



Le juge prud'hommal et le droit de l'Union européenne

La question préjudicielle devant la CJUE

Laurent PATE

Avocat spécialiste en droit du travail

l.pate@laurentpate-avocats.fr

07/11/2024

Présentation rapide du mécanisme de la question préjudicielle

➤ Définition :

- C'est la question à laquelle la juridiction saisie d'un litige ne peut – pour une raison de compétence - ou ne sait répondre - face à une difficulté d'interprétation d'un texte et dont la réponse conditionne sa décision.
- La juridiction saisie pose la question à la juridiction compétente pour y répondre et dans l'attente de sa réponse, la procédure est suspendue.
- La question posée obéit à une procédure particulière : il s'agit de prévoir comment la juridiction qui se pose une question doit interroger celle qui pourra lui répondre : on parle du mécanisme de renvoi préjudiciel.
- Prévu aux articles 19, paragraphe 3, sous b), du Traité sur l'Union européenne et 267 du Traité sur le fonctionnement de l'Union Européenne, le renvoi préjudiciel est un mécanisme fondamental du droit de l'Union européenne.
- Il vise à garantir l'interprétation et l'application uniformes de ce droit au sein de l'Union, en offrant aux juridictions des États membres un instrument qui leur permet de saisir la Cour de justice de l'Union européenne, à titre préjudiciel, de questions portant sur l'interprétation du droit de l'Union ou la validité d'actes adoptés par les institutions, organes ou organismes de l'Union.

L'objet et la portée de la question préjudicielle

- La question préjudicielle doit porter sur l'interprétation ou la validité du droit de l'Union, et non sur l'interprétation des règles du droit national ou sur des questions de fait soulevées dans le cadre du litige au principal.
- La CJUE ne peut statuer sur la demande de décision préjudicielle que si le droit de l'Union est applicable à l'affaire en cause au principal. Il est, à cet égard, indispensable que la juridiction de renvoi expose tous les éléments pertinents, de fait et de droit, qui l'amènent à considérer que des dispositions du droit de l'Union sont susceptibles de s'appliquer en l'espèce.
- Dans ses recommandations (C.380/4), la CJUE rappelle que la question préjudicielle ne peut pas porter que sur la seule interprétation de la Charte des droits fondamentaux de l'UE :
- « En ce qui concerne les renvois préjudiciels qui portent sur l'interprétation de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, il importe de rappeler qu'en vertu de l'article 51, paragraphe 1, de celle-ci, les dispositions de la Charte s'adressent aux Etats membres uniquement lorsqu'ils mettent en œuvre le droit de l'Union. Si les hypothèses d'une telle mise en œuvre peuvent être diverses, il faut néanmoins qu'il ressorte, de manière claire et non équivoque, de la demande de décision préjudicielle qu'une règle de droit de l'Union autre que la Charte est applicable à l'affaire en cause au principal. La Cour n'étant pas compétente pour statuer sur une demande de décision préjudicielle lorsqu'une situation juridique ne relève pas du champ d'application du droit de l'Union, *les dispositions de la Charte* éventuellement invoquées par la juridiction de renvoi *ne sauraient, à elles seules, fonder cette compétence.* »
- La CJUE précise aussi que :
- « Enfin, si, pour rendre sa décision, la Cour prend nécessairement en compte le cadre juridique et factuel du litige au principal, tel qu'il a été défini par la juridiction de renvoi dans sa demande de décision préjudicielle, elle n'applique pas, elle-même, le droit de l'Union à ce litige. Lorsqu'elle se prononce sur l'interprétation ou la validité du droit de l'Union, **la Cour s'efforce de donner une réponse utile pour la solution du litige au principal, mais c'est à la juridiction de renvoi qu'il revient d'en tirer les conséquences concrètes, en laissant au besoin inappliquée la règle nationale jugée incompatible avec le droit de l'Union.** »

Qui est l'auteur de la question préjudicielle ?

