



This document has been downloaded from www.irshare.eu
You can also file your documents. Come and join us !

Este documento se ha descargado de www.irshare.eu
También puede archivar sus documentos.

Dieses Dokument wurde von www.irshare.eu heruntergeladen
Sie können Ihre Dokumente auch speichern. Machen Sie mit !

Ce document a été téléchargé sur www.irshare.eu
Vous pouvez aussi déposer vos documents. Venez nous rejoindre !

ARRÊT DE LA COUR (troisième chambre)

13 février 2014 (*)

«Politique sociale – Directive 92/85/CEE – Protection de la sécurité et de la santé des travailleurs – Travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail – Congé de maternité – Maintien d’une rémunération et/ou du bénéfice d’une prestation adéquate – Directive 96/34/CE – Accord-cadre sur le congé parental – Droit individuel à un congé parental en raison de la naissance ou de l’adoption d’un enfant – Conditions de travail et de rémunération – Convention collective nationale – Travailleuses ayant pris un congé de maternité après interruption d’un congé parental non rémunéré – Refus du paiement du salaire pendant le congé de maternité»

Dans les affaires jointes C-512/11 et C-513/11,

ayant pour objet des demandes de décision préjudicielle au titre de l’article 267 TFUE, introduites par le työtuomioistuin (Finlande), par décisions du 28 septembre 2011, parvenues à la Cour le 3 octobre 2011, dans les procédures

Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö (TSN) ry

contre

Terveyspalvelualan Liitto ry,

en présence de:

Mehiläinen Oy (C-512/11),

et

Ylemmät Toimihenkilöt (YTN) ry

contre

Teknologiateollisuus ry,

Nokia Siemens Networks Oy (C-513/11),

LA COUR (troisième chambre),

composée de M. M. Ilešič, président de chambre, M. K. Lenaerts, vice-président de la Cour, faisant fonction de juge de la troisième chambre, M. A. Ó Caoimh (rapporteur), M^{me} C. Toader et M. E. Jarašiūnas, juges,

avocat général: M^{me} J. Kokott,

greffier: M^{me} C. Strömholm, administrateur,

vu la procédure écrite et à la suite de l’audience du 8 novembre 2012,

considérant les observations présentées:

- pour la Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö (TSN) ry et l'Ylemmät Toimihenkilöt (YTN) ry, par M^{es} A. Vainio et T. Lehtinen, asianajajat,
- pour la Terveyspalvelualan Liitto ry et Mehiläinen Oy, par M^e M. Kärkkäinen, asianajaja,
- pour la Teknologiateollisuus ry et Nokia Siemens Networks Oy, par M^{es} S. Koivistoinen et J. Ikonen, asianajajat,
- pour le gouvernement finlandais, par M. J. Heliskoski, en qualité d'agent,
- pour le gouvernement estonien, par M^{me} M. Linntam, en qualité d'agent,
- pour le gouvernement espagnol, par M. A. Rubio González, en qualité d'agent,
- pour le gouvernement du Royaume-Uni, par M. S. Ossowski, en qualité d'agent, assisté de M^{me} S. Lee, barrister,
- pour la Commission européenne, par M. I. Koskinen et M^{me} C. Gheorghiu, en qualité d'agents,

ayant entendu l'avocat général en ses conclusions à l'audience du 21 février 2013,

rend le présent

Arrêt

- 1 Les demandes de décision préjudicielle portent, en substance, sur l'interprétation des directives 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), 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 L 145, p. 4), et 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 L 204, p. 23).
- 2 Ces demandes ont été présentées dans le cadre de deux litiges opposant, d'une part, la Terveys- ja sosiaalialan neuvottelujärjestö (TSN) ry (organisation syndicale du secteur sanitaire et social, ci-après la «TSN») à la Terveyspalvelualan Liitto ry (union du secteur des services de santé), en présence de Mehiläinen Oy (ci-après «Mehiläinen»), et, d'autre part, l'Ylemmät Toimihenkilöt (YTN) ry (syndicat du personnel d'encadrement supérieur) à la Teknologiateollisuus ry (association de l'industrie technologique) ainsi qu'à Nokia Siemens Networks Oy (ci-après «Nokia Siemens»), au sujet du refus opposé à deux travailleuses finlandaises par leurs employeurs respectifs, en vertu de conventions collectives qui leur sont applicables, de leur verser une rémunération, normalement prévue par ces conventions pendant leur congé de maternité, au motif que les congés de maternité de ces travailleuses ont interrompu des congés parentaux non rémunérés.

Le cadre juridique

Le droit de l'Union

La directive 92/85

3 Les premier et dix-septième considérants de la directive 92/85 sont libellés comme suit:

«considérant que l'article 118 a du traité [CEE] prévoit que le Conseil arrête, par voie de directive, les prescriptions minimales en vue de promouvoir l'amélioration, notamment du milieu de travail, pour protéger la sécurité et la santé des travailleurs;

[...]

considérant, par ailleurs, que les dispositions concernant le congé de maternité seraient également sans effet utile si elles n'étaient pas accompagnées du maintien des droits liés au contrat de travail et du maintien d'une rémunération et/ou du bénéfice d'une prestation adéquate».

4 L'article 8 de la directive 92/85, intitulé «Congé de maternité» prévoit à son paragraphe 1:

«Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que les travailleuses au sens de l'article 2 bénéficient d'un congé de maternité d'au moins quatorze semaines continues, réparties avant et/ou après l'accouchement, conformément aux législations et/ou pratiques nationales.»

5 L'article 11 de la directive 92/85, intitulé «Droits liés au contrat de travail», dispose:

«En vue de garantir aux travailleuses, au sens de l'article 2, l'exercice des droits de protection de leur sécurité et de leur santé reconnus dans le présent article, il est prévu que:

[...]

2) dans le cas visé à l'article 8, doivent être assurés:

a) les droits liés au contrat de travail des travailleuses au sens de l'article 2, autres que ceux visés au point b);

b) le maintien d'une rémunération et/ou le bénéfice d'une prestation adéquate des travailleuses au sens de l'article 2;

3) la prestation visée au point 2 b) est jugée adéquate lorsqu'elle assure des revenus au moins équivalents à ceux que recevrait la travailleuse concernée dans le cas d'une interruption de ses activités pour des raisons liées à son état de santé, dans la limite d'un plafond éventuel déterminé par les législations nationales;

4) les États membres ont la faculté de soumettre le droit à la rémunération ou à la prestation visée au point 1 et au point 2 b) à la condition que la travailleuse concernée remplisse les conditions d'ouverture du droit à ces avantages prévues par les législations nationales.

Ces conditions ne peuvent en aucun cas prévoir des périodes de travail préalable supérieures à douze mois immédiatement avant la date présumée de l'accouchement.»

La directive 96/34

6 La directive 96/34 met en œuvre l'accord-cadre sur le congé parental conclu le 14 décembre 1995 par des organisations interprofessionnelles à vocation générale (ci-après l'«accord-cadre»).

7 Le préambule de l'accord-cadre figurant en annexe de la directive 96/34 énonce:

«L'accord-cadre [...] représente un engagement de l'UNICE, du CEEP et de la CES à mettre en place des prescriptions minimales sur le congé parental et l'absence du travail pour raison de force majeure, en tant que moyen important de concilier la vie professionnelle et familiale et de promouvoir l'égalité des chances et de traitement entre les hommes et les femmes.»

8 La clause 1 de l'accord-cadre, intitulée «Objet et champ d'application», est libellée comme suit:

- «1. Le présent accord énonce des prescriptions minimales visant à faciliter la conciliation des responsabilités professionnelles et familiales des parents qui travaillent.
2. Le présent accord 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 pratiques en vigueur dans chaque État membre.»

9 La clause 2 de l'accord-cadre, intitulée «Congé parental», dispose:

- «1. En vertu du présent accord, sous réserve de la clause 2.2, un droit individuel à un congé parental est accordé aux travailleurs, hommes et femmes, en raison de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, pour pouvoir s'occuper de cet enfant pendant au moins trois mois jusqu'à un âge déterminé pouvant aller jusqu'à huit ans, à définir par les États membres et/ou les partenaires sociaux.

