Samling af Afgørelser

DOMSTOLENS DOM (Første Afdeling)

18. november 2020*

»Præjudiciel forelæggelse – socialpolitik – direktiv 2006/54/EF – lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv – artikel 14 og 28 – national kollektiv overenskomst, som tildeler ret til en orlov efter den lovbestemte barselsorlov til kvindelige arbejdstagere, der selv passer deres barn – retten til denne orlov udelukket for mandlige arbejdstagere – beskyttelse af en kvindelig arbejdstager særligt i forbindelse med graviditet og moderskab – betingelser for anvendelse«

I sag C-463/19,

angående en anmodning om præjudiciel afgørelse i henhold til artikel 267 TEUF, indgivet af conseil de prud'hommes de Metz (Frankrig) (arbejdsret i Metz, Frankrig) ved afgørelse af 15. maj 2019, indgået til Domstolen den 18. juni 2019, i sagen

Syndicat CFTC du personnel de la Caisse primaire d'assurance maladie de la Moselle

mod

Caisse primaire d'assurance maladie de Moselle,

procesdeltager:

Mission nationale de contrôle et d'audit des organismes de sécurité sociale,

har

DOMSTOLEN (Første Afdeling),

sammensat af afdelingsformanden, J.-C. Bonichot, og dommerne L. Bay Larsen, C. Toader, M. Safjan (refererende dommer) og N. Jääskinen,

generaladvokat: M. Bobek,

justitssekretær: A. Calot Escobar,

på grundlag af den skriftlige forhandling,

efter at der er afgivet indlæg af:

– Syndicat CFTC du personnel de la Caisse primaire d'assurance maladie de la Moselle ved avocat L. Pate,

* Processprog: fransk.

– Caisse primaire d'assurance maladie de Moselle ved avocat L. Besse,

– den franske regering ved A.-L. Desjonquères, R. Coesme og A. Ferrand, som befuldmægtigede,

– den portugisiske regering ved L. Inez Fernandes, A. Pimenta, P. Barros da Costa og M. J. Marques, som befuldmægtigede,

– Europa-Kommissionen ved A. Szmytkowska og C. Valero, som befuldmægtigede,

og efter at generaladvokaten har fremsat forslag til afgørelse i retsmødet den 9. juli 2020,

afsagt følgende

Dom

1 Anmodningen om præjudiciel afgørelse vedrører fortolkningen af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (EUT 2006, L 204, s. 23).

2 Anmodningen er blevet indgivet i forbindelse med en tvist mellem Syndicat CFTC du personnel de la Caisse primaire d'assurance maladie de la Moselle (herefter »fagforeningen CFTC«) og Caisse primaire d'assurance maladie de Moselle (herefter »CPAM«) vedrørende sidstnævntes afslag på at tildele CY, far til et barn, den orlov for kvindelige arbejdstagere, som selv passer deres barn, der er fastsat i artikel 46 i den nationale kollektive overenskomst for ansatte ved socialsikringsinstitutioner af 8. februar 1957, i den affattelse, der var gældende på tidspunktet for de faktiske omstændigheder i hovedsagen (herefter »den kollektive overenskomst«).

Retsforskrifter

EU-retten

Direktiv 92/85/EØF

3 14.-18. betragtning til Rådets direktiv 92/85/EØF af 19. oktober 1992 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af sikkerheden og sundheden under arbejdet for arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer (tiende særdirektiv i henhold til artikel 16, stk. 1, i direktiv 89/391/EØF) (EFT 1992, L 348, s. 1), har følgende ordlyd:

»[S]årbarheden hos arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer, nødvendiggør en ret til barselsorlov i mindst 14 sammenhængende uger fordelt før og/eller efter fødslen og en obligatorisk barselsorlov på mindst to uger fordelt før og/eller efter fødslen.

[R]isikoen for, at arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer, afskediges på grund af deres tilstand, kan skade deres fysiske og psykiske tilstand, og der bør derfor vedtages et forbud mod afskedigelse.

[F]oranstaltningerne til tilrettelæggelse af arbejdet med henblik på beskyttelse af sundheden for arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer, vil være virkningsløse, hvis de ikke knyttes sammen med bevarelse af rettighederne i henhold til arbejdsaftalen, herunder bevarelse af lønnen og/eller oppebærelse af en passende ydelse.

[B]estemmelserne om barselsorlov vil ligeledes være virkningsløse, hvis de ikke knyttes sammen med bevarelse af rettighederne i henhold til arbejdsaftalen og bevarelse af lønnen og/eller oppebærelse af en passende ydelse.

[U]dtrykket passende ydelse skal i tilfælde af barselsorlov betragtes som et teknisk udgangspunkt med henblik på at fastsætte det laveste beskyttelsesniveau og må under ingen omstændigheder fortolkes, som om graviditet sidestilles med sygdom.«

4 Dette direktivs artikel 1 med overskriften »Formål« lyder således:

»1. Dette direktiv, som er tiende særdirektiv i henhold til artikel 16, stk. 1, i [Rådets] direktiv 89/391/EØF [af 12. juni 1989 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet (EFT 1989, L 183, s. 1)], har til formål at iværksætte foranstaltninger til forbedring af sikkerheden og sundheden under arbejdet for arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer.

2. Bestemmelserne i direktiv [89/391] finder med undtagelse af artikel 2, stk. 2, i fuld udstrækning anvendelse på hele det i stk. 1 nævnte område, dog med forbehold af strengere og/eller mere specifikke bestemmelser i nærværende direktiv.

