

ARRÊT DE LA COUR (première chambre)

8 mai 2019 (*)

« Renvoi préjudiciel – Politique sociale – Directive 96/34/CE – Accord-cadre sur le congé parental – Clause 2, point 6 – Travailleur engagé à durée indéterminée et à temps plein en situation de congé parental à temps partiel – Licenciement – Indemnité de licenciement et allocation de congé de reclassement – Modalités de calcul – Article 157 TFUE – Égalité des rémunérations entre travailleurs féminins et travailleurs masculins – Congé parental à temps partiel pris essentiellement par les travailleurs féminins – Discrimination indirecte – Facteurs objectivement justifiés et étrangers à toute discrimination fondée sur le sexe – Absence »

Dans l'affaire C-486/18,

ayant pour objet une demande de décision préjudicielle au titre de l'article 267 TFUE, introduite par la Cour de cassation (France), par décision du 11 juillet 2018, parvenue à la Cour le 23 juillet 2018, dans la procédure

RE

contre

Praxair MRC SAS,

LA COUR (première chambre),

composée de M. J.-C. Bonichot, président de chambre, M^{me} C. Toader, MM. A. Rosas, L. Bay Larsen et M. Safjan (rapporteur), juges,

avocat général : M. G. Pitruzzella,

greffier : M. A. Calot Escobar,

vu la procédure écrite,

considérant les observations présentées :

- pour RE, par M^e J. Buk Lament, avocate,
- pour Praxair MRC SAS, par M^e J.-J. Gatineau, avocat,
- pour le gouvernement français, par M^{me} E. de Moustier et M. R. Coesme, en qualité d'agents,
- pour la Commission européenne, par M^{mes} A. Szmytkowska et C. Valero, en qualité d'agents,

vu la décision prise, l'avocat général entendu, de juger l'affaire sans conclusions,

rend le présent

Arrêt

- 1 La demande de décision préjudicielle porte sur l'interprétation de l'article 157 TFUE ainsi que de la clause 2, points 4 et 6, de l'accord-cadre sur le congé parental, conclu le 14 décembre 1995 (ci-après l'« accord-cadre sur le congé parental »), 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) (ci-après la « directive 96/34 »).
- 2 Cette demande a été présentée dans le cadre d'un litige opposant RE à Praxair MRC SAS au sujet des 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 situation de congé parental à temps partiel.

Le cadre juridique

Le droit de l'Union

La directive 96/34 et l'accord-cadre sur le congé parental

- 3 La directive 96/34 a été abrogée, avec effet au 8 mars 2012, en vertu de l'article 4 de la directive 2010/18/UE du Conseil, du 8 mars 2010, portant application de l'accord-cadre révisé sur le congé parental conclu par BUSINESSEUROPE, l'UEAPME, le CEEP et la CES et abrogeant la directive 96/34 (JO 2010, L 68, p. 13). Toutefois, compte tenu de la date des faits du litige au principal, celui-ci demeure régi par la directive 96/34 et l'accord-cadre sur le congé parental.
- 4 La directive 96/34 visait à mettre en œuvre l'accord-cadre sur le congé parental, conclu par les organisations interprofessionnelles à vocation générale, à savoir l'Union des confédérations de l'industrie et des employeurs d'Europe (UNICE), le Centre européen des entreprises à participation publique (CEEP) et la Confédération européenne des syndicats (CES).
- 5 Aux termes du premier alinéa du préambule de l'accord-cadre sur le congé parental :

« L'accord-cadre [sur le congé parental] 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. »
- 6 Les points 4 à 6 des considérations générales de cet accord-cadre énonçaient :

« 4. considérant que la charte communautaire des droits sociaux fondamentaux stipule, au point 16 concernant l'égalité de traitement, que des mesures doivent être développées pour permettre aux hommes et aux femmes de concilier leurs obligations professionnelles et familiales ;

5. considérant que la résolution du Conseil du 6 décembre 1994 reconnaît qu'une politique effective d'égalité des chances présuppose une stratégie globale et intégrée permettant une meilleure organisation des horaires de travail, une plus grande flexibilité, ainsi qu'un retour plus aisé à la vie professionnelle, et prend acte du rôle important que jouent les partenaires sociaux dans ce domaine et dans l'offre, aux hommes et aux femmes, d'une possibilité de concilier leurs responsabilités professionnelles et leurs obligations familiales ;

6. considérant que les mesures pour concilier la vie professionnelle et familiale devraient encourager l'introduction de nouveaux modes flexibles d'organisation du travail et du temps, plus adaptés aux besoins changeants de la société et qui devraient prendre en compte à la fois les besoins des entreprises et ceux des travailleurs ».
- 7 La clause 1 dudit accord-cadre, intitulée « Objet et champ d'application », prévoyait :

- « 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. »

8 La clause 2 du même accord-cadre, intitulée « Congé parental », était libellée comme suit :

- « 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.

[...]

4. Afin d'assurer que les travailleurs puissent exercer leur droit au congé parental, les États membres et/ou les partenaires sociaux prennent les mesures nécessaires pour protéger les travailleurs contre le licenciement en raison de la demande ou de la prise de congé parental, conformément à la législation, aux conventions collectives ou aux pratiques nationales.

