ARREST VAN HET HOF (Eerste kamer)

18 november 2020*

„Prejudiciële verwijzing – Sociaal beleid – Richtlijn 2006/54/EG – Gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep – Artikelen 14 en 28 – Nationale collectieve arbeidsovereenkomst op grond waarvan werkneemsters die zelf hun kind opvoeden recht hebben op een verlof in aansluiting op het wettelijke zwangerschapsverlof – Uitsluiting van het recht op dit verlof voor mannelijke werknemers – Bescherming van werkneemsters met betrekking tot de gevolgen van zowel de zwangerschap als hun moederschap – Toepassingsvoorwaarden”

In zaak C-463/19,

betreffende een verzoek om een prejudiciële beslissing krachtens artikel 267 VWEU, ingediend door de conseil de prud'hommes de Metz (arbeidsrechter Metz, Frankrijk) bij beslissing van 15 mei 2019, ingekomen bij het Hof op 18 juni 2019, in de procedure

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

tegen

Caisse primaire d'assurance maladie de Moselle,

in tegenwoordigheid van:

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

wijst

HET HOF (Eerste kamer),

samengesteld als volgt: J.-C. Bonichot, kamerpresident, L. Bay Larsen, C. Toader, M. Safjan (rapporteur) en N. Jääskinen, rechters,

advocaat-generaal: M. Bobek,

griffier: A. Calot Escobar,

gezien de stukken,

gelet op de opmerkingen van:

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

* Procestaal: Frans.

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

– de Franse regering, vertegenwoordigd door A.-L. Desjonquères, R. Coesme en A. Ferrand als gemachtigden,

– de Portugese regering, vertegenwoordigd door L. Inez Fernandes, A. Pimenta, P. Barros da Costa en M. J. Marques als gemachtigden,

– de Europese Commissie, vertegenwoordigd door A. Szmytkowska en C. Valero als gemachtigden,

gehoord de conclusie van de advocaat-generaal ter terechtzitting van 9 juli 2020,

het navolgende

Arrest

1 Het verzoek om een prejudiciële beslissing betreft de uitlegging van richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep (PB 2006, L 204, blz. 23).

2 Dit verzoek is ingediend in het kader van een geding tussen het Syndicat CFTC du personnel de la Caisse primaire d'assurance maladie de la Moselle (hierna: „Syndicat CFTC") en de Caisse primaire d'assurance maladie de Moselle (hierna: „CPAM") over de weigering van de CPAM om aan CY, de vader van een kind, het verlof toe te kennen dat bestemd is voor werkneemsters die zelf hun kind opvoeden en geregeld is in artikel 46 van de nationale collectieve arbeidsovereenkomst voor het personeel van de socialezekerheidsorganen van 8 februari 1957 in de versie die van toepassing is op de feiten in het hoofdgeding (hierna: „collectieve arbeidsovereenkomst").

Toepasselijke bepalingen

Unierecht

Richtlijn 92/85

3 De veertiende tot en met de achttiende overweging van richtlijn 92/85/EEG van de Raad van 19 oktober 1992 inzake de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid op het werk van werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie (tiende bijzondere richtlijn in de zin van artikel 16, lid 1, van richtlijn 89/391/EEG) (PB 1992, L 348, blz. 1) zijn als volgt geformuleerd:

„Overwegende dat het in verband met de kwetsbaarheid van de werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie noodzakelijk is hun recht te geven op een vóór en/of na de bevalling te nemen zwangerschapsverlof van ten minste veertien aaneengesloten weken, en hun de verplichting op te leggen vóór en/of na de bevalling een zwangerschapsverlof van ten minste twee weken te nemen;

Overwegende dat het risico van ontslag om redenen in verband met hun toestand een nadelige uitwerking kan hebben op de lichamelijke en geestelijke toestand van werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie en dat ontslag moet worden verboden;

Overwegende dat de maatregelen inzake de arbeidsorganisatie ter bescherming van de gezondheid van de werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie geen nuttige werking zouden hebben indien zij niet gepaard gaan met de handhaving van de rechten verbonden aan de arbeidsovereenkomst, met inbegrip van het behoud van een bezoldiging en/of het genot van een adequate uitkering;

Overwegende dat voorts de bepalingen met betrekking tot het zwangerschapsverlof eveneens geen nuttige werking zouden hebben indien zij niet gepaard gaan met de handhaving van de rechten verbonden aan de arbeidsovereenkomst en met het behoud van een bezoldiging en/of met het genot van een bepaalde uitkering;

Overwegende dat het begrip adequate uitkering bij zwangerschapsverlof moet worden beschouwd als een technisch referentiepunt dat dient om het niveau van de minimale bescherming te bepalen en in geen geval in die zin mag worden uitgelegd dat zwangerschap gelijk wordt gesteld met ziekte".