3. Dette direktiv må ikke føre til en forringelse af det beskyttelsesniveau, som arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer, havde i hver medlemsstat på datoen for direktivets vedtagelse.«

5 Artikel 8 i direktiv 92/85 med overskriften »Barselsorlov«, bestemmer:

»1. Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger til at sikre arbejdstagere som defineret i artikel 2 barselsorlov i mindst 14 sammenhængende uger fordelt før og/eller efter fødslen i overensstemmelse med national lovgivning og/eller praksis.

2. Den i stk. 1 nævnte barselsorlov skal omfatte en obligatorisk barselsorlov på mindst to uger fordelt før og/eller efter fødslen i overensstemmelse med national lovgivning og/eller praksis.«

6 Dette direktivs artikel 10 med overskriften »Forbud mod afskedigelse« bestemmer:

»For at sikre, at arbejdstagere som defineret i artikel 2 kan udøve den ret til beskyttelse af sikkerhed og sundhed, som er anerkendt i nærværende artikel, fastsættes følgende:

1) Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger til at forbyde afskedigelse af arbejdstagere som defineret i artikel 2 i perioden fra graviditetens indtræden til udløbet af den i artikel 8, stk. 1, fastsatte barselsorlov, undtagen i særlige tilfælde, som ikke har forbindelse med deres tilstand, hvor afskedigelse er tilladt efter national lovgivning og/eller praksis, eventuelt med den kompetente myndigheds samtykke.

2) Når en arbejdstager som defineret i artikel 2 afskediges i den periode, der er nævnt i stk. 1, skal arbejdsgiveren skriftligt give en berettiget begrundelse af afskedigelsen.

3) Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger til at beskytte arbejdstageren som defineret i artikel 2 mod følgerne af en afskedigelse, som ville være ulovlig efter nr. 1.«

7 Det nævnte direktivs artikel 11 med overskriften »Rettigheder i forbindelse med arbejdsaftalen« er affattet således:

»For at sikre, at arbejdstagere som defineret i artikel 2 kan udøve den ret til beskyttelse af sikkerhed og sundhed, som er anerkendt i nærværende artikel, fastsættes følgende:

1) I de tilfælde, der er omhandlet i artikel 5, 6 og 7, skal de i artikel 2 definerede arbejdstageres rettigheder i forbindelse med arbejdsaftalen, herunder bevarelse af deres løn og/eller oppebærelse af en passende ydelse, sikres i overensstemmelse med national lovgivning og/eller praksis.

2) I det tilfælde, der er omhandlet i artikel 8:
   a) skal de i artikel 2 definerede arbejdstageres rettigheder i forbindelse med arbejdsaftalen, bortset fra de i litra b) nedenfor nævnte, sikres
   b) skal bevarelse af lønnen og/eller oppebærelse af en passende ydelse sikres de i artikel 2 definerede arbejdstagere.

3) Den ydelse, der er omhandlet i nr. 2), litra b), anses for passende, når den sikrer en indtægt, der mindst svarer til den, som den pågældende arbejdstager ville få under sygeorlov, eventuelt inden for et loft fastsat i henhold til den nationale lovgivning.

4) Medlemsstaterne kan gøre retten til den løn eller ydelse, der er omhandlet i nr. 1) og nr. 2), litra b), betinget af, at arbejdstageren opfylder betingelserne for en sådan ret i henhold til den nationale lovgivning.

Det må under ingen omstændigheder kræves, at den pågældende skal have arbejdet mere end tolv måneder umiddelbart inden det for forventede fødselstidspunkt.«

Direktiv 2006/54

8 Følgende fremgår af 24. og 25. betragtning til direktiv 2006/54:

»(24) Domstolen har konsekvent anerkendt, at det er legitimt, for så vidt angår princippet om ligebehandling, at beskytte kvinder på grund af deres biologiske tilstand under graviditet og barsel såvel som via beskyttelsesforanstaltninger i forbindelse med barsel som et middel til at opnå reel ligestilling. Nærværende direktiv bør derfor ikke anfægte [direktiv 92/85]. Dette direktiv bør heller ikke anfægte Rådets direktiv 96/34/EF af 3. juni 1996 om den rammeaftale vedrørende forældreorlov, der er indgået af UNICE, CEEP og [EFS] (EFT 1996, L 145, s. 4)].

(25) Af klarhedshensyn bør der endvidere eksplicit fastsættes bestemmelser om beskyttelsen af kvinders beskæftigelsesmæssige rettigheder under barselorlov, navnlig deres ret til at vende tilbage til det samme eller et tilsvarende arbejde, til ikke at få dårligere arbejds- og ansættelsesvilkår, fordi de har taget en sådan orlov, og til at nyde godt af enhver forbedring i arbejdsvilkårene, som de ville have været berettiget til under deres fravær.«

9 Artikel 1 i direktiv 2006/54 med overskriften »Formål« bestemmer:

»Dette direktiv har til formål at sikre gennemførelsen af princippet om lige muligheder for og lige behandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv.

I det øjemed indeholder det bestemmelser til gennemførelse af princippet om ligebehandling for så vidt angår:

a) adgang til beskæftigelse, herunder forfremmelse, og til erhvervsuddannelse

b) arbejdsvilkår, herunder løn

c) erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger.