[...]

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. À l'issue du congé parental, ces droits, y compris les changements provenant de la législation, de conventions collectives ou de la pratique nationale, s'appliquent.

[...] »

L'accord-cadre sur le travail à temps partiel

9 La clause 4, points 1 et 2, de l'accord-cadre sur le travail à temps partiel, conclu le 6 juin 1997 (ci-après l'« accord-cadre sur le travail à temps partiel »), qui figure à l'annexe de la directive 97/81/CE du Conseil, du 15 décembre 1997, concernant l'accord-cadre sur le travail à temps partiel conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES (JO 1998, L 14, p. 9), telle que modifiée par la directive 98/23/CE du Conseil, du 7 avril 1998 (JO 1998, L 131, p. 10), énonce :

- « 1. Pour ce qui concerne les conditions d'emploi, les travailleurs à temps partiel ne sont pas traités d'une manière moins favorable que les travailleurs à temps plein comparables au seul motif qu'ils travaillent à temps partiel, à moins qu'un traitement différent ne soit justifié par des raisons objectives.

2. Lorsque c'est approprié, le principe du pro rata temporis s'applique. »

Le droit français

10 Aux termes de l'article L. 1233-71 du code du travail, dans sa version en vigueur à la date des faits au principal (ci-après le « code du travail ») :

« Dans les entreprises ou les établissements de mille salariés et plus, ainsi que dans les entreprises mentionnées à l'article L. 2331-1 et celles mentionnées à l'article L. 2341-4, dès lors qu'elles emploient au total au moins mille salariés, l'employeur propose à chaque salarié dont il envisage de prononcer le licenciement pour motif économique un congé de reclassement qui a pour objet de permettre au

salarié de bénéficier d'actions de formation et des prestations d'une cellule d'accompagnement des démarches de recherche d'emploi.

La durée du congé de reclassement ne peut excéder neuf mois.

Ce congé débute, si nécessaire, par un bilan de compétences qui a vocation à permettre au salarié de définir un projet professionnel et, le cas échéant, de déterminer les actions de formation nécessaires à son reclassement. Celles-ci sont mises en œuvre pendant la période prévue au premier alinéa.

L'employeur finance l'ensemble de ces actions. »

11 L'article L. 1233-72 du code du travail énonce :

« Le congé de reclassement est pris pendant le préavis, que le salarié est dispensé d'exécuter.

Lorsque la durée du congé de reclassement excède la durée du préavis, le terme de ce dernier est reporté jusqu'à la fin du congé de reclassement.

Le montant de la rémunération qui excède la durée du préavis est égal au montant de l'allocation de conversion mentionnée au 3° de l'article L. 5123-2. Les dispositions des articles L. 5123-4 et L. 5123-5 sont applicables à cette rémunération. »

12 L'article L. 1234-9 du code du travail prévoit :

« Le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, licencié alors qu'il compte une année d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement.

Les modalités de calcul de cette indemnité sont fonction de la rémunération brute dont le salarié bénéficiait antérieurement à la rupture du contrat de travail. [...] »

13 L'article L. 3123-13 du code du travail dispose :

« L'indemnité de licenciement et l'indemnité de départ à la retraite du salarié ayant été occupé à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise sont calculées proportionnellement aux périodes d'emploi accomplies selon l'une et l'autre de ces deux modalités depuis leur entrée dans l'entreprise. »

14 L'article R. 1233-32 du code du travail, relatif à l'allocation de congé de reclassement, est libellé comme suit :

« Pendant la période du congé de reclassement excédant la durée du préavis, le salarié bénéficie d'une rémunération mensuelle à la charge de l'employeur.

Le montant de cette rémunération est au moins égal à 65 % de sa rémunération mensuelle brute moyenne soumise aux contributions mentionnées à l'article L. 5422-9 au titre des douze derniers mois précédant la notification du licenciement.

Il ne peut être inférieur à un salaire mensuel égal à 85 % du produit du salaire minimum de croissance prévu à l'article L. 3231-2 par le nombre d'heures correspondant à la durée collective de travail fixée dans l'entreprise.

Il ne peut non plus être inférieur à 85 % du montant de la garantie de rémunération versée par l'employeur en application des dispositions de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail.

Chaque mois, l'employeur remet au salarié un bulletin précisant le montant et les modalités de calcul de cette rémunération. »

15 L'article R. 1234-4 du code du travail énonce :

« Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

1° Soit le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le licenciement ;

2° Soit le tiers des trois derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion. »

Le litige au principal et les questions préjudicielles

16 Le 22 novembre 1999, RE a été engagée par Materials Research Corporation, devenue Praxair MRC, en qualité d'assistante commerciale, dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée et à temps plein. Par un avenant du 21 juillet 2000, ce contrat de travail a été transformé en un contrat à temps plein à durée indéterminée, à compter du 1^{er} août 2000.

17 RE a bénéficié d'un premier congé de maternité, pour la période allant du 4 février au 19 août 2001, suivi par un congé parental d'éducation, allant du 6 septembre 2001 au 6 septembre 2003. Elle a ensuite bénéficié d'un second congé de maternité, pour la période allant du 6 novembre 2007 au 6 juin 2008, suivi d'un congé parental d'éducation à compter du 1^{er} août 2008, sous la forme d'une réduction d'un cinquième du temps de travail. Ce dernier congé devait se terminer le 29 janvier 2011.

18 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.

19 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.

20 Le 30 septembre 2011, RE a saisi le conseil de prud'hommes de Toulouse (France) pour contester son licenciement et en formant diverses demandes, notamment en paiement des sommes de 941,15 euros, au titre d'un rappel de l'indemnité de licenciement, et de 1 423,79 euros, au titre d'un rappel de l'allocation de congé de reclassement.

21 Par jugement du 12 septembre 2013, cette juridiction a rejeté ces deux demandes de RE.

22 Par arrêt du 14 octobre 2016, la cour d'appel de Toulouse (France) a confirmé le rejet desdites demandes formées par RE devant le conseil de prud'hommes de Toulouse.

23 Le 14 décembre 2016, RE a formé un pourvoi en cassation contre ledit arrêt, en soutenant que la cour d'appel de Toulouse avait violé la clause 2, point 6, de l'accord-cadre sur le congé parental.

24 La Cour de cassation (France) relève que, selon sa jurisprudence, il conviendrait, en application de l'article L. 3123-13 du code du travail, de calculer le montant de l'indemnité de licenciement due à RE en prenant en compte proportionnellement les périodes de travail accomplies à temps complet et à temps partiel. Quant à l'allocation de congé de reclassement, celle-ci devrait être fixée, conformément à l'article R. 1233-32 du code du travail, sur la base de la rémunération mensuelle brute moyenne au titre des douze derniers mois précédant la notification du licenciement de RE.

- 25 Cette juridiction souligne cependant que, dans son arrêt du 22 octobre 2009, *Meerts* (C-116/08, EU:C:2009:645), la Cour a jugé que, en cas de résiliation unilatérale par l'employeur, sans motif grave ou sans respecter le délai légal de préavis, du contrat de travail d'un travailleur engagé à durée indéterminée et à temps plein alors que ce dernier bénéficie d'un congé parental à temps partiel, l'indemnité à verser à ce travailleur ne peut être déterminée sur la base de la rémunération réduite qu'il perçoit lorsque le licenciement intervient. La Cour aurait suivi la même interprétation dans l'arrêt du 27 février 2014, *Lyreco Belgium* (C-588/12, EU:C:2014:99), relatif au calcul du montant d'une indemnité forfaitaire de protection.
- 26 La juridiction de renvoi se demande si la clause 2, point 6, de l'accord-cadre sur le congé parental est applicable aux dispositions concernant les modalités de calcul de l'allocation de congé de reclassement, laquelle est versée postérieurement au licenciement du travailleur concerné.
- 27 Dans l'hypothèse où la Cour estimerait qu'il convient, pour calculer le montant de l'indemnité de licenciement et de l'allocation de congé de reclassement, de se fonder sur un travail effectué à temps plein, l'absence d'effet direct des directives de l'Union européenne dans un litige qui oppose exclusivement des particuliers conduirait la juridiction de renvoi à prendre en considération l'ensemble des dispositions de son droit national aux fins d'une interprétation conforme. Toutefois, interpréter l'article L. 3123-13 du code du travail en conformité avec la directive 96/34 et avec l'accord-cadre sur le congé parental pourrait aboutir à procéder à une interprétation *contra legem* de cette disposition nationale. En outre, il ne serait pas certain que l'article R. 1233-32 du code du travail puisse être interprété en conformité avec la clause 2, points 4 et 6, de l'accord-cadre sur le congé parental.
- 28 Par ailleurs, la juridiction de renvoi considère que l'article 157 TFUE s'applique dans un litige tel que celui au principal dans la mesure où les prestations concernées relèvent de la notion de « rémunération », au sens de cet article. Elle souligne qu'un nombre considérablement plus élevé de femmes que d'hommes choisissent de bénéficier d'un congé parental à temps partiel et qu'il en résulte une discrimination indirecte à l'égard des travailleurs féminins.
- 29 Dans le cadre de l'examen d'éléments objectifs justifiant une telle discrimination, il conviendrait de prendre en compte la clause 4, points 1 et 2, de l'accord-cadre sur le travail à temps partiel. La juridiction de renvoi souligne cependant que, au point 51 de l'arrêt du 22 octobre 2009, *Meerts* (C-116/08, EU:C:2009:645), la Cour a relevé qu'un travailleur bénéficiant d'un congé parental à temps partiel et un travailleur qui est en activité à temps plein ne se trouvent pas dans une situation différente par rapport au contrat de travail initial qui les lie à leur employeur.
- 30 Dans ces conditions, la Cour de cassation a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour les questions préjudicielles suivantes :
- « 1) La clause 2, points 4 et 6, de l'accord-cadre sur le congé parental [...] doit-elle être interprétée en ce sens qu'elle s'oppose à l'application à un salarié en congé parental à temps partiel au moment de son licenciement d'une disposition de droit interne telle que l'article L. 3123-13 du code du travail, alors applicable, selon lequel "[l]'indemnité de licenciement et l'indemnité de départ à la retraite du salarié ayant été occupé à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise sont calculées proportionnellement aux périodes d'emploi accomplies selon l'une et l'autre de ces deux modalités depuis leur entrée dans l'entreprise" ?
- 2) La clause 2, points 4 et 6, de l'accord-cadre sur le congé parental [...] doit-elle être interprétée en ce sens qu'elle s'oppose à l'application à un salarié en congé parental à temps partiel au moment de son licenciement d'une disposition de droit interne telle que l'article R. 1233-32 du code du travail selon lequel, pendant la période du congé de reclassement excédant la durée du préavis, le salarié bénéficie d'une rémunération mensuelle à la charge de l'employeur, dont le montant est au moins égal à 65 % de sa rémunération mensuelle brute moyenne soumise aux contributions mentionnées à l'article L. 5422-9 du code du travail au titre des douze derniers mois précédant la notification du licenciement ?

- 3) Dans l'hypothèse où une réponse affirmative serait apportée à l'une ou l'autre des deux questions précédentes, l'article 157 [TFUE] doit-il être interprété en ce sens qu'il s'oppose à des dispositions de droit interne telles que celles des articles L. 3123-13 du code du travail, alors applicable, et R. 1233-32 du même code, dans la mesure où un nombre considérablement plus élevé de femmes que d'hommes choisissent de bénéficier d'un congé parental à temps partiel et que la discrimination indirecte qui en résulte quant à la perception d'une indemnité de licenciement et d'une allocation de congé de reclassement minorées par rapport aux salariés n'ayant pas pris un congé parental à temps partiel n'est pas justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination ? »

Sur les première et deuxième questions

- 31 Par ses première et deuxième questions, qu'il convient d'examiner ensemble, la juridiction de renvoi demande, en substance, si la clause 2, points 4 et 6, de l'accord-cadre sur le congé parental doit être interprétée en ce sens qu'elle 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.

Sur la recevabilité

- 32 Praxair MRC et le gouvernement français font valoir que, dans la mesure où le litige au principal oppose deux particuliers et en l'absence de possibilité d'interpréter la réglementation nationale en cause au principal en conformité avec le droit de l'Union, RE ne peut pas invoquer l'accord-cadre sur le congé parental pour faire obstacle à l'application de cette réglementation dans l'hypothèse où cette dernière serait contraire au droit de l'Union. Par conséquent, les première et deuxième questions ne seraient pas utiles à la résolution du litige au principal. Ces questions seraient donc hypothétiques et, partant, irrecevables.
- 33 À cet égard, il convient de rappeler qu'il appartient au seul juge national, qui est saisi du litige et qui doit assumer la responsabilité de la décision juridictionnelle à intervenir, d'apprécier, au regard des particularités de l'affaire, tant la nécessité d'une décision préjudicielle pour être en mesure de rendre son jugement que la pertinence des questions qu'il pose à la Cour. En conséquence, dès lors que les questions posées portent sur l'interprétation d'une règle de droit de l'Union, la Cour est, en principe, tenue de statuer (arrêt du 10 décembre 2018, *Wightman e.a.*, C-621/18, EU:C:2018:999, point 26 ainsi que jurisprudence citée).
- 34 Il s'ensuit que les questions portant sur le droit de l'Union bénéficient d'une présomption de pertinence. Le refus de la Cour de statuer sur une question préjudicielle posée par une juridiction nationale n'est possible que s'il apparaît de manière manifeste que l'interprétation d'une règle de l'Union sollicitée n'a aucun rapport avec la réalité ou l'objet du litige au principal, lorsque le problème est de nature hypothétique ou encore lorsque la Cour ne dispose pas des éléments de fait et de droit nécessaires pour répondre de façon utile aux questions qui lui sont posées (arrêt du 10 décembre 2018, *Wightman e.a.*, C-621/18, EU:C:2018:999, point 27 ainsi que jurisprudence citée).
- 35 À cet égard, il ressort de la jurisprudence de la Cour que cette dernière est compétente pour statuer, à titre préjudiciel, sur l'interprétation des dispositions du droit de l'Union, indépendamment du point de savoir si elles ont un effet direct ou non (arrêt du 27 novembre 2012, *Pringle*, C-370/12, EU:C:2012:756, point 89 et jurisprudence citée).
- 36 Par ailleurs, s'agissant de l'obligation d'interprétation conforme, il y a lieu de rappeler que, selon une jurisprudence constante, l'obligation des États membres, découlant d'une directive, d'atteindre le résultat prévu par celle-ci ainsi que leur devoir, en vertu de l'article 4, paragraphe 3, TUE et de l'article 288 TFUE, de prendre toutes mesures générales ou particulières propres à assurer l'exécution de cette obligation s'imposent à toutes les autorités des États membres, y compris, dans le cadre de

leurs compétences, aux autorités juridictionnelles (arrêt du 4 octobre 2018, Link Logistik N&N, C-384/17, EU:C:2018:810, point 57 ainsi que jurisprudence citée).

- 37 En vue d'exécuter cette obligation, le principe d'interprétation conforme requiert que les autorités nationales fassent tout ce qui relève de leur compétence en prenant en considération l'ensemble du droit interne et en faisant application des méthodes d'interprétation reconnues par celui-ci, afin de garantir la pleine effectivité du droit de l'Union et d'aboutir à une solution conforme à la finalité poursuivie par celui-ci (arrêt du 4 octobre 2018, Link Logistik N&N, C-384/17, EU:C:2018:810, point 58 ainsi que jurisprudence citée).
- 38 Toutefois, ce principe d'interprétation conforme du droit national connaît certaines limites. Ainsi, l'obligation, pour le juge national, de se référer au contenu du droit de l'Union lorsqu'il interprète et applique les règles pertinentes du droit interne est limitée par les principes généraux du droit et ne peut servir de fondement à une interprétation contra legem du droit national (arrêt du 4 octobre 2018, Link Logistik N&N, C-384/17, EU:C:2018:810, point 59 ainsi que jurisprudence citée).
- 39 En l'occurrence, il ressort de la décision de renvoi, ainsi qu'il est indiqué au point 27 du présent arrêt, que la juridiction de renvoi, même si elle exprime des doutes à cet égard, n'exclut pas la possibilité d'une interprétation conforme de la réglementation nationale visée dans ses première et deuxième questions. Or, c'est à cette juridiction qu'il appartient de déterminer si elle est en mesure de procéder à une interprétation conforme au droit de l'Union de la réglementation nationale en cause au principal.
- 40 Dans ces conditions, les première et deuxième questions doivent être considérées comme étant recevables.

Sur le fond

- 41 À titre liminaire, il convient de relever que, ainsi qu'il ressort tant du premier alinéa du préambule de l'accord-cadre sur le congé parental que des points 4 et 5 des considérations générales de cet accord-cadre ainsi que de la clause 1, point 1, de celui-ci, ledit accord-cadre constitue un engagement des partenaires sociaux de mettre en place, par des prescriptions minimales, des mesures destinées à permettre tant aux hommes qu'aux femmes de concilier leurs responsabilités professionnelles et leurs obligations familiales (arrêts du 22 octobre 2009, Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, point 35, et du 27 février 2014, Lyreco Belgium, C-588/12, EU:C:2014:99, point 30).
- 42 Aux termes de la clause 1, point 2, de l'accord-cadre sur le congé parental, celui-ci 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.
- 43 Il est constant que tel était le cas de RE dans le cadre du litige au principal, de sorte que celle-ci relève du champ d'application dudit accord-cadre.
- 44 Dans ses première et deuxième questions, la juridiction de renvoi se réfère à la clause 2, points 4 et 6, de l'accord-cadre sur le congé parental. À cet égard, la clause 2, point 4, dudit accord-cadre énonce que, afin d'assurer que les travailleurs puissent exercer leur droit au congé parental, les États membres et/ou les partenaires sociaux prennent les mesures nécessaires pour protéger les travailleurs contre le licenciement « en raison de la demande ou de la prise de congé parental », conformément à la législation, aux conventions collectives ou aux pratiques nationales.
- 45 En l'occurrence, RE a été licenciée dans le cadre d'un licenciement collectif pour motif économique. Il ne ressort pas de la décision de renvoi qu'elle a fait l'objet de ce licenciement en raison de la demande ou de la prise d'un congé parental.

- 46 Dans ces conditions, il n'y a pas lieu de répondre aux première et deuxième questions au regard de la clause 2, point 4, de l'accord-cadre sur le congé parental, la clause 2, point 6, de cet accord-cadre étant seule pertinente.
- 47 Aux termes de cette dernière disposition, 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 et, à l'issue de ce congé, ces droits, y compris les changements provenant de la législation, de conventions collectives ou de la pratique nationale, s'appliquent.
- 48 À cet égard, il ressort tant du libellé de la clause 2, point 6, de l'accord-cadre sur le congé parental que du contexte dans lequel elle s'insère que cette disposition a pour but d'éviter la perte ou la réduction des droits dérivés de la relation de travail, acquis ou en cours d'acquisition, auxquels le travailleur peut prétendre lorsqu'il entame un congé parental et de garantir que, à l'issue de ce congé, il se retrouvera, s'agissant de ces droits, dans la même situation que celle dans laquelle il était antérieurement audit congé (arrêts du 22 octobre 2009, Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, point 39, et du 27 février 2014, Lyreco Belgium, C-588/12, EU:C:2014:99, point 43).
- 49 Eu égard à l'objectif d'égalité de traitement entre les hommes et les femmes poursuivi par l'accord-cadre sur le congé parental, la clause 2, point 6, de celui-ci doit être comprise comme exprimant un principe de droit social de l'Union qui revêt une importance particulière et ne saurait donc être interprétée de manière restrictive (voir, en ce sens, arrêt du 22 octobre 2009, Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, point 42).
- 50 Il résulte des objectifs de l'accord-cadre sur le congé parental que la notion de « droits acquis ou en cours d'acquisition », au sens de ladite clause 2, point 6, recouvre l'ensemble des droits et des avantages, en espèces ou en nature, dérivés directement ou indirectement de la relation de travail, auxquels le travailleur peut prétendre à l'égard de l'employeur à la date du début du congé parental (arrêt du 22 octobre 2009, Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, point 43).
- 51 Parmi de tels droits et avantages figurent tous ceux relatifs aux conditions d'emploi, tel le droit d'un travailleur à temps plein bénéficiant d'un congé parental à temps partiel à une période de préavis en cas de résiliation unilatérale, par l'employeur, d'un contrat à durée indéterminée, dont la durée est fonction de l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise et dont le but est de faciliter la recherche d'un nouvel emploi (arrêt du 22 octobre 2009, Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, point 44).
- 52 Il est vrai que, pendant qu'il bénéficie d'un congé parental à temps partiel, un travailleur engagé dans le cadre d'un contrat de travail à temps plein n'accomplit pas le même nombre d'heures de travail qu'un travailleur qui est en activité à temps plein. Toutefois, cette circonstance ne signifie pas que l'un et l'autre se trouvent dans une situation différente par rapport au contrat de travail initial qui les lie à leur employeur (arrêt du 22 octobre 2009, Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, point 51).
- 53 En effet, ainsi que l'a déjà jugé la Cour, s'agissant d'un travailleur engagé dans le cadre d'un contrat de travail à temps plein qui bénéficie d'un congé parental à temps partiel, la résiliation unilatérale par l'employeur doit être regardée comme portant sur le contrat de travail à temps plein (voir, en ce sens, arrêt du 22 octobre 2009, Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, point 55).
- 54 Dans ces conditions, la Cour a dit pour droit que la clause 2, points 6 et 7, de l'accord-cadre sur le congé parental doit être interprétée en ce sens qu'elle s'oppose à ce que, en cas de résiliation unilatérale par l'employeur, sans motif grave ou sans respecter le délai légal de préavis, du contrat de travail d'un travailleur engagé à durée indéterminée et à temps plein alors que ce dernier bénéficie d'un congé parental à temps partiel, l'indemnité à verser à ce travailleur soit déterminée sur la base de la rémunération réduite qu'il perçoit lorsque le licenciement intervient (arrêt du 22 octobre 2009, Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, point 56).

