che riserva ai dipendenti di sesso femminile di detti enti che si prendono cura in prima persona dei propri figli un congedo di tre mesi a retribuzione dimezzata o di un mese e mezzo a retribuzione piena e un congedo non retribuito di un anno dopo il congedo di maternità».

(omissis)

CONDANNARE la CPAM de la Moselle a versare al Syndicat CFTC [un'indennità procedurale], oltre [omissis] al rimborso delle spese.

**La Caisse Primaire d'Assurance Maladie de la Moselle replica e chiede al Conseil de prud'hommes de Metz (Tribunale del lavoro di Metz):**

in via principale, di:

DICHIARARE irricevibili tutte le domande formulate nei confronti della CPAM de la Moselle dal Syndicat CFTC du personnel de la CPAM de la Moselle.

In subordine, di:

DICHIARARE che il provvedimento con cui la CPAM de la Moselle ha negato al sig. CY il beneficio del particolare congedo di cui all'articolo 46 del contratto collettivo nazionale di [Or. 3] lavoro del personale degli enti previdenziali non è in alcun modo discriminatorio.

RESPINGERE tutte le domande formulate dal Syndicat CFTC du personnel de la CPAM de la Moselle per conto del sig. CY nei confronti della CPAM de la Moselle.

RESPINGERE la domanda formulata dal Syndicat CFTC du personnel de la CPAM de la Moselle volta a ottenere la proposizione di una domanda di pronuncia pregiudiziale alla Corte di giustizia dell'Unione europea.

RESPINGERE la richiesta [di indennità procedurale] avanzata dal Syndicat CFTC du personnel de la CPAM de la Moselle.

CONDANNARE il Syndicat CFTC du personnel de la CPAM de la Moselle a versare alla CPAM de la Moselle [un'indennità procedurale].

CONDANNARE il Syndicat CFTC du personnel de la CPAM de la MOSELLE al rimborso di tutte le spese.

(omissis)

(omissis) [fasi del procedimento]

## FATTI, RICHIESTE E ARGOMENTI DELLE PARTI

Il ricorrente espone quanto segue.

Il Syndicat CFTC chiede al Conseil de prud'hommes de Metz (Tribunale del lavoro di Metz) di stabilire che il mancato riconoscimento, da parte della CPAM de la Moselle al sig. CY, del beneficio accordato dalle disposizioni di cui all'articolo 46 del contratto collettivo nazionale del personale degli enti previdenziali, che prevede un congedo parentale, non è opponibile in quanto è discriminatorio e di condannare la CPAM de la Moselle a riconoscere al sig. CY i benefici delle disposizioni di cui trattasi. Il sindacato agisce in forza dell'articolo L 1134-2 del Code du Travail (codice del lavoro), che così dispone:

*«Le organizzazioni sindacali rappresentative a livello nazionale, dipartimentale o della collettività nei dipartimenti d'oltremare, a Saint-Barthélemy e a Saint-Martin, o all'interno dell'impresa, possono esercitare in giudizio tutte le azioni risultanti dall'applicazione delle disposizioni del capo II.*

*Esse possono esercitare dette azioni a favore di un candidato a un posto di lavoro, a un tirocinio o a un periodo di formazione all'interno dell'impresa o a favore di un lavoratore, alle condizioni previste dall'articolo L. 1134-1. L'organizzazione sindacale non è tenuta a dimostrare di aver ricevuto mandato dall'interessato. È sufficiente che quest'ultimo sia stato avvisato per iscritto di detta azione e che egli non vi si sia opposto entro un termine di quindici giorni a decorrere dalla data in cui l'organizzazione sindacale gli ha comunicato la propria intenzione di agire.*

*L'interessato può sempre intervenire nel procedimento avviato dal sindacato».*

Il sig. CY è dipendente della CPAM de la Moselle ed esercita funzioni di controllo delle prestazioni nella categoria dipendente o quadro, livello 03S del contratto collettivo nazionale. È padre di una bambina [Or. 4] nata il 5 aprile 2016 e non ha potuto beneficiare del congedo parentale di cui all'articolo 46 in quanto tale beneficio sarebbe riservato alle donne.

A fronte della richiesta avanzata dal Syndicat CFTC di estendere tale formulazione ai dipendenti di sesso maschile, la direzione della CPAM de la Moselle precisa che *«l'applicazione letterale dell'articolo 46 implica che il congedo previsto dal contratto collettivo nel quadro di una maternità sia concesso unicamente alla madre [il termine "employée" (dipendente) è al femminile]. Pertanto, il padre non può beneficiarne. L'articolo di cui trattasi non è discriminatorio posto che l'articolo 46 è accessorio all'articolo 45, che si riferisce unicamente alle donne. Un uomo, essendo escluso dai vantaggi di cui all'articolo 45, non può beneficiare dell'articolo 46».*

A detta del Syndicat CFTC, tale risposta si fonderebbe su un'interpretazione errata dei testi e integrerebbe una discriminazione fondata sul sesso, vietata sia dal diritto dell'Unione europea sia dal diritto del lavoro francese.

È pertanto scorretto sostenere che l'articolo 46 sarebbe accessorio all'articolo 45.

Diversamente dall'articolo 45 – che prevede un congedo legato allo stato di gravidanza e di maternità e che dà diritto a un congedo di 16 settimane, al pari del congedo ex lege – l'articolo 46 non è collegato a una valutazione di carattere fisiologico.

L'applicazione dell'articolo 46 del contratto collettivo nazionale da parte della CPAM de la Moselle comporta una duplice discriminazione:

- nei confronti dei dipendenti:

in quanto i dipendenti di sesso maschile e femminile, padre o madre, sono uguali rispetto all'impegno di educare i propri figli. I dipendenti di sesso maschile della CPAM dovrebbero quindi beneficiare del medesimo beneficio (quello di poter dedicare del tempo all'educazione del proprio figlio).

- nei confronti del figlio:

l'articolo 46 concerne il figlio legittimo o naturale mentre l'articolo 46 bis riguarda il figlio adottivo. I due testi accordano tuttavia al figlio un trattamento diverso a seconda della natura del suo rapporto di filiazione:

il figlio adottivo potrà beneficiare della presenza di suo padre o di sua madre, mentre il figlio legittimo o naturale non potrà godere della presenza del padre.

Se il padre è l'unico a lavorare presso l'istituzione, a seconda che il figlio sia stato o meno adottato, solo il padre del figlio adottivo potrà beneficiare del congedo parentale.

**La resistente replica quanto segue:**

(omissis)

(omissis) [Or. 5]

(omissis) [deduzione di cause di irricevibilità di diritto interno] Si chiede pertanto al Conseil de prud'hommes de Metz (Tribunale del lavoro di Metz), in via principale, di dichiarare irricevibili tutte le domande proposte dal Syndicat CFTC du personnel de la CPAM de la MOSELLE.

In via subordinata, si chiede al Conseil de prud'hommes de Metz (Tribunale del lavoro di Metz) di dichiarare che l'articolo 46, che prevede un congedo di tre mesi a retribuzione dimezzata, un congedo di un mese e mezzo a retribuzione piena o un congedo non retribuito di un anno e di cui il Syndicat CFTC du personnel de la CPAM de la MOSELLE intende rivendicare l'applicazione a vantaggio del sig. CY, rientra incontestabilmente nelle disposizioni del contratto collettivo in materia di maternità. L'articolo 46, primo comma, del contratto collettivo nazionale di lavoro del personale degli enti previdenziali rinvia espressamente al

congedo previsto nell'articolo precedente di detto contratto collettivo, vale a dire nell'articolo 45 che prevede, dal canto suo, il congedo di maternità ex lege.

Alla luce della sentenza pronunciata il 21 settembre 2017 dalla Chambre Sociale de la Cour de Cassation (Sezione lavoro della Corte di cassazione, Francia), è pacifico che un dipendente di sesso maschile non ha assolutamente diritto di rivendicare il beneficio delle disposizioni di cui all'articolo 46 del contratto collettivo nazionale di lavoro del personale degli enti previdenziali.

