



Recueil de la jurisprudence

ARRÊT DE LA COUR (première chambre)

6 mars 2014*

«Renvoi préjudiciel — Politique sociale — Directive 2006/54/CE — Égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail — Cours de formation aux fins de l'acquisition du statut de fonctionnaire — Exclusion pour absence prolongée — Absence due à un congé de maternité»

Dans l'affaire C-595/12,

ayant pour objet une demande de décision préjudicielle au titre de l'article 267 TFUE, introduite par le Tribunale amministrativo regionale per il Lazio (Italie), par décision du 4 octobre 2012, parvenue à la Cour le 19 décembre 2012, dans la procédure

Loredana Napoli

contre

Ministero della Giustizia – Dipartimento dell'Amministrazione penitenziaria,

LA COUR (première chambre),

composée de M. A. Tizzano, président de chambre, M. E. Levits, M^{me} M. Berger, MM. S. Rodin et F. Biltgen (rapporteur), juges,

avocat général: M^{me} J. Kokott,

greffier: M. A. Calot Escobar,

vu la procédure écrite,

considérant les observations présentées:

— pour la Commission européenne, par M^{me} C. Cattabriga et M. D. Martin, en qualité d'agents,

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

rend le présent

* Langue de procédure: l'italien.

Arrêt

- 1 La demande de décision préjudicielle porte sur l'interprétation des articles 2, paragraphe 2, sous c), 14, paragraphe 2, et 15 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 (JO L 204, p. 23).
- 2 Cette demande a été présentée dans le cadre d'un litige opposant M^{me} Napoli au Ministero della Giustizia – Dipartimento dell'Amministrazione penitenziaria (ministère de la Justice – Département de l'administration pénitentiaire, ci-après l'«Amministrazione penitenziaria») au sujet de l'exclusion de M^{me} Napoli du cours de formation aux fonctions de commissaire adjoint de la police pénitentiaire à la suite de son absence à ce cours pendant plus de 30 jours alors que cette absence était motivée par un congé obligatoire de maternité.

Le cadre juridique

Le droit de l'Union

- 3 Les considérants 2, 23, 25 et 28 de la directive 2006/54 énoncent:
 - «(2) L'égalité entre les hommes et les femmes est un principe fondamental du droit communautaire en vertu de l'article 2 et de l'article 3, paragraphe 2, du traité [CE], et [de] la jurisprudence de la Cour de justice. Selon lesdits articles du traité, l'égalité entre les hommes et les femmes constitue une 'mission' et un objectif de la Communauté et elle a l'obligation positive de la promouvoir dans toutes ses actions.

[...]

 - (23) Il ressort clairement de la jurisprudence de la Cour de justice qu'un traitement défavorable lié à la grossesse ou à la maternité infligé à une femme constitue une discrimination directe fondée sur le sexe. Un tel traitement devrait donc expressément être couvert par la présente directive.

[...]

 - (25) Pour des raisons de clarté, il convient également de prendre des dispositions expresses concernant la protection des droits, en matière d'emploi, des femmes en congé de maternité, en particulier leur droit de retrouver le même poste ou un poste équivalent, de ne faire l'objet d'aucun préjudice en ce qui concerne leurs conditions à la suite d'un tel congé et de bénéficier de toute amélioration des conditions de travail auxquelles elles auraient eu droit durant leur absence.

[...]

 - (28) La mise en œuvre effective du principe de l'égalité de traitement impose l'établissement de procédures appropriées par les États membres.»
- 4 L'article 1^{er} de ladite directive prévoit:

«La présente directive vise à garantir 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.

À cette fin, elle contient des dispositions destinées à mettre en œuvre le principe de l'égalité de traitement en ce qui concerne:

- a) l'accès à l'emploi, y compris la promotion, et à la formation professionnelle;
- b) les conditions de travail, y compris les rémunérations;
- c) les régimes professionnels de sécurité sociale.

Elle comprend également des dispositions visant à faire en sorte que la mise en œuvre de ce principe soit rendue plus effective par l'établissement de procédures appropriées.»

5 L'article 2, paragraphe 2, sous c), de la même directive dispose:

«Aux fins de la présente directive, la discrimination inclut:

[...]