4 Artikel 1 van deze richtlijn heeft het opschrift „Doel" en bepaalt:

„1. Deze richtlijn, die de tiende bijzondere richtlijn in de zin van artikel 16, lid 1, van richtlijn 89/391/EEG [van de Raad van 12 juni 1989 betreffende de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers op het werk (PB 1989, L 183, blz. 1)] is, heeft ten doel maatregelen ten uitvoer te leggen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid op het werk van werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie.

2. Richtlijn [89/391], met uitzondering van artikel 2, lid 2, geldt ten volle voor het gehele in lid 1 bedoelde terrein, onverminderd meer dwingende en/of specifieke bepalingen die in de onderhavige richtlijn zijn opgenomen.

3. Deze richtlijn mag geen verlaging tot gevolg hebben van het niveau van de bescherming van werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie ten opzichte van de situatie die op het moment van de aanneming van de richtlijn in iedere lidstaat bestaat."

5 In artikel 8 van richtlijn 92/85 („Zwangerschapsverlof") is bepaald:

„1. De lidstaten nemen de nodige maatregelen opdat de werkneemsters in de zin van artikel 2 recht hebben op een overeenkomstig de nationale wetten en/of praktijken vóór en/of na de bevalling te nemen zwangerschapsverlof van ten minste veertien aaneengesloten weken.

2. Het in lid 1 bedoelde zwangerschapsverlof moet een overeenkomstig de nationale wetten en/of praktijken vóór en/of na de bevalling te nemen verplicht zwangerschapsverlof van ten minste twee weken omvatten."

6 Artikel 10 van deze richtlijn, met het opschrift „Ontslagverbod", luidt:

„Teneinde werkneemsters in de zin van artikel 2 te waarborgen dat zij de in het onderhavige artikel erkende rechten inzake de bescherming van [hun] veiligheid en gezondheid kunnen doen gelden, wordt het volgende bepaald:

1. de lidstaten nemen de nodige maatregelen om ontslag van werkneemsters in de zin van artikel 2 te verbieden gedurende de periode vanaf het begin van hun zwangerschap tot het einde van het in artikel 8, lid 1, bedoelde zwangerschapsverlof, behalve in uitzonderingsgevallen die geen verband houden met hun toestand en overeenkomstig de nationale wetten en/of praktijken zijn toegestaan en, in voorkomend geval, voor zover de bevoegde instantie hiermee heeft ingestemd;

2. wanneer een werkneemster in de zin van artikel 2 wordt ontslagen gedurende de in punt 1 bedoelde periode, dient de werkgever schriftelijk gegronde redenen op te geven voor het ontslag;

3. de lidstaten nemen de nodige maatregelen om werkneemsters in de zin van artikel 2 te beschermen tegen de gevolgen van ontslag, indien dit op grond van punt 1 onwettig is."

7 Artikel 11 van deze richtlijn, met als opschrift „Rechten verbonden aan de arbeidsovereenkomst", is als volgt verwoord:

„Teneinde werkneemsters in de zin van artikel 2 te waarborgen dat zij de in dit artikel erkende rechten inzake de bescherming van hun veiligheid en gezondheid kunnen doen gelden, wordt het volgende bepaald:

1. in de in de artikelen 5, 6 en 7 bedoelde gevallen moeten de rechten verbonden aan de arbeidsovereenkomst, met inbegrip van het behoud van een bezoldiging en/of het genot van een adequate uitkering, van de werkneemsters in de zin van artikel 2 overeenkomstig de nationale wetten en/of praktijken worden gewaarborgd;

2. in het in artikel 8 bedoelde geval moeten worden gewaarborgd:
   a) de andere dan de in onderstaand punt b) bedoelde rechten verbonden aan de arbeidsovereenkomst van de werkneemsters in de zin van artikel 2;
   b) het behoud van een bezoldiging en/of het genot van een adequate uitkering van de werkneemsters in de zin van artikel 2;

3. de in punt 2, onder b), bedoelde uitkering wordt als adequaat beschouwd, wanneer zij een inkomen waarborgt dat gelijk is aan het inkomen dat de betrokken werkneemster zou ontvangen in geval van een onderbreking van haar werkzaamheden om gezondheidsredenen, binnen de grenzen van een eventueel, door de nationale wetten bepaald maximum;

4. de lidstaten hebben de mogelijkheid om aan het in de punten 1 en 2, onder b), bedoelde recht op bezoldiging of uitkering de voorwaarde te verbinden dat de betrokken werkneemster voldoet aan de door de nationale wetgevingen gestelde voorwaarden voor de opening van het recht op deze inkomsten.

In deze voorwaarden mag in geen geval worden bepaald dat meer dan twaalf maanden, onmiddellijk voorafgaand aan de vermoedelijke datum van de bevalling, moet zijn gewerkt."

Richtlijn 2006/54

8 De overwegingen 24 en 25 van richtlijn 2006/54 luiden als volgt:

„(24) Het Hof van Justitie heeft ten aanzien van het beginsel van gelijke behandeling consequent de legitimiteit erkend van de bescherming van de biologische gesteldheid van vrouwen bij zwangerschap en moederschap alsook van maatregelen ter bescherming van het moederschap als een middel om tot werkelijke gelijkheid te komen. Richtlijn [92/85] en richtlijn 96/34/EG van de Raad van 3 juni 1996 betreffende de door de Unice, het CEEP en het EVV gesloten raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof [(PB 1996, L 145, blz. 4)] dienen derhalve door onderhavige richtlijn onverlet te worden gelaten.

(25) Omwille van de duidelijkheid moet ook een uitdrukkelijke bepaling worden opgenomen ter bescherming van de rechten inzake de arbeid van vrouwen met zwangerschapsverlof, met name hun recht terug te keren naar dezelfde of een gelijkwaardige functie, zonder dat hun

zwangerschapsverlof nadelige gevolgen heeft voor hun arbeidsvoorwaarden, alsook hun recht te profiteren van alle verbeteringen in arbeidsvoorwaarden waar zij gedurende hun afwezigheid recht op zouden hebben gehad."

9 In artikel 1 („Doel") van richtlijn 2006/54 wordt het volgende bepaald:

„Doel van deze richtlijn is het verzekeren van de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep.

Daartoe worden bepalingen vastgesteld betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling op:

a) de toegang tot het arbeidsproces, met inbegrip van promotie, en tot beroepsopleiding;

b) arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van beloning;

c) ondernemings- en sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid.

Deze richtlijn omvat ook bepalingen die beogen dat dit beginsel door de vaststelling van passende procedures effectiever wordt toegepast."

10 Artikel 2 van deze richtlijn heeft het opschrift „Definities" en bepaalt in lid 1, onder a):

„Voor de toepassing van deze richtlijn wordt verstaan onder:

a) ‚directe discriminatie': wanneer iemand op grond van geslacht minder gunstig wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld".

11 Artikel 14 van die richtlijn („Discriminatieverbod") bepaalt in lid 1:

„Er mag geen directe of indirecte discriminatie op grond van geslacht plaatsvinden in de publieke of de particuliere sector, met inbegrip van overheidsinstanties, voor wat betreft:

a) voorwaarden voor toegang tot arbeid in loondienst of als zelfstandige en tot een beroep, met inbegrip van de selectie- en aanstellingscriteria, ongeacht de tak van activiteit en tot op alle niveaus van de beroepshiërarchie, met inbegrip van bevorderingskansen; [...]

b) toegang tot alle vormen en alle niveaus van beroepskeuzevoorlichting, beroepsopleiding, voortgezette beroepsopleiding en omscholing, met inbegrip van praktijkervaring;

c) werkgelegenheid en arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van ontslag en beloning, zoals bepaald in artikel 141 [EG];

d) lidmaatschap van en betrokkenheid bij een werknemers- of werkgeversorganisatie of enige organisatie waarvan de leden een bepaald beroep uitoefenen, waaronder de voordelen die deze organisaties bieden."

12 Artikel 15 van dezelfde richtlijn heeft het opschrift „Terugkeer na zwangerschaps- en bevallingsverlof" en is als volgt verwoord:

„Een vrouw die zwangerschaps- en bevallingsverlof heeft, heeft na afloop van haar zwangerschaps- en bevallingsverlof het recht om onder voor haar niet minder gunstige voorwaarden en omstandigheden naar haar baan of naar een gelijkwaardige functie terug te keren en te profiteren van elke verbetering van de arbeidsvoorwaarden waarop zij tijdens haar afwezigheid aanspraak had kunnen maken."

13 Artikel 28 van richtlijn 2006/54, met als opschrift „Verband met communautaire en nationale bepalingen", luidt:

„1. Deze richtlijn laat bepalingen betreffende de bescherming van vrouwen, in het bijzonder wat zwangerschap en moederschap betreft, onverlet.

2. Deze richtlijn laat de bepalingen van richtlijn [96/34] en van richtlijn [92/85] onverlet."

Frans recht

Code du travail

14 Artikel L. 1225-17 van de code du travail (arbeidswetboek) luidt:

„De werkneemster heeft recht op zwangerschapsverlof gedurende een periode die zes weken vóór de vermoedelijke datum van de bevalling begint en tien weken na die datum eindigt.

Op verzoek van de werkneemster en onder voorbehoud van een gunstig advies van de persoon die de werkneemster tijdens de zwangerschap medisch begeleidt, kan de opschorting van de arbeidsovereenkomst in de periode voorafgaand aan de vermoedelijke datum van de bevalling, met maximaal drie weken worden verkort. De opschortingsperiode na de vermoedelijke datum van de bevalling wordt dan met dezelfde duur verlengd.

Wanneer de werkneemster een deel van het zwangerschapsverlof heeft uitgesteld tot na de geboorte van het kind en zij in de periode voorafgaand aan de vermoedelijke datum van de bevalling op medisch voorschrift met haar werk heeft moeten stoppen, wordt dit uitstel ongedaan gemaakt en gaat de schorsing van de arbeidsovereenkomst in op de eerste dag waarop de werkneemster is gestopt met werken. De aanvankelijk uitgestelde periode wordt dienovereenkomstig verkort."

Collectieve arbeidsovereenkomst

15 In artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst is het volgende bepaald:

„De onderhavige overeenkomst regelt de betrekkingen tussen de socialezekerheidsorganen, de organen voor gezinstoelagen en alle andere onder hun toezicht staande organen [Fédération nationale des institutions de sécurité sociale (verbond van nationale socialezekerheidsorganen), Union nationale des caisses d'allocations familiales (landelijke vereniging van uitkeringsinstanties voor gezinstoelagen), primaire uitkeringsinstanties, regionale uitkeringsinstanties voor ouderdoms- en invaliditeitstoelagen, uitkeringsinstanties voor gezinstoelagen, organen voor premieheffing, sociale diensten, bedrijfspensioenfondsen enz.] en het personeel van deze organen en hun in Frankrijk of in de overzeese departementen gevestigde instellingen."

16 De artikelen 45 en 46 van de collectieve arbeidsovereenkomst vallen onder afdeling „L." ervan, met als opschrift „Zwangerschapsverlof".

17 Artikel 45 van de collectieve arbeidsovereenkomst bepaalt:

„Tijdens het wettelijke zwangerschapsverlof wordt het salaris doorbetaald voor personeelsleden die ten minste zes maanden in dienst zijn. Naast dit doorbetaalde salaris worden de dagvergoedingen die personeelsleden als sociaal verzekerden ontvangen, niet uitgekeerd.

Dit verlof wordt niet in aanmerking genomen ter vaststelling van het recht op ziekteverlof en kan geen vermindering van het aantal jaarlijkse vakantiedagen tot gevolg hebben."

18 Artikel 46 van de collectieve arbeidsovereenkomst bepaalt:

„Na afloop van het in het vorige artikel bedoelde verlof, heeft de werkneemster die haar kind zelf opvoedt, achtereenvolgens recht op:

– drie maanden verlof met behoud van een half salaris, of anderhalve maand verlof met behoud van het volledige salaris;

– een jaar onbetaald verlof.

Wanneer de werkneemster evenwel een alleenstaande vrouw is of wanneer haar echtgenoot of partner zijn gebruikelijke inkomsten verliest (invaliditeit, langdurige ziekte, militaire dienst), heeft zij recht op drie maanden verlof met behoud van het volledige salaris.

Na afloop van bovengenoemd verlof kan de begunstigde weer volledig terugkeren naar haar functie.

Bij wijze van uitzondering kan de raad van bestuur het onbetaald verlof met nog een jaar verlengen. In dit laatste geval kan de werkneemster enkel opnieuw terugkeren indien er functies beschikbaar zijn, waarvoor zij voorrang zal hebben, hetzij binnen haar organisatie, hetzij bij een zusterorganisatie, behoudens de bepalingen van artikel 16 hierboven.

Bij de verlenging van dit verlof kan de raad van bestuur zich er in bijzondere gevallen formeel toe verbinden om de werkneemster onmiddellijk te laten terugkeren.

Het onbetaald verlof in de zin van dit artikel heeft ten aanzien van de bepalingen van deze overeenkomst en de pensioenregeling dezelfde gevolgen als het in artikel 40 bedoelde verlof."

Hoofdgeding en prejudiciële vraag

19 CY is door de CPAM als werknemer in dienst genomen voor de functie van „controleur uitkeringen, in de positie van medewerker of manager". Hij is vader van een in april 2016 geboren kind.

20 Op grond daarvan heeft hij verzocht om toekenning van het verlof als bedoeld in artikel 46 van de collectieve arbeidsovereenkomst, dat de werkneemster die zelf haar kind opvoedt, na afloop van het in artikel 45 van die collectieve arbeidsovereenkomst bedoelde verlof, recht geeft op drie maanden verlof met behoud van een half salaris of anderhalve maand verlof met behoud van het volledige salaris en vervolgens een jaar onbetaald verlof.

21 De CPAM heeft het verzoek van CY afgewezen omdat het in artikel 46 van de collectieve arbeidsovereenkomst bedoelde voordeel is voorbehouden aan werkneemsters die zelf hun kind opvoeden.

22 Het Syndicat CFTC verzocht de directie van het socialezekerheidsorgaan om de bepalingen van artikel 46 van de collectieve arbeidsovereenkomst ook van toepassing te verklaren op mannelijke werknemers die zelf hun kind opvoeden.

23 Dit verzoek werd afgewezen op grond dat het bedoelde verlof volgens de bewoordingen van dit artikel, waarin het woord „werkneemster" in de vrouwelijke vorm wordt gebruikt, enkel aan de moeder van het kind wordt toegekend en dat dit artikel niet discriminerend is, aangezien het een aanvulling is op artikel 45 van de collectieve arbeidsovereenkomst, dat alleen aan vrouwen bepaalde voorzieningen toekent.

24 Op 27 december 2017 heeft het Syndicat CFTC, dat voor CY optreedt, bij de verwijzende rechter, de conseil de prud'hommes de Metz (arbeidsrechter Metz, Frankrijk), beroep ingesteld tegen de CPAM en daarbij aangevoerd dat het besluit om CY het in artikel 46 van de collectieve arbeidsovereenkomst bedoelde verlof niet toe te kennen, discriminatie op grond van geslacht vormde, hetgeen in zowel het Unierecht als het Franse recht verboden is. Artikel 46 van de collectieve overeenkomst is immers geen aanvulling op artikel 45 van die collectieve arbeidsovereenkomst, aangezien artikel 46, anders dan artikel 45, geen verband houdt met lichamelijke overwegingen. Mannen en vrouwen hebben bij de opvoeding van hun kinderen gelijke taken en dus moeten de voorzieningen van artikel 46 van de collectieve arbeidsovereenkomst ook aan mannelijke werknemers in dienst van de CPAM worden toegekend.

25 De verwijzende rechter merkt op dat de Cour de cassation (hoogste rechter in burgerlijke en strafzaken, Frankrijk) bij arrest van 21 september 2017 heeft geoordeeld dat artikel 46 van de collectieve arbeidsovereenkomst tot doel heeft een aanvullend zwangerschapsverlof toe te kennen voor de periode na afloop van het in artikel 45 van de collectieve arbeidsovereenkomst genoemde wettelijke zwangerschapsverlof en dus ertoe strekt de bijzondere relatie tussen moeder en kind tijdens de periode na de zwangerschap en de bevalling te beschermen.

26 Daarop heeft de conseil de prud'hommes de Metz de behandeling van de zaak geschorst en het Hof verzocht om een prejudiciële beslissing over de volgende vraag:

„Moet richtlijn [2006/54], gelezen in het licht van de artikelen 8 en 157 VWEU, de algemene Unierechtelijke beginselen van gelijke behandeling en het verbod op discriminatie, alsook artikel 20, artikel 21[, lid 1,] en artikel 23 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie, aldus worden uitgelegd dat artikel 46 [van de collectieve arbeidsovereenkomst], op grond waarvan alleen aan de vrouwelijke werknemers van [de betrokken] organen die zelf hun kinderen opvoeden na het zwangerschapsverlof een verlof van drie maanden met behoud van een half salaris of een verlof van anderhalve maand met behoud van het volledige salaris en een onbetaald verlof van een jaar wordt toegekend, niet onder de materiële werkingssfeer van deze richtlijn valt?"

Beantwoording van de prejudiciële vraag

Bevoegdheid van het Hof

27 De CPAM betoogt primair dat het Hof, gelet op artikel 267 VWEU, kennelijk onbevoegd is om de gestelde vraag te beantwoorden. In het kader van de onderhavige zaak wordt het Hof immers niet verzocht om uitspraak te doen over de uitlegging van de Verdragen of over de geldigheid of de uitlegging van enige handeling van een instelling, een orgaan of een instantie van de Unie.

28 De CPAM voert aan dat het Syndicat CFTC onder het voorwendsel van een verzoek om een prejudiciële beslissing in werkelijkheid artikel 46 van de collectieve overeenkomst zoals uitgelegd door de Cour de cassation „op supranationaal niveau ongeldig wil laten verklaren", gelet op de algemene beginselen van gelijke behandeling en non-discriminatie. Het Hof is echter niet bevoegd om te toetsen of het nationale recht, met inbegrip van de rechtspraak van de lidstaten, in overeenstemming is met het Unierecht en evenmin om het nationale recht uit te leggen.

29 In dit verband moet eraan worden herinnerd dat het bij artikel 267 VWEU ingevoerde stelsel van samenwerking op een duidelijke scheiding van de taken van de nationale rechterlijke instanties en van het Hof berust. In een krachtens dat artikel ingeleide procedure is het de taak van de rechterlijke instanties van de lidstaten en niet van het Hof om uitlegging te geven aan de nationale bepalingen en staat het niet aan het Hof om uitspraak te doen over de verenigbaarheid van nationale normen met de bepalingen van Unierecht. Het Hof is daarentegen wel bevoegd om de nationale rechter alle uitleggingselementen van Unierecht te geven die hem in staat stellen te beoordelen of de nationale normen verenigbaar zijn met de Unieregeling (arrest van 30 april 2020, CTT – Correios de Portugal, C-661/18, EU:C:2020:335, punt 28 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

30 Ook al is het juist dat de prejudiciële vraag, in samenhang gelezen met de motivering die de verwijzende rechter heeft uiteengezet, een verzoek aan het Hof bevat om uitspraak te doen over de verenigbaarheid van een nationale bepaling met het Unierecht, niets belet het Hof om de verwijzende rechter een bruikbaar antwoord te geven door hem alle Unierechtelijke uitleggingselementen te verstrekken die hem in staat zullen stellen zelf uitspraak te doen over de verenigbaarheid van het nationale recht met het Unierecht. Voor zover de gestelde vraag betrekking heeft op de uitlegging van het Unierecht, is het Hof derhalve in beginsel verplicht daarop te antwoorden (zie in die zin arrest van 30 april 2020, CTT – Correios de Portugal, C-661/18, EU:C:2020:335, punt 29 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

31 In het onderhavige geval moet worden opgemerkt dat het hoofdgeding, waarin de toekenning van verlof op grond van artikel 46 van de collectieve arbeidsovereenkomst aan de orde is, betrekking heeft op arbeidsvoorwaarden in de zin van artikel 1, tweede alinea, onder b), van richtlijn 2006/54. Dit geding valt dus binnen de werkingssfeer van deze in de gestelde vraag ter sprake gebrachte richtlijn.

32 Anders dan de CPAM beweert, verzoekt de verwijzende rechter dus om uitlegging van een Uniehandeling.

33 Het Hof moet de verwijzende rechter daarom alle Unierechtelijke uitleggingselementen verstrekken die hem in staat zullen stellen zelf uitspraak te doen over de verenigbaarheid van het nationale recht met het Unierecht.

34 Derhalve moet worden vastgesteld dat het Hof bevoegd is om de gestelde vraag te beantwoorden.

Ontvankelijkheid van het verzoek om een prejudiciële beslissing

35 De Franse regering betoogt dat de verwijzingsbeslissing niet voldoet aan de vereisten van artikel 94 van het Reglement voor de procesvoering van het Hof, aangezien in deze beslissing niet is gemotiveerd waarom het voor de beslechting van het hoofdgeding noodzakelijk is om het Hof een vraag te stellen. De verwijzende rechter beperkt zich tot een herhaling van de bij hem aangevoerde argumenten, zonder de precieze redenen uiteen te zetten die het volgens hem noodzakelijk maken om het Hof een vraag te stellen.

36 Bovendien refereert de verwijzende rechter aan verschillende bepalingen van het VWEU en van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie (hierna: „Handvest”), zonder evenwel het verband daarvan met de gestelde vraag uit te leggen. Gesteld dat het verzoek om een prejudiciële beslissing ontvankelijk is, moet die vraag volgens de Franse regering worden beantwoord voor zover zij betrekking heeft op richtlijn 2006/54 en niet voor zover zij betrekking heeft op de artikelen 8 en 157 VWEU alsook de artikelen 20, 21 en 23 van het Handvest.

37 Dienaangaande moet eraan worden herinnerd dat op vragen betreffende de uitlegging van het Unierecht die de nationale rechter heeft gesteld binnen het onder zijn eigen verantwoordelijkheid geschetste feitelijke en wettelijke kader, ten aanzien waarvan het niet aan het Hof staat de juistheid te

onderzoeken, een vermoeden van relevantie rust (arrest van 2 april 2020, Reliantco Investments en Reliantco Investments Limassol Sucursala Bucureşti, C-500/18, EU:C:2020:264, punt 40 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

38 Wanneer echter duidelijk blijkt dat de gevraagde uitlegging van het Unierecht geen enkel verband houdt met een reëel geschil of met het voorwerp van het hoofdgeding, of wanneer het Hof niet beschikt over de gegevens, feitelijk en rechtens, die noodzakelijk zijn om een nuttig antwoord op de gestelde vragen te geven, kan het Hof het verzoek om een prejudiciële beslissing niet-ontvankelijk verklaren (arrest van 2 april 2020, Reliantco Investments en Reliantco Investments Limassol Sucursala Bucureşti, C-500/18, EU:C:2020:264, punt 41 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

39 Gelet op de geest van samenwerking waarop de betrekkingen tussen de nationale rechterlijke instanties en het Hof in het kader van de prejudiciële procedure zijn gebaseerd, heeft het ontbreken van bepaalde voorafgaande vaststellingen door de verwijzende rechter evenwel niet noodzakelijkerwijs tot gevolg dat het verzoek om een prejudiciële beslissing niet-ontvankelijk is indien het Hof, niettegenstaande die tekortkomingen, gelet op de gegevens in het dossier, van oordeel is dat het de verwijzende rechter een nuttig antwoord kan geven (arrest van 2 april 2020, Reliantco Investments en Reliantco Investments Limassol Sucursala Bucureşti, C-500/18, EU:C:2020:264, punt 42 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

40 In het onderhavige geval moet worden opgemerkt dat in de verwijzingsbeslissing inderdaad slechts beknopt is uiteengezet om welke redenen de verwijzende rechter vragen heeft gesteld over de uitlegging van richtlijn 2006/54 en dat de bepalingen van het VWEU en het Handvest inderdaad uitsluitend in de gestelde vraag worden vermeld.

41 Evenwel heeft de verwijzende rechter ten eerste de argumenten van het Syndicat CFTC over de onverenigbaarheid van artikel 46 van de collectieve overeenkomst met het Unierecht weergegeven. Zoals de Franse regering zelf heeft opgemerkt, heeft de verwijzende rechter, door de prejudiciële vraag te stellen zoals het Syndicat CFTC hem die had voorgesteld, impliciet de twijfels onderschreven die deze vakbond over de verenigbaarheid van dit artikel van de collectieve arbeidsovereenkomst met richtlijn 2006/54 had geuit. Uit de verwijzingsbeslissing kan dus worden opgemaakt waarom de verwijzende rechter het noodzakelijk heeft geacht deze vraag aan het Hof voor te leggen.

42 Bovendien hebben zowel de CPAM als de Franse en de Portugese regering alsook de Europese Commissie alle mogelijkheden gehad om hun opmerkingen over de gestelde vraag in te dienen.

43 Ten tweede is de gestelde vraag aldus verwoord dat daarmee wordt gedoeld op richtlijn 2006/54, die moet worden uitgelegd „in het licht van" de artikelen 8 en 157 VWEU alsook artikel 20, artikel 21, lid 1, en artikel 23 van het Handvest. De verwijzende rechter verzoekt dus niet om een autonome uitlegging van deze bepalingen van het VWEU en van het Handvest, want die bepalingen worden uitsluitend genoemd ter ondersteuning van de uitlegging van richtlijn 2006/54.

44 In die omstandigheden moet worden vastgesteld dat de verwijzingsbeslissing voldoet aan de vereisten van artikel 94 van het Reglement voor de procesvoering.

45 Het verzoek om een prejudiciële beslissing is dus ontvankelijk.

Ten gronde

46 Met zijn vraag wenst de verwijzende rechter in essentie te vernemen of richtlijn 2006/54 aldus moet worden uitgelegd dat deze richtlijn in de weg staat aan een bepaling van een nationale collectieve arbeidsovereenkomst waarin het recht op verlof na afloop van het wettelijke zwangerschapsverlof wordt voorbehouden aan werkneemsters die zelf hun kind opvoeden en mannelijke werknemers het recht op een dergelijk verlof wordt ontzegd.

47 Artikel 14, lid 1, onder c), van richtlijn 2006/54 verbiedt in dit verband elke vorm van directe of indirecte discriminatie op grond van geslacht voor wat betreft werkgelegenheid en arbeidsvoorwaarden.

48 In de context van deze richtlijn is het verbod van discriminatie tussen mannelijke en vrouwelijke werknemers mede van toepassing op alle overeenkomsten die arbeid in loondienst collectief regelen (zie in die zin arrest van 18 november 2004, Sass, C-284/02, EU:C:2004:722, punt 25 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

49 Bovendien bepaalt artikel 2, lid 1, onder a), van richtlijn 2006/54 weliswaar dat er sprake is van directe discriminatie „wanneer iemand op grond van geslacht minder gunstig wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld", maar laat deze richtlijn volgens artikel 28 ervan bepalingen betreffende de bescherming van vrouwen, in het bijzonder wat zwangerschap en moederschap betreft, onverlet, evenals de bepalingen van richtlijn 92/85.

50 Aangaande de bescherming van de moeder van een kind volgt uit vaste rechtspraak van het Hof dat het recht op zwangerschapsverlof dat aan zwangere werkneemsters wordt toegekend, moet worden opgevat als een middel om een bijzonder belangrijk sociaal recht te beschermen. De Uniewetgever was aldus van oordeel dat de wezenlijke veranderingen in de leefomstandigheden van de belanghebbenden gedurende het tijdvak van veertien weken rond de bevalling een gegronde reden vormden om de uitoefening van hun beroepsactiviteit te onderbreken, zonder dat aan de gegrondheid van deze reden op enigerlei wijze kan worden getornd door de overheid of de werkgevers (arresten van 20 september 2007, Kiiski, C-116/06, EU:C:2007:536, punt 49, en 21 mei 2015, Rosselle, C-65/14, EU:C:2015:339, punt 30).

51 Zoals de Uniewetgever in de veertiende overweging van richtlijn 92/85 heeft erkend, verkeert een werkneemster tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie in een bijzonder kwetsbare situatie, die het noodzakelijk maakt dat haar een recht op zwangerschapsverlof wordt verleