

ARRÊT DE LA COUR (grande chambre)

26 février 2008*

Dans l'affaire C-506/06,

ayant pour objet une demande de décision préjudicielle au titre de l'article 234 CE, introduite par l'Oberster Gerichtshof (Autriche), par décision du 23 novembre 2006, parvenue à la Cour le 14 décembre 2006, dans la procédure

Sabine Mayr

contre

Bäckerei und Konditorei Gerhard Flöckner OHG,

LA COUR (grande chambre),

composée M. V. Skouris, président, MM. P. Jann, C. W. A. Timmermans, A. Rosas et L. Bay Larsen, présidents de chambre, M^{me} R. Silva de Lapuerta, MM. K. Schiemann, J. Makarczyk, P. Küris, E. Juhász, A. Ó Caoimh (rapporteur), M^{me} P. Lindh et M. J.-C. Bonichot, juges,

* Langue de procédure: l'allemand.

avocat général: M. D. Ruiz-Jarabo Colomer,
greffier: M. B. Fülöp, administrateur,

vu la procédure écrite et à la suite de l'audience du 16 octobre 2007,

considérant les observations présentées:

- pour Bäckerei und Konditorei Gerhard Flöckner OHG, par M^e H. Hübel, Rechtsanwalt,
- pour le gouvernement autrichien, par M^{mes} C. Pesendorfer et M. Winkler, en qualité d'agents,
- pour le gouvernement hellénique, par M^{me} E.-M. Mamouna ainsi que par MM. K. Georgiadis et M. Apessos, en qualité d'agents,
- pour le gouvernement italien, par M. I. M. Braguglia, en qualité d'agent, assisté de M^{me} W. Ferrante, avvocato dello Stato,
- pour la Commission des Communautés européennes, par MM. M. van Beek et V. Kreuzschitz ainsi que par M^{me} I. Kaufmann-Bühler, en qualité d'agents,

ayant entendu l'avocat général en ses conclusions à l'audience du 27 novembre 2007,

rend le présent

Arrêt

- 1 La demande de décision préjudicielle porte sur l'interprétation de l'article 2, sous a), 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) (JO L 348, p. 1).

- 2 Cette demande a été présentée dans le cadre d'un litige opposant M^{me} Mayr, requérante au principal, à son ancien employeur, Bäckerei und Konditorei Gerhard Flöckner OHG (ci-après «Flöckner»), défenderesse au principal, à la suite de son licenciement par cette dernière.

Le cadre juridique

La réglementation communautaire

La directive 76/207/CEE

- 3 L'article 2, paragraphe 1, de la directive 76/207/CEE du Conseil, du 9 février 1976, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et

femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail (JO L 39, p. 40), dispose que «[l]e principe de l'égalité de traitement [...] implique l'absence de toute discrimination fondée sur le sexe, soit directement, soit indirectement par référence, notamment, à l'état matrimonial ou familial».

4 Le paragraphe 3 du même article 2 prévoit que la directive 76/207 «ne fait pas obstacle aux dispositions relatives à la protection de la femme, notamment en ce qui concerne la grossesse et la maternité».

5 Aux termes de l'article 5, paragraphe 1, de la directive 76/207:

«L'application du principe de l'égalité de traitement en ce qui concerne les conditions de travail, y compris les conditions de licenciement, implique que soient assurées aux hommes et aux femmes les mêmes conditions, sans discrimination fondée sur le sexe.»

6 L'article 34, paragraphe 1, de la directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil, du 5 juillet 2006, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte) (JO L 204, p. 23), a abrogé la directive 76/207, telle que modifiée par la directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil, du 23 septembre 2002 (JO L 269, p. 15).

- 7 Toutefois, les directives 2002/73 et 2006/54 ne s'appliquent pas *ratione temporis* aux faits de l'affaire au principal.