- c) tout traitement moins favorable d'une femme lié à la grossesse ou au congé de maternité au sens 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)].»

6 L'article 14 de la directive 2006/54 est libellé comme suit:

«1. Toute discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe est proscrite dans les secteurs public ou privé, y compris les organismes publics, en ce qui concerne:

[...]

- c) les conditions d'emploi et de travail, y compris les conditions de licenciement ainsi que la rémunération, comme le prévoit l'article 141 du traité;

[...]

2. Les États membres peuvent prévoir, en ce qui concerne l'accès à l'emploi, y compris la formation qui y donne accès, qu'une différence de traitement fondée sur une caractéristique liée au sexe ne constitue pas une discrimination lorsque, en raison de la nature des activités professionnelles particulières concernées ou du cadre dans lequel elles se déroulent, une telle caractéristique constitue une exigence professionnelle véritable et déterminante, pour autant que son objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnée.»

7 L'article 15 de cette directive, relatif au retour du congé de maternité, énonce:

«Une femme en congé de maternité a le droit, au terme de ce congé, de retrouver son emploi ou un emploi équivalent à des conditions qui ne lui soient pas moins favorables et de bénéficier de toute amélioration des conditions de travail à laquelle elle aurait eu droit durant son absence.»

Le droit italien

- 8 Il ressort de la décision de renvoi que, conformément à l'article 9 du décret législatif n° 146 portant adaptation des structures et des effectifs de l'administration pénitentiaire et du bureau central de la justice des mineurs, et instauration des corps d'encadrement ordinaire et spécial de la police pénitentiaire, en application de l'article 12 de la loi n° 266 du 28 juillet 1999 (decreto legislativo n. 146 – Adeguamento delle strutture e degli organici dell'Amministrazione penitenziaria e dell'Ufficio centrale per la giustizia minorile, nonche' istituzione dei ruoli direttivi ordinario e speciale del Corpo di polizia penitenziaria, a norma dell'articolo 12 della legge 28 luglio 1999, n. 266), du 21 mai 2000 (GURI n° 132, du 8 juin 2000, p. 3, ci-après le «décret législatif n° 146/2000»), les lauréats du concours de commissaire adjoint du corps d'encadrement ordinaire de la police pénitentiaire sont immédiatement nommés commissaires adjoints stagiaires et doivent fréquenter un cours de formation théorique et pratique d'une durée de douze mois, au terme duquel ils sont tenus de passer un examen. Les candidats ayant réussi cet examen sont promus commissaires adjoints, tandis que, dans le cas contraire, ils doivent participer au cours suivant.
- 9 Aux termes de l'article 10, paragraphe 2, dudit décret législatif:
- «Le personnel qui, pour une raison valable, a été absent du cours pendant plus de 30 jours est admis à fréquenter un cours successif. Le personnel de sexe féminin dont l'absence de plus de 30 jours est due à la maternité est admis à fréquenter le cours qui suit les périodes d'absence du travail prévues par les dispositions sur la protection des travailleuses mères de famille.»
- 10 L'article 3 du décret législatif n° 151 relatif au texte unique des dispositions législatives en matière de protection et de soutien de la maternité et de la paternité, tel que visé à l'article 15 de la loi n° 53 du 8 mars 2000 (decreto legislativo n. 151 – Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53), du 26 mars 2001 (supplément ordinaire à la GURI n° 96, du 26 avril 2001, ci-après le «décret législatif n° 151»), interdit toute discrimination en raison du sexe et prohibe tout traitement moins favorable lié à la condition de femme enceinte et de mère. L'article 16 dudit décret législatif impose un congé de maternité obligatoire en interdisant, notamment, l'emploi d'une travailleuse mère de famille dans les trois mois suivant l'accouchement. Conformément à l'article 22, paragraphe 3, du décret législatif n° 151, il y a lieu de comptabiliser entièrement les périodes de congé de maternité pour calculer l'ancienneté de service des femmes concernées.
- 11 L'article 1494 du décret législatif n° 66 relatif au code de l'armée (decreto legislativo n. 66 – Codice dell'ordinamento militare), du 15 mars 2010 (supplément ordinaire à la GURI n° 106, du 8 mai 2010, ci-après le «décret législatif n° 66»), prévoit à son paragraphe 5, relatif au personnel militaire féminin appartenant aux forces armées, aux carabinieri et à la police financière, que, en cas de maternité, ce personnel est exclu du cours entamé pendant la période qui suit l'accouchement, tout en précisant cependant que, dans l'hypothèse où il réussit l'examen du cours suivant, le membre concerné dudit personnel bénéficie d'un report d'ancienneté à la date du cours initial.