- L'envoi à la CJUE d'une question préjudicielle dépend exclusivement de l'initiative du juge national saisi d'un litige, ici en l'occurrence, le Conseil de prud'hommes.
- Un justiciable ne peut pas interroger directement la CJUE.
- C'est donc le Conseil de prud'hommes qui apprécie seul si la solution du litige qu'il doit trancher suppose de tenir compte d'une règle du droit de l'UE (règlement ou directive) et qui apprécie la nécessité d'interroger la CJUE. Les parties au litige n'ont pas le pouvoir d'imposer au Conseil de prud'hommes de poser la question, elles ne peuvent que la suggérer et vous convaincre de la nécessité de recueillir la réponse de la CJUE avant de trancher le litige dont il est saisi.
- Si les parties ne le font pas, le Conseil de prud'hommes peut soulever un moyen d'office tenant à l'application d'un texte de droit de l'UE au litige dont il est saisi, en invitant toutefois les parties à se prononcer à son sujet, avant de délibérer.
- Si le Conseil estime qu'il est pertinent d'interroger la CJUE, il prononce un jugement avant dire droit qui suspend le litige dans l'attente de la décision de la Cour.

Le contenu de la question préjudicielle

- Le contenu de toute demande de décision préjudicielle est fixé à l'article 94 du Règlement de procédure de la CJUE.
- Outre le texte même des questions posées à la Cour à titre préjudiciel, la demande de décision préjudicielle doit contenir :
 - un exposé sommaire de l'objet du litige au principal, ainsi que des faits pertinents tels qu'ils ont été constatés par la juridiction de renvoi ou, à tout le moins, un exposé des données factuelles sur lesquelles les questions préjudicielles sont fondées,
 - la teneur des dispositions nationales susceptibles de s'appliquer en l'espèce et, le cas échéant, la jurisprudence nationale pertinente ainsi que
 - l'exposé des raisons qui ont conduit la juridiction de renvoi à s'interroger sur l'interprétation ou la validité de certaines dispositions du droit de l'Union, et le lien qu'elle établit entre ces dispositions et la législation nationale applicable au litige au principal.
- En l'absence d'un ou plusieurs des éléments qui précèdent, la Cour peut être amenée, notamment sur le fondement de l'article 53, paragraphe 2, du règlement de procédure, à se déclarer incompétente pour statuer sur les questions posées à titre préjudiciel ou à rejeter la demande de décision préjudicielle comme irrecevable.
- Dans sa demande de décision préjudicielle, la juridiction de renvoi doit fournir les *références précises des dispositions nationales applicables aux faits du litige au principal ainsi que des dispositions du droit de l'Union* dont l'interprétation est sollicitée ou la validité mise en cause. Dans la mesure du possible, ces références comportent aussi bien la mention du titre exact et de la date d'adoption des actes énonçant les dispositions concernées que les références de publication de ces actes. Lorsqu'elle fait référence à la jurisprudence, la juridiction de renvoi est par ailleurs invitée à mentionner le numéro ECLI («European Case Law Identifier») de la décision concernée.

Dans ses
recommandations,
la Cour précise
aussi que :

17. Si elle l'estime nécessaire à la compréhension de l'affaire, la juridiction de renvoi peut faire état, succinctement, des *principaux arguments des parties au litige au principal*. Il est utile de rappeler, dans ce contexte, que seule est traduite la demande de décision préjudicielle, et non les annexes éventuelles à cette demande.

18. La juridiction de renvoi peut également indiquer succinctement *son point de vue sur la réponse à apporter aux questions posées à titre préjudiciel*.

19. Enfin, *les questions posées* à la Cour à titre préjudiciel doivent figurer *dans une partie distincte et clairement identifiée de la décision de renvoi*, de préférence au début ou à la fin de celle-ci. Elles doivent être compréhensibles par elles-mêmes, sans qu'il soit nécessaire de se référer à l'exposé des motifs de la demande.

20. Pour en faciliter la lecture, il est essentiel que la demande de décision préjudicielle parvienne dactylographiée à la Cour et que les pages et les paragraphes de la décision de renvoi soient numérotés. Les demandes de décision préjudicielle manuscrites ne sont pas traitées par la Cour.

Cas pratiques



Cas pratique n°1 :

Affaire MAYEUR/APIM, arrêt CJUE C-175/99 du 26 septembre 2000

- C'est une affaire ancienne mais, elle illustre comment la question préjudicielle posée par le Conseil de Metz sur l'interprétation de la directive européenne « transfert » et la réponse de la CJUE, ont marqué notre droit du travail.
- Elle a été peut-être, un tournant dans l'appréhension du Droit de l'Union Européenne par la Chambre sociale de la Cour de cassation.
- Au début des années 2000, elle y était assez peu sensibilisée, elle affichait même encore une sorte de « souveraineté » sur le droit européen.
- Depuis, elle le mobilise de manière habituelle notamment sous l'impulsion du doyen HUGLO.

