



Presse et Information

Cour de justice de l'Union européenne
COMMUNIQUE DE PRESSE n° 102/14

Luxembourg, le 17 juillet 2014

Arrêt dans l'affaire C-173/13

Maurice Leone et Blandine Leone/Garde des Sceaux, ministre de la Justice,
et Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales

La réglementation française relative à certains avantages accordés aux fonctionnaires en matière de retraite introduit une discrimination indirecte fondée sur le sexe

Cette inégalité de traitement, qui résulte d'une condition que les fonctionnaires féminins remplissent systématiquement grâce au caractère obligatoire du congé de maternité, ne semble pas justifiée, dès lors que la réglementation en cause ne paraît pas répondre véritablement au souci d'atteindre l'objectif légitime de politique sociale invoqué en l'occurrence par la France ni avoir été mise en œuvre de manière cohérente et systématique dans cette perspective

Le droit français prévoit que les fonctionnaires civils qui sont parents d'au moins trois enfants peuvent bénéficier d'une mise à la retraite anticipée avec pension à jouissance immédiate, à la condition, notamment, d'avoir, pour chaque enfant, interrompu leur activité pendant une durée continue d'au moins deux mois. Cette période d'inactivité peut prendre la forme, entre autres, d'un congé de maternité, d'un congé de paternité, d'un congé parental ou d'un congé d'adoption. Le droit français prévoit également, pour chaque enfant et moyennant une condition d'interruption de carrière similaire, une bonification d'ancienneté au titre de la retraite. Ces réglementations ont notamment été adoptées à la suite de l'arrêt Griesmar¹ par lequel la Cour a jugé comme directement discriminatoire une réglementation française antérieure qui réservait le bénéfice d'une telle bonification aux seuls fonctionnaires féminins, excluant ainsi les fonctionnaires masculins qui pouvaient prouver avoir assumé l'éducation de leurs enfants.

M. Maurice Leone a exercé au sein des hospices civils de Lyon en tant qu'agent de la fonction publique hospitalière. En 2005, il a demandé son admission à la retraite anticipée avec jouissance immédiate de sa pension, en sa qualité de père de trois enfants. Sa demande a été rejetée au motif qu'il n'avait pas interrompu son activité professionnelle pour chacun de ses enfants. M. Leone a alors saisi la justice, estimant être victime d'une discrimination indirecte fondée sur le sexe. En effet, le droit de l'Union² oblige les États membres à garantir l'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et travailleurs féminins pour un même travail. La cour administrative d'appel de Lyon (France) a saisi la Cour de justice de cette question.

Dans son arrêt de ce jour, la Cour constate que, **s'agissant de la bonification d'ancienneté**, la réglementation française bénéficie aux fonctionnaires des deux sexes à condition qu'ils aient interrompu leur carrière durant une période minimale de deux mois consécutifs pour se consacrer à leur enfant, si bien qu'elle revêt une apparence de neutralité. La Cour déclare toutefois que, malgré cette apparence de neutralité, le critère retenu par la réglementation française conduit à ce qu'un pourcentage beaucoup plus élevé de femmes que d'hommes bénéficie de l'avantage concerné. En effet, compte tenu du caractère obligatoire et de la durée minimale de deux mois du congé de maternité en France, les fonctionnaires féminins se trouvent en position de bénéficiaire de l'avantage conféré par la bonification. En revanche, les autres situations de congé susceptibles d'ouvrir un droit à la bonification et dont peuvent notamment bénéficier les fonctionnaires masculins revêtent un caractère facultatif et sont, pour certaines, caractérisées par une absence tant de rémunération que d'acquisition de droits à pension. Il s'ensuit que la réglementation

¹ Arrêt de la Cour du 29 novembre 2001, *Griesmar* (affaire [C-366/99](#) ; voir aussi communiqué de presse [n°62/01](#)).

² Article 141 CE, devenu article 157 TFUE.

française désavantage un nombre élevé de travailleurs masculins et qu'elle introduit ainsi une discrimination indirecte fondée sur le sexe.

La Cour considère par ailleurs que, sous réserve de vérification par la juridiction de renvoi, cette différence de traitement ne semble pas justifiée, en l'occurrence, par des facteurs objectifs et étrangers à toute discrimination fondée sur le sexe. En effet, bien que l'objectif invoqué par la France (à savoir compenser les désavantages subis dans le déroulement de la carrière des travailleurs féminins et masculins du fait d'avoir interrompu celle-ci en raison de la naissance, de l'arrivée au foyer ou de l'éducation d'un enfant) constitue, en tant que tel, un objectif légitime de politique sociale, la réglementation en cause ne semble ni propre à atteindre cet objectif ni nécessaire à cet effet. En particulier, la réglementation française ne semble pas répondre véritablement au souci d'atteindre cet objectif ni avoir été mise en œuvre de manière cohérente et systématique dans cette perspective.

S'agissant ensuite de la mise à la retraite anticipée avec pension à jouissance immédiate, la Cour constate que, tout comme pour la bonification d'ancienneté, la réglementation française, bien que revêtant une apparence de neutralité, est de nature à conduire à ce qu'un pourcentage beaucoup plus élevé de femmes que d'hommes en bénéficie. Là encore, la Cour considère que, sous réserve de vérification par la juridiction de renvoi, une telle différence de traitement ne semble pas justifiée, la réglementation française ne paraissant notamment pas répondre véritablement au souci d'atteindre l'objectif légitime de politique sociale susmentionné ni avoir été mise en œuvre de manière cohérente et systématique dans cette perspective.

Enfin, la Cour examine si les discriminations relevées dans le cadre de la bonification d'ancienneté et de la mise à la retraite anticipée avec pension à jouissance immédiate peuvent être justifiées du fait que les États membres ont la faculté, en vertu du droit de l'Union³, de maintenir ou d'adopter des avantages spécifiques destinés à faciliter l'exercice d'une activité professionnelle par le sexe sous-représenté ou à prévenir ou compenser des désavantages dans la carrière professionnelle. La Cour répond dans les deux cas par la négative, considérant que les mesures en cause ne sont pas de nature à compenser les désavantages subis par les travailleurs en aidant ceux-ci dans leur carrière et, partant, à assurer concrètement une pleine égalité entre hommes et femmes dans la vie professionnelle.

RAPPEL: Le renvoi préjudiciel permet aux juridictions des États membres, dans le cadre d'un litige dont elles sont saisies, d'interroger la Cour sur l'interprétation du droit de l'Union ou sur la validité d'un acte de l'Union. La Cour ne tranche pas le litige national. Il appartient à la juridiction nationale de résoudre l'affaire conformément à la décision de la Cour. Cette décision lie, de la même manière, les autres juridictions nationales qui seraient saisies d'un problème similaire.

Document non officiel à l'usage des médias, qui n'engage pas la Cour de justice.

Le [texte intégral](#) de l'arrêt est publié sur le site CURIA le jour du prononcé.

Contact presse: Gilles Despeux ☎ (+352) 4303 3205

Des images du prononcé de l'arrêt sont disponibles sur "[Europe by Satellite](#)" ☎ (+32) 2 2964106

³ Article 141, paragraphe 4, CE, devenu article 157, paragraphe 4, TFUE.