ARRÊT DE LA COUR (huitième chambre)

25 février 2021

« Renvoi préjudiciel – Politique sociale – Directive 2010/18/UE – Accord-cadre révisé sur le congé parental – Réglementation nationale subordonnant l'octroi du droit à un congé parental à une condition d'occupation d'un emploi et à l'affiliation obligatoire à ce titre du travailleur au régime de sécurité sociale concerné à la date de naissance de l'enfant »

Dans l'affaire C-129/20,

ayant pour objet une demande de décision préjudicielle au titre de l'article 267 TFUE, introduite par la Cour de cassation du Grand-Duché de Luxembourg (Luxembourg), par décision du 27 février 2020, parvenue à la Cour le 9 mars 2020, dans la procédure

XI

contre

Caisse pour l'avenir des enfants,

LA COUR (huitième chambre),
composée de M. N. Wahl, président de chambre, M^me^ A. Prechal (rapporteure), présidente de la troisième chambre, et M. F. Biltgen, juge,

avocat général : M. G. Pitruzzella,

greffier : M. A. Calot Escobar,

vu la procédure écrite,

considérant les observations présentées :
- pour XI, par M^e^ Y. Kasel, avocat,
- pour la Caisse pour l'avenir des enfants, par M^es^ A. Rodesch et R. Jazbinsek, avocats,
- pour la Commission européenne, par M^mes^ A. Szmytkowska et C. Valero, en qualité d'agents, vu la décision prise, l'avocat général entendu, de juger l'affaire sans conclusions, rend le présent

Arrêt

1 La demande de décision préjudicielle porte sur l'interprétation des clauses 1.1, 1.2 et 2.1 ainsi que de la clause 2.3, sous b), de l'accord-cadre sur le congé parental, conclu le 14 décembre 1995, qui figure à l'annexe de la directive 96/34/CE du Conseil, du 3 juin 1996, concernant l'accord-cadre sur le congé parental conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES (JO 1996, L 145, p. 4), telle que modifiée par la directive 97/75/CE du Conseil, du 15 décembre 1997 (JO 1998, L 10, p. 24) (ci-après la « directive 96/34 »).

2 Cette demande a été présentée dans le cadre d'un litige opposant XI à la Caisse pour l'avenir des enfants au sujet du refus de cette dernière d'octroyer à XI le droit à un congé parental pour s'occuper de ses jumeaux au motif qu'elle n'occupait pas un emploi rémunéré le jour de la naissance de ceux-ci.

Le cadre juridique

Le droit de l'Union

La directive 96/34

3 La directive 96/34 visait à mettre en œuvre l'accord-cadre sur le congé parental conclu par l'Union des confédérations de l'industrie et des employeurs d'Europe (UNICE), le Centre européen des entreprises à participation publique (CEEP) et la Confédération européenne des syndicats (CES).

4 La clause 1 de cet accord-cadre, intitulée « Objet et champ d'application », prévoyait :

1. Le présent accord énonce des prescriptions minimales visant à faciliter la conciliation des responsabilités professionnelles et familiales des parents qui travaillent.

2. Le présent accord s'applique à tous les travailleurs, hommes et femmes, ayant un contrat ou une relation de travail définie par la législation, les conventions collectives ou pratiques en vigueur dans chaque État membre. »

5 La clause 2 dudit accord-cadre, intitulée « Congé parental », était libellée comme suit :

1. En vertu du présent accord, sous réserve de la clause 2.2, un droit individuel à un congé parental est accordé aux travailleurs, hommes et femmes, en raison de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, pour pouvoir s'occuper de cet enfant pendant au moins trois mois jusqu'à un âge déterminé pouvant aller jusqu'à huit ans, à définir par les États membres et/ou les partenaires sociaux.