[...]

3. Les conditions d'accès et modalités d'application du congé parental sont définies par la loi et/ou les conventions collectives dans les États membres, dans le respect des prescriptions minimales du présent accord. [...]

[...]

5. À l'issue du congé parental, le travailleur a le droit de retrouver son poste de travail ou, en cas d'impossibilité, un travail équivalent ou similaire conforme à son contrat ou à sa relation de travail.
6. Les droits acquis ou en cours d'acquisition par le travailleur à la date du début du congé parental sont maintenus dans leur état jusqu'à la fin du congé parental. [...]
7. Les États membres et/ou les partenaires sociaux définissent le régime du contrat ou de la relation de travail pour la période du congé parental.

[...]»

10 La clause 4.1 de l'accord-cadre prévoit que les États membres peuvent appliquer ou introduire des dispositions plus favorables que celles prévues dans cet accord.

Le droit finlandais

Les lois applicables

- La loi sur les contrats de travail

11 En vertu du chapitre 4, article 3, de la loi sur les contrats de travail [Työsopimuslaki (55/2001)], les travailleurs ont droit à un congé parental d'éducation afin de s'occuper de leur enfant, ou de tout autre enfant résidant sous leur toit de façon permanente, jusqu'à ce que celui-ci atteigne l'âge de trois ans.

12 Le chapitre 4 de cette loi prévoit, à son article 8, que l'employeur n'est pas tenu de verser un salaire au travailleur pour les périodes de congés familiaux.

– La loi sur l'assurance maladie

13 Le chapitre 9, de la loi sur l'assurance maladie [Sairausvakuutuslaki (1224/2004)] prévoit, à son article 1^{er}, premier alinéa, que l'assuré a droit à des indemnités parentales journalières à condition d'avoir résidé en Finlande au moins 180 jours sans interruption avant la date présumée de l'accouchement ou avant le placement de l'enfant au sens de l'article 11 dans le foyer de l'assuré.

14 Le chapitre 9 de cette loi, prévoit, à son article 3, une durée de versement des allocations de maternité fixée à 105 jours ouvrables.

15 Ledit chapitre 9 énonce, à son article 8, premier alinéa, que le droit à une allocation parentale est ouvert immédiatement après l'arrêt du versement des allocations de maternité. L'allocation parentale est accordée soit à la mère, soit au père, selon le souhait des parents.

Les conventions collectives applicables

16 La Terveyspalvelualan Liitto ry et la TSN ont conclu une convention collective pour la période allant du 1^{er} février 2010 au 31 décembre 2011 (ci-après la «convention collective du secteur santé»), dont relèvent les parties dans l'affaire C-512/11.

17 L'article 21, paragraphe 3, de la convention collective du secteur santé dispose qu'une travailleuse a droit à 72 jours de salaire à taux plein à la condition d'avoir été employée pendant au moins trois mois sans interruption avant le début du congé. Si la travailleuse prend un nouveau congé de maternité pendant un des congés non rémunérés prévus par ladite convention, le salaire en question n'est pas versé pendant un de ces congés non rémunérés, sauf disposition légale contraire. Toutefois, au terme d'un tel congé, et si le congé de maternité n'est pas épuisé, la rémunération au titre du congé de maternité est versée pour le reste de la période de celui-ci.

18 Il ressort de la décision de renvoi dans l'affaire C-512/11 que l'article 21 de la convention collective du secteur santé est interprété en ce sens que, pour bénéficier d'une rémunération pendant un congé de maternité, une travailleuse doit passer directement du travail ou d'un congé rémunéré au congé de maternité.

19 La Teknologiateollisuus ry et l'Ylemmät Toimihenkilöt (YTN) ry ont conclu une convention collective en vigueur pour la période située entre le 2 juillet 2007 et le 30 avril 2010 (ci-après la «convention collective du secteur des industries technologiques»), dont relèvent les parties dans l'affaire C-513/11.