- 55 En l'occurrence, s'agissant, en premier lieu, d'une indemnité de licenciement telle que celle en cause au principal, il y a lieu de constater que cette indemnité est versée en raison de la relation de travail liant son bénéficiaire à son ancien employeur. Dès lors, une telle indemnité entre dans le champ d'application de la clause 2, point 6, de l'accord-cadre sur le congé parental.
- 56 Or, ainsi qu'il résulte de la jurisprudence citée au point 54 du présent arrêt, 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.
- 57 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 professionnelle (arrêt du 22 octobre 2009, Meerts, C-116/08, EU:C:2009:645, point 47).
- 58 Dans ces conditions, la clause 2, point 6, de l'accord-cadre sur le congé parental s'oppose à une disposition nationale, telle que celle en cause au principal, qui implique la prise en compte de la rémunération réduite que le travailleur en congé parental à temps partiel perçoit lorsque le licenciement intervient, en prévoyant que l'indemnité de licenciement pour un travailleur ayant été occupé à temps plein et à temps partiel dans la même entreprise est calculée proportionnellement aux périodes d'emploi accomplies selon l'une et l'autre de ces deux modalités depuis l'entrée dans l'entreprise.
- 59 En ce qui concerne, en second lieu, l'allocation de congé de reclassement prévue par la réglementation nationale en cause au principal, celle-ci est liée au congé de reclassement. Il ressort de la décision de renvoi que, dans les entreprises visées par cette réglementation, l'employeur propose à chaque salarié dont il envisage de prononcer le licenciement pour motif économique un congé de reclassement qui a pour objet de permettre au salarié de bénéficier d'actions de formation et des prestations d'une cellule d'accompagnement des démarches de recherche d'emploi.
- 60 Il convient d'examiner si une prestation telle que l'allocation de congé de reclassement entre dans le champ d'application de la clause 2, point 6, de l'accord-cadre sur le congé parental et, dans l'affirmative, si cette disposition s'oppose aux modalités de calcul de ladite allocation qui résultent d'une réglementation telle que celle en cause au principal.
- 61 Au regard de la jurisprudence citée au point 50 du présent arrêt, eu égard à ses conditions d'attribution, une prestation telle que l'allocation de congé de reclassement 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, en ce que celle-ci doit être demandée par le travailleur licencié à son employeur, 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.
- 62 Dans ces conditions, la clause 2, point 6, de l'accord-cadre sur le congé parental est applicable à une prestation telle que l'allocation de congé de reclassement.
- 63 S'agissant des modalités de calcul de cette allocation, il ressort de la décision de renvoi que la réglementation en cause au principal prévoit 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, ladite allocation est calculée, au moins en partie, sur la base de la rémunération réduite qu'il perçoit lorsque le licenciement intervient.
- 64 Or, de la même façon que pour l'indemnité de licenciement, une prestation telle que l'allocation de congé de reclassement doit, en application de la clause 2, point 6, 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.

- 65 Eu égard à ce qui précède, il convient de répondre aux première et deuxième questions que la clause 2, point 6, de l'accord-cadre sur le congé parental doit être interprétée en ce sens qu'elle 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.