Le litige au principal et les questions préjudicielles

- 12 M^{me} Napoli a été reçue au concours, organisé le 20 avril 2009, de commissaire adjoint du corps d'encadrement ordinaire de la police pénitentiaire et a été admise, le 5 décembre 2011, à participer au cours de formation qui devait commencer le 28 décembre suivant.
- 13 Le 7 décembre 2011, M^{me} Napoli a accouché. Conformément à la législation nationale, elle a été en congé obligatoire de maternité pour une période de trois mois, à savoir jusqu'au 7 mars 2012.

- 14 Par acte du 4 janvier 2012, l'Amministrazione penitenziaria lui a fait savoir que, en application de l'article 10, paragraphe 2, du décret législatif n° 146/2000, une fois les 30 premiers jours de la période de congé de maternité écoulés, elle serait exclue du cours en question et que le versement de sa rémunération serait interrompu. Cette administration lui a précisé qu'elle serait admise de plein droit au prochain cours organisé.
- 15 Par un premier recours, déposé le 27 février 2012 devant le Tribunale amministrativo regionale per il Lazio (tribunal administratif régional du Latium), M^{me} Napoli a attaqué l'acte du 4 janvier 2012. Cette juridiction a été saisie d'un second recours, portant adjonction de motifs, dirigé contre le décret du chef de département de l'Amministrazione penitenziaria, du 9 mars 2012, prononçant l'exclusion définitive de M^{me} Napoli du cours, tout en lui préservant la possibilité de fréquenter le cours suivant, avec, jusqu'alors, perte du traitement.
- 16 À l'appui de ses recours, M^{me} Napoli a fait valoir, à titre principal, que l'Amministrazione penitenziaria avait fait une mauvaise application de l'article 10 du décret législatif n° 146/2000, dès lors que cette disposition imposait de comptabiliser comme périodes d'absence du cours uniquement les périodes d'absence facultative des travailleuses mères de famille, à l'exclusion des périodes de congé obligatoire prescrit par la loi. À titre subsidiaire, et pour le cas où il devait s'avérer que les décisions attaquées aient été conformes audit décret législatif, elle a contesté la conformité de ce dernier à la Constitution italienne.
- 17 Le Tribunale amministrativo regionale per il Lazio, statuant en référé, après avoir rejeté le moyen du recours invoqué à titre principal, a accueilli celui soulevé à titre subsidiaire. En effet, l'article 10 du décret législatif n° 146/2000 serait incompatible, notamment, avec la directive 2006/54, telle qu'interprétée par la Cour dans son arrêt du 16 février 2006, Sarkatzis Herrero (C-294/04, Rec. p. I-1513). Cette juridiction a ordonné la suspension du décret du 9 mars 2012 susmentionné et a donc décidé que M^{me} Napoli devait être réadmise au cours une fois le congé de maternité obligatoire terminé.
- 18 Dans sa décision de renvoi, ladite juridiction expose qu'il lui semble exclu que l'article 10 du décret législatif n° 146/2000 puisse faire l'objet d'une interprétation conforme à la Constitution et au droit de l'Union. En effet, le libellé clair dudit article, qui renvoie aux périodes d'absence prévues par les normes protectrices des travailleuses mères de famille, au nombre desquelles devrait nécessairement figurer l'article 16 du décret législatif n° 151, instituant un congé de maternité obligatoire, ne permettrait pas à la juridiction de renvoi de choisir, parmi les sens possibles du libellé de la règle en cause, celui qui est le plus respectueux des principes constitutionnels nationaux ainsi que des principes fondamentaux du droit de l'Union, sous peine d'attribuer à ce libellé un sens qui n'est pas voulu par le législateur. De surcroît, la réalisation de l'objectif poursuivi par l'article 10 du décret législatif n° 146/2000, à savoir que chaque commissaire adjoint stagiaire suive une formation professionnelle adéquate et complète avant de se voir attribuer des missions institutionnelles, serait remise en question non seulement par des absences facultatives, mais aussi, et de la même manière, par des absences obligatoires.
- 19 La juridiction de renvoi précise qu'il existe d'autres dispositions législatives nationales relatives, notamment, à l'emploi dans l'armée, telles que l'article 1494, paragraphe 5, du décret législatif n° 66, excluant des cours de formation certaines femmes ayant bénéficié du congé de maternité obligatoire. Toutefois, ce texte prévoirait que, en cas de réussite à l'examen du cours suivant, la candidate concernée bénéficie d'un report d'ancienneté à la date du cours initial de formation. Cette disposition, qui revêtirait un caractère général dans l'ordre militaire, ne serait toutefois pas directement applicable au personnel de la police pénitentiaire qui constitue un corps civil.
- 20 M^{me} Napoli subirait, dès lors, un préjudice du fait de sa maternité puisqu'elle se retrouverait dans une situation moins favorable que ses collègues de sexe masculin, lauréats du même concours et admis à suivre le cours initial de formation. À supposer même qu'une garantie relative au point de départ des effets juridiques de la nomination, telle que celle prévue à l'article 1494, paragraphe 5, du décret