20 L'article 8 de la convention collective du secteur des industries technologiques énonce, notamment:

«La travailleuse bénéficie d'un congé de maternité pour la période considérée comme ouvrant droit à des allocations de maternité en vertu de la loi sur l'assurance maladie. Pendant la durée du congé de maternité, le salaire complet est versé pendant trois mois dès lors que la relation de travail a existé pendant au moins six mois consécutifs avant l'accouchement.»

21 Il ressort de la décision de renvoi dans l'affaire C-513/11 ainsi que des observations soumises à la Cour par la TSN et Nokia Siemens que l'article 8 de la convention collective du secteur des industries technologiques fait l'objet d'une application constante en ce sens que, pour bénéficier d'une rémunération pendant un congé de maternité, une travailleuse doit passer directement du travail ou d'un congé rémunéré au congé de maternité.

Les litiges au principal et la question préjudicielle

L'affaire C-512/11

- 22 Après un premier congé de maternité, M^{me} Kultarinta, infirmière employée par Mehiläinen, l'un des principaux prestataires de services de santé et de services sociaux en Finlande, a pris un congé parental d'éducation non rémunéré durant la période allant du 7 janvier 2010 au 11 avril 2012.
- 23 Étant de nouveau enceinte, elle a informé son employeur de son intention d'interrompre le congé parental d'éducation pour prendre un nouveau congé de maternité à partir du 9 avril 2010.
- 24 Mehiläinen a accepté l'interruption du congé parental d'éducation, mais a refusé de verser 72 jours d'indemnité, équivalant à son salaire à taux plein, pendant ce second congé de maternité dès lors qu'il a débuté lorsque M^{me} Kultarinta était en congé parental d'éducation non rémunéré.

L'affaire C-513/11

- 25 M^{me} Novamo, employée par Nokia Siemens, a pris un congé de maternité le 8 mars 2008, suivi d'un congé parental d'éducation non rémunéré durant la période allant du 19 mars 2009 au 4 avril 2011.
- 26 Au cours de l'année 2010, elle a déclaré à son employeur qu'elle était de nouveau enceinte, qu'elle souhaitait interrompre son congé parental d'éducation non rémunéré et commencer un congé de maternité le 24 mai 2010. Nokia Siemens a pris acte de la déclaration de M^{me} Novamo relative à l'interruption de son congé parental d'éducation, mais a refusé de lui verser son salaire pendant le congé de maternité au motif que ce nouveau congé de maternité avait commencé alors que l'intéressée était en congé parental d'éducation non rémunéré.
- 27 Dans les deux affaires, les requérants au principal ont saisi le työtuomioistuin d'un recours contre les employeurs respectifs de M^{mes} Kultarinta et Novamo afin d'obtenir la réparation du préjudice que ces dernières estimaient avoir subi en tant que victimes d'un traitement illicite.
- 28 Il ressort des décisions de renvoi que l'indemnité journalière de maternité prévue par la loi sur l'assurance maladie, à laquelle M^{mes} Kultarinta et Novamo avaient droit pendant leur congé de maternité, était d'un montant équivalant à l'indemnité journalière de maladie, alors que leurs employeurs devaient normalement leur verser la différence entre cette indemnité et le salaire prévu par les conventions collectives nationales.
- 29 Il résulte des décisions de renvoi que, selon le työtuomioistuin, les directives 92/85 et 2006/54 soulèvent des questions d'interprétation qui influent sur celle des conventions collectives en cause au principal ou sur l'appréciation de leur validité. En outre, la juridiction de renvoi considère que la jurisprudence de la Cour ne fournit pas de ligne directrice consolidée permettant d'apprécier la situation d'une femme enceinte ou en congé de maternité à la lumière de l'interdiction de la discrimination liée au sexe.
- 30 Dans ces conditions, le työtuomioistuin a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour, en substance, la même question préjudicielle suivante, dans les deux affaires au principal:
- «La directive 2006/54 [...] ainsi que la directive 92/85 [...] s'opposent-elles aux dispositions d'une convention collective nationale, ou à l'interprétation de ces dispositions, selon lesquelles une travailleuse qui passe d'un congé non rémunéré ('hoitovapaa') à un congé de maternité ne bénéficie pas, pendant le congé de maternité, du versement de la rémunération prévue par la convention collective?»

