



Presse et Information

Cour de justice de l'Union européenne
COMMUNIQUE DE PRESSE n° 139/20

Luxembourg, le 18 novembre 2020

Arrêt dans l'affaire C-463/19

Syndicat CFTC de la Caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) de la Moselle/CPAM de Moselle

Une convention collective nationale peut réserver aux seules mères un congé supplémentaire de maternité

Il faut néanmoins démontrer que ce congé supplémentaire vise la protection des travailleuses au regard des conséquences de la grossesse et de leur condition de maternité

Le Syndicat CFTC du personnel de la Caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) de la Moselle conteste le refus, par la CPAM de Moselle, d'accorder au père d'un enfant le congé pour les travailleuses élevant elles-mêmes leur enfant prévu par la convention collective nationale de travail du personnel des organismes de sécurité sociale.

Saisi par le syndicat, le conseil de prud'hommes de Metz (France) s'est référé à un arrêt de la Cour de cassation (France) ayant jugé que le congé en cause est un congé supplémentaire de maternité offert à l'expiration du congé légal de maternité et qu'il vise ainsi la protection des rapports particuliers entre la femme et son enfant au cours de la période qui fait suite à la grossesse et à l'accouchement. Au vu de cet arrêt, la juridiction demande à la Cour de justice si le droit de l'Union exclut la possibilité de réserver aux travailleurs de sexe féminin qui élèvent elles-mêmes leur enfant un congé de trois mois à demi-traitement ou un congé d'un mois et demi à plein traitement et un congé sans solde d'un an, après le congé de maternité.

Dans son arrêt de ce jour, la Cour rappelle, tout d'abord, que la directive « principe d'égalité entre hommes et femmes »¹ **interdit toute discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe en ce qui concerne les conditions d'emploi et de travail.**

La Cour précise cependant que, après l'expiration du congé légal de maternité, un État membre peut réserver à la mère de l'enfant un congé supplémentaire lorsque ce dernier vise celle-ci, non pas en sa qualité de parent, mais au regard tant des conséquences de la grossesse que de sa condition de maternité. En effet, un tel congé supplémentaire doit être destiné à assurer la protection de la condition biologique de la femme ainsi que des rapports particuliers qu'elle entretient avec son enfant au cours de la période postérieure à l'accouchement.

La Cour souligne, ensuite, qu'une convention collective qui exclut du bénéfice d'un tel congé supplémentaire un travailleur de sexe masculin qui élève lui-même son enfant institue une différence de traitement entre les travailleurs de sexe masculin et les travailleurs de sexe féminin. Ce n'est que si elle vise la protection de la mère au regard tant des conséquences de la grossesse que de sa condition de maternité, c'est-à-dire si elle est destinée à assurer la protection de la condition biologique de la femme ainsi que des rapports particuliers qu'elle entretient avec son enfant au cours de la période postérieure à l'accouchement, qu'une telle différence de traitement apparaît compatible avec la directive « principe d'égalité entre hommes et femmes ». Ainsi, dans l'hypothèse où la convention collective s'appliquerait aux femmes en leur seule qualité de parent, elle instaurerait une discrimination directe à l'égard des travailleurs de sexe masculin.

La Cour ajoute qu'un congé qui intervient à l'expiration du congé légal de maternité pourrait être considéré comme faisant partie intégrante d'un congé de maternité d'une durée plus longue et plus

¹ 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 (JO 2006, L 204, p. 23).

favorable aux travailleuses que celle du congé légal de maternité. Néanmoins, la possibilité d'instituer un congé réservé aux mères après l'expiration du congé légal de maternité est soumise à la condition qu'il vise lui-même la protection des femmes. Par conséquent, le seul fait qu'un congé suit immédiatement le congé légal de maternité ne suffit pas pour considérer qu'il peut être réservé aux travailleuses élevant elles-mêmes leur enfant.

En outre, **la juridiction nationale doit vérifier concrètement si le congé prévu vise, en substance, la protection de la mère au regard tant des conséquences de la grossesse que de sa condition de maternité.**

La Cour souligne, enfin, que la durée du congé prévu par la convention collective peut être très variable, d'un mois et demi jusqu'à deux ans et trois mois. Cette durée peut ainsi être très largement supérieure à celle du congé légal de maternité, de 16 semaines, prévu par le code du travail et ce congé, lorsqu'il est pris pour une durée d'un ou de deux ans, est « sans solde », ce qui ne paraît pas assurer le maintien d'une rémunération et/ou le bénéfice d'une prestation adéquate pour les travailleuses, condition posée par la directive pour le congé de maternité².

Elle en conclut que **la directive « principe d'égalité entre hommes et femmes » ne s'oppose pas à une convention collective nationale qui réserve aux travailleuses qui élèvent elles-mêmes leur enfant le droit à un congé après l'expiration du congé légal de maternité, à la condition que ce congé supplémentaire vise la protection des travailleurs de sexe féminin au regard tant des conséquences de la grossesse que de leur condition de maternité**, ce qu'il appartient à la juridiction de renvoi de vérifier, en prenant en compte, notamment, les conditions d'octroi dudit congé, les modalités et la durée de celui-ci ainsi que le niveau de protection juridique qui y est afférent.

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.

Des images du prononcé de l'arrêt sont disponibles sur « [Europe by Satellite](#) » 📞 (+32) 2 2964106.

² 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 1992, L 348, p. 1).