Det indeholder endvidere bestemmelser, der skal sikre, at gennemførelsen bliver mere effektiv, ved at der fastsættes relevante procedurer.«

10 Dette direktivs artikel 2 med overskriften »Definitioner« bestemmer i stk. 1, litra a):

»I dette direktiv forstås ved:

a) »direkte forskelsbehandling«: at en person behandles ringere på grund af køn, end en anden bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation.«

11 Nævnte direktivs artikel 14 med overskriften »Forbud mod forskelsbehandling« bestemmer i stk. 1:

»Der må i den offentlige eller den private sektor, herunder offentlige organer, ikke finde direkte eller indirekte forskelsbehandling sted på grund af køn, for så vidt angår:

a) vilkårene for adgang til lønnet beskæftigelse, udøvelse af selvstændig erhvervsvirksomhed og erhvervsmæssig beskæftigelse, herunder udvælgelseskriterier og ansættelsesvilkår, uanset branche og uanset niveau i erhvervshierarkiet, herunder i henseende til forfremmelse

b) adgang til alle typer af og niveauer for erhvervsvejledning, erhvervsuddannelse, erhvervsmæssig videreuddannelse og omskoling, herunder praktisk arbejdserfaring

c) ansættelses- og arbejdsvilkår, herunder afskedigelse, samt løn, som omhandlet i artikel 141 [EF]

d) medlemskab af og deltagelse i en arbejdstager- eller arbejdsgiverorganisation eller en organisation, hvis medlemmer udøver et bestemt erhverv, herunder de fordele, sådanne organisationer giver medlemmerne.«

12 Samme direktivs artikel 15 med overskriften »Tilbagevenden fra barselsorlov« er affattet således:

»En kvinde på barselsorlov har efter udløbet af barselsorloven ret til at vende tilbage til det samme eller et tilsvarende arbejde med betingelser og vilkår, som ikke er mindre gunstige for hende, og til at nyde godt af enhver forbedring i arbejdsvilkårene, som hun ville have været berettiget til under sit fravær.«

13 Artikel 28 i direktiv 2006/54 med overskriften »Forhold til fællesskabsbestemmelser og nationale bestemmelser« bestemmer:

»1. Dette direktiv gælder med forbehold af bestemmelser vedrørende beskyttelse af kvinder, særlig i forbindelse med graviditet og barsel.

2. Dette direktiv gælder med forbehold af bestemmelserne i direktiv [96/34] og direktiv [92/85].«

Fransk ret

Code du travail

14 Artikel L. 1225-17 i code du travail (lov om arbejdsforhold) bestemmer:

»En kvindelig arbejdstager er berettiget til barselsorlov i en periode, der begynder at løbe seks uger forud for den forventede dato for fødsel og slutter ti uger efter denne dato.

Efter anmodning fra den kvindelige arbejdstager og med forbehold af en positiv udtalelse fra den sundhedsfaglige person, der overvåger graviditeten, kan perioden for suspension af ansættelseskontrakten, der begynder at løbe forud for den forventede dato for fødsel, nedsættes med maksimalt tre uger. Den periode, der ligger efter den forventede dato for fødsel, skal dernæst forlænges med en tilsvarende periode.

Såfremt en kvindelig arbejdstager har udsat en del af barselsorloven, indtil efter at barnet er født, og går fra efter aftale med en læge i den periode, der ligger forud for den forventede dato for fødsel, skal denne udsættelse afbrydes, og suspensionsperioden af ansættelseskontrakten skal nedsættes fra den første dag, hvor arbejdstageren går fra. Den periode, der oprindeligt er udsat, skal nedsættes med samme periode.«

Den kollektive overenskomst

15 Artikel 1 i den kollektive overenskomst bestemmer:

»Denne aftale regulerer forholdet mellem, på den ene side, socialsikringsinstitutioner, institutioner for familieydelser og alle andre institutioner, som disse fører tilsyn med (Fédération nationale des organismes de sécurité sociale (national sammenslutningen af socialforsikringsinstitutioner), Union nationale des caisses d'allocations familiales (nationalt forbund af kasser for familieydelser), primære kasser, regionale kasser for ældre- og invaliditetsydelser, kasser for familieydelser, organer til inddrivelse af bidrag, sociale tjenester, pensionskassser for de ansatte etc.), og, på den anden side, de ansatte i disse organer og i deres institutioner med hjemsted i Frankrig eller i de oversøiske departementer.«

16 Artikel 45 og artikel 46 i den kollektive overenskomst henhører under denne overenskomsts afsnit »L« med overskriften »Barselsorlov«.

17 Artikel 45 i den kollektive overenskomst bestemmer:

»Under den lovbestemte barselsorlov oppebærer ansatte, der har mindst seks måneders anciennitet, fuld løn. Lønnen kan ikke kombineres med daglige ydelser, der skal betales til ansatte, der er forsikrede.

Denne orlov skal ikke tages i betragtning i forhold til retten til sygeorlov og kan ikke give anledning til nogen nedsættelse i længden på den årlige ferie.«

18 Artikel 46 i den kollektive overenskomst fastsætter:

»Ved udløbet af den orlov, der er fastsat i den forudgående bestemmelse, er en kvindelig ansat, der selv passer sit barn, successivt berettiget til:

– tre måneders orlov med halv løn eller halvanden måneds orlov med fuld løn

– et års orlov uden løn.

Såfremt den ansatte imidlertid er en enlig kvinde, eller såfremt hendes ægtefælde eller samlever fratages hans eller hendes sædvanlige midler (invaliditet, langvarig sygdom, militærtjeneste), er hun berettiget til tre måneders orlov med fuld løn.

Efter udløb af den orlov, der er fastsat ovenfor, skal vedkommende automatisk genindsættes i sin stilling.

Ordningens administrator kan undtagelsesvis tildele et yderligere års orlov uden løn. I sidstnævnte tilfælde kan den ansatte kun genindsættes med forbehold af ledige stillinger, som hun har fortrinsstilling til, enten inden for hendes organisation eller inden for en søsterorganisation med forbehold af bestemmelserne i artikel 16 ovenfor.

Såfremt nævnte orlov forlænges, kan ordningens administrator i særlige tilfælde give et formelt tilsagn om umiddelbar genindsættelse.

Orlov uden løn, der er omfattet af nærværende bestemmelse, har samme virkning som den orlov, der er fastsat i artikel 40 ovenfor, for så vidt angår bestemmelserne i denne overenskomst og pensionsordningen.«

Tvisten i hovedsagen og det præjudicielle spørgsmål

19 CY blev ansat i CPAM til at udføre lønmodtagerarbejde som »kontrollant af ydelser i kategorien ansatte eller ledere«. Han er far til et barn født i april 2016.

20 I medfør heraf ansøgte han om at få tildelt den orlov, der er fastsat i den kollektive overenskomsts artikel 46, hvorefter en kvindelig ansat, som selv passer sit barn, efter udløbet af den orlov, der er fastsat i denne kollektive overenskomsts artikel 45, successivt har ret til en orlov på tre måneder med halv løn eller til en orlov på halvanden måned med fuld løn samt til en orlov på et år uden løn.

21 CPAM afviste at imødekomme CY's ansøgning med den begrundelse, at den fordel, der er fastsat i den kollektive overenskomsts artikel 46, er forbeholdt kvindelige arbejdstagere, som selv passer deres barn.

22 Fagforeningen CFTC anmodede socialsikringsinstitutionens direktion om at udvide anvendelsesområdet for bestemmelserne i artikel 46 i den kollektive overenskomst til at omfatte mandlige arbejdstagere, der selv passer deres barn.

23 Denne anmodning blev afslået med den begrundelse, at den fastsatte orlov ifølge denne artikels ordlyd kun tildeles barnets mor, idet udtrykket »kvindelig ansat« er femininum, og at den nævnte artikel ikke er diskriminerende, for så vidt som den hænger sammen med artikel 45 i den kollektive overenskomst, som kun indrømmer kvinder en fordel.

24 Den 27. december 2017 anlagde fagforeningen CFTC, der intervenerer til fordel for CY, sag mod CPAM ved den forelæggende ret, conseil de prud'hommes de Metz (Frankrig) (arbejdsret i Metz, Frankrig), idet den har gjort gældende, at afslaget på at tildele CY den orlov, der er fastsat i den kollektive overenskomsts artikel 46, udgjorde en forskelsbehandling på grund af køn, der er forbudt såvel i EU-retten som i fransk ret. Den kollektive overenskomsts artikel 46 hænger nemlig ikke sammen med denne kollektive overenskomsts artikel 45, eftersom denne artikel 46, til forskel fra nævnte artikel 45, ikke er knyttet til fysiologiske hensyn. Da mænd og kvinder er ligestillet i forhold til opgaven med at passe deres børn, bør mandlige arbejdstagere ansat ved CPAM også kunne nyde godt af den fordel, der er fastsat i den kollektive overenskomsts artikel 46.

25 Den forelæggende ret har anført, at Cour de cassation (Frankrig) (kassationsdomstol, Frankrig) i dom af 21. september 2017 fastslog, at den kollektive overenskomsts artikel 46 har til formål at tildele en supplerende barselsorlov ved udløbet af den lovbestemte barselsorlov, der er fastsat i denne kollektive overenskomsts artikel 45, og at den således har til formål at beskytte det særlige forhold mellem moderen og barnet i perioden efter graviditeten og fødslen.

26 Under disse omstændigheder har conseil des prud'hommes de Metz (arbejdsret i Metz) besluttet at udsætte sagen og forelægge Domstolen følgende præjudicielle spørgsmål:

»Skal direktiv [2006/54], sammenholdt med artikel 8 TEUF og […] 157 TEUF, de generelle EU-retlige principper om ligebehandling og om forbud mod forskelsbehandling samt artikel 20, artikel 21, stk. 1, og artikel 23 i [Den Europæiske Unions] charter om grundlæggende rettigheder, fortolkes således, at direktivet fra sit saglige anvendelsesområde udelukker bestemmelserne i artikel 46 i [den kollektive overenskomst], som forbeholder kvindelige ansatte i de [pågældende] institutioner, som selv passer deres børn, ret til en orlov i tre måneder med halv løn eller en orlov i halvanden måned med fuld løn og en orlov i et år uden løn efter barselsorloven?«

Det præjudicielle spørgsmål

Domstolens kompetence

27 CPAM har principalt gjort gældende, at Domstolen åbenbart savner kompetence til at besvare det forelagte spørgsmål, henset til artikel 267 TEUF. Inden for rammerne af den foreliggende sag er Domstolen nemlig ikke blevet anmodet om at træffe afgørelse om fortolkningen af traktaterne eller om gyldigheden eller fortolkningen af en retsakt udstedt af en af Unionens institutioner, organer, kontorer eller agenturer.

28 CPAM har gjort gældende, at fagforeningen CFTC under dække af en præjudiciel forelæggelse reelt søger at opnå en »overnational ugyldighed« af den kollektive overenskomsts artikel 46, således som fortolket af Cour de cassation (kassationsdomstol), henset til de generelle principper om ligebehandling og om forbud mod forskelsbehandling. Domstolen har imidlertid ikke kompetence til at efterprøve, om den nationale ret, herunder medlemsstaternes retspraksis, er forenelig med EU-retten, eller til at fortolke national ret.

29 I denne henseende bemærkes, at den samarbejdsordning, som er indført ved artikel 267 TEUF, er baseret på en klar adskillelse mellem de nationale retters og Domstolens opgaver. Under en sag anlagt i henhold til denne artikel tilkommer det retterne i medlemsstaterne og ikke Domstolen at fortolke nationale bestemmelser, og det tilkommer ikke sidstnævnte at tage stilling til, om nationale bestemmelser er forenelige med EU-retten. Domstolen har derimod kompetence til at forsyne den nationale domstol med alle de EU-retlige fortolkningselementer, som kan sætte denne i stand til at bedømme, om nationale bestemmelser er forenelige med EU-retten (dom af 30.4.2020, CTT – Correios de Portugal, C-661/18, EU:C:2020:335, præmis 28 og den deri nævnte retspraksis).