La directive 92/85

- 8 Il ressort du neuvième considérant de la directive 92/85 que la protection de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, allaitantes ou accouchées ne doit pas défavoriser les femmes sur le marché du travail et ne doit pas porter atteinte aux directives en matière d'égalité de traitement entre les hommes et les femmes.
- 9 Selon le quinzième considérant de cette même directive, le risque d'être licenciées pour des raisons liées à leur état peut avoir des effets dommageables sur la situation physique et psychique des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes et il convient de prévoir une interdiction de licenciement de ces dernières.
- 10 Une travailleuse enceinte est définie à l'article 2, sous a), de la directive 92/85 comme «toute travailleuse enceinte qui informe l'employeur de son état, conformément aux législations et/ou pratiques nationales».
- 11 L'article 10 de la directive 92/85 est libellé comme suit:

«En vue de garantir aux travailleuses [enceintes, accouchées ou allaitantes], 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:

- 1) les États membres prennent les mesures nécessaires pour interdire le licenciement des travailleuses, au sens de l'article 2, pendant la période allant du début de leur grossesse jusqu'au terme du congé de maternité visé à l'article 8 paragraphe 1, sauf dans les cas d'exception non liés à leur état, admis par les législations et/ou pratiques nationales et, le cas échéant, pour autant que l'autorité compétente ait donné son accord;

- 2) lorsqu'une travailleuse, au sens de l'article 2, est licenciée pendant la période visée au point 1, l'employeur doit donner des motifs justifiés de licenciement par écrit;

- 3) les États membres prennent les mesures nécessaires pour protéger les travailleuses, au sens de l'article 2, contre les conséquences d'un licenciement qui serait illégal en vertu du point 1.»

¹² Aux termes de l'article 12 de la directive 92/85:

«Les États membres incorporent dans leur ordre juridique interne les mesures nécessaires pour permettre à toute travailleuse qui s'estime lésée par le non-respect des obligations découlant de cette directive de faire valoir ses droits par voie juridictionnelle et/ou, conformément aux législations et/ou pratiques nationales, par le recours à d'autres instances compétentes.»

La réglementation nationale

- 13 L'article 10 de la loi sur la protection de la maternité (Mutterschutzgesetz, ci-après le «MSchG») est libellé comme suit:

«1. Les travailleuses ne peuvent pas être valablement licenciées pendant la grossesse et les quatre mois suivant l'accouchement, sauf si l'employeur n'a pas été informé de la grossesse ou de l'accouchement.

2. Le licenciement est également illégal lorsque l'employeur est informé de la grossesse ou de l'accouchement dans les cinq jours ouvrables à compter de l'annonce du licenciement ou de sa notification en cas de licenciement écrit. L'annonce écrite de la grossesse ou de l'accouchement est réputée avoir eu lieu en temps utile lorsqu'elle est remise à la poste dans le délai de cinq jours. Si la travailleuse invoque sa grossesse ou son accouchement dans le délai de cinq jours, elle doit en même temps prouver la grossesse ou la présomption de grossesse au moyen d'un certificat médical, ou produire l'acte de naissance de l'enfant. [...]»

- 14 En vertu de l'article 17, paragraphe 1, de la loi sur la procréation médicalement assistée (Fortpflanzungsmedizingesetz, ci-après le «FMedG»), les cellules aptes à se développer, à savoir, selon l'article 1^{er}, paragraphe 3, du FMedG, les ovules fécondés et les cellules qui sont issues de ceux-ci, peuvent être conservées durant une période pouvant aller jusqu'à dix ans.

- 15 Conformément à l'article 8 du FMedG, une procréation médicalement assistée ne peut être effectuée qu'avec l'accord des partenaires, la femme pouvant revenir sur son accord jusqu'au transfert des cellules aptes à se développer dans son organisme.

Le litige au principal et la question préjudicielle

- 16 M^{me} Mayr a été employée par Flöckner à compter du 3 janvier 2005 en tant que serveuse.

- 17 Dans le cadre d'une tentative de fécondation in vitro et après un traitement hormonal ayant duré environ un mois et demi, une ponction folliculaire a été effectuée sur M^{me} Mayr le 8 mars 2005. Le médecin traitant de cette dernière lui a prescrit un congé de maladie du 8 au 13 mars 2005.

- 18 Le 10 mars 2005, lors d'une communication téléphonique, Flöckner a fait savoir à M^{me} Mayr qu'elle était licenciée avec effet au 26 mars 2005.

- 19 Par lettre du même jour, cette dernière a informé Flöckner que, dans le cadre d'un traitement de fécondation artificielle, le transfert dans son utérus des ovules fécondés était programmé pour le 13 mars 2005.

- 20 Selon la décision de renvoi, il est constant que, à la date du prononcé du licenciement de M^{me} Mayr, à savoir le 10 mars 2005, les ovules prélevés sur cette dernière avaient déjà été fécondés par les spermatozoïdes de son partenaire et, dès lors, il existait déjà, à cette même date, des ovules fécondés in vitro.
- 21 Le 13 mars 2005, soit trois jours après que M^{me} Mayr eut été informée de son licenciement, deux ovules fécondés ont été transférés dans l'utérus de cette dernière.
- 22 Cette dernière a réclamé à Flöckner le paiement de son salaire et de la part correspondante de sa rémunération annuelle, en faisant valoir que le licenciement prononcé le 10 mars 2005 était juridiquement nul, au motif que, depuis le 8 mars 2005, date à laquelle a été effectuée la fécondation in vitro de ses ovules, elle bénéficiait de la protection contre le licenciement prévue à l'article 10, paragraphe 1, du MSchG.
- 23 Flöckner a rejeté cette demande au motif que la grossesse n'existait pas encore à la date à laquelle le licenciement a été prononcé.
- 24 Le Landesgericht Salzburg, saisi du litige en première instance, a fait droit à la demande de M^{me} Mayr en estimant que, selon la jurisprudence de l'Oberster Gerichtshof, la protection contre le licenciement prévue à l'article 10 du MSchG débute avec la fécondation de l'ovule. Ce serait celle-ci qui, selon cette jurisprudence, est considérée comme le point de départ d'une grossesse. Le Landesgericht Salzburg a donc estimé qu'il doit également en être ainsi en cas de fécondation in vitro et que, si le transfert de l'ovule fécondé échoue, la protection contre le licenciement disparaît en tout état de cause.

- 25 Toutefois, l'Oberlandesgericht Linz, statuant en appel en matière de droit du travail et de droit social, a annulé le jugement du Landesgericht Salzburg et rejeté la demande de M^{me} Mayr, au motif que, indépendamment de la question de savoir à partir de quel moment de la grossesse se produisent réellement des modifications hormonales, il est impossible de concevoir une grossesse dissociée du corps de la femme et que, par conséquent, dans l'hypothèse d'une fécondation in vitro, la grossesse ne débute qu'avec le transfert de l'ovule fécondé dans le corps de la femme. Ce ne serait donc qu'à partir de ce transfert que commence la protection de la femme enceinte contre la rupture du contrat de travail.
- 26 C'est cet arrêt intervenu en appel qui a fait l'objet d'un pourvoi en «Revision» devant l'Oberster Gerichtshof. Selon la jurisprudence de ce dernier, la protection assurée par l'article 10 du MSchG n'intervient que si, au moment du licenciement, une grossesse a réellement débuté. Le but de la protection de la maternité, auquel il ne peut être dérogé, serait de préserver la santé de la mère et de l'enfant dans l'intérêt de ces derniers et, dans le cas de la protection contre le licenciement et le congédiement, d'assurer les moyens d'existence de la mère. Le besoin de protection pour la durée de la modification de l'état de la femme existerait indépendamment du fait qu'une implantation de l'ovule fécondé dans la muqueuse utérine (autrement dit la «nidation») a déjà eu lieu ou non et le fait que la preuve de la grossesse est aisée à rapporter ou non est dépourvu de pertinence à cet égard. La nidation de l'ovule fécondé dans la muqueuse utérine ne serait qu'une étape, à partir de la conception, de l'état de grossesse existant, selon l'opinion scientifique dominante, et elle ne pourrait pas être arbitrairement choisie, en ce qui concerne le domaine de la protection contre le licenciement, comme marquant le début de la grossesse.
- 27 Toutefois, cette jurisprudence de l'Oberster Gerichtshof relative à l'article 10 du MSchG serait exclusivement fondée sur des cas de conception in utero, c'est-à-dire de manière naturelle. Cette juridiction expose que c'est la première fois qu'elle est saisie de la question de savoir quelle est la date à compter de laquelle une femme enceinte bénéficie de la protection contre le licenciement prévue à l'article 10 du MSchG dans le cas d'une fécondation in vitro.

- 28 Estimant que le litige dont il est saisi soulève une question d'interprétation du droit communautaire, l'Oberster Gerichtshof a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour la question préjudicielle suivante:

«Une travailleuse qui se soumet à une fécondation in vitro est-elle, si, au moment où son licenciement est prononcé, ses ovules ont déjà été fécondés par les spermatozoïdes de son partenaire et donc s'il existe déjà des embryons in vitro, mais que ceux-ci n'ont cependant pas encore été transférés chez la femme, une 'travailleuse enceinte' au sens de l'article 2, sous a), première partie, de la directive [92/85]?»

Sur la question préjudicielle

- 29 Par sa question, la juridiction de renvoi demande, en substance, si la directive 92/85 et, notamment, l'interdiction de licenciement des travailleuses enceintes prévue à l'article 10, point 1, de cette directive doivent être interprétées en ce sens qu'elles visent une travailleuse qui se soumet à une fécondation in vitro lorsque, à la date à laquelle son licenciement est prononcé, la fécondation des ovules de cette travailleuse par les spermatozoïdes de son partenaire a déjà eu lieu, de sorte qu'il existe des ovules fécondés in vitro, mais que ceux-ci n'ont cependant pas encore été transférés dans l'utérus de cette dernière.
- 30 Il convient, à titre liminaire, d'observer que la fécondation in vitro désigne la fécondation d'un ovule en dehors du corps de la femme. Selon la Commission des Communautés européennes, cette opération comprend plusieurs étapes, telles que, notamment, la stimulation hormonale des ovaires de la femme destinée à amener plusieurs ovules à maturation en même temps, la ponction folliculaire, le

prélèvement des ovules, la fécondation d'un ovule ou de plusieurs ovules avec des spermatozoïdes préparés au préalable, le transfert de l'ovule fécondé ou des ovules fécondés dans l'utérus, soit au troisième jour, soit au cinquième jour suivant le prélèvement des ovules, sauf dans le cas où les ovules fécondés font l'objet d'une conservation par congélation, et la nidation.

- 31 S'agissant de la directive 92/85, il convient de rappeler que son objectif est de promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes au travail.
- 32 Dans ce domaine, la Cour a également relevé que l'objectif poursuivi par les règles du droit communautaire régissant l'égalité entre les hommes et les femmes dans le domaine des droits des femmes enceintes ou accouchées est de protéger les travailleuses avant et après l'accouchement (voir arrêts du 8 septembre 2005, McKenna, C-191/03, Rec. p. I-7631, point 42, et du 11 octobre 2007, Paquay, C-460/06, Rec. p. I-8511, point 28).
- 33 Avant l'entrée en vigueur de la directive 92/85, la Cour a déjà jugé que, en vertu du principe de non-discrimination et, notamment, des articles 2, paragraphe 1, et 5, paragraphe 1, de la directive 76/207, une protection contre le licenciement doit être reconnue à la femme non seulement pendant le congé de maternité, mais également pendant toute la durée de la grossesse. Selon la Cour, un licenciement pendant ces périodes ne peut concerner que les femmes et constitue, dès lors, une discrimination directe fondée sur le sexe (voir, en ce sens, arrêts du 8 novembre 1990, Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund, C-179/88, Rec. p. I-3979, point 13; du 30 juin 1998, Brown, C-394/96, Rec. p. I-4185, points 16, 24 et 25; McKenna, précité, point 47, ainsi que Paquay, précité, point 29).

