



Presse et Information

Cour de justice de l'Union européenne
COMMUNIQUE DE PRESSE n° 94/10
Luxembourg, le 30 septembre 2010

Arrêt dans l'affaire C-104/09
Roca Álvarez / Sesa Start Espana ETT SA

Les pères salariés ont droit à un congé dit « d'allaitement » indépendamment du statut professionnel de la mère de leur enfant

La réglementation espagnole, selon laquelle un père salarié ne peut bénéficier de ce congé à la place de la mère de son enfant que si celle-ci est salariée, instaure une discrimination non justifiée fondée sur le sexe

En Espagne, le statut des travailleurs prévoit que les mères ayant le statut de travailleur salarié, peuvent, pendant les neuf premiers mois suivant la naissance de leur enfant, bénéficier d'un congé dit « d'allaitement ». Ce congé permet de s'absenter du lieu de travail pendant une heure — celle-ci pouvant être divisée en deux fractions — ou de réduire la journée de travail d'une demie heure. Il est prévu expressément que ce congé peut être pris indifféremment par la mère ou par le père, dans le cas où les deux travaillent.

M. Roca Álvarez travaille en tant que salarié pour le compte de la société Sesa Start España ETT SA. Sa demande visant à obtenir le congé d'allaitement a été refusée au motif que la mère de son enfant n'était pas salariée mais travailleuse indépendante. Il a donc contesté la décision de son employeur devant les juridictions nationales.

Le Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Cour supérieure de justice de Galice, Espagne), saisi en instance d'appel, a relevé que les évolutions réglementaires et jurisprudentielles nationales ont détaché ce congé du fait biologique de l'accouchement. Alors qu'il avait été institué en 1900 pour faciliter l'allaitement naturel de la mère, il peut être octroyé, depuis quelques années, même en cas d'allaitement artificiel. Désormais, il doit être considéré comme un simple temps d'attention à l'enfant et comme une mesure de conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle à l'issue du congé de maternité. Néanmoins, aujourd'hui encore, ce n'est que si la mère est une travailleuse salariée et jouit donc, à ce titre, du droit au congé d'allaitement, que le père peut bénéficier du congé à sa place.

Dans ce contexte, il est demandé à la Cour de justice si le droit au congé d'allaitement ne devrait pas être accordé tant aux hommes qu'aux femmes et si le fait de le réserver aux femmes salariées et aux pères de leurs enfants ne serait pas une mesure discriminatoire, contraire au principe d'égalité de traitement entre hommes et femmes reconnu par les directives mettant en œuvre ce principe en matière d'emploi et de travail¹.

Dans son arrêt rendu ce jour, la Cour déclare que ces directives **s'opposent à une mesure nationale qui prévoit que les mères travailleuses salariées peuvent bénéficier d'un congé d'allaitement alors que les pères travailleurs salariés ne peuvent en bénéficier que lorsque la mère de leur enfant est également une travailleuse salariée.**

¹ Directive 76/207/CEE du Conseil, du 9 février 1976, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail (JO L 39, p. 40), modifiée par la directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil, du 23 septembre 2002 (JO L 269, p. 15) et abrogée par la directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil, 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).

En effet, la Cour observe tout d'abord que ce congé, ayant pour effet de modifier les horaires de travail, affecte les conditions de travail régies par les directives qui interdisent toute discrimination fondée sur le sexe.

Ensuite, la Cour constate que les situations de deux travailleurs, respectivement, père et mère d'enfants en bas âge, sont comparables au regard de la nécessité de réduire leur temps de travail journalier afin de s'occuper de leur enfant. Cependant, sous le régime du statut des travailleurs espagnol, la qualité de parent n'est pas suffisante pour permettre aux hommes salariés de bénéficier de ce congé, alors qu'elle l'est pour les femmes ayant le même statut. De cette façon, **la réglementation espagnole établit une différence de traitement fondée sur le sexe entre les mères et les pères ayant le même statut de travailleur salarié.**

Enfin, la Cour estime que cette discrimination **ne peut être justifiée ni par des objectifs de protection de la femme ni par la promotion de l'égalité de chances entre hommes et femmes.**

D'une part, ce congé ne vise pas à assurer la sauvegarde de la condition biologique de la femme à la suite de sa grossesse ou la protection des rapports particuliers avec son enfant. En effet, le fait que le congé puisse être pris indifféremment par le père ou la mère implique que l'alimentation et le temps d'attention à l'enfant peuvent être assurés aussi bien par le père que par la mère, de sorte que ce congé est accordé aux travailleurs en leur qualité de parents de l'enfant.

D'autre part, une telle réglementation n'a pas pour effet d'éliminer ou de réduire les inégalités de fait pouvant exister, pour les femmes, dans la réalité de la vie sociale. Elle ne vise pas, également, à prévenir ou à compenser des désavantages pouvant survenir dans leur carrière professionnelle.

Certes, cette mesure peut avoir pour effet de favoriser les femmes en permettant aux mères salariées de conserver leur emploi et de consacrer du temps à leur enfant. Cet effet est même renforcé par le fait que le père peut bénéficier du congé en lieu et place de la mère, laquelle ne subirait pas de conséquences néfastes sur son emploi du fait des soins et de l'attention accordés à son enfant.

Au contraire, le fait que seule la mère salariée soit titulaire du droit de bénéficier du congé, alors que le père ayant le même statut ne peut pas en bénéficier directement, est de nature à perpétuer une distribution traditionnelle des rôles, en maintenant les hommes dans un rôle subsidiaire en ce qui concerne l'exercice de leur fonction parentale. De surcroît, cela pourrait avoir pour effet qu'une femme travailleuse indépendante, telle que la mère de l'enfant de M. Roca Álvarez, lequel ne peut pas bénéficier de ce congé, se verrait contrainte de limiter son activité professionnelle et de supporter seule la charge résultant de la naissance de son enfant, sans pouvoir recevoir une aide du père de l'enfant.

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: Marie-Christine Lecerf ☎ (+352) 4303 3205