

Affaire C-32/93

Carole Louise Webb
contre
EMO Air Cargo (UK) Ltd

(demande de décision préjudicielle,
formée par la House of Lords)

« Égalité de traitement entre hommes et femmes —
Directive 76/207/CEE — Remplacement d'une salariée en congé de
maternité — Remplaçante enceinte — Licenciement »

Conclusions de l'avocat général M. G. Tesauro, présentées le 1^{er} juin 1994 I - 3569
Arrêt de la Cour (cinquième chambre) du 14 juillet 1994 I - 3578

Sommaire de l'arrêt

Politique sociale — Travailleurs masculins et travailleurs féminins — Accès à l'emploi et conditions de travail — Égalité de traitement — Licenciement d'une salariée engagée sans limitation de durée mais pour remplacer dans l'immédiat une autre salariée en congé de maternité, ne pouvant assurer le remplacement en raison de sa grossesse — Inadmissibilité
(Directive du Conseil 76/207, art. 2, § 1, et 5, § 1)

Les dispositions combinées de l'article 2, paragraphe 1, et de l'article 5, paragraphe 1, de la directive 76/207, relative à la mise en oeuvre 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 employée qui a été engagée sans limitation de durée en vue de remplacer, dans un premier temps, une autre salariée pendant le congé de maternité de cette dernière et qui ne peut pas assurer ce remplacement, du fait qu'elle se trouve elle-même enceinte peu après son recrutement.

D'une part, en effet, le licenciement d'un travailleur féminin en raison de sa grossesse constitue une discrimination directe fondée sur le sexe et la situation d'une femme se trouvant dans l'incapacité d'accomplir la

tâche pour laquelle elle a été recrutée, en raison d'une grossesse qui se serait révélée très peu de temps après la conclusion du contrat de travail, ne peut être comparée à celle d'un homme se trouvant dans la même incapacité, pour raisons médicales ou autres, l'état de grossesse n'étant aucunement assimilable à un état pathologique, a fortiori à une indisponibilité d'origine non médicale. D'autre part, le licenciement d'une femme enceinte, engagée pour une durée indéterminée, ne saurait être fondé sur des motifs tirés de son incapacité à remplir une des conditions essentielles de son contrat de travail, même si la disponibilité du salarié est nécessairement pour l'employeur une condition essentielle à la bonne exécution du contrat de travail, étant donné que la protection garantie par le droit communautaire à la femme enceinte ne saurait, sous peine de priver les dispositions de la directive de leur effet utile, dépendre du point de savoir si la présence de l'intéressée, pendant la période correspondant à sa maternité, est indispensable à la bonne marche de l'entreprise.