- 34 C'est précisément en considération du risque qu'un éventuel licenciement fait peser sur la situation physique et psychique des travailleuses enceintes, accouchées ou allaitantes, y compris du risque particulièrement grave d'inciter la travailleuse enceinte à interrompre volontairement sa grossesse, que le législateur communautaire a, en vertu de l'article 10 de la directive 92/85, prévu une protection particulière pour la femme en édictant l'interdiction de licenciement pendant la période allant du début de la grossesse jusqu'au terme du congé de maternité (voir arrêts du 14 juillet 1994, *Webb*, C-32/93, Rec. p. I-3567, point 21; *Brown*, précité, point 18; du 4 octobre 2001, *Tele Danmark*, C-109/00, Rec. p. I-6993, point 26; *McKenna*, précité, point 48, et *Paquay*, précité, point 30).
- 35 Il convient également de relever que, durant ladite période, l'article 10 de la directive 92/85 n'a prévu aucune exception ou dérogation à l'interdiction de licenciement des travailleuses enceintes, sauf dans des cas exceptionnels non liés à leur état et à condition que l'employeur justifie par écrit les motifs d'un tel licenciement (arrêt précités *Webb*, point 22; *Brown*, point 18; *Tele Danmark*, point 27, et *Paquay*, point 31).
- 36 C'est au regard des objectifs poursuivis par la directive 92/85, et plus particulièrement par son article 10, qu'il convient de déterminer si la protection contre le licenciement édictée à cette disposition s'étend à une travailleuse dans des circonstances telles que celles en cause au principal.
- 37 Or, il ressort tant du libellé de l'article 10 de la directive 92/85 que de l'objectif principal poursuivi par cette dernière, lequel est rappelé au point 31 du présent arrêt, que, pour bénéficier de la protection contre le licenciement accordée par cet article, la grossesse en question doit avoir commencé.

- 38 À cet égard, il convient d'observer que, s'il est vrai, ainsi que le gouvernement autrichien l'a relevé, que le traitement des fécondations artificielles et des cellules aptes à se développer est un sujet de société très sensible dans de nombreux États membres, marqué par les multiples traditions et systèmes de valeurs de ceux-ci, la Cour n'est pas appelée, par le présent renvoi préjudiciel, à aborder des questions de nature médicale ou éthique, mais elle doit se limiter à une interprétation juridique des dispositions pertinentes de la directive 92/85, compte tenu du libellé, de l'économie et des objectifs de celle-ci.
- 39 Or, il ressort du quinzième considérant de la directive 92/85 que l'interdiction de licenciement prévue à l'article 10 de cette dernière a pour objet d'éviter que le risque d'être licenciée pour des raisons liées à leur état puisse avoir des effets dommageables sur la situation physique et psychique des travailleuses enceintes.
- 40 Dans ces circonstances, il est évident que, comme l'a d'ailleurs fait valoir le gouvernement autrichien, c'est la date la plus précoce possible de l'existence d'une grossesse qui doit être admise pour assurer la sécurité et la protection des travailleuses enceintes.
- 41 Cependant, à supposer même, s'agissant d'une fécondation in vitro, que ladite date soit celle du transfert des ovules fécondés dans l'utérus de la femme, il ne saurait être admis, pour des raisons tenant au respect du principe de sécurité juridique, que la protection instituée par l'article 10 de la directive 92/85 soit étendue à une travailleuse lorsque, à la date à laquelle son licenciement est prononcé, le transfert des ovules fécondés in vitro dans l'utérus de cette dernière n'a pas encore été opéré.

42 En effet, ainsi qu'il ressort des observations qui ont été soumises à la Cour et des points 43 à 45 des conclusions de M. l'avocat général, avant leur transfert dans l'utérus de la femme concernée, lesdits ovules peuvent, dans certains États membres, être conservés pendant un délai plus ou moins long, la réglementation nationale en cause au principal prévoyant à cet égard la possibilité de conserver les ovules fécondés durant une période maximale de dix ans. Dès lors, l'application de la protection contre le licenciement édictée par l'article 10 de la directive 92/85 à une travailleuse avant le transfert des ovules fécondés pourrait avoir pour effet d'octroyer le bénéfice de cette protection même lorsque ce transfert est différé, pour une raison quelconque, pendant plusieurs années ou même lorsqu'il aurait été renoncé définitivement à un tel transfert, la fécondation *in vitro* ayant été pratiquée à titre de simple précaution.

43 Toutefois, même si la directive 92/85 n'est pas applicable à une situation telle que celle en cause au principal, il n'en demeure pas moins que, conformément à la jurisprudence de la Cour, celle-ci peut être amenée à prendre en considération des normes de droit communautaire auxquelles la juridiction nationale n'a pas fait référence dans l'énoncé de sa question (arrêts du 12 décembre 1990, SARPP, C-241/89, Rec. p. I-4695, point 8, et du 26 avril 2007, Alevizos, C-392/05, Rec. p. I-3505, point 64).

44 Lors de la procédure devant la Cour, les gouvernements hellénique et italien ainsi que la Commission ont suggéré que, si une protection contre le licenciement d'une travailleuse dans une situation telle que celle en cause au principal ne peut pas être inférée de la directive 92/85, une telle travailleuse pourrait éventuellement se prévaloir de la protection contre la discrimination fondée sur le sexe accordée par la directive 76/207.

- 45 À cet égard, il convient de rappeler que l'article 2, paragraphe 1, de la directive 76/207 précise que «[l]e principe de l'égalité de traitement [...] implique l'absence de toute discrimination fondée sur le sexe, soit directement, soit indirectement par référence, notamment, à l'état matrimonial ou familial». Aux termes de l'article 5, paragraphe 1, de cette même directive, «[l]'application du principe de l'égalité de traitement en ce qui concerne les conditions de travail, y compris les conditions de licenciement, implique que soient assurées aux hommes et aux femmes les mêmes conditions, sans discrimination fondée sur le sexe».
- 46 Ainsi qu'il ressort du point 33 du présent arrêt, la Cour a déjà jugé que, en vertu du principe de non-discrimination et, notamment, des articles 2, paragraphe 1, et 5, paragraphe 1, de la directive 76/207, une protection contre le licenciement doit être reconnue à la femme non seulement pendant le congé de maternité, mais également pendant toute la durée de la grossesse. Selon la Cour, le licenciement d'une travailleuse pour cause de grossesse ou pour une cause fondée essentiellement sur cet état ne peut concerner que les femmes et constitue, dès lors, une discrimination directe fondée sur le sexe (voir, en ce sens, arrêts précités Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund, point 13; Brown, points 16, 24 et 25; McKenna, point 47, ainsi que Paquay, point 29).
- 47 La décision de renvoi ne précisant pas les raisons pour lesquelles Flöckner a licencié M^{me} Mayr, il appartient à la juridiction de renvoi de déterminer les circonstances pertinentes du litige dont elle est saisie et, dans la mesure où le licenciement de la requérante au principal est intervenu alors que celle-ci se trouvait en congé de maladie pour se soumettre à un traitement de fécondation in vitro, de vérifier si un tel licenciement est fondé essentiellement sur le fait qu'elle se soumettait à un tel traitement.
- 48 Dans l'hypothèse où telle serait la raison du licenciement de la requérante au principal, il convient de déterminer si cette raison s'applique indistinctement aux travailleurs des deux sexes ou, au contraire, si elle s'applique exclusivement à l'un d'entre eux.