Peraltro, tutti gli argomenti dedotti dal Syndicat CFTC du personnel de la CPAM de la Moselle in relazione a un'asserita discriminazione sulla base della natura del rapporto di filiazione del figlio, a seconda che si tratti di un figlio naturale o di un figlio adottivo, risultano del tutto irrilevanti ai fini della specifica controversia, posto che il giudice del rinvio è chiamato unicamente a pronunciarsi su un'asserita discriminazione tra dipendenti di sesso femminile e di sesso maschile, concernente l'applicazione dell'articolo 46 del contratto collettivo nazionale di lavoro del personale degli enti previdenziali, e non su una discriminazione che interverrebbe a pregiudizio di un figlio in ragione della natura del suo rapporto di filiazione, riguardante quest'ultima invece l'applicazione degli articoli 46 e 46 bis del suddetto contratto collettivo.

Per quanto attiene alla questione pregiudiziale, il Syndicat CFTC du personnel de la CPAM de la Moselle non chiede affatto una qualche interpretazione della direttiva europea succitata, la cui formulazione risulta peraltro perfettamente chiara, ma, semplicemente, un invalidamento a livello sovranazionale delle disposizioni dell'articolo 46 del contratto collettivo nazionale di lavoro del personale degli enti previdenziali, come applicate dalla Chambre Sociale de la Cour de Cassation (Sezione lavoro della Corte di cassazione), tenuto conto dei principi generali del diritto dell'Unione europea di parità di trattamento e di divieto delle discriminazioni.

Orbene, la Corte di giustizia dell'Unione europea ha avuto occasione di ricordare, ripetutamente, che essa non è competente a verificare la compatibilità o la conformità del diritto nazionale, compresa la giurisprudenza degli Stati membri, con il diritto dell'Unione europea. Parimenti, la Corte di giustizia dell'Unione europea non è neppure competente a interpretare il diritto nazionale; essa ha inoltre ricordato che spetta al giudice nazionale interpretare il diritto interno alla luce del diritto dell'Unione europea.

Pertanto, il Conseil de prud'hommes de Metz (Tribunale del lavoro di Metz) non può accogliere la domanda formulata in via pregiudiziale dal Syndicat CFTC du personnel de la CPAM de la MOSELLE volta a proporre una questione pregiudiziale alla Corte di giustizia dell'Unione europea. **[Or. 6]**

**CIÒ CONSIDERATO, IL CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE METZ (TRIBUNALE DEL LAVORO DI METZ):**



Visto il fascicolo, gli atti e i documenti ritualmente prodotti in giudizio dalle parti, vista la domanda introduttiva del giudizio del ricorrente del 21 dicembre 2017,

Viste le conclusioni del Syndicat CFTC du personnel de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie de la Moselle del 18 giugno 2018 (omissis) e viste le conclusioni della Caisse Primaire d'Assurance Maladie de la Moselle dell'8 ottobre 2018, (omissis)

cui, in applicazione delle disposizioni dell'articolo 455 del Code de procédure civile (codice di procedura civile), si rinvia per una più ampia illustrazione dei fatti e dei motivi.

### **Sulla ricevibilità**

(omissis)

(omissis) [valutazione della ricevibilità]

Per l'effetto, il Conseil de prud'hommes de Metz (Tribunale del lavoro di Metz) riconosce che il procedimento è conforme alle disposizioni dell'articolo L. 1134-2 del codice del lavoro e dichiara ricevibile la richiesta del Syndicat CFTC du personnel de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie de la Moselle.

### **Sulla questione pregiudiziale**

Vista la decisione della Cour de cassation (Corte di cassazione) del 21 settembre 2017, che, con un «arrêt de règlement» (sentenza di principio), stabilisce che l'articolo 46 del contratto collettivo «*mira a riconoscere un congedo supplementare di maternità*».

Viste le disposizioni dell'articolo 2 e dell'articolo 3, paragrafo 2, del Trattato (che istituisce la Comunità europea) e la giurisprudenza della Corte di giustizia dell'Unione europea secondo cui la parità tra uomini e donne costituisce un «compito» e un obiettivo della Comunità e impongono alla stessa l'obbligo concreto di promuoverla in tutte le sue azioni. **[Or. 7]**

Visti gli articoli 21 e 23 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, che vietano anch'essi qualsiasi discriminazione fondata sul sesso e sanciscono il diritto alla parità di trattamento tra uomini e donne in tutti i campi, compreso in materia di occupazione, di lavoro e di retribuzione.

