



Presse et Information

Cour de justice de l'Union européenne
COMMUNIQUE DE PRESSE n° 116/13

Luxembourg, le 26 septembre 2013

Conclusions de l'avocat général dans l'affaire C-363/12
Z / Government Department and the Board of Management of a Community
School

Selon l'avocat général, M. Wahl, le droit de l'Union ne permet pas de déduire l'existence d'un droit à un congé payé au bénéfice des parents d'un enfant né grâce à une convention de mère porteuse

En l'état actuel du droit de l'Union, leur situation échappe à son champ d'application

L'affaire dont est saisie la juridiction de renvoi concerne M^{me} Z, une enseignante travaillant en Irlande. Elle souffre d'une affection rare qui a pour conséquence que, bien que ses ovaires soient sains et qu'elle soit par ailleurs fertile, elle n'a pas d'utérus et ne peut donc pas supporter une grossesse. Afin d'avoir un enfant, M^{me} Z et son mari ont recouru à une mère porteuse pour que cette dernière donne naissance à un enfant en Californie. L'enfant né grâce à une convention de mère porteuse est l'enfant génétique du couple et aucune mention de l'identité de la mère porteuse ne figure sur son certificat de naissance américain.

Si le droit irlandais prévoit un congé de maternité et un congé d'adoption rémunérés, rien dans la législation irlandaise (ni dans le contrat de travail de M^{me} Z) ne prévoit le droit à un congé au titre de la naissance d'un enfant par le biais d'une convention de mère porteuse. S'étant vu opposer un refus en réponse à sa demande de congé payé, M^{me} Z a déposé une plainte devant l'Equality Tribunal, soutenant qu'elle avait fait l'objet d'une discrimination fondée sur le sexe, la situation de famille et le handicap.

Dans ces circonstances, l'Equality Tribunal a saisi la Cour de justice d'une question préjudicielle pour lui demander de lui préciser si le fait qu'une femme dont l'enfant génétique est né grâce à une convention de mère porteuse s'est vu refuser le bénéfice d'un congé payé constitue une violation du droit de l'Union.

Dans les conclusions présentées ce jour, l'avocat général, M. Nils Wahl, distingue le cas dont la Cour est saisie de la situation dans laquelle se trouve une femme enceinte relevant du champ d'application de la directive relative aux travailleuses enceintes¹, qui octroie un congé de maternité d'une durée d'au moins 14 semaines. À cet égard, il souligne que la protection reconnue par cette directive s'applique aux femmes qui ont accouché d'un enfant, et qu'elle vise à protéger ces travailleuses dans l'état de vulnérabilité physique qui est le leur.

En ce qui concerne la question posée à la Cour, l'avocat général considère, premièrement, que **M^{me} Z n'a fait l'objet d'aucune discrimination prohibée fondée sur le sexe²**. Selon l'avocat général, la différence de traitement dont se plaint M^{me} Z n'est pas fondée sur le sexe, mais sur le refus des autorités nationales d'assimiler sa situation à celle d'une femme enceinte, ou encore à celle d'une mère adoptive. Il estime toutefois que la protection spéciale en termes de discrimination fondée sur le sexe accordée à la femme enceinte ne peut s'appliquer en l'espèce, et qu'un élément de comparaison du sexe opposé est donc nécessaire. Considérant que le père d'un

¹ 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 Les discriminations prohibées fondées sur le sexe sont régies par la directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte) (JO L 204, p. 23).

enfant né grâce à une convention de mère porteuse serait traité exactement de la même manière, l'avocat général écarte l'argument tiré de la discrimination fondée sur le sexe.

Si l'avocat général affirme que la situation d'une femme telle que M^{me} Z pourrait être comparée à celle d'une mère adoptive, il souligne que les États membres n'ont pas encore adopté de législation harmonisant le droit à congé payé pour les parents adoptifs. En conséquence, lorsque le droit national prévoit la possibilité d'un congé d'adoption rémunéré, il appartient à la juridiction nationale de vérifier si l'application de règles différentes aux parents adoptifs et aux parents ayant eu un enfant grâce à une convention de mère porteuse constitue une discrimination prohibée contraire au droit national.

En ce qui concerne le second motif de discrimination invoqué, l'avocat général, M. Wahl, conclut que **M^{me} Z n'a pas non plus fait l'objet d'une discrimination fondée sur le handicap** au sens du droit de l'Union. Selon l'avocat général, les dispositions interdisant la discrimination fondée sur le handicap dans le contexte de l'emploi et du travail³ sont de portée limitée et visent à garantir la pleine et effective participation de tous à la vie professionnelle. Compte tenu du fait que l'incapacité qui est la sienne de mener une grossesse à terme n'a pas empêché M^{me} Z de participer de manière pleine et effective à la vie professionnelle, la législation de l'Union en question ne lui est pas applicable.

RAPPEL: Les conclusions de l'avocat général ne lient pas la Cour de justice. La mission des avocats généraux consiste à proposer à la Cour, en toute indépendance, une solution juridique dans l'affaire dont ils sont chargés. Les juges de la Cour commencent, à présent, à délibérer dans cette affaire. L'arrêt sera rendu à une date ultérieure.

RAPPEL: Le renvoi préjudiciel permet aux juridictions des États membres, dans le cadre d'un litige dont elles sont saisies, d'interroger la Cour sur l'interprétation du droit de l'Union ou sur la validité d'un acte de l'Union. La Cour ne tranche pas le litige national. Il appartient à la juridiction nationale de résoudre l'affaire conformément à la décision de la Cour. Cette décision lie, de la même manière, les autres juridictions nationales qui seraient saisies d'un problème similaire.

Document non officiel à l'usage des médias, qui n'engage pas la Cour de justice.

Le [texte intégral](#) des conclusions est publié sur le site CURIA le jour du prononcé.

Contact presse: Marie-Christine Lecerf 📞 (+352) 4303 3205

³ L'Union a adopté une législation spécifique dans ce domaine, en particulier la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail (JO L 303, p. 16).