législatif n° 66, puisse, par analogie, lui être octroyée, cette garantie n'aurait pas d'incidence financière rétroactive. M^{me} Napoli perdrait nécessairement la rémunération et les cotisations sociales dont elle aurait bénéficié si elle avait pu suivre le cours initial.

- 21 La juridiction de renvoi ajoute encore que le droit, reconnu à la travailleuse exclue d'un premier cours à la suite d'un congé de maternité, d'être admise au prochain cours ne contraignait pas l'administration concernée à organiser un tel cours. Cette organisation resterait subordonnée à l'appréciation discrétionnaire de cette administration portant sur la nécessité de pourvoir aux postes vacants et sur les ressources économiques disponibles pour ce faire. Par conséquent, plusieurs années pouvant s'écouler entre un cours et le suivant, la possibilité, pour cette travailleuse, de fréquenter un autre cours serait incertaine. Ainsi, le préjudice subi par ladite travailleuse serait susceptible d'être important.
- 22 Certes, en garantissant à la même travailleuse la faculté de participer au cours suivant, le droit italien viserait à concilier les droits des femmes au travail avec l'intérêt public à ne voir engager dans la police pénitentiaire, pour exercer les tâches institutionnellement prévues, que des candidats préparés de manière adéquate grâce au cours de formation considéré. Toutefois, la question de savoir si la poursuite de cet objectif d'intérêt public est susceptible de justifier le traitement défavorable réservé à une femme résultant de l'exclusion de celle-ci d'un cours à la suite d'un congé obligatoire de maternité se poserait.
- 23 Dans ces conditions, le Tribunale amministrativo regionale per il Lazio a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour les questions préjudicielles suivantes:
- «1) [L]’article 15 de la directive [2006/54] est[-il] applicable à la fréquentation d’un cours de formation professionnelle, inhérent à une relation de travail, et doit[-il] être interprété en ce sens que, au terme de la période de congé [de maternité], la travailleuse a le droit d’être admise de nouveau à ladite formation encore en cours, ou [...] peut[-il] être interprété en ce sens que la travailleuse peut être inscrite à un cours ultérieur bien que ce dernier soit incertain tout au moins quant au moment où il sera organisé?
- 2) [L]’article 2, paragraphe 2, sous c), de la directive [2006/54], qui considère comme discriminatoire tout traitement moins favorable pour des raisons liées au congé de maternité, doit[-il] être interprété en ce sens qu’il garantit à la travailleuse une protection absolue, à laquelle des intérêts divergents ne sauraient porter atteinte, contre toute inégalité substantielle [arrêt du 30 avril 1998, Thibault, C-136/95, Rec. p. I-2011], de sorte à faire obstacle à une législation nationale qui, en imposant l’exclusion d’un cours professionnel tout en garantissant la possibilité d’inscription au cours suivant, poursuit l’objectif consistant à garantir une formation adéquate, mais prive la travailleuse de la chance d’accéder, à une date antérieure, à un nouveau poste de travail en même temps que ses collègues du concours et du cours de sexe masculin, en percevant la rémunération correspondante?
- 3) [L]’article 14, paragraphe 2, de la directive [2006/54], selon lequel une différence de traitement fondée sur des caractéristiques qui constituent une exigence professionnelle véritable n’est pas discriminatoire, doit[-il] être interprété en ce sens qu’il permet à un État membre de retarder l’accès au travail [...] d’une travailleuse qui n’a pas pu bénéficier d’une formation professionnelle complète en raison du congé de maternité?
- 4) [D]ans [une telle] hypothèse [...] et à supposer que l’article 14, paragraphe 2, [de la directive 2006/54] soit applicable en théorie au cas de figure visé [à la question qui précède] [ladite disposition], combinée au principe général de proportionnalité, doit[-elle] être interprétée en ce sens qu’elle fait obstacle à une législation nationale qui prévoit d’exclure du cours la travailleuse absente pour congé de maternité, plutôt que d’assurer la mise en place de cours parallèles de

récupération qui permettraient de pallier le déficit de formation, conciliant ainsi les droits de la travailleuse mère de famille et l'intérêt public, malgré les coûts d'organisation et financiers consécutifs à cette option?

- 5) [L]a directive [2006/54], dans le cas où elle serait interprétée comme s'opposant à la législation nationale déjà citée, énonce[-t-elle] à cet égard des dispositions 'self executing' directement applicables par le juge national?»

Sur les questions préjudicielles

Sur les première et deuxième questions

- 24 Par ses première et deuxième questions, qu'il convient de traiter ensemble, la juridiction de renvoi demande, en substance, si l'article 2, paragraphe 2, sous c), et l'article 14, paragraphe 1, sous c), de la directive 2006/54, lus conjointement, ainsi que l'article 15 de cette directive doivent être interprétés en ce sens qu'ils s'opposent à une législation nationale qui exclut, pour des motifs tenant à l'intérêt public, une femme en congé de maternité d'une formation professionnelle qui fait partie intégrante de son emploi et qui est obligatoire pour pouvoir prétendre à une nomination définitive à un poste de fonctionnaire ainsi que pour bénéficier d'une amélioration de ses conditions d'emploi, tout en lui garantissant le droit de participer à la prochaine formation organisée, mais dont la date est incertaine.
- 25 En vue de répondre à cette question, il convient, en premier lieu, de rappeler que l'article 2, paragraphe 2, sous c), de la directive 2006/54 prévoit qu'un traitement moins favorable d'une femme lié à la grossesse ou au congé de maternité constitue une discrimination fondée sur le sexe et que l'article 14, paragraphe 1, de cette directive précise les domaines dans lesquels aucune discrimination ne doit être opérée. Ainsi, les discriminations directes ou indirectes sont interdites en ce qui concerne les conditions d'accès à l'emploi, y compris les critères de sélection et les conditions de recrutement, l'accès à tous les types et à tous les niveaux d'orientation professionnelle, la formation, le perfectionnement et le recyclage professionnels ainsi que l'expérience professionnelle, les conditions d'emploi et de travail et la participation à une organisation représentative de travailleurs ou autres (voir, en ce sens, arrêt Sarkatzis Herrero, précité, point 36).
- 26 Il convient de relever, en second lieu, que l'article 15 de ladite directive prévoit qu'une femme en congé de maternité a le droit, au terme de ce congé, de retrouver son emploi ou un emploi équivalent à des conditions qui ne lui sont pas moins favorables et de bénéficier de toute amélioration des conditions de travail à laquelle elle aurait eu droit durant son absence.
- 27 En l'occurrence, ainsi qu'il ressort de la décision de renvoi, il est constant que M^{me} Napoli est engagée dans une relation de travail et que les cours, dont elle a été exclue à la suite de son absence pour congé de maternité, sont dispensés dans le cadre de cette relation de travail et sont destinés à la préparer à un examen qui, en cas de réussite, lui permettrait d'accéder à un niveau hiérarchique supérieur.
- 28 Par conséquent, lesdits cours doivent être considérés, tant au regard de l'article 14, paragraphe 1, sous c), de la directive 2006/54 que de l'article 15 de cette directive, comme faisant partie des conditions de travail qui sont propres à l'emploi de M^{me} Napoli (voir, par analogie, arrêts Thibault, précité, point 27, et du 18 novembre 2004, Sass, C-284/02, Rec. p. I-11143, points 30 et 31).
- 29 Toutefois, dans la mesure où la situation en cause au principal a trait à un retour de congé de maternité et concerne, ainsi qu'il ressort du point précédent du présent arrêt, les conditions de travail applicables à une travailleuse après son retour du congé de maternité, il y a lieu d'examiner la question posée au regard de l'article 15 de ladite directive, qui constitue la disposition spécifique gouvernant un tel cas de figure.