Le litige soumis au CPH de Metz était le suivant :

Mr MAYEUR était salarié de l'association pour la promotion de l'information messine, (APIM) depuis 1989 et il était chargé de l'activité publicitaire de l'association.

Sous couvert d'un objet social large, l'APIM réalisait et diffusait la revue d'information Municipale « Vivre à Metz »

En 1997, le conseil d'administration a décidé la dissolution de l'association car la Ville de Metz avait décidé de reprendre à son compte, en régie directe, la réalisation de la revue.

Monsieur MAYEUR a été licencié pour motif économique au motif de la cessation d'activité de l'APIM.

Il n'est pas contesté que la Ville de Metz a repris l'activité de l'APIM, la réalisation et la diffusion de la revue Vivre à Metz, dans les mêmes formes.

Le salarié a saisi le CPH pour contester son licenciement.

On pensait invoquer l'article L.122-12 du CT – aujourd'hui L1224-1 du Code du travail, tel qu'en vigueur à l'époque : S'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise.

La Cour de cassation avait bien défini les conditions d'application de ce texte en exigeant la réunion de deux conditions : le transfert d'une entité économique autonome et le maintien de l'identité de l'entité transférée.

Elle jugeait que l'article L.122-12 s'appliquait bien en cas de transfert de salariés du « privé » vers un établissement public industriel ou commercial (Edf – GDF par exemple à l'époque)

Mais nous nous heurtions à sa jurisprudence constante selon laquelle ce texte n'était pas applicable à la reprise d'une entité économique par un service public administratif, comme l'est une commune.

Il nous semblait hasardeux de tenter de convaincre le CPH, puis la Cour d'appel, de résister à cette jurisprudence.



Il fallait donc tenter de contourner cette jurisprudence.

Il a été décidé de porter le débat sur la Directive 77/187/CEE du 14 février 1977, modifiée par la directive 98/50/CE du 29 juin 1998, concernant le rapprochement des législations des états membres relative au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises.

Rappel des termes de la directive en vigueur à l'époque :

Article 1, §1

- a) La présente directive est applicable à tout transfert d'entreprise, d'établissement ou de partie d'entreprise ou d'établissement à un autre employeur résultant d'une cession conventionnelle ou d'une fusion.
- b) Sous réserve du point a) et des dispositions suivantes du présent article, est considérée comme transfert, au sens de la présente directive, celui d'une entité économique maintenant son identité, entendue comme un ensemble organisé de moyens en vue de la poursuite d'une activité économique, que celle-ci soit essentielle ou accessoir
- c) La présente directive est applicable aux entreprises publiques et privées exerçant une activité économique, qu'elles poursuivent ou un but lucratif. Une réorganisation administrative d'autorités administratives publiques ou le transfert des fonctions administratives entre autorités administratives publiques ne constituent pas un transfert au sens de la présente directive.

- Monsieur MAYEUR expliquait au Conseil de prud'hommes que la jurisprudence de la Cour de cassation qui exclut le transfert des salariés vers une personne publique, ici la ville de Metz, service public administratif, restreint le champ d'application de la directive alors que celle-ci a une portée générale et qu'elle ne comporte aucune exclusion en ce sens.
- Il a suggéré au CPH d'interroger la CJUE afin d'obtenir des éclaircissements sur la notion de « transfert d'entreprise » au sens de la directive, avant de prendre sa décision.
- Le Conseil de prud'hommes a posé à la CJUE les questions suivantes :
 - 1) La directive 77/178/CEE concernant le rapprochement des législations des Etats membres relative au maintien des droits des travailleurs en cas de transfert d'entreprises est -elle applicable dans l'hypothèse du transfert d'une activité d'une personne morale de droit privé vers une personne morale de droit public ?
 - 2) Faudrait-il exclure l'application de la directive 77/187/CEE dans l'hypothèse d'un transfert à un service public administratif ?

Réponse de la Cour

- Dans sa réponse, la CJUE recadre le Conseil de prud'hommes en rappelant que la notion de « service public administratif » constitue une notion de droit administratif français que la Cour, statuant dans le cadre de l'article 234 CE, n'est pas compétente pour interpréter.
- La Cour peut seulement fournir à la juridiction nationale des éléments d'interprétation du droit communautaire utiles pour la solution du litige au principal.

Mais aussi : reformulation de la question

- 28.« (...) Il convient de considérer que, par ses questions, qu'il y a lieu d'examiner ensemble, la juridiction de renvoi demande en substance si, et dans quelles conditions, la directive 77/187 s'applique à la reprise par une commune, personne morale de droit public agissant dans le cadre des règles spécifiques du droit administratif, des activités de publicité et d'information sur les services qu'elle offre au public, exercées jusqu'alors, dans l'intérêt de cette commune, par une association sans but lucratif, personne morale de droit privé »
- Le Gouvernement français est intervenu devant la CJUE, de même que l'APIM, pour répondre non à la question posée en tentant de justifier la jurisprudence de la Cour de cassation.
- L'Avocat général de la Cour (un français) a proposé à la Cour dans ses conclusions, de répondre que la Directive doit être interprétée en ce sens qu'elle s'applique à une situation telle que la reprise, par une commune – personne morale de droit public – des activités de publicité et d'information sur les services qu'elle offre à ses administrés, exercées jusqu'alors dans l'intérêt de cette commune par une association à but non lucratif – personne morale de droit privé -, si les autres conditions que ladite directive édicte sont par ailleurs réunies »
- Il a été suivi par la CJUE dans son arrêt : **la directive ne permet pas d'exclure de son champ d'application le transfert d'une personne morale de droit privé à une personne morale de droit public, en raison du seul fait que le cessionnaire est un organisme de droit public**

Le retour du dossier au Conseil de Prud'hommes :

- Dans sa décision du 27 mars 2002, il a jugé que les 2 conditions du transfert au sens de l'article L,122-12 : le transfert d'une entité économique autonome et le maintien de l'identité de l'entité transférée étaient réunies
- En conséquence, il a jugé que le licenciement pour motif économique était sans cause réelle et sérieuse.
- L'APIM n'a pas fait appel du jugement.

Les suites de l'arrêt de la CJUE

- La Cour de cassation tire rapidement les conséquences de l'arrêt Mayeur (arrêt du 25 juin 2002 AGS de Paris/Hamon)
- Les problèmes concrets : comment intégrer dans l'administration des salariés du privé ? Quel est le juge compétent ?
- Le Tribunal des conflits : Décision 19 juin 2004
- Le Conseil d'Etat : arrêt LEMBLIN du 22 octobre 2004

« L'article L,122-12 du Code du travail est applicable à la reprise par une collectivité publique, sous la forme d'un service public administratif, d'une entité économique : il appartient à cette collectivité soit de maintenir le contrat de droit privé des intéressés, soit de leur proposer ce contrat de droit public reprenant les clauses substantielles de leur ancien contrat; si cela n'est possible, le refus du salarié entraîne son licenciement aux conditions prévues par le droit du travail et son ancien contrat »

- La loi du 20 avril 2006 et l'article L.1224- 3 du Code du travail :

« Lorsque l'activité d'une entité économique employant des salariés de droit privé est, par transfert de cette entité, reprise par une personne publique dans le cadre d'un service public administratif, il appartient à cette personne publique de proposer à ces salariés un contrat de droit public, à durée déterminée ou indéterminée selon la nature du contrat dont ils sont titulaires.

Sauf disposition légale ou conditions générales de rémunération et d'emploi des agents non titulaires de la personne publique contrairement, le contrat qu'elle propose reprend les clauses substantielles du contrat dont les salariés sont titulaires, en particulier celles qui concernent la rémunération.

Les services accomplis au sein de l'entité économique d'origine sont assimilés à des services accomplis au sein de la personne publique d'accueil.

En cas de refus des salariés d'accepter le contrat proposé, leur contrat prend fin de plein droit. La personne publique applique les dispositions relatives aux agents licenciés prévues par le droit du travail et par leur contrat.

Cas pratique n°2 : affaire CFTC/ CPAM C-463/19 arrêt CJUE du 18 novembre 2020

- Un salarié de la CPAM, père d'un enfant, demandait à bénéficier des dispositions de **l'article 46 de la convention collective** des organismes de sécurité sociale qui prévoit que :
- « A l'expiration du congé prévu à l'article précédent, l'employée qui élève elle-même son enfant a droit successivement :
- à un congé de 3 mois à demi-traitement ou à un congé d'un mois et demi à plein traitement ;
- à un congé sans solde d'un an.
- Toutefois, lorsque l'employée est une femme seule ou lorsque son conjoint se trouve privé de ses ressources habituelles (invalidité, maladie de longue durée, service militaire), elle bénéficiera d'un congé de 3 mois à plein salaire.
- A l'expiration des congés prévus ci-dessus, la bénéficiaire sera réintégrée de plein droit dans son emploi.
- Exceptionnellement, le Conseil d'administration pourra accorder le renouvellement pour un an du congé sans solde. Dans ce dernier cas, l'employée ne sera réintégrée que dans la limite des places disponibles pour lesquelles elle conservera une priorité d'embauche, soit dans son organisme, soit dans un organisme voisin, sous réserve des dispositions de l'article 16 ci-dessus.