- 31 Par ordonnance du président de la Cour du 17 novembre 2011, les affaires C-512/11 et C-513/11 ont été jointes aux fins de la procédure écrite et orale ainsi que de l'arrêt.

Sur la question préjudicielle

- 32 Dans le cadre de la procédure de coopération entre les juridictions nationales et la Cour instituée à l'article 267 TFUE, il appartient à celle-ci de donner au juge national une réponse utile qui lui permette de trancher le litige dont il est saisi. Dans cette optique, il incombe, le cas échéant, à la Cour de reformuler les questions qui lui sont soumises. En effet, la Cour a pour mission d'interpréter toutes les dispositions du droit de l'Union dont les juridictions nationales ont besoin afin de statuer sur les litiges qui leur sont soumis, même si ces dispositions ne sont pas indiquées expressément dans les questions qui lui sont adressées par ces juridictions (voir, notamment, arrêts du 8 mars 2007, Campina, C-45/06, Rec. p. I-2089, point 30; du 14 octobre 2010, Fuß, C-243/09, Rec. p. I-9849, point 39, et du 30 mai 2013, Worten, C-342/12, non encore publié au Recueil, point 30).
- 33 En conséquence, même si, sur le plan formel, la juridiction de renvoi a limité ses questions à l'interprétation des seules dispositions des directives 92/85 et 2006/54, une telle circonstance ne fait pas obstacle à ce que la Cour lui fournisse tous les éléments d'interprétation du droit de l'Union qui peuvent être utiles au jugement des affaires dont elle est saisie, que cette juridiction y ait fait référence ou non dans l'énoncé de ses questions. Il appartient, à cet égard, à la Cour d'extraire de l'ensemble des éléments fournis par la juridiction nationale, et notamment de la motivation de la décision de renvoi, les éléments dudit droit qui appellent une interprétation compte tenu de l'objet du litige (voir, par analogie, arrêts précités Fuß, point 40, et Worten, point 31).
- 34 En l'occurrence, en vue de répondre utilement à la question posée, il convient de prendre en compte la directive 96/34 concernant l'accord-cadre et la mise en œuvre de mesures destinées à promouvoir l'égalité des chances et de traitement entre les hommes et les femmes, en leur offrant une possibilité de concilier leurs responsabilités professionnelles et leurs obligations familiales, même si les décisions de renvoi ne mentionnent pas explicitement cette directive.
- 35 Ainsi, il y a lieu de comprendre la question posée comme tendant, en substance, à savoir si la directive 96/34 doit être interprétée en ce sens qu'elle s'oppose à une disposition de droit national, telle que celle prévue par les conventions collectives en cause au principal, en vertu de laquelle une travailleuse enceinte qui interrompt un congé parental non rémunéré au sens de cette directive pour prendre, avec effet immédiat, un congé de maternité au sens de la directive 92/85, ne bénéficie pas du maintien de la rémunération à laquelle elle aurait eu droit si ce congé de maternité avait été précédé d'une période minimale de reprise du travail.
- 36 À titre liminaire, il convient de rappeler que, bien que l'article 11, points 2 et 3, de la directive 92/85 n'implique pas une obligation de maintenir intégralement la rémunération pendant le congé de maternité, le législateur de l'Union a néanmoins souhaité garantir que la travailleuse bénéficie, pendant ce congé, d'un revenu d'un montant au moins équivalent à celui de la prestation prévue par les législations nationales en matière de sécurité sociale en cas d'interruption de ses activités pour des raisons de santé (arrêt du 27 octobre 1998, Boyle e.a., C-411/96, Rec. p. I-6401, point 32).
- 37 Pour autant, ladite directive, qui contient des prescriptions minimales, n'exclut nullement la faculté pour les États membres de garantir une protection plus élevée auxdites travailleuses, en maintenant ou en établissant des mesures de protection plus favorables aux travailleuses à condition que celles-ci soient compatibles avec les dispositions du droit de l'Union (voir, en ce sens, arrêt du 4 octobre 2001, Jiménez Melgar, C-438/99, Rec. p. I-6915, point 37). Aucune disposition de la directive 92/85 n'empêche donc les États membres ou, le cas échéant, les partenaires sociaux de prévoir le maintien

de tous les éléments de la rémunération auxquels la travailleuse enceinte avait droit avant sa grossesse et son congé de maternité.