- 30 S'agissant du point de savoir si, dans une situation telle que celle en cause au principal, la travailleuse qui revient d'un congé de maternité retrouve son emploi dans des conditions qui ne lui sont pas moins favorables et bénéficie de toute amélioration des conditions de travail à laquelle elle aurait eu droit durant son absence, il y a lieu de relever que la prise du congé de maternité n'a pas influé sur la qualité de cette travailleuse, le statut de commissaire adjoint stagiaire qui garantit l'inscription au cours suivant étant maintenu au bénéfice de M^{me} Napoli, et que ladite travailleuse a retrouvé l'emploi auquel elle était affectée avant son congé de maternité.
- 31 Il n'en demeure pas moins que l'exclusion du cours de formation professionnelle en raison de la prise du congé de maternité a eu une incidence négative sur les conditions de travail de M^{me} Napoli.
- 32 En effet, les autres travailleurs admis au premier cours de formation ont eu la possibilité de suivre entièrement ledit cours et d'accéder, en cas de réussite de l'examen qui clôt la formation, au niveau hiérarchique supérieur de commissaire adjoint et d'en percevoir la rémunération correspondante avant M^{me} Napoli. Cette dernière est, quant à elle, obligée d'attendre le début du prochain cours de formation qui, d'après les constatations de la juridiction de renvoi, constitue de surcroît un événement dont l'échéance est incertaine.
- 33 Or, l'exclusion du premier cours et l'interdiction subséquente de participer à l'examen sanctionnant ce cours ont pour conséquence la perte d'une chance de l'intéressée de bénéficier, de la même manière que ses collègues, d'une amélioration des conditions de travail et doivent donc être considérées comme étant constitutives d'un traitement défavorable au sens de l'article 15 de la directive 2006/54.
- 34 Cette conclusion n'est pas remise en cause par l'argument selon lequel l'exigence, pour des raisons d'intérêt public, de ne voir participer audit examen que des candidats préparés de manière adéquate pour exercer leurs nouvelles fonctions présuppose leur participation à tous les cours faisant partie de la formation considérée.
- 35 En effet, même si les autorités nationales disposent, selon les circonstances, d'une certaine marge d'appréciation lorsqu'elles adoptent des mesures qu'elles estiment nécessaires pour garantir la sécurité publique d'un État membre (voir, notamment, arrêt du 11 janvier 2000, Kreil, C-285/98, Rec. p. I-69, point 24), elles sont néanmoins tenues, dès lors qu'elles instaurent des mesures dérogatoires à un droit fondamental, tel que l'égalité de traitement entre hommes et femmes dont la directive 2006/54 vise à assurer la mise en œuvre, de respecter le principe de proportionnalité, qui fait partie des principes généraux du droit de l'Union (voir en ce sens, notamment, arrêt Kreil, précité, point 23).
- 36 Or, force est de constater qu'une mesure telle que celle en cause au principal, qui prévoit l'exclusion automatique des cours de formation et entraîne l'impossibilité de se présenter à l'examen organisé par la suite sans qu'il soit tenu compte, notamment, ni du stade desdits cours auquel intervient l'absence pour congé de maternité ni de la formation déjà acquise et qui se borne à reconnaître à la femme ayant pris un tel congé le droit de participer à un cours de formation organisé à une date ultérieure mais incertaine, n'apparaît pas conforme audit principe de proportionnalité.
- 37 La méconnaissance de ce principe est d'autant plus flagrante que, ainsi que la juridiction de renvoi l'a relevé, la circonstance que le début du prochain cours de formation constitue un événement incertain découle du fait que les autorités compétentes n'ont pas d'obligation d'organiser un tel cours à des échéances déterminées.
- 38 À cet égard, il convient d'ajouter que, afin d'assurer l'égalité substantielle entre hommes et femmes sur laquelle la directive 2006/54 vise à déboucher (voir, par analogie, arrêt Thibault, précité, point 26), les États membres disposent d'une certaine marge d'appréciation et que des mesures moins attentatoires au principe d'égalité de traitement entre hommes et femmes que celle en cause au principal semblent concevables. Ainsi, comme la juridiction de renvoi l'a elle-même relevé, les autorités nationales pourraient, le cas échéant, envisager de concilier l'exigence de formation complète des candidats avec