- Au moment du renouvellement du congé, le Conseil d'administration pourra, dans des cas particuliers, prendre un engagement formel de réintégration immédiate.
- Le congé sans solde, visé au présent article, a les mêmes effets à l'égard des dispositions de la présente convention et du régime de prévoyance que le congé prévu à l'[article 40](#) ci-dessus. »

La Caisse lui opposait un refus au motif que l'article 46 est réservé aux salariées de sexe féminin qui élèvent elles même leur enfant, le texte visant les « employées » et que cet article serait accessoire à l'article 45 de la CCN qui traite du congé maternité.

Le syndicat agit devant le Conseil de prud'hommes pour le compte du salarié, comme le permet le Code du travail en matière de discrimination (L.1134-2)

Il conteste le refus de la CPAM en invoquant une discrimination en raison du sexe prohibée tant par le droit de l'Union européenne que par le droit français en considérant que l'article 46 n'est pas accessoire à l'article 45 car il n'est pas lié à des considérations d'ordre physiologiques liées à l'accouchement et à la maternité.

- Mais le syndicat se heurte à la Cour de cassation qui, par arrêt du 21 septembre 2017, a déjà tranché le même litige en jugeant que l'article 46 de la convention collective a pour objet d'attribuer un congé supplémentaire de maternité à l'expiration du congé légal de maternité rappelé à l'article 45 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.
- Pour passer l'obstacle, le syndicat a proposé au Conseil de prud'hommes d'examiner le litige sous l'angle de la Directive 2006/54/CE 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.

La question préjudicielle posée par le Conseil de prud'hommes

« la directive 2006/54, lue au regard des articles 8 et 157 TFUE, des principes généraux du droit de l'Union de l'égalité de traitement et de l'interdiction des discriminations et de l'article 20, de l'article 21 et de l'article 23 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, doit-elle être interprétée en ce sens qu'elle exclut de son champ d'application matériel les dispositions de l'article 46 de la convention collective qui réserve aux employées des organismes concernés de sexe féminin qui élèvent elles-mêmes leurs enfants 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 ? » (§26)

La question préjudicielle posée par le Conseil de prud'hommes

- **Sur la recevabilité de la question posée :**

La CPAM soutenait avec le Gouvernement français que la question était mal posée car elle revient à demander à la CJUE de vérifier la conformité du droit national et la jurisprudence de la Cour de cassation au droit de l'Union. La caisse demandait à la Cour de se déclarer incompétente (§27)

La CJUE fait œuvre pédagogique ; elle rappelle que l'interprétation des dispositions nationales appartient aux juridictions des Etats membres et non à la Cour et qu'il n'incombe pas à cette dernière de se prononcer sur la compatibilité de normes et de droit interne avec les dispositions du droit de l'Union ; l'arrêt ajoute cependant que la Cour est compétente pour fournir à la juridiction nationale tous les éléments d'interprétation du droit de l'Union qui permettent à celle-ci d'apprécier la comptabilité de normes de droit interne avec la réglementation de l'Union

Elle relève que si la question est mal rédigée, elle porte toutefois sur l'interprétation et de la directive 2006/54 et elle se déclare compétente pour en connaître.

La question préjudicielle posée par le Conseil de prud'hommes

- **Sur la recevabilité au regard du libellé de la question :**

Le Gouvernement français et la Caisse reprochaient ensuite à la question son caractère trop succinct, contrairement à ce qu'exige l'article 94 du Règlement de procédure.

La CJUE l'admet et elle le reproche au Conseil de prud'hommes.