30 Selv om det er korrekt, at Domstolen med det præjudicielle spørgsmål, sammenholdt med den af den forelæggende ret anførte begrundelse, opfordres til at udtale sig om, hvorvidt en national bestemmelse er forenelig med EU-retten, er der intet, der hindrer Domstolen i at give den forelæggende ret et relevant svar ved at forsyne denne med de elementer til fortolkning af EU-retten, som vil gøre det muligt for den selv at afgøre spørgsmål om de nationale bestemmelsers forenelighed med EU-retten. Når spørgsmålet vedrører fortolkningen af EU-retten, er Domstolen derfor principielt forpligtet til at træffe afgørelse herom (jf. i denne retning dom af 30.4.2020, CTT – Correios de Portugal, C-661/18, EU:C:2020:335, præmis 29 og den deri nævnte retspraksis).

31 I det foreliggende tilfælde bemærkes, at tvisten i hovedsagen, der vedrører tildelingen af en orlov på grundlag af den kollektive overenskomsts artikel 46, vedrører arbejdsvilkår som omhandlet i artikel 1, andet afsnit, litra b), i direktiv 2006/54. Følgelig henhører denne tvist under anvendelsesområdet for dette direktiv, som er omhandlet i det forelagte spørgsmål.

32 I modsætning til det af CPAM påståede har den forelæggende ret således anmodet om en fortolkning af en EU-retsakt.

33 Herefter tilkommer det Domstolen at forsyne den forelæggende ret med de elementer til fortolkning af EU-retten, som vil gøre det muligt for den selv at afgøre, hvorvidt de nationale bestemmelser er forenelige med EU-retten.

34 Følgelig må det konkluderes, at Domstolen har kompetence til at besvare det forelagte spørgsmål.

Formaliteten vedrørende anmodningen om præjudiciel afgørelse

35 Den franske regering har gjort gældende, at forelæggelsesafgørelsen ikke opfylder kravene i artikel 94 i Domstolens procesreglement, for så vidt som denne afgørelse ikke indeholder nogen begrundelse for, at det er nødvendigt at forelægge Domstolen et spørgsmål med henblik på at afgøre tvisten i hovedsagen. Den forelæggende ret har indskrænket sig til at gengive de argumenter, den har fået forelagt, uden at angive de præcise grunde til, at den finder det nødvendigt at forelægge Domstolen et præjudicielt spørgsmål.

36 Desuden henviser den forelæggende ret til flere bestemmelser i EUF-traktaten og i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder (herefter »chartret«), uden imidlertid at forklare deres sammenhæng med det forelagte spørgsmål. Den franske regering har gjort gældende, at såfremt det antages, at anmodningen om præjudiciel afgørelse kan antages til realitetsbehandling, skal dette spørgsmål besvares, for så vidt som det vedrører direktiv 2006/54, og ikke for så vidt som det vedrører artikel 8 TEUF og 157 TEUF samt chartrets artikel 20, 21 og 23.

37 I denne henseende bemærkes, at der er en formodning for, at de spørgsmål om EU-rettens fortolkning, som den nationale ret har forelagt på baggrund af de retlige og faktiske omstændigheder, som den har ansvaret for at fastlægge – og hvis rigtighed det ikke tilkommer Domstolen at efterprøve – er relevante (dom af 2.4.2020, Reliantco Investments og Reliantco Investments Limassol Sucursala București, C-500/18, EU:C:2020:264, præmis 40 og den deri nævnte retspraksis).

38 Imidlertid kan Domstolen på den ene side, såfremt det klart fremgår, at den ønskede fortolkning af EU-retten savner enhver forbindelse med realiteten i hovedsagen eller dennes genstand, eller når Domstolen ikke råder over de faktiske og retlige oplysninger, som er nødvendige for, at den kan foretage en sagligt korrekt besvarelse af de forelagte spørgsmål, afvise en præjudiciel forelæggelse (dom af 2.4.2020, Reliantco Investments og Reliantco Investments Limassol Sucursala București, C-500/18, EU:C:2020:264, præmis 41 og den deri nævnte retspraksis).

39 Som følge af den samarbejdsånd, der består i forholdet mellem de nationale retter og Domstolen inden for rammerne af den præjudicielle procedure, fører manglende forudgående konstateringer fra den forelæggende rets side på den anden side ikke nødvendigvis til, at anmodningen om præjudiciel afgørelse skal afvises fra realitetsbehandling, såfremt Domstolen på trods af disse mangler, henset til de oplysninger, der fremgår af sagsakterne, finder, at den er i stand til at give den forelæggende ret et nyttigt svar (dom af 2.4.2020, Reliantco Investments og Reliantco Investments Limassol Sucursala București, C-500/18, EU:C:2020:264, præmis 42 og den deri nævnte retspraksis).

40 I det foreliggende tilfælde bemærkes, at forelæggelsesafgørelsen ganske vist er kortfattet hvad angår fremstillingen af grundene til, at den forelæggende ret finder, at der er tvivl om fortolkningen af direktiv 2006/54, og at bestemmelserne i EUF-traktaten og i chartret udelukkende er nævnt i det forelagte spørgsmål.

41 Den forelæggende ret har imidlertid for det første gengivet fagforeningen CFTC's argumenter om, at den kollektive overenskomsts artikel 46 ikke er forenelig med EU-retten. Som den franske regering selv har anført, har den forelæggende ret, ved at stille det præjudicielle spørgsmål, således som det var blevet foreslået denne ret af fagforeningen CFTC, stiltiende tilsluttet sig den tvivl, som denne fagforening har givet udtryk for med hensyn til, om denne artikel i den kollektive overenskomst er forenelig med direktiv 2006/54. Forelæggelsesafgørelsen gør det således muligt at forstå grunden til, at den forelæggende ret har fundet det nødvendigt at forelægge dette spørgsmål for Domstolen.

42 I øvrigt har såvel CPAM som de franske og portugisiske regeringer samt Europa-Kommissionen fuldt ud været i stand til at fremsætte deres bemærkninger til det forelagte spørgsmål.

43 For det andet er det forelagte spørgsmål affattet således, at det vedrører direktiv 2006/54, idet dette skal fortolkes »sammenholdt med« artikel 8 TEUF og 157 TEUF samt med chartrets artikel 20, artikel 21, stk. 1, og artikel 23. Følgelig anmoder den forelæggende ret ikke om en selvstændig fortolkning af disse bestemmelser i EUF-traktaten og i chartret, idet disse udelukkende er nævnt til støtte for fortolkningen af direktiv 2006/54.

44 Under disse omstændigheder må det konkluderes, at forelæggelsesafgørelsen opfylder de krav, der er fastsat i procesreglementets artikel 94.

45 Følgelig kan anmodningen om præjudiciel afgørelse antages til realitetsbehandling.

Realiteten

46 Med spørgsmålet ønsker den forelæggende ret nærmere bestemt oplyst, om direktiv 2006/54 skal fortolkes således, at det er til hinder for en bestemmelse i en national kollektiv overenskomst, som forbeholder kvindelige ansatte, som selv passer deres børn, ret til en orlov efter udløbet af den lovbestemte barselsorlov, hvorimod mandlige arbejdstagere ikke har ret til en sådan orlov.

47 I denne henseende forbyder artikel 14, stk. 1, litra c), i direktiv 2006/54 direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af køn for så vidt angår ansættelses- og arbejdsvilkår.

48 For så vidt angår dette direktiv gælder forbuddet mod forskelsbehandling af mandlige og kvindelige arbejdstagere alle overenskomster, der kollektivt regulerer lønnede arbejdsforhold (jf. i denne retning dom af 18.11.2004, Sass, C-284/02, EU:C:2004:722, præmis 25 og den deri nævnte retspraksis).

49 Selv om det i øvrigt, i medfør af artikel 2, stk. 1, litra a), i direktiv 2006/54, udgør en direkte forskelsbehandling, »at en person behandles ringere på grund af køn, end en anden bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation«, præciserer dette direktivs artikel 28, at direktivet ikke til hinder for bestemmelser vedrørende beskyttelse af kvinder, særligt i forbindelse med graviditet og barsel, og at direktivet gælder med forbehold af bestemmelserne i direktiv 92/85.

50 Hvad angår beskyttelsen af moderen til et barn fremgår det af Domstolens faste praksis, at gravide arbejdstageres ret til barselsorlov skal anses for et middel til beskyttelse af en social rettighed af særlig betydning. EU-lovgiver har således været af den overbevisning, at væsentlige ændringer i den berørtes levevilkår i løbet af den periode, der er begrænset til mindst 14 uger før og efter en fødsel, er en begrundet årsag til at afbryde udøvelsen af dennes erhvervsaktivitet, uden at der på nogen måde kan

rejses tvivl om årsagens rimelighed af de offentlige myndigheder eller af arbejdsgiverne (dom af 20.9.2007, Kiiski, C-116/06, EU:C:2007:536, præmis 49, og af 21.5.2015, Rosselle, C-65/14, EU:C:2015:339, præmis 30).

51 EU-lovgiver har i 14. betragtning til direktiv 92/85 nemlig anerkendt, at arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer, er i en særlig sårbar situation, der nødvendiggør, at de får ret til barselsorlov, men som, særligt under orloven, ikke kan sidestilles med mænds situation eller med den situation, som kvinder, der har sygeorlov, befinder sig i (dom af 27.10.1998, Boyle m.fl., C-411/96, EU:C:1998:506, præmis 40, og af 18.3.2014, D., C-167/12, EU:C:2014:169, præmis 33).

52 Denne barselsorlov har for det første til hensigt at beskytte kvindens fysiske tilstand under graviditeten såvel som efter fødslen, og for det andet at beskytte det særlige forhold mellem moren og barnet i perioden efter graviditeten og fødslen ved at undgå, at forholdet forstyrres ved, at moren samtidig udøver sit erhvervsarbejde og derved udsættes for en dobbeltbelastning (dom af 12.7.1984, Hofmann, 184/83, EU:C:1984:273, præmis 25, og af 4.10.2018, Dicu, C-12/17, EU:C:2018:799, præmis 34).

53 I øvrigt udelukker direktiv 92/85, som fastsætter minimumsforskrifter, på ingen måde, at medlemsstaterne kan yde arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer, en højere grad af beskyttelse ved at bevare eller fastlægge beskyttelsesbestemmelser, som er mere favorable for disse, forudsat at disse foranstaltninger er forenelige med EU-retten (dom af 13.2.2014, TSN og YTN, C-512/11 og C-513/11, EU:C:2014:73, præmis 37, og af 14.7.2016, Ornano, C-335/15, EU:C:2016:564, præmis 35).