- 38 S'agissant des droits liés au congé parental prévu par la directive 96/34, y compris celui aux congés parentaux non rémunérés, tels que ceux en cause au principal, il convient de rappeler les deux objectifs distincts de cette directive. D'une part, l'accord-cadre mis en œuvre par ladite directive constitue un engagement des partenaires sociaux de mettre en place, par des prescriptions minimales, des mesures destinées à promouvoir l'égalité des chances et de traitement entre les hommes et les femmes en leur offrant une possibilité de concilier leurs responsabilités professionnelles et leurs obligations familiales (arrêts du 22 octobre 2009, Meerts, C-116/08, Rec. p. I-10063, point 35, et du 16 septembre 2010, Chatzi, C-149/10, Rec. p. I-8489, point 56).
- 39 D'autre part, ledit accord-cadre permet aux nouveaux parents d'interrompre leur activité professionnelle pour se consacrer à leurs responsabilités familiales, tout en leur donnant l'assurance, inscrite à la clause 2.5 de cet accord, qu'ils retrouveront leur poste de travail ou, en cas d'impossibilité, un travail équivalent ou similaire conforme à leur contrat ou à leur relation de travail. La Cour a considéré que cette disposition obligeait le retour au poste de travail aux mêmes conditions que celles qui existaient au moment de la prise dudit congé à l'issue de celui-ci (voir, en ce sens, arrêt du 20 juin 2013, Riežniece, C-7/12, non encore publié au Recueil, point 32).
- 40 En l'occurrence, il ressort du dossier dont la Cour dispose que, pendant leur premier congé de maternité, les travailleuses en cause au principal ont eu droit, en vertu des conventions collectives qui leur sont applicables, au maintien de leur rémunération, du moins pendant une certaine période. Ayant par la suite pris un congé parental non rémunéré, ces travailleuses ont interrompu ce congé afin de prendre immédiatement un second congé de maternité pour lequel le droit au maintien de leur rémunération leur a été refusé, au motif que ce second congé de maternité avait interrompu un congé parental non rémunéré et n'avait donc été précédé d'aucune période de reprise du travail.
- 41 Dans ces circonstances, il convient d'examiner dans quelle mesure le droit de l'Union permet que la prise dudit congé parental soit de nature à exercer une incidence sur les conditions de l'exercice du congé de maternité qui suit, en ce qui concerne, dans une affaire telle que celles au principal, le maintien de la rémunération prévu par les règles du droit national en cause.
- 42 À cet égard, il est de jurisprudence constante qu'un congé garanti par le droit de l'Union ne peut pas affecter le droit de prendre un autre congé garanti par ce droit (arrêts du 14 avril 2005, Commission/Luxembourg, C-519/03, Rec. p. I-3067, point 33; du 6 avril 2006, Federatie Nederlandse Vakbeweging, C-124/05, Rec. p. I-3423, point 24, et du 20 septembre 2007, Kiiski, C-116/06, Rec. p. I-7643, point 56).
- 43 Ainsi qu'il ressort du dossier soumis à la Cour, les dispositions en cause au principal n'ont pas empêché M^{mes} Kultarinta et Novamo d'interrompre leur congé parental non rémunéré pour prendre un congé de maternité par la suite.
- 44 Toutefois, les requérants au principal allèguent que les intérêts de M^{mes} Kultarinta et Novamo ont été affectés d'une manière incompatible avec le droit de l'Union puisque, en utilisant leur droit à ces deux congés distincts, ces travailleuses ont été privées du maintien de leur rémunération prévu par les conventions collectives en cause. En effet, le droit au maintien de la rémunération serait vidé de sa substance par l'application de la condition d'être obligée de retourner travailler avant de reprendre un autre congé de maternité.
- 45 Les défenderesses au principal estiment que la disposition litigieuse figurant dans lesdites conventions collectives vise à protéger les travailleuses enceintes. Elle atténuerait les inconvénients économiques résultant de la prise d'un congé de maternité et, ainsi, privilégierait la protection des

rapports particuliers entre la travailleuse et son enfant à la suite de la grossesse et de l'accouchement.

