



Presse et Information

Cour de justice de l'Union européenne
COMMUNIQUE DE PRESSE n° 60/19

Luxembourg, le 8 mai 2019

Arrêt dans l'affaire C-486/18
RE/Praxair MRC SAS

Le calcul des indemnités de licenciement et de reclassement d'un salarié en congé parental à temps partiel doit être effectué sur la base de la rémunération à temps plein

Une réglementation nationale contraire entraîne une discrimination indirecte en raison du sexe

RE a été engagée, le 22 novembre 1999, par Praxair MRC, en qualité d'assistante commerciale, dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée et à temps plein puis d'un contrat à temps plein à durée indéterminée, à compter du 1^{er} août 2000. Elle a bénéficié d'un premier congé de maternité suivi d'un congé parental d'éducation de deux ans. Elle a ensuite bénéficié d'un second congé de maternité suivi d'un congé parental d'éducation sous la forme d'une réduction d'un cinquième du temps de travail. Ce dernier congé devait se terminer le 29 janvier 2011.

Le 6 décembre 2010, RE a été licenciée dans le cadre d'une procédure de licenciement collectif pour motif économique. Elle a accepté un congé de reclassement d'une durée de neuf mois.

Après avoir renoncé, à compter du 1^{er} janvier 2011, à la réduction de son temps de travail, RE a quitté définitivement Praxair MRC le 7 septembre 2011.

RE conteste les modalités de calcul de l'indemnité de licenciement et de l'allocation de congé de reclassement qui lui ont été versées dans le cadre de son licenciement pour motif économique, intervenu pendant qu'elle était en congé parental à temps partiel.

Saisie du litige, la Cour de cassation (France) a décidé de soumettre des questions à la Cour de justice aux fins de savoir si l'accord-cadre sur le congé parental¹ s'oppose à ce que, lorsqu'un travailleur engagé à durée indéterminée et à temps plein est licencié au moment où il bénéficie d'un congé parental à temps partiel, l'indemnité de licenciement et l'allocation de congé de reclassement à verser à ce travailleur soient déterminées au moins en partie sur la base de la rémunération réduite qu'il perçoit quand le licenciement intervient. Elle demande également à la Cour, dans la mesure où un nombre considérablement plus élevé de femmes que d'hommes choisit de bénéficier d'un congé parental à temps partiel, si la discrimination indirecte qui en résulte quant à la perception d'une indemnité de licenciement et d'une allocation de congé de reclassement minorées ne porte pas atteinte aux dispositions de l'article 157 TFUE relatives au principe de l'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et travailleurs féminins pour un même travail ou un travail de même valeur.

Dans son arrêt de ce jour, la Cour rappelle que l'accord-cadre sur le congé parental repose sur l'engagement des partenaires sociaux de mettre en place des mesures destinées à permettre tant aux hommes qu'aux femmes de concilier leurs responsabilités professionnelles et leurs obligations familiales et qu'il s'applique à tous les travailleurs, hommes et femmes, ayant un contrat ou une relation de travail définie par la législation, les conventions collectives ou les pratiques en vigueur dans chaque État membre.

¹ Accord-cadre sur le congé parental conclu le 14 décembre 1995, qui figure à l'annexe de la directive 96/34/CE du Conseil, du 3 juin 1996, concernant l'accord-cadre sur le congé parental conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES (JO 1996, L 145, p. 4), telle que modifiée par la directive 97/75/CE du Conseil, du 15 décembre 1997 (JO 1998, L 10, p. 24).

Elle rappelle également que, lorsqu'un travailleur engagé à durée indéterminée et à temps plein est licencié au moment où il bénéficie d'un congé parental à temps partiel, son indemnité de licenciement doit être déterminée entièrement sur la base de la rémunération afférente aux prestations de travail effectuées à temps plein par ce travailleur. En effet, une législation nationale qui aboutirait à une réduction des droits découlant de la relation de travail en cas de congé parental serait susceptible de dissuader le travailleur de prendre un tel congé et d'inciter l'employeur à licencier, parmi les travailleurs, plutôt ceux qui se trouvent en situation de congé parental. Cela irait directement à l'encontre de la finalité de l'accord-cadre sur le congé parental, dont l'un des objectifs est de mieux concilier la vie familiale et la vie professionnelle.

Dans ces conditions, l'accord-cadre sur le congé parental s'oppose à une disposition nationale qui implique la prise en compte de la rémunération réduite perçue par un travailleur en congé parental à temps partiel lorsque le licenciement intervient.

Concernant l'allocation de congé de reclassement, la Cour constate que cette rémunération constitue un droit dérivé de la relation de travail, à laquelle le travailleur peut prétendre à l'égard de l'employeur. Le seul fait que le versement d'une telle allocation ne revêt pas un caractère automatique et que ce versement intervient pendant la période du congé de reclassement excédant la durée du préavis n'apparaît pas de nature à modifier cette constatation. Dans ces conditions, l'accord-cadre sur le congé parental est applicable à une prestation telle que l'allocation de congé de reclassement.

Ainsi, la Cour conclut que, de la même façon que pour l'indemnité de licenciement, **une prestation telle que l'allocation de congé de reclassement doit, en application de l'accord-cadre sur le congé parental, être déterminée entièrement sur la base de la rémunération afférente aux prestations de travail effectuées à temps plein par ce travailleur.**

Sur la question de la conformité à l'article 157 TFUE de la différence de traitement liée au congé parental, la Cour indique, dans un premier temps, que la notion de « rémunération », visée audit article, doit être interprétée dans un sens large et que, en conséquence, des prestations telles que l'indemnité de licenciement et l'allocation de congé de reclassement doivent être qualifiées de « rémunérations », au sens de l'article 157 TFUE.

La Cour rappelle, dans un second temps, qu'il y a discrimination indirecte en raison du sexe lorsque l'application d'une mesure nationale, bien que formulée de façon neutre, désavantage en fait un nombre beaucoup plus élevé de travailleurs d'un sexe par rapport à l'autre. Une telle mesure n'est compatible avec le principe d'égalité de traitement qu'à la condition que la différence de traitement entre les deux catégories de travailleurs qu'elle engendre soit justifiée par des facteurs objectifs étrangers à toute discrimination fondée sur le sexe.

La Cour de cassation a indiqué, dans le cadre du renvoi préjudiciel, qu'un nombre considérablement plus élevé de femmes que d'hommes choisissent de bénéficier d'un congé parental à temps partiel, puisque, en France, 96 % des travailleurs prenant un congé parental sont des femmes. Dans une telle hypothèse, une réglementation nationale, comme la réglementation française, n'est compatible avec le principe d'égalité de traitement qu'à la condition que la différence de traitement entre les travailleurs féminins et les travailleurs masculins ainsi engendrée soit, le cas échéant, susceptible d'être justifiée par des facteurs objectifs étrangers à toute discrimination fondée sur le sexe. Or, la Cour constate qu'aucun facteur objectivement justifié n'est avancé par l'État membre concerné et conclut donc que **la réglementation en cause n'apparaît pas conforme au principe de l'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et travailleurs féminins pour un même travail ou un travail de même valeur, tel que prévu à l'article 157 TFUE.**

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](#) de l'arrêt est publié sur le site CURIA le jour du prononcé.

Contact presse : Antoine Briand ☎ (+352) 4303 3205.