54 Domstolen har tilføjet, at en barselsorlov, som tilkommer kvinden i fortsættelse af en lovbestemt barselsorlov, må betragtes som en foranstaltning, der er omfattet af artikel 28, stk. 1, i direktiv 2006/54, da formålet er at beskytte kvinder, særligt i forbindelse med graviditet og moderskab. Ud fra dette synspunkt kan en sådan orlov lovligt forbeholdes moderen med udelukkelse af enhver anden person, da alene moderen kan udsættes for det uheldige pres, der ville følge af, at hun for tidligt skulle genoptage arbejdet (jf. i denne retning dom af 12.7.1984, Hofmann, 184/83, EU:C:1984:273, præmis 26).

55 For så vidt angår status som forælder har Domstolen præciseret, at situationen for en mandlig arbejdstager og situationen for en kvindelig arbejdstager, der ligeledes har denne status, kan sammenlignes for så vidt angår opdragelsen af deres børn (dom af 25.10.1988, Kommissionen mod Frankrig, 312/86, EU:C:1988:485, præmis 14, og af 12.12.2019, Instituto Nacional de la Seguridad Social (Pensionstillæg til mødre), C-450/18, EU:C:2019:1075, præmis 51). Følgelig kan foranstaltninger, der skal beskytte kvinder i kraft af, at de er forældre, ikke begrundes på grundlag af artikel 28, stk. 1, i direktiv 2006/54 (jf. i denne retning dom af 29.11.2001, Griesmar, C-366/99, EU:C:2001:648, præmis 44).

56 Det følger således af Domstolens praksis, at en medlemsstat, efter udløbet af den lovbestemte barselsorlov, kan forbeholde barnets moder en supplerende orlov, når sidstnævnte tager sigte på moderen, ikke i hendes egenskab af forælder, men for så vidt angår konsekvenserne af både hendes graviditet og moderskab.

57 Således som det fremgår af nærværende doms præmis 52, skal en sådan supplerende orlov have til formål at sikre beskyttelsen af kvindens biologiske tilstand samt det særlige forhold, som hun har til sit barn i perioden efter fødslen.

58 Som generaladvokaten nærmere bestemt har bemærket i punkt 61 i forslaget til afgørelse, er formålet om at beskytte det særlige forhold mellem kvinden og hendes barn imidlertid i denne forbindelse ikke i sig selv tilstrækkeligt til at udelukke fædrene fra at blive tildelt en supplerende orlovsperiode.

59 I det foreliggende tilfælde bestemmes i den kollektive overenskomsts artikel 46, at en kvindelig ansat, som selv passer sit barn, efter udløbet af den lovbestemte orlov, der er fastsat i denne kollektive overenskomsts artikel 45, successivt har ret til en orlov på tre måneder med halv løn eller til en orlov på halvanden måned med fuld løn samt til en orlov på et år uden løn, idet en forlængelse på et år er muligt for sidstnævnte orlov.

60 Det bemærkes, at en kollektiv overenskomst, hvorefter en mandlig arbejdstager, som selv passer sit barn, udelukkes fra en sådan supplerende orlov, indfører en forskelsbehandling mellem mandlige og kvindelige arbejdstagere.

61 Som det fremgår af denne doms præmis 52 og 54, er det kun, såfremt en sådan forskelsbehandling har til formål at beskytte moderen særligt i forbindelse med graviditet og moderskab, dvs. hvis den har til formål at sikre beskyttelsen af kvindens fysiske tilstand samt det særlige forhold, som hun har til sit barn i perioden efter fødslen, at den synes forenelig med direktiv 2006/54. I det tilfælde, hvor den kollektive overenskomsts artikel 46 finder anvendelse på kvinder alene som følge af deres status som forældre, ville denne artikel indføre en direkte forskelsbehandling af mandlige arbejdstagere, som er forbudt i dette direktivs artikel 14, stk. 1.

62 Som generaladvokaten har anført i punkt 70 i forslaget til afgørelse, vedrører de forhold, der skal tages i betragtning for, at en orlov, der tildeles efter den lovbestemte barselsorlov, kan forbeholdes kvindelige arbejdstagere, bl.a. betingelserne for tildeling af denne orlov, dens varighed og de nærmere regler for afholdelsen heraf samt den retsbeskyttelse, der er knyttet hertil.

63 For det første skal betingelserne for tildeling af en sådan orlov være direkte forbundet med beskyttelsen af kvindens fysiske og psykologiske tilstand samt af det særlige forhold mellem kvinden og hendes barn i perioden efter fødslen. Denne orlov skal derfor bl.a. tildeles alle kvinder, der er omfattet af den pågældende nationale lovgivning, uafhængigt af deres anciennitet i ansættelsen, og uden at det er nødvendigt med arbejdsgiverens samtykke.

64 Dernæst skal varigheden af og de nærmere regler for en supplerende barselsorlov ligeledes tilpasses for at sikre den fysiske og psykologiske beskyttelse af kvinden samt det særlige forhold mellem kvinden og hendes barn i perioden efter fødslen, uden at overskride den varighed, som synes nødvendig for en sådan beskyttelse.

65 Hvad endelig angår retsbeskyttelsen skal denne, eftersom denne orlov har samme formål som den lovbestemte barselsorlov, være i overensstemmelse med den minimumsbeskyttelse, der er sikret for denne lovbestemte orlov ved direktiv 92/85 og direktiv 2006/54. Navnlig skal den retlige ordning for denne supplerende orlov sikre en beskyttelse mod afskedigelse og bevarelse af en løn og/eller oppebærelse af en passende ydelse til de kvindelige arbejdstagere på vilkår, som svarer til dem, der er fastsat i artikel 10 og 11 i direktiv 92/85, samt en ret, som den ret, der er omhandlet i artikel 15 i direktiv 2006/54, til at vende tilbage til det samme eller et tilsvarende arbejde med betingelser og vilkår, som ikke er mindre gunstige for hende, og til at nyde godt af enhver forbedring i arbejdsvilkårene, som hun ville have været berettiget til under sit fravær.