Sur la troisième question

- 66 Par sa troisième question, la juridiction de renvoi demande, en substance, si l'article 157 TFUE doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à une réglementation telle que celle au principal qui prévoit 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, ce travailleur reçoit une indemnité de licenciement et une allocation de congé de reclassement déterminées au moins en partie sur la base de la rémunération réduite qu'il perçoit quand le licenciement intervient, dans la situation où un nombre considérablement plus élevé de femmes que d'hommes choisissent de bénéficier d'un congé parental à temps partiel et lorsque la différence de traitement qui en résulte ne peut pas s'expliquer par des facteurs objectivement justifiés et étrangers à toute discrimination fondée sur le sexe.
- 67 À titre liminaire, il convient de relever que l'article 157 TFUE ayant un caractère impératif, la prohibition de discriminations entre travailleurs masculins et travailleurs féminins s'impose non seulement à l'action des autorités publiques, mais s'étend également à toutes conventions visant à régler de façon collective le travail salarié, ainsi qu'aux contrats entre particuliers (voir, en ce sens, arrêts du 8 avril 1976, Defrenne, 43/75, EU:C:1976:56, point 39, et du 18 novembre 2004, Sass, C-284/02, EU:C:2004:722, point 25).
- 68 Ainsi, le principe instauré par cet article est susceptible d'être invoqué devant les juridictions nationales notamment dans le cas de discriminations qui ont directement leur source dans des dispositions législatives ou des conventions collectives du travail ainsi que dans le cas où le travail est accompli dans un même établissement ou service, privé ou public (voir, en ce sens, arrêts du 8 avril 1976, Defrenne, 43/75, EU:C:1976:56, point 40, et du 13 janvier 2004, Allonby, C-256/01, EU:C:2004:18, point 45).
- 69 Conformément à l'article 157, paragraphe 2, TFUE, il faut entendre par « rémunération » le salaire ou le traitement ordinaire de base ou minimal, et tous autres avantages payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier.
- 70 Il ressort de la jurisprudence de la Cour que la notion de « rémunération », au sens de l'article 157, paragraphe 2, TFUE, doit être interprétée dans un sens large. Elle comprend, notamment, tous les avantages en espèces ou en nature, actuels ou futurs, pourvu qu'ils soient consentis, fût-ce indirectement, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier, que ce soit en vertu d'un contrat de travail, de dispositions législatives ou à titre volontaire. En outre, la circonstance que certaines prestations soient versées après la cessation de la relation de travail n'exclut pas qu'elles puissent avoir un caractère de rémunération au sens de cette disposition (arrêts du 6 décembre 2012, Dittrich e.a., C-124/11, C-125/11 et C-143/11, EU:C:2012:771, point 35, ainsi que du 19 septembre 2018, Bedi, C-312/17, EU:C:2018:734, point 33).
- 71 S'agissant des indemnités octroyées par l'employeur au travailleur à l'occasion de son licenciement, la Cour a déjà constaté que celles-ci constituent une forme de rémunération différée, à laquelle le travailleur a droit en raison de son emploi, mais qui lui est versée au moment de la cessation de la relation de travail, dans le but de faciliter son adaptation aux circonstances nouvelles résultant de celle-

ci (arrêts du 17 mai 1990, Barber, C-262/88, EU:C:1990:209, point 13, et du 19 septembre 2018, Bedi, C-312/17, EU:C:2018:734, point 35).

- 72 En l'occurrence, il convient de relever que des prestations telles que l'indemnité de licenciement et l'allocation de congé de reclassement remplissent les conditions rappelées aux points 70 et 71 du présent arrêt. Dans ces circonstances, de telles prestations doivent être qualifiées de « rémunérations », au sens de l'article 157 TFUE.
- 73 Afin de déterminer s'il existe une discrimination, il y a lieu de rappeler que, selon une jurisprudence constante, une discrimination consiste dans l'application de règles différentes à des situations comparables ou dans l'application de la même règle à des situations différentes (arrêts du 13 février 1996, Gillespie e.a., C-342/93, EU:C:1996:46, point 16, ainsi que du 14 juillet 2016, Ornano, C-335/15, EU:C:2016:564, point 39).
- 74 À cet égard, le gouvernement français fait valoir qu'il n'y a pas lieu de comparer un travailleur en congé parental à temps partiel avec un travailleur exerçant ses fonctions à temps plein, en se référant à la clause 4, point 2, de l'accord-cadre sur le travail à temps partiel, selon laquelle « [l]orsque c'est approprié, le principe du pro rata temporis s'applique ».
- 75 Ce gouvernement ainsi que Praxair MRC invoquent également le point 63 de l'arrêt du 16 juillet 2009, Gómez-Limón Sánchez-Camacho (C-537/07, EU:C:2009:462), dans lequel la Cour a dit pour droit que le principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes ne s'oppose pas à ce que, pendant la période de congé parental à temps partiel, un travailleur acquière des droits à une pension d'invalidité permanente en fonction du temps de travail effectué et du salaire perçu, et non comme s'il avait exercé une activité à temps plein. Il n'y aurait donc pas lieu de comparer un travailleur en congé parental à temps partiel avec un travailleur exerçant ses fonctions à temps plein.
- 76 Cependant, il convient de faire une distinction entre, d'une part, les droits qui prennent en compte spécifiquement la situation de congé parental à temps partiel et, d'autre part, les droits qui ne découlent pas spécifiquement de cette situation.
- 77 À cet égard, comme il ressort du point 53 du présent arrêt, s'agissant d'un travailleur engagé dans le cadre d'un contrat de travail à temps plein qui bénéficie d'un congé parental à temps partiel, la résiliation unilatérale par l'employeur doit être regardée comme portant sur le contrat de travail à temps plein.
- 78 Par conséquent, ainsi qu'il résulte des points 51 et 55 de l'arrêt du 22 octobre 2009, Meerts (C-116/08, EU:C:2009:645), s'agissant du droit à des prestations telles que l'indemnité de licenciement et l'allocation de congé de reclassement, la situation d'un travailleur en congé parental à temps partiel, au regard de telles prestations, est comparable à celle d'un travailleur à temps plein. Une telle constatation s'applique également dans le cadre de l'article 157 TFUE.
- 79 Selon une jurisprudence constante de la Cour, le principe d'égalité des rémunérations consacré à l'article 157 TFUE s'oppose non seulement à l'application de dispositions qui établissent des discriminations directement fondées sur le sexe, mais également à l'application de dispositions qui maintiennent des différences de traitement entre travailleurs masculins et travailleurs féminins en application de critères non fondés sur le sexe, dès lors que ces différences de traitement ne peuvent s'expliquer par des facteurs objectivement justifiés et étrangers à toute discrimination fondée sur le sexe (voir, en ce sens, arrêts du 15 décembre 1994, Helmig e.a., C-399/92, C-409/92, C-425/92, C-34/93, C-50/93 et C-78/93, EU:C:1994:415, point 20, ainsi que du 17 juillet 2014, Leone, C-173/13, EU:C:2014:2090, point 40).
- 80 Plus précisément, il ressort de la jurisprudence de la Cour 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 (voir, en ce sens, arrêt du 17 juillet 2014, Leone, C-173/13, EU:C:2014:2090, point 41 et jurisprudence citée).