Cependant elle ajoute : « la juridiction de renvoi a reproduit les arguments du syndicat CFTC relatifs à la non-conformité du Droit de l'Union de l'article 46 de la convention collective. Ainsi que le gouvernement français l'a lui-même relevé, en posant la question préjudicielle telle qu'elle lui avait été proposée par le syndicat CFTC, la juridiction de renvoi a implicitement fait siens les doutes exprimés par ce syndicat concernant la compatibilité de cet article de la CCN avec la directive 2006/54 ; Dès lors, la décision de renvoi permet de comprendre les raisons pour lesquelles la juridiction de renvoi a estimé nécessaire de poser cette question à la Cour » (§41)

La question préjudicielle posée par le Conseil de prud'hommes

Rappelons que la CJUE n'étant pas saisie du litige principal, la demande de décision préjudicielle doit contenir :

- Un exposé sommaire de l'objet du litige au principal, ainsi que des faits pertinents tels qu'ils ont été constatés par la juridiction de renvoi ou, à tout le moins, un exposé des données factuelles sur lesquelles les questions préjudicielles sont fondées,
- La teneur des dispositions nationales susceptibles de s'appliquer en l'espèce et, le cas échéant, la jurisprudence nationale pertinente ainsi que
- L'exposé des raisons qui ont conduit la juridiction de renvoi à s'interroger sur l'interprétation ou la validité de certaines dispositions du droit de l'Union, et le lien qu'elle établit entre ces dispositions et la législation nationale applicable au litige au principal.

La question doit, en quelque sorte, se suffire à elle-même. Cela n'était pas le cas en l'espèce.

La CJUE sauve la question en visant « **l'esprit de coopération qui commande les rapports entre les juridictions nationales et la Cour dans le cadre de la procédure préjudicielle** » et elle rappelle sa jurisprudence selon laquelle « **l'absence de certaines constatations préalables par la juridiction de renvoi ne conduit pas nécessairement à l'irrecevabilité de la demande de décision préjudicielle si, malgré ces défaillances, la Cour, eu égard aux éléments qui ressortent du dossier, estime qu'elle est en mesure de donner une réponse utile à la juridiction de renvoi** »

La question préjudicielle posée par le Conseil de prud'hommes

- **Sur le fond, la réponse de la CJUE:**

Dans cette affaire, outre le Gouvernement français et la CPAM, étaient intervenus devant la Cour pour exprimer leur avis, le Gouvernement du Portugal et la Commission européenne.

Au terme d'un arrêt très pédagogique, la Cour donne les clés au Conseil de prud'hommes pour trancher le litige au regard du droit de l'Union, en l'invitant à dépasser la jurisprudence de la Cour de cassation.

Après avoir rappelé que le droit à un congé reconnu aux travailleuses enceintes doit être considéré comme un moyen de protection de droit social revêtant une importance particulière et que ce congé de maternité « vise à assurer d'une part la protection biologique de la femme au cours de sa grossesse ainsi qu'à la suite de celle-ci » et « la protection des rapports particuliers entre la femme et son enfant au cours de la période postérieure à la grossesse et à l'accouchement, en évitant que ces rapports ne soient troublés par le cumul des charges résultant de l'exercice d'une activité professionnelle simultanée » ;

La question préjudicielle posée par le Conseil de prud'hommes

Elle admet qu'un accord collectif puisse réserver aux mères de famille un congé supplémentaire après l'expiration du congé légal de maternité mais, c'est à la condition que ce congé supplémentaire soit 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 et non pas sa qualité de parent.

La Cour identifie ensuite à l'intention du Conseil de prud'hommes, les éléments à prendre en compte pour qu'un congé accordé après le congé légal de maternité puisse être réservé aux travailleuses : les conditions d'octroi du congé supplémentaire, ses modalités d'exercice, le niveau de protection juridique qui y est afférent.

Elle apporte aussi une série d'éléments de réponse au juge national : 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, par ailleurs, l'intitulé du Chapitre de la CCN dont relève la disposition qui prévoit un tel congé supplémentaire ne constitue pas un élément pertinent afin d'examiner la conformité au Droit de l'Union d'une telle disposition, taclant au passage la Cour de cassation.

La question préjudicielle posée par le Conseil de prud'hommes

La juridiction de renvoi doit vérifier concrètement si le congé de l'article 46 de la CCN vise la protection de la mère au regard tant des conséquences de grossesse que de sa condition de maternité (§70)

Si tel n'est pas le cas, exclure de cet avantage le père qui élève son enfant serait contraire à la Directive.

De manière pour le moins surprenante, en formation de départage, le Conseil de prud'hommes de Metz, a procédé à ce contrôle, pour finalement rejeter la demande du syndicat.