



Le droit de l'Union n'impose pas qu'une mère commanditaire ayant eu un enfant grâce à une convention de mère porteuse bénéficie d'un congé de maternité ou équivalent

La directive sur les travailleuses enceintes prévoyant uniquement certaines exigences minimales en matière de protection, les États membres sont libres d'appliquer des règles plus favorables au bénéfice des mères commanditaires

M^{me} D., employée dans un hôpital au Royaume-Uni, et M^{me} Z., enseignante travaillant en Irlande, ont toutes les deux recouru à des mères porteuses pour avoir un enfant.

M^{me} D. a conclu une convention de mère porteuse conformément au droit britannique. L'enfant a été conçu à partir du sperme de son compagnon et de l'ovule d'une autre femme. Quelques mois après la naissance, un tribunal britannique a, avec l'accord de la mère porteuse, attribué à M^{me} D. et à son partenaire l'autorité parentale permanente et totale sur l'enfant conformément à la réglementation britannique sur la gestation pour autrui.

M^{me} Z. 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. Son mari et elle ont eu un enfant grâce à une convention passée avec une mère porteuse en Californie. Du point de vue génétique, l'enfant est issu du couple et aucune mention de l'identité de la mère porteuse ne figure sur son certificat de naissance américain. Selon le droit californien, M^{me} Z. et son mari sont considérés comme les parents de l'enfant.

Les deux femmes ont demandé un congé payé équivalent à un congé de maternité ou à un congé d'adoption. Ces demandes ont été refusées au motif que M^{mes} D. et Z. n'ont jamais été enceintes et que les enfants n'ont pas été adoptés par les parents.

Les juridictions nationales devant lesquelles les deux mères commanditaires ont introduit un recours cherchent à savoir si un tel refus est contraire à la directive relative aux travailleuses enceintes¹ ou s'il constitue une discrimination fondée sur le sexe ou sur le handicap (de telles discriminations étant respectivement prohibées par la directive 2006/54/CE² et par la directive 2000/78/CE³).

Dans ses arrêts d'aujourd'hui, la Cour de justice répond que **le droit de l'Union ne prévoit pas, au bénéfice des mères commanditaires, un droit à un congé payé équivalent à un congé de maternité ou à un congé d'adoption.**

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 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).

³ 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).

En ce qui concerne la directive 92/85/CEE relative aux travailleuses enceintes, la Cour rappelle que l'objectif de cette directive est de promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail, ces personnes étant considérées comme un groupe à risques spécifiques. Dans cette directive, la disposition relative au congé de maternité se réfère expressément à l'accouchement et a pour but de protéger la mère dans la situation spécifique de vulnérabilité découlant de sa grossesse. La Cour ajoute que, bien que le congé de maternité vise également à assurer la protection des rapports particuliers entre la femme et son enfant, cet objectif ne concerne toutefois que la période postérieure « à la grossesse et à l'accouchement ». Il en résulte que **l'attribution d'un congé de maternité sur le fondement de la directive suppose que la travailleuse concernée ait été enceinte et ait accouché de l'enfant. Partant, une mère commanditaire qui a eu recours à une mère porteuse pour avoir un enfant n'entre pas dans le champ d'application de la directive**, y compris lorsqu'elle est susceptible d'allaiter l'enfant après la naissance ou qu'elle l'allaité effectivement. Par conséquent, les États membres ne sont pas tenus, sur la base de la directive, d'accorder à une telle travailleuse un droit à un congé de maternité.

Néanmoins, la Cour ajoute que, ladite directive ayant pour objet d'établir certaines exigences minimales en matière de protection des travailleuses enceintes, les États membres sont libres d'appliquer des règles plus favorables au bénéfice des mères commanditaires.

Quant à la directive 2006/54/CE sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi, la Cour constate qu'un **refus d'accorder un congé de maternité à une mère commanditaire ne constitue pas une discrimination fondée sur le sexe** étant donné qu'un père commanditaire n'a pas non plus le droit de bénéficier d'un tel congé et que le refus ne désavantage pas particulièrement les travailleurs féminins par rapport aux travailleurs masculins.

Par ailleurs, **le fait de refuser un congé payé équivalent à un congé d'adoption à une mère commanditaire ne relève pas du champ d'application de la directive sur l'égalité de traitement**. Cette directive laisse les États membres libres de choisir d'accorder ou non un congé d'adoption. Elle dispose uniquement que, lorsqu'un tel congé est accordé, les travailleuses concernées doivent être protégées du licenciement et ont le droit de retrouver leur emploi ou un emploi équivalent.

Enfin, **s'agissant de la directive 2000/78/CE** qui interdit toute discrimination fondée sur le handicap dans le domaine de l'emploi et du travail, la Cour considère qu'il n'est pas contestable que l'impossibilité pour une femme de porter un enfant puisse être la source d'une grande souffrance pour celle-ci. Cependant, **la notion de « handicap »** au sens de cette directive **suppose que la limitation dont souffre la personne**, en interaction avec diverses barrières, **puisse faire obstacle à sa pleine et effective participation à la vie professionnelle** sur la base de l'égalité avec les autres travailleurs.

Or, en principe, **l'incapacité d'avoir un enfant par des moyens conventionnels ne constitue pas, en elle-même, un empêchement pour la mère commanditaire d'accéder à un emploi**, de l'exercer ou d'y progresser.

Dans ces conditions, la Cour constate que l'impossibilité d'avoir un enfant ne constitue pas un « handicap » au sens de la directive 2000/78 si bien que cette directive n'est pas applicable dans une situation telle que celle en cause en l'espèce.

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 arrêts ([C-167/12](#) & [C-363/12](#)) est publié sur le site CURIA le jour du prononcé.

Contact presse: Gilles Despeux ☎ (+352) 4303 3205

Des images du prononcé des arrêts sont disponibles sur "[Europe by Satellite](#)" ☎ (+32) 2 2964106