[…]

3. Les conditions d'accès et modalités d'application du congé parental sont définies par la loi et/ou les conventions collectives dans les États membres, dans le respect des prescriptions minimales du présent accord. Les États membres et/ou les partenaires sociaux peuvent notamment :

[…]

b) subordonner le droit au congé parental à une période de travail et/ou une période d'ancienneté qui ne peut dépasser un an ;

[…]»

La directive 96/34

6 Le considérant 1 de la directive 2010/18/UE du Conseil, du 8 mars 2010, portant application de l'accord-cadre révisé sur le congé parental conclu par BUSINESSEUROPE, l'UEAPME, le CEEP et la CES et abrogeant la directive 96/34 (JO 2010, L 68, p. 13), prévoit :

«L'article 153 du traité [FUE] […] permet à l'Union [européenne] de soutenir et de compléter l'action des États membres, notamment dans le domaine de l'égalité entre hommes et femmes en ce qui concerne leurs chances sur le marché du travail et le traitement dans le travail. »

7 L'article 3, paragraphe 1, de cette directive prévoit :

« Les États membres mettent en vigueur les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à la présente directive ou s'assurent que les partenaires sociaux ont mis en place les mesures nécessaires par voie d'accord, au plus tard le 8 mars 2012. […]»

8 L'article 4 de ladite directive dispose :

« La directive 96/34/CE est abrogée avec effet au 8 mars 2012. […]»

9 L'accord-cadre sur le congé parental (révisé) du 18 juin 2009 qui figure à l'annexe de la directive 2010/18 (ci-après l'« accord-cadre révisé ») prévoit, à son point I.8 :

« considérant que la politique familiale devrait œuvrer à l'égalité entre les sexes et tenir compte de l'évolution démographique, des effets du vieillissement de la population, du rapprochement des générations, de l'encouragement de la participation des femmes à la vie active et de la répartition des responsabilités familiales entre les hommes et les femmes ».

10 La clause 1 de l'accord-cadre révisé, intitulée « Objet et champ d'application », dispose :

« 1. Le présent accord énonce des prescriptions minimales visant à faciliter la conciliation des responsabilités professionnelles et familiales des parents qui travaillent, compte tenu de la diversité de plus en plus grande des structures familiales, dans le respect de la législation, des conventions collectives et/ou de la pratique nationale.

2. Le présent accord s'applique à tous les travailleurs, des hommes ou femmes, ayant un contrat ou une relation de travail définie par la législation, des conventions collectives et/ou la pratique en vigueur dans chaque État membre. »

11 La clause 2 de cet accord-cadre révisé, intitulée « Congé parental », dispose :

« 1. En vertu du présent accord, un droit individuel à un congé parental est accordé aux travailleurs, hommes ou femmes, en raison de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, de manière à leur permettre de prendre soin de cet enfant jusqu'à ce qu'il atteigne un âge déterminé pouvant aller jusqu'à huit ans, à définir par les États membres et/ou les partenaires sociaux.

2. Le congé est accordé pour une période d'au moins quatre mois et, pour promouvoir l'égalité de chances et de traitement entre les hommes et les femmes, il ne devrait pas, en principe, pouvoir être transféré. Pour favoriser l'égalité entre les deux parents en matière de congé parental, au moins un des quatre mois de congé ne peut être transféré. […]»

12 La clause 3 dudit accord-cadre révisé, intitulée » Modalités d'application », se lit comme suit :

« 1. Les conditions d'accès au congé parental et ses modalités d'application sont définies par la loi et/ou par les conventions collectives dans les États membres, dans le respect des prescriptions minimales du présent accord. Les États membres et/ou les partenaires sociaux peuvent notamment :

[…]

b) subordonner le droit au congé parental à une période de travail et/ou à une période d'ancienneté qui ne peut dépasser un an. Les États membres et/ou les partenaires sociaux veillent, le cas échéant, à ce qu'il soit tenu compte, pour calculer cette période, de la durée totale des contrats à durée déterminée successifs avec le même employeur, tels que définis par la directive 1999/70/CE du Conseil [, du 28 juin 1999, concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP] sur le travail à durée déterminée [JO 1999, L 175, p. 43)] ;