- 81 En l'occurrence, il résulte de l'application d'une réglementation nationale telle que celle en cause au principal, qui est formulée de façon neutre, 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, ce travailleur est désavantagé par rapport à un travailleur qui est licencié pendant qu'il est en activité à temps plein dans la mesure où, pour le travailleur en congé parental à temps partiel, l'indemnité de licenciement et l'allocation de congé de reclassement sont déterminées au moins en partie sur la base de la rémunération réduite qu'il perçoit au moment de son licenciement.
- 82 La juridiction de renvoi expose, dans sa troisième question, qu'un nombre considérablement plus élevé de femmes que d'hommes choisissent de bénéficier d'un congé parental à temps partiel. Elle indique dans la décision de renvoi que, selon l'avocat général à la Cour de cassation, il résulte des statistiques nationales du mois de mars 2016 que, en France, 96 % des travailleurs prenant un congé parental sont des femmes.
- 83 Dans une telle hypothèse, une réglementation nationale telle que celle en cause au principal 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.
- 84 Il découle, notamment, du libellé de sa troisième question que la juridiction de renvoi estime que cette différence de traitement n'est pas justifiée par de tels éléments objectifs.
- 85 Quant au gouvernement français, s'agissant d'une telle différence de traitement, il ne fait pas valoir, dans ses observations écrites, de facteurs objectivement justifiés par des raisons étrangères à toute discrimination fondée sur le sexe.
- 86 Dans ces conditions, une réglementation nationale telle que celle en cause au principal 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.
- 87 Eu égard aux considérations qui précèdent, il y a lieu de répondre à la troisième question que l'article 157 TFUE doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à une réglementation telle que celle au principal qui prévoit 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, ce travailleur reçoit une indemnité de licenciement et une allocation de congé de reclassement déterminées au moins en partie sur la base de la rémunération réduite qu'il perçoit quand le licenciement intervient, dans la situation où un nombre considérablement plus élevé de femmes que d'hommes choisissent de bénéficier d'un congé parental à temps partiel et lorsque la différence de traitement qui en résulte ne peut pas s'expliquer par des facteurs objectivement justifiés et étrangers à toute discrimination fondée sur le sexe.

Sur les dépens

- 88 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 (première chambre) dit pour droit :

- 1) **La clause 2, point 6, de l'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, telle que modifiée par la directive 97/75/CE du Conseil, du 15 décembre 1997, doit être interprétée en ce sens qu'elle 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.**

- 2) **L'article 157 TFUE doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à une réglementation telle que celle au principal qui prévoit 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, ce travailleur reçoit une indemnité de licenciement et une allocation de congé de reclassement déterminées au moins en partie sur la base de la rémunération réduite qu'il perçoit quand le licenciement intervient, dans la situation où un nombre considérablement plus élevé de femmes que d'hommes choisissent de bénéficier d'un congé parental à temps partiel et lorsque la différence de traitement qui en résulte ne peut pas s'expliquer par des facteurs objectivement justifiés et étrangers à toute discrimination fondée sur le sexe.**

Bonichot
Bay Larsen

Toader

Rosas
Safjan

Ainsi prononcé en audience publique à Luxembourg, le 8 mai 2019.

Le greffier

Le président de la
1^{ère} chambre

A. Calot Escobar

J.-C. Bonichot

* Langue de procédure : le français.