les droits de la travailleuse en prévoyant, pour la travailleuse qui revient d'un congé de maternité, des cours parallèles de récupération équivalents aux cours de formation initiaux de manière à ce que cette travailleuse puisse être admise, en temps utile, à l'examen lui permettant d'accéder, dans les meilleurs délais, à un niveau supérieur de hiérarchie et impliquant également que le déroulement de sa carrière ne soit pas plus défavorable que celui de la carrière d'un collègue masculin lauréat du même concours et admis au même cours de formation initial.

- 39 Il résulte de l'ensemble des considérations qui précèdent qu'il y a lieu de répondre aux première et deuxième questions que l'article 15 de la directive 2006/54 doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à une législation nationale qui exclut, pour des motifs tenant à l'intérêt public, une femme en congé de maternité d'une formation professionnelle qui fait partie intégrante de son emploi et qui est obligatoire pour pouvoir prétendre à une nomination définitive à un poste de fonctionnaire ainsi que pour bénéficier d'une amélioration de ses conditions d'emploi, tout en lui garantissant le droit de participer à la prochaine formation organisée, mais dont la date est incertaine.

Sur la troisième question

- 40 Par sa troisième question, la juridiction de renvoi demande, en substance, si l'article 14, paragraphe 2, de la directive 2006/54 s'applique à une législation nationale, telle que celle en cause au principal, qui ne réserve pas une activité déterminée aux seuls travailleurs de sexe masculin, mais qui retarde l'accès à cette activité des travailleuses qui n'ont pas pu bénéficier d'une formation professionnelle complète en raison d'un congé de maternité obligatoire.
- 41 À cet égard, il convient de relever que l'article 14, paragraphe 2, de ladite directive, tout comme l'article 2, paragraphe 2, 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), qu'il a remplacé, revêt le caractère d'une disposition dérogatoire à un droit individuel consacré par la directive 2006/54 dans la mesure où il autorise les États membres à prévoir qu'une différence de traitement fondée sur une caractéristique liée au sexe ne constitue pas, sous certaines conditions déterminées, une discrimination au sens de cette directive. Partant, il est d'interprétation stricte (voir, en ce sens, arrêts du 15 mai 1986, Johnston, 222/84, Rec. p. 1651, point 36, et du 26 octobre 1999, Sirdar, C-273/97, Rec. p. I-7403, point 23).
- 42 Or, force est de constater que, dans le litige au principal, il n'est ni avancé ni même allégué que les dispositions nationales applicables prévoient qu'une caractéristique liée au sexe constitue une exigence professionnelle véritable et déterminante pour pouvoir exercer cette fonction ou que les autorités nationales compétentes aient, s'agissant de l'exercice de la fonction de commissaire adjoint de la police pénitentiaire, usé de la marge d'appréciation ainsi accordée par ladite directive ou entendu se prévaloir de cette marge d'appréciation.
- 43 Il résulte de l'ensemble des considérations qui précèdent qu'il y a lieu de répondre à la troisième question que l'article 14, paragraphe 2, de la directive 2006/54 ne trouve pas à s'appliquer à une législation nationale, telle que celle en cause au principal, qui ne réserve pas une activité déterminée aux seuls travailleurs de sexe masculin, mais qui retarde l'accès à cette activité des travailleuses qui n'ont pas pu bénéficier d'une formation professionnelle complète en raison d'un congé de maternité obligatoire.

Sur la quatrième question

- 44 Eu égard à la réponse apportée à la troisième question, il n'y a pas lieu de répondre à la quatrième question.