[…]»

13 La clause 8.4 du même accord-cadre révisé prévoit :

« Les États membres adoptent les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à la décision du Conseil [rendant obligatoire les prescriptions de

l'accord-cadre révisé] au plus tard deux ans après l'adoption de la décision ou s'assurent que les partenaires sociaux prennent les mesures nécessaires par voie d'accord avant la fin de cette période. […]»

Le droit luxembourgeois

14 La directive 96/34 a été transposée dans le droit luxembourgeois par la loi du 12 février 1999 concernant la mise en œuvre du plan d'action national en faveur de l'emploi (Mémorial A 1999, p. 190). Cette loi a notamment inséré dans la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État (Mémorial A 1979, p. 622, ci-après la « loi modifiée du 16 avril 1979 »), un article 29 bis relatif au congé parental. Cet article prévoit, dans sa version applicable au litige au principal :

« Il est institué un congé spécial dit "congé parental", accordé en raison de la naissance ou de l'adoption d'un ou de plusieurs enfants pour lesquels sont versées des allocations familiales et qui remplissent à l'égard de la personne qui prétend au congé parental les conditions prévues à l'article 2, alinéas 2 et 3 de la loi modifiée du 19 juin 1985 concernant les allocations familiales et portant création de la caisse nationale des prestations familiales [(Mémorial A 1985, p. 680)], tant que ces enfants n'ont pas atteint l'âge de cinq ans accomplis.

Peut prétendre au congé parental toute personne, ci-après appelée "le parent", pour autant qu'elle

[…]

- est occupée légalement sur un lieu de travail situé sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg au moment de la naissance ou de l'accueil du ou des enfants à adopter, ainsi que sans interruption pendant au moins douze mois continus précédant immédiatement le début du congé parental, auprès d'une même administration publique ou d'un même établissement public pour une durée mensuelle de travail au moins égale à la moitié de la durée normale de travail applicable en vertu de la loi et est détenteur d'un tel titre pendant toute la durée du congé parental ;

- est affiliée obligatoirement et d'une manière continue à l'un de ces titres en application de l'article 1er, sous 1, 2 et 10 du Code de la sécurité sociale ;

[…]»

15 L'article 29 ter de la loi modifiée du 16 avril 1979 prévoit :

« Chaque parent, remplissant les conditions prévues à l'article 29 bis a droit, sur sa demande, à un congé parental de six mois par enfant. […]»

Le litige au principal et la question préjudicielle

16 Le 15 septembre 2011, XI a conclu avec le Grand-Duché de Luxembourg un contrat à durée déterminée de louage de services de chargée d'éducation de l'enseignement post-primaire venant à expiration le 26 janvier 2012.

17 Le 26 janvier 2012, à la suite de l'expiration de ce contrat de travail à durée déterminée, XI a été désaffiliée auprès des organismes de sécurité sociale et a été inscrite par son partenaire sous le régime de la coassurance en sa qualité de fonctionnaire de l'État.

18 Le 4 mars 2012, alors qu'elle était sans emploi, XI a donné naissance à des jumeaux.

19 Le 14 juin 2012, XI a été admise au bénéfice des indemnités de chômage et a été de ce fait de nouveau affiliée auprès des organismes de sécurité sociale.

20 Après avoir conclu avec le Grand-Duché de Luxembourg, les 15 septembre 2012 et 1er août 2013, deux contrats à durée déterminée de louage de services de chargée d'éducation de l'enseignement post-primaire, XI a signé, le 15 septembre 2014, avec cet État membre un contrat à durée indéterminée portant sur les mêmes activités.

21 Le 11 mars 2015, XI a déposé une demande visant à bénéficier d'un congé parental avec début souhaité au 15 septembre 2015.

22 Par décision du 20 mars 2015, cette demande a été rejetée par le président de la Caisse nationale des prestations familiales, désormais appelée la Caisse pour l'avenir des enfants, en application de l'article 29 bis de la loi modifiée du 16 avril 1979 qui subordonne l'octroi d'un congé parental à la condition que le travailleur soit occupé légalement sur un lieu de travail et affilié à ce titre au régime de sécurité sociale concerné au moment de la naissance de l'enfant, condition qui n'était pas satisfaite par XI.

23 XI a contesté cette décision devant le comité directeur de la Caisse nationale des prestations familiales au motif que l'article 29 bis de la loi modifiée du 16 avril 1979 n'était pas conforme à l'accord-cadre sur le congé parental qui figure à l'annexe de la directive 96/34.

24 Par décision du 19 mai 2015, le comité directeur de la Caisse nationale des prestations familiales a confirmé la décision du 20 mars 2015 considérant, en substance, que, dès lors que XI n'était pas occupée légalement sur un lieu de travail et affiliée à ce titre au régime de sécurité sociale concerné au moment de la naissance de ses enfants, elle n'avait pas le droit de bénéficier d'un congé parental.

25 XI a formé un recours contre la décision du 19 mai 2015 devant le Conseil arbitral de la sécurité sociale (Luxembourg) qui, par décision du 27 octobre 2017, a fait droit à ce recours. Il a

notamment considéré que l'accord-cadre qui figure à l'annexe de la directive 96/34 faisait dépendre le droit à un congé parental de la qualité de travailleur et de la naissance d'un enfant sans toutefois prévoir la condition d'une occupation et d'une affiliation obligatoire à ce titre au régime de sécurité sociale concerné au moment de la naissance de cet enfant et que l'exigence supplémentaire d'une affiliation à ce régime de sécurité sociale au moment de la naissance de l'enfant était notamment incompatible avec l'exigence de cet accord-cadre d'une période de travail ou d'ancienneté ne dépassant pas un an et le but de faciliter la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale. La Caisse pour l'avenir des enfants a interjeté appel de la décision du 27 octobre 2017 devant le conseil supérieur de la sécurité sociale (Luxembourg).

26 Par arrêt du 17 décembre 2018, le conseil supérieur de la sécurité sociale a réformé la décision du 27 octobre 2017 considérant, notamment, que, en ce que la clause 2.1 de l'accord-cadre qui figure à l'annexe de la directive 96/34 introduit un droit individuel à un congé parental en raison de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, le bénéfice de ce congé était réservé aux travailleurs qui pouvaient justifier de cette qualité au moment de la naissance ou de l'adoption de l'enfant pour lequel le bénéfice dudit congé avait été sollicité.

27 XI a formé un pourvoi contre l'arrêt du 17 décembre 2018 devant la juridiction de renvoi qui a estimé que, au vu des moyens soulevés par les parties au principal, la solution du litige dont elle était saisie dépendait de la question de savoir si les clauses de l'accord-cadre qui figure à l'annexe de la directive 96/34 s'opposaient à l'application de l'article 29 bis de la loi modifiée du 16 avril 1979.

28 Dans ces conditions, la Cour de cassation du Grand-Duché de Luxembourg (Luxembourg) a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour la question préjudicielle suivante :

« Est-ce que les clauses 1.1, 1.2, et 2.1, [ainsi que la clause] 2.3 [sous] b), de l'accord-cadre sur le congé parental conclu le 14 décembre 1995 par les organisations interprofessionnelles à vocation générale UNICE, CEEP et CES, mis en œuvre par la [directive 96/34] doivent être interprétées en ce sens qu'elles s'opposent à l'application d'une disposition de droit interne, telle que l'article 29 bis de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'État dans sa version issue de la loi du 22 décembre 2006 (Mémorial A 2006, [p.] 4838), qui subordonne l'octroi du congé parental à la double condition que le travailleur soit occupé légalement sur un lieu de travail et affilié à ce titre auprès de la sécurité sociale, d'une part, sans interruption pendant au moins douze mois continus précédant immédiatement le début du congé parental et, d'autre part, au moment de la naissance ou de l'accueil du ou des enfants à adopter, le respect de cette seconde condition étant exigé même si la naissance ou l'accueil a eu lieu plus de douze mois précédant le début du congé parental ? »

Sur la question préjudicielle

29 Par sa question, la juridiction de renvoi demande, en substance, si les clauses 1.1, 1.2 et 2.1 ainsi que la clause 2.3, sous b), de l'accord-cadre sur le congé parental qui figure à l'annexe de la directive 96/34 doivent être interprétées en ce sens qu'elles s'opposent à ce que l'octroi d'un congé parental soit subordonné à la double condition que le travailleur soit occupé légalement sur un lieu

de travail et affilié à ce titre au régime de sécurité sociale concerné, premièrement, sans interruption pendant une période d'au moins douze mois immédiatement avant le début de ce congé parental et, deuxièmement, au moment de la naissance ou de l'accueil du ou des enfants à adopter.

30 Conformément à une jurisprudence constante, dans le cadre de la procédure de coopération entre les juridictions nationales et la Cour instituée à l'article 267 TFUE, il appartient à celle-ci de donner au juge national une réponse utile qui lui permette de trancher le litige dont il est saisi (arrêt du 21 octobre 2020, Eco TLC, C-556/19, EU:C:2020:844, point 20 et jurisprudence citée). En l'occurrence, il appartient à la Cour de déterminer au préalable si le litige au principal est régi par la directive 96/34 ou par la directive 2010/18, qui abroge et remplace cette dernière, ainsi que, le cas échéant, de reformuler la question posée.

31 À cet égard, il convient de rappeler qu'une règle de droit nouvelle s'applique à compter de l'entrée en vigueur de l'acte qui l'instaure et que, si elle ne s'applique pas aux situations juridiques nées et définitivement acquises sous l'empire de la loi ancienne, elle s'applique aux effets futurs de celles-ci, ainsi qu'aux situations juridiques nouvelles. Il n'en va autrement, et sous réserve du principe de non-rétroactivité des actes juridiques, que si la règle nouvelle est accompagnée des dispositions particulières qui déterminent spécialement ses conditions d'application dans le temps. En particulier, les règles de procédure sont généralement censées s'appliquer à la date à laquelle elles entrent en vigueur, à la différence des règles de fond qui sont habituellement interprétées comme ne visant des situations acquises antérieurement à leur entrée en vigueur que dans la mesure où il ressort clairement de leurs termes, de leur finalité ou de leur économie qu'un tel effet doit leur être attribué (arrêt du 26 mars 2015, Commission/Moravia Gas Storage, C-596/13 P, EU:C:2015:203, points 32 et 33 ainsi que jurisprudence citée).

32 En l'occurrence, il est constant que les conditions d'octroi d'un droit à un congé parental constituent des règles de fond qui sont appelées à s'appliquer à compter de l'entrée en vigueur de l'acte qui les instaure. En vertu de l'article 4 de la directive 2010/18, la directive 96/34 a été abrogée avec effet au 8 mars 2012. Par ailleurs, cette date constituait, en application de l'article 3, paragraphe 1, de la directive 2010/18 et de la clause 8.4 de l'accord-cadre révisé, la date à laquelle les États membres devaient se conformer aux dispositions de la directive 2010/18 et de cet accord-cadre ou, le cas échéant, s'assurer que les partenaires sociaux avaient mis en place les mesures nécessaires à cet égard. Par conséquent, et dans la mesure où la demande de XI de bénéficier d'un congé parental a été présentée le 11 mars 2015, avec un début souhaité au 15 septembre 2015, cette demande est régie par les dispositions de la directive 2010/18. Le fait que les jumeaux de XI étaient nés le 4 mars 2012 est sans incidence à cet égard. En effet, à cette date, XI n'avait pas formulé une demande de congé parental conformément à la clause 2.3, sous b), de l'accord-cadre qui figure à l'annexe de la directive 96/34 telle que transposée dans le droit luxembourgeois par la loi modifiée du 16 avril 1979.

33 Dès lors que la directive 2010/18 est applicable au litige au principal et que les clauses 1.1, 1.2 et 2.1 ainsi que la clause 2.3, sous b), de l'accord-cadre qui figure à l'annexe de la directive 96/34 correspondent en substance aux clauses 1.1, 1.2 et 2.1 ainsi qu'à la clause 3.1, sous b), de

l'accord-cadre révisé, il y a lieu de reformuler la question posée comme visant, en substance, l'interprétation de ces clauses de l'accord-cadre révisé.

34 À titre liminaire, il convient de rappeler qu'il ressort d'une jurisprudence constante de la Cour que, pour interpréter une disposition du droit de l'Union, il y a lieu de tenir compte non seulement des termes de celle-ci, mais également de son contexte et des objectifs poursuivis par la réglementation dont elle fait partie (arrêts du 16 juillet 2015, Maïstrellis, C-222/14, EU:C:2015:473, point 30, et du 3 octobre 2019, Wasserleitungsverband Nördliches Burgenland e.a., C-197/18, EU:C:2019:824, point 48 ainsi que jurisprudence citée).

35 S'agissant, en premier lieu, du point de savoir si lesdites clauses de l'accord-cadre révisé s'opposent à une réglementation nationale qui conditionne l'octroi d'un droit à un congé parental à l'occupation sans interruption par le parent d'un emploi pendant une période d'au moins douze mois immédiatement avant le début de ce congé parental, il y a lieu d'observer qu'il ressort des termes de la clause 3.1, sous b), de l'accord-cadre révisé que les États membres peuvent conditionner l'octroi d'un congé parental à une période de travail préalable qui ne peut dépasser un an. Compte tenu de l'utilisation des termes « période de travail » dans la première phrase de cette disposition et du fait que cette dernière prévoit, dans sa seconde phrase, que le calcul de cette période se fait en tenant compte de la durée totale des contrats à durée déterminée successifs avec le même employeur, les États membres peuvent exiger que ladite période soit continue. En outre, dès lors qu'une demande de congé parental vise à obtenir de la part de son demandeur une suspension de sa relation de travail (voir, en ce sens, arrêt du 19 septembre 2013, Hliddal et Bornand, C-216/12 et C-217/12, EU:C:2013:568, point 53), les États membres peuvent exiger que la période de travail préalable ait lieu immédiatement avant le début du congé parental. Partant, les clauses 1.1, 1.2 et 2.1 ainsi que la clause 3.1, sous b), de l'accord-cadre révisé ne s'opposent pas à une réglementation nationale qui conditionne l'octroi d'un droit à un congé parental à l'occupation sans interruption par le parent concerné d'un emploi pendant une période d'au moins douze mois immédiatement avant le début de ce congé parental.

36 S'agissant, en second lieu, du point de savoir si ces clauses de l'accord-cadre révisé s'opposent à une réglementation nationale qui conditionne l'octroi d'un droit à un congé parental à l'occupation par le parent d'un emploi au moment de la naissance du ou des enfants ou de l'accueil du ou des enfants à adopter, il convient d'observer que, aux termes de la clause 2.1 de cet accord-cadre, le droit à un congé parental est un droit individuel accordé aux travailleurs, hommes ou femmes, en raison de la naissance ou de l'adoption d'un enfant de manière à permettre au parent de prendre soin de celui-ci jusqu'à ce qu'il atteigne un certain âge à définir par les États membres, mais ne pouvant dépasser les huit ans.

37 Par ailleurs, en vertu des clauses 1.1 et 1.2 de l'accord-cadre révisé, ce dernier énonce des prescriptions minimales visant à faciliter la conciliation des responsabilités professionnelles et familiales des parents qui travaillent et s'applique à tous les travailleurs, homme ou femme, ayant un contrat ou une relation de travail définie par la législation, des conventions collectives et/ou la pratique en vigueur dans chaque État membre.

38 En outre, ainsi qu'il a été exposé au point 35 du présent arrêt, la clause 3.1, sous b), de l'accord-cadre révisé permet aux États membres de subordonner le droit au congé parental à une période de travail et/ou à une période d'ancienneté qui ne peut dépasser un an.

39 Il s'ensuit que la naissance ou l'adoption d'un enfant et le statut de travailleur de ses parents sont des conditions constitutives d'un droit à un congé parental en vertu de l'accord-cadre révisé.

40 Toutefois, contrairement à ce que la Caisse pour l'avenir des enfants fait observer, il ne peut être déduit de ces conditions constitutives de l'octroi d'un droit à un congé parental que les parents de l'enfant pour lequel ce congé est demandé doivent être des travailleurs au moment de la naissance ou de l'adoption de celui-ci.

41 En effet, le contexte et les objectifs de l'accord-cadre révisé s'opposent à une telle interprétation.

42 Ainsi qu'il est énoncé au considérant 1 de la directive 2010/18, cette dernière s'inscrit dans le contexte de l'article 153 TFUE qui permet à l'Union de soutenir et de compléter l'action des États membres, notamment dans le domaine de l'amélioration des conditions de vie et de travail et dans celui de la mise en place d'une protection sociale adéquate des travailleurs.

43 Par ailleurs, ainsi qu'il ressort du considérant 8 de la directive 2010/18, du premier alinéa du préambule de l'accord-cadre révisé et du point 3 des considérations générales de cet accord-cadre qui renvoie aux articles 23 et 33 de la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, ledit accord-cadre a pour objectif tant de promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes en ce qui concerne leurs chances sur le marché du travail et le traitement dans le travail dans l'ensemble de l'Union que de permettre aux parents qui travaillent de mieux concilier leur vie professionnelle, leur vie privée et leur vie familiale. Ces objectifs sont réaffirmés dans les clauses 1.1 et 2.2 de l'accord-cadre révisé.

44 Eu égard à ce contexte et à ces objectifs, le droit individuel de chaque parent travailleur à un congé parental en raison de la naissance ou de l'adoption d'un enfant consacré dans la clause 2.1 de l'accord-cadre révisé doit être compris comme reflétant un droit social de l'Union qui revêt une importance particulière, lequel a, au demeurant, été inscrit à l'article 33, paragraphe 2, de la charte des droits fondamentaux. Il s'ensuit que ce droit ne peut être interprété de façon restrictive (voir, en ce sens, arrêt du 27 février 2014, Lyreco Belgium, C-588/12, EU:C:2014:99, point 36 et jurisprudence citée).

45 Ainsi, il a été jugé que, nonobstant le fait que la naissance est une condition constitutive du droit à un congé parental, ce droit ne se rattache pas à la date de la naissance de l'enfant, de telle sorte qu'il n'est pas requis que cette naissance soit intervenue après la date d'entrée en vigueur de la directive 96/34 dans un État membre pour que les parents de cet enfant puissent bénéficier d'un droit au congé parental en application de cette directive (voir, en ce sens, arrêts du 14 avril 2005,

Commission/Luxembourg, C-519/03, EU:C:2005:234, point 47, et du 16 septembre 2010, Chatzi, C-149/10, EU:C:2010:534, point 50).

46 Exclure les parents qui ne travaillaient pas au moment de la naissance ou de l'adoption de leur enfant reviendrait à limiter le droit de ces parents de la possibilité de prendre un congé parental à un moment ultérieur de leur vie où ils exercent de nouveau un emploi et dont ils auraient besoin pour concilier leurs responsabilités familiale et professionnelle. Une telle exclusion serait dès lors contraire au droit individuel de chaque travailleur de disposer d'un congé parental.

47 Par ailleurs, il convient de constater que la double condition imposée par la législation luxembourgeoise, qui exige que le travailleur soit occupé sur un lieu de travail et affilié à ce titre non seulement pendant au moins douze mois continus précédant immédiatement le début du congé parental, mais également au moment de la naissance ou de l'accueil du ou des enfants, conduit, en réalité, lorsque la naissance ou l'accueil a eu lieu plus de douze mois précédant le début du congé parental, à rallonger la condition relative à la période de travail et/ou à la période d'ancienneté qui ne saurait toutefois, aux termes de la clause 3.1. Sous b), de l'accord-cadre sur le congé parental, être supérieure à un an.

48 Partant, eu égard au contexte et aux objectifs de l'accord-cadre révisé qui ont été rappelés au point 43 du présent arrêt, les clauses 1.1, 1.2 et 2.1 ainsi que la clause 3.1, sous b), de cet accord-cadre ne peuvent être interprétées en ce sens qu'un État membre peut subordonner le droit à un congé parental d'un parent à la condition que celui-ci travaille au moment de la naissance ou de l'adoption de son enfant.

49 Une telle interprétation ne constitue pas, contrairement à ce que la Caisse pour l'avenir des enfants fait observer, une discrimination entre les parents qui sont sans emploi et les parents qui travaillent au moment de la naissance de leur enfant, au motif que les premiers pourraient s'organiser pour s'occuper de leur enfant alors que les seconds ne pourraient s'en occuper au moment de la naissance sans bénéficier d'un congé parental.

50 En effet, outre le fait qu'une telle argumentation ne prend pas en considération la circonstance que les mères bénéficient d'un congé de maternité au moment de la naissance de leur enfant, l'octroi d'un congé parental n'a pas pour objectif de permettre à un parent de s'occuper de son enfant uniquement au moment de la naissance de celui-ci et peu de temps après celle-ci, mais également, plus tardivement, au cours de son enfance pouvant aller, en vertu de la clause 2.1 de l'accord-cadre révisé, jusqu'à l'âge de huit ans. Il s'ensuit que la possibilité de s'organiser pour s'occuper de son enfant dont un parent dispose au moment de la naissance de celui-ci n'est pas pertinente pour apprécier l'existence d'un droit à un congé parental et qu'aucune discrimination ne peut être légitimement invoquée sur cette base.

51 Eu égard à l'ensemble des considérations qui précèdent, il y a lieu de répondre à la question posée que les clauses 1.1, 1.2 et 2.1 ainsi que la clause 3.1, sous b), de l'accord-cadre révisé doivent être interprétées en ce sens qu'elles ne s'opposent pas à une réglementation nationale qui conditionne l'octroi d'un droit à un congé parental à l'occupation sans interruption par le parent

concerné d'un emploi pendant une période d'au moins douze mois immédiatement avant le début du congé parental. En revanche, ces clauses s'opposent à une réglementation nationale qui conditionne l'octroi d'un droit à un congé parental au statut de travailleur du parent au moment de la naissance ou de l'adoption de son enfant.

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 (huitième chambre) dit pour droit :

Les clauses 1.1, 1.2 et 2.1 ainsi que la clause 3.1, sous b), de l'accord-cadre sur le congé parental (révisé) du 18 juin 2009 qui figure à l'annexe de la directive 2010/18/UE du Conseil, du 8 mars 2010, portant application de l'accord-cadre révisé sur le congé parental conclu par BUSINESSEUROPE, l'UEAPME, le CEEP et la CES et abrogeant la directive 96/34/CE, doivent être interprétées en ce sens qu'elles ne s'opposent pas à une réglementation nationale qui conditionne l'octroi d'un droit à un congé parental à l'occupation sans interruption par le parent concerné d'un emploi pendant une période d'au moins douze mois immédiatement avant le début du congé parental. En revanche, ces clauses s'opposent à une réglementation nationale qui conditionne l'octroi d'un droit à un congé parental au statut de travailleur du parent au moment de la naissance ou de l'adoption de son enfant.

Signatures