- 46 La Commission, pour sa part, souligne que les allocations de maternité prévues pendant le congé de maternité des travailleuses en cause au principal satisfont aux exigences minimales de l'article 11, point 3, de la directive 92/85.
- 47 Il ressort de la jurisprudence rappelée aux points 37 et 42 du présent arrêt que les modalités d'application d'un régime, tel que celui en cause au principal, relatif à la rémunération due à une travailleuse pendant un congé de maternité en vertu de l'article 11, point 2, de la directive 92/85, doivent être compatibles avec les dispositions du droit de l'Union, y compris celles relatives au congé parental.
- 48 À cet égard, le choix d'une travailleuse de faire usage de son droit à un congé parental ne devrait pas affecter les conditions d'exercice de son droit de prendre un autre congé, en l'occurrence un congé de maternité. Pourtant, dans les affaires au principal, la prise d'un congé parental non rémunéré entraîne obligatoirement, pour une travailleuse se trouvant dans la nécessité de prendre un congé de maternité immédiatement après ledit congé parental, la perte d'une partie de sa rémunération.
- 49 Or, l'effet d'une condition telle que celle en cause au principal est d'obliger une travailleuse, au moment de la prise de sa décision de prendre un congé parental non rémunéré, de renoncer à l'avance à un congé de maternité rémunéré tel que prévu par les conventions collectives applicables, au cas où elle aurait besoin d'interrompre son congé parental pour prendre immédiatement après un congé de maternité. Par conséquent, une travailleuse serait incitée à ne pas prendre un tel congé parental.
- 50 Dans ce contexte et ainsi que la Cour l'a déjà constaté, il importe de tenir compte du fait qu'un nouvel état de grossesse ne constitue pas toujours un événement prévisible (voir, en ce sens, arrêt *Kiiski*, précité, points 40 et 41). Il en résulte qu'une travailleuse n'est pas toujours en mesure de déterminer, au moment de sa décision de prendre un congé parental ou au début de ce même congé, si elle se trouvera, au cours de celui-ci, dans la nécessité de prendre un congé de maternité.
- 51 Force est de conclure qu'une condition telle que celle en cause au principal a pour effet de dissuader une travailleuse de prendre la décision d'utiliser son droit à un congé parental compte tenu de l'effet que cette décision pourrait avoir sur un congé de maternité qui intervient pendant ce congé parental. Une telle condition porte, dès lors, atteinte à l'effet utile de la directive 96/34.
- 52 Par conséquent, il convient de répondre à la question posée que la directive 96/34 doit être interprétée en ce sens qu'elle s'oppose à une disposition de droit national, telle que celle prévue par les conventions collectives en cause au principal, en vertu de laquelle une travailleuse enceinte qui interrompt un congé parental non rémunéré au sens de cette directive pour prendre, avec effet immédiat, un congé de maternité au sens de la directive 92/85 ne bénéficie pas du maintien de la rémunération à laquelle elle aurait eu droit si ce congé de maternité avait été précédé d'une période minimale de reprise du travail.

Sur les dépens

- 53 La procédure revêtant, à l'égard des parties au principal, le caractère d'un incident soulevé devant la juridiction de renvoi, il appartient à celle-ci de statuer sur les dépens. Les frais exposés pour soumettre des observations à la Cour, autres que ceux desdites parties, ne peuvent faire l'objet d'un remboursement.

Par ces motifs, la Cour (troisième chambre) dit pour droit:

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, doit être interprétée en ce sens qu'elle s'oppose à une disposition de droit national, telle que celle prévue par les conventions collectives en cause au principal, en vertu de laquelle une travailleuse enceinte qui interrompt un congé parental non rémunéré au sens de cette directive pour prendre, avec effet immédiat, un congé de maternité au sens de la 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), ne bénéficie pas du maintien de la rémunération à laquelle elle aurait eu droit si ce congé de maternité avait été précédé d'une période minimale de reprise du travail.

Signatures

* Langue de procédure: le finnois.