Visto l'articolo 267 TFUE, ai sensi del quale «[l]a Corte di giustizia dell'Unione europea è competente a pronunciarsi, in via pregiudiziale:

- a) sull'interpretazione dei trattati;
- b) sulla validità e l'interpretazione degli atti compiuti dalle istituzioni, dagli organi o dagli organismi dell'Unione.

Quando una questione del genere è sollevata dinanzi ad una giurisdizione di uno degli Stati membri, tale giurisdizione può, qualora reputi necessaria per emanare la sua sentenza una decisione su questo punto, domandare alla Corte di pronunciarsi sulla questione».

Alla luce delle discussioni intervenute e degli elementi esposti,

il Conseil de prud'hommes de Metz (Tribunale del lavoro di Metz) delibera, in via pregiudiziale, di sottoporre alla Corte di giustizia dell'Unione europea la seguente questione:

**«Se la direttiva 2006/54/CE, letta alla luce degli articoli 8 e 157 TFUE, dei principi generali del diritto dell'Unione di parità di trattamento e di divieto di discriminazione e degli articoli 20, 21, paragrafo 1, e 23 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, debba essere interpretata nel senso che essa esclude dal proprio ambito di applicazione ratione materiae le disposizioni dell'articolo 46 del contratto collettivo nazionale francese degli enti previdenziali, che riserva ai dipendenti di sesso femminile di detti enti che si prendono cura in prima persona dei propri figli un congedo di tre mesi a retribuzione dimezzata o di un mese e mezzo a retribuzione piena e un congedo non retribuito di un anno dopo il congedo di maternità».**

Di conseguenza, il Conseil de prud'hommes de Metz (Tribunale del lavoro di Metz) sospende la decisione sulle domande presentate nel merito dal Syndicat CFTC du personnel de la Caisse primaire d'assurance maladie.

#### **PER QUESTI MOTIVI**

**Il bureau de jugement (collegio del contenzioso) del Conseil de prud'hommes de Metz (Tribunale del lavoro di Metz, Francia), Section Activités Diverses (Sezione attività diverse), deliberando pubblicamente, in contraddittorio e in via pregiudiziale, e dopo averne discusso conformemente alla legge,**

**DICHIARA** ricevibile la domanda del syndicat CFTC du personnel de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie de la Moselle,

**ACCOGLIE** la richiesta del Syndicat CFTC du personnel de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie de la Moselle concernente la questione pregiudiziale, **[Or. 8]**

**Visto l'articolo 267 TFUE,**

**SOTTOPONE** alla Corte di giustizia dell'Unione europea la seguente questione pregiudiziale:

**«Se la direttiva 2006/54/CE, letta alla luce degli articoli 8 e 157 TFUE, dei principi generali del diritto dell'Unione di parità di trattamento e di divieto di discriminazione e degli articoli 20, 21, paragrafo 1, e 23 della Carta dei**



**diritti fondamentali dell'Unione europea, debba essere interpretata nel senso che essa esclude dal proprio ambito di applicazione ratione materiae le disposizioni dell'articolo 46 del contratto collettivo nazionale francese degli enti previdenziali, che riserva ai dipendenti di sesso femminile di detti enti che si prendono cura in prima persona dei propri figli un congedo di tre mesi a retribuzione dimezzata o di un mese e mezzo a retribuzione piena e un congedo non retribuito di un anno dopo il congedo di maternità».**

**Di conseguenza,**

**SOSPENDE** la pronuncia nel merito sulle domande proposte, in attesa della decisione della Corte di giustizia dell'Unione europea,

**DICHIARA** che il procedimento sarà riassunto su istanza di parte a seguito della pronuncia della sentenza della Corte di giustizia dell'Unione europea,

**(omissis)**

DOCUMENTO DI LAVORO