- 49 La Cour a déjà relevé que, les travailleurs féminins et masculins étant également exposés à la maladie, si un travailleur féminin est licencié pour cause d'absence due à une maladie dans les mêmes conditions qu'un travailleur masculin, il n'y a pas de discrimination directe fondée sur le sexe (voir arrêt précité Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund, point 17).
- 50 Certes, les travailleurs des deux sexes peuvent être temporairement empêchés d'effectuer leur travail en raison des traitements médicaux qu'ils doivent suivre. Toutefois, les interventions en cause dans l'affaire au principal, à savoir une ponction folliculaire et le transfert dans l'utérus de la femme des ovules issus de cette ponction immédiatement après leur fécondation, ne concernent directement que les femmes. Il s'ensuit que le licenciement d'une travailleuse en raison essentiellement du fait qu'elle se soumet à ce stade important d'un traitement de fécondation in vitro constitue une discrimination directe fondée sur le sexe.
- 51 Admettre qu'un employeur puisse licencier une travailleuse dans des circonstances telles que celles en cause au principal serait d'ailleurs contraire à l'objectif de protection que poursuit l'article 2, paragraphe 3, de la directive 76/207, pour autant, certes, que le licenciement est fondé essentiellement sur le fait du traitement de fécondation in vitro et, notamment, sur les interventions spécifiques, mentionnées au point précédent, que comporte un tel traitement.
- 52 En conséquence, les articles 2, paragraphe 1, et 5, paragraphe 1, de la directive 76/207 s'opposent au licenciement d'une travailleuse qui, dans des circonstances telles que celles au principal, se trouve à un stade avancé d'un traitement de fécondation in vitro, à savoir entre la ponction folliculaire et le transfert immédiat des ovules fécondés in vitro dans l'utérus de cette travailleuse, pour autant qu'il est démontré que ce licenciement est fondé essentiellement sur le fait que l'intéressée a subi un tel traitement.

53 Eu égard à ce qui précède, il convient de répondre à la question posée que la directive 92/85 et, notamment, l'interdiction de licenciement des travailleuses enceintes prévue à l'article 10, point 1, de cette directive doivent être interprétées en ce sens qu'elles ne visent pas une travailleuse qui se soumet à une fécondation in vitro lorsque, à la date à laquelle son licenciement est prononcé, la fécondation des ovules de cette travailleuse par les spermatozoïdes de son partenaire a déjà eu lieu, de sorte qu'il existe des ovules fécondés in vitro, mais que ceux-ci n'ont cependant pas encore été transférés dans l'utérus de cette dernière.

54 Toutefois, les articles 2, paragraphe 1, et 5, paragraphe 1, de la directive 76/207 s'opposent au licenciement d'une travailleuse qui, dans des circonstances telles que celles au principal, se trouve à un stade avancé d'un traitement de fécondation in vitro, à savoir entre la ponction folliculaire et le transfert immédiat des ovules fécondés in vitro dans l'utérus de cette travailleuse, pour autant qu'il est démontré que ce licenciement est fondé essentiellement sur le fait que l'intéressée a subi un tel traitement.

Sur les dépens

55 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 (grande chambre) dit pour droit:

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), et, notamment, l'interdiction de licenciement des travailleuses enceintes prévue à l'article 10, point 1, de cette directive doivent être interprétées en ce sens qu'elles ne visent pas une travailleuse qui se soumet à une fécondation in vitro lorsque, à la date à laquelle son licenciement est prononcé, la fécondation des ovules de cette travailleuse par les spermatozoïdes de son partenaire a déjà eu lieu, de sorte qu'il existe des ovules fécondés in vitro, mais que ceux-ci n'ont cependant pas encore été transférés dans l'utérus de cette dernière.

Les articles 2, paragraphe 1, et 5, paragraphe 1, de la directive 76/207/CEE du Conseil, du 9 février 1976, relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail, s'opposent au licenciement d'une travailleuse qui, dans des circonstances telles que celles au principal, se trouve à un stade avancé d'un traitement de fécondation in vitro, à savoir entre la ponction folliculaire et le transfert immédiat des ovules fécondés in vitro dans l'utérus de cette travailleuse, pour autant qu'il est démontré que ce licenciement est fondé essentiellement sur le fait que l'intéressée a subi un tel traitement.

Signatures