

Affaire C-104/09

Pedro Manuel Roca Álvarez

contre

Sesa Start España ETT SA

(demande de décision préjudicielle,
introduite par le Tribunal Superior de Justicia de Galicia)

«Politique sociale — Égalité de traitement entre travailleurs masculins
et travailleurs féminins — Directive 76/207/CEE — Articles 2 et 5 — Droit
à un congé en faveur des mères salariées — Utilisation possible par la mère salariée
ou par le père salarié — Mère non salariée — Exclusion du droit à congé
pour le père salarié»

Conclusions de l'avocat général M^{me} J. Kokott, présentées le 6 mai 2010 I - 8663

Arrêt de la Cour (deuxième chambre) du 30 septembre 2010 I - 8677

Sommaire de l'arrêt

Politique sociale — Travailleurs masculins et travailleurs féminins — Accès à l'emploi et conditions de travail — Égalité de traitement

(Directive du Conseil 76/207, art. 2, § 1, 3 et 4, et 5)

L'article 2, paragraphes 1, 3 et 4, ainsi que l'article 5 de la directive 76/207, 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, doivent être interprétés en ce sens qu'ils s'opposent à une mesure nationale qui prévoit que les travailleurs de sexe féminin, mères d'un enfant et ayant le statut de travailleur salarié, peuvent bénéficier d'un congé, selon diverses modalités, pendant les neuf premiers mois suivant la naissance de cet enfant alors que les travailleurs de sexe masculin, pères d'un enfant et ayant le même statut, ne peuvent bénéficier du même congé que lorsque la mère de cet enfant dispose également du statut de travailleur salarié.

En effet, dès lors qu'il peut être pris indifféremment par le père salarié ou la mère salariée, impliquant que l'alimentation et le temps d'attention à l'enfant peuvent être assurés aussi bien par le père que par la mère, un tel congé semble être accordé aux travailleurs en leur qualité de parents de l'enfant. Il ne peut donc être considéré comme permettant d'assurer la protection de la condition biologique

de la femme à la suite de sa grossesse ou la protection des rapports particuliers entre la mère et son enfant. Par ailleurs, le fait de refuser le bénéfice dudit congé aux pères ayant le statut de travailleur salarié, au seul motif que la mère de l'enfant ne dispose pas de ce statut, pourrait avoir pour effet qu'une femme qui est travailleuse indépendante se verrait contrainte de limiter son activité professionnelle et de supporter seule la charge résultant de la naissance de son enfant, sans pouvoir recevoir une aide du père de l'enfant. En conséquence, une telle mesure ne s'analyse ni en une mesure ayant pour effet d'éliminer ou de réduire les inégalités de fait pouvant exister, pour les femmes, dans la réalité de la vie sociale, au sens de l'article 2, paragraphe 4, de la directive 76/207, ni en une mesure visant à déboucher sur une égalité substantielle et non formelle en réduisant les inégalités de fait pouvant survenir dans la vie sociale et, ainsi, à prévenir ou à compenser, conformément à l'article 157, paragraphe 4, TFUE, des désavantages dans la carrière professionnelle des personnes concernées.

(cf. points 31, 37-39 et disp.)