Sur la cinquième question

- 45 Par sa cinquième question, la juridiction de renvoi demande, en substance, si les dispositions des articles 14, paragraphe 1, sous c), et 15 de la directive 2006/54 sont suffisamment claires, précises et inconditionnelles pour pouvoir produire un effet direct.
- 46 À cet égard, il convient de rappeler que, selon une jurisprudence constante, dans tous les cas où les dispositions d'une directive apparaissent comme étant, du point de vue de leur contenu, inconditionnelles et suffisamment précises, les particuliers sont fondés à les invoquer devant la juridiction nationale à l'encontre de l'État membre (voir, notamment, arrêts du 12 juillet 1990, *Foster e.a.*, C-188/89, Rec. p. I-3313, point 16, et du 20 mars 2003, *Kutz-Bauer*, C-187/00, Rec. p. I-2741, point 69).
- 47 Or, force est de constater que les articles 14, paragraphe 1, sous c), et 15 de la directive 2006/54 satisfont à ces exigences.
- 48 En effet, s'agissant de l'article 14, paragraphe 1, sous c), de ladite directive, qui contient des dispositions mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail, il y a lieu de relever qu'il exclut de manière générale et dans des termes non équivoques toute discrimination fondée sur le sexe dans les domaines qu'il énumère (voir, en ce sens, arrêt *Sarkatzis Herrero*, précité, point 36).
- 49 De la même manière, l'article 15 de la même directive prévoit en des termes clairs, précis et inconditionnels qu'une femme en congé de maternité a le droit, au terme de ce congé, de retrouver son emploi ou un emploi équivalent à des conditions qui ne lui soient pas moins favorables et de bénéficier de toute amélioration des conditions de travail à laquelle elle aurait eu droit durant son absence.
- 50 Les deux dispositions en cause ayant un effet direct, il convient encore de rappeler que, conformément à une jurisprudence constante, la juridiction nationale chargée d'appliquer, dans le cadre de sa compétence, les normes du droit de l'Union a l'obligation d'assurer le plein effet de ces normes en laissant au besoin inappliquée, de sa propre autorité, toute disposition contraire de la législation nationale, sans avoir à demander ou à attendre l'élimination préalable de celle-ci par voie législative ou par tout autre procédé constitutionnel (voir, notamment, arrêts du 9 mars 1978, *Simmenthal*, 106/77, Rec. p. 629, point 24, et *Kutz-Bauer*, précité, point 73). Dès lors, les articles 14, paragraphe 1, sous c), et 15 de la directive 2006/54 peuvent être invoqués par un justiciable à l'encontre de l'État membre considéré et appliqués par une juridiction nationale afin d'écarter l'application de toute disposition nationale non conforme auxdits articles.
- 51 Il résulte de l'ensemble des considérations qui précèdent qu'il y a lieu de répondre à la cinquième question que les dispositions des articles 14, paragraphe 1, sous c), et 15 de la directive 2006/54 sont suffisamment claires, précises et inconditionnelles pour pouvoir produire un effet direct.

Sur les dépens

- 52 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) **L'article 15 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, doit être interprété en ce sens qu'il s'oppose à une législation nationale qui exclut, pour des motifs tenant à l'intérêt public, une femme en congé de maternité d'une formation professionnelle qui fait partie intégrante de son emploi et qui est obligatoire pour pouvoir prétendre à une nomination définitive à un poste de fonctionnaire ainsi que pour bénéficier d'une amélioration de ses conditions d'emploi, tout en lui garantissant le droit de participer à la prochaine formation organisée, mais dont la date est incertaine.**
- 2) **L'article 14, paragraphe 2, de la directive 2006/54 ne trouve pas à s'appliquer à une législation nationale, telle que celle en cause au principal, qui ne réserve pas une activité déterminée aux seuls travailleurs de sexe masculin, mais qui retarde l'accès à cette activité des travailleuses qui n'ont pas pu bénéficier d'une formation professionnelle complète en raison d'un congé de maternité obligatoire.**
- 3) **Les dispositions des articles 14, paragraphe 1, sous c), et 15 de la directive 2006/54 sont suffisamment claires, précises et inconditionnelles pour pouvoir produire un effet direct.**

Signatures