66 Det tilkommer den forelæggende ret at efterprøve, om den orlov, der er fastsat i den kollektive overenskomsts artikel 46, opfylder de betingelser, der gør det muligt at antage, at den tilsigter at beskytte de kvindelige arbejdstagere særligt i forbindelse med graviditet og moderskab.

67 Som bemærket i nærværende doms præmis 29 tilkommer det ikke Domstolen, i forbindelse med den foreliggende sag, at tage stilling til, om denne artikel i den kollektive overenskomst er forenelig med direktiv 2006/54. Derimod tilkommer det Domstolen at forsyne den forelæggende ret med alle de fortolkningselementer, som kan sætte denne i stand til at bedømme denne forenelighed.

68 I denne henseende bemærkes for det første, at en orlov, der finder sted efter udløbet af den lovbestemte barselsorlov, vil kunne anses for at udgøre en integrerende del af en barselsorlov, der er længere og mere gunstig for de kvindelige arbejdstagere end den lovbestemte varighed.

69 Ikke desto mindre bemærkes, henset til den i nærværende doms præmis 54 nævnte retspraksis, at muligheden for at indføre en orlov, der er forbeholdt mødre efter udløbet af den lovbestemte barselsorlov, er underlagt en betingelse om, at den selv tilsigter at beskytte kvinder. Følgelig er den blotte omstændighed, at en orlov følger umiddelbart efter den lovbestemte barselsorlov, ikke tilstrækkelig til, at det kan antages, at den kan forbeholdes kvindelige arbejdstagere, der selv passer deres barn.

70 For det andet udgør overskriften til det kapitel i den kollektive overenskomst, som den bestemmelse, der fastsætter en sådan supplerende orlov, henhører under, ikke et relevant forhold ved undersøgelsen af, om en sådan bestemmelse er forenelig med EU-retten. Den forelæggende ret skal nemlig konkret efterprøve, om den fastsatte orlov nærmere bestemt tilsigter en beskyttelse af moderen særligt i forbindelse med graviditet og moderskab.

71 For det tredje har den franske regering henvist til dom af 30. april 1998, Thibault (C-136/95, EU:C:1998:178), hvori Domstolen har fastslået, at den kollektive overenskomsts artikel 46 udgjorde en barselsorlov.

72 Denne doms præmis 12, som den franske regering har henvist til, vedrører imidlertid ikke Domstolens retlige ræsonnement og fortolkning, men udelukkende de faktiske omstændigheder, således som de følger af anmodningen om præjudiciel afgørelse i den sag, der gav anledning til nævnte dom.

73 For det fjerde bemærkes, at varigheden af den orlov, der er fastsat i den kollektive overenskomsts artikel 46, kan variere meget, fra halvanden måned til to år og tre måneder. Denne varighed kan således være betydeligt længere end den lovbestemte barselsorlov på seksten uger, der er fastsat i artikel L. 1225-17 i code du travail (lov om arbejdsforhold), hvortil der henvises i den kollektive overenskomsts artikel 45. Når orlovsperioden varer i et eller to år, er den desuden »uden løn«, hvilket ikke synes at sikre den kvindelige arbejdstagers bevarelse af en løn og/eller oppebærelse af en passende ydelse, hvilket er en betingelse for barselsorlov i henhold til artikel 11, nr. 2), i direktiv 92/85.

74 Henset til samtlige ovenstående bemærkninger skal det forelagte spørgsmål besvares med, at artikel 14 og 28 i direktiv 2006/54, sammenholdt med direktiv 92/85, skal fortolkes således, at de ikke er til hinder for en bestemmelse i en national kollektiv overenskomst, som forbeholder kvindelige arbejdstagere, som selv passer deres børn, ret til en orlov efter udløbet af den lovbestemte barselsorlov, på betingelse af, at denne supplerende orlov tilsigter at beskytte de kvindelige arbejdstagere i forbindelse med både graviditet og moderskab, hvilket det tilkommer den forelæggende ret at efterprøve, bl.a. under hensyn til betingelserne for tildeling af den nævnte orlov, reglerne for afholdelse heraf og dens varighed samt den retsbeskyttelse, der er knyttet hertil.

Sagsomkostninger

75 Da sagens behandling i forhold til hovedsagens parter udgør et led i den sag, der verserer for den forelæggende ret, tilkommer det denne at træffe afgørelse om sagsomkostningerne. Bortset fra de nævnte parters udgifter kan de udgifter, som er afholdt i forbindelse med afgivelse af indlæg for Domstolen, ikke erstattes.

På grundlag af disse præmisser kender Domstolen (Første Afdeling) for ret:

Artikel 14 og 28 i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv, sammenholdt med Rådets direktiv 92/85/EØF af 19. oktober 1992 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af sikkerheden og sundheden under arbejdet for arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer (tiende særdirektiv i henhold til artikel 16, stk. 1, i direktiv 89/391/EØF), skal fortolkes således, at de ikke er til hinder for en bestemmelse i en national kollektiv overenskomst, som forbeholder kvindelige arbejdstagere, som selv passer deres børn, ret til en orlov efter udløbet af den lovbestemte barselsorlov, på betingelse af, at denne supplerende orlov tilsigter at beskytte de kvindelige arbejdstagere særligt i forbindelse med graviditet og moderskab, hvilket det tilkommer den forelæggende ret at efterprøve, bl.a. under hensyn til betingelserne for tildeling af den nævnte orlov, reglerne for afholdelsen heraf og dens varighed samt den retsbeskyttelse, der er knyttet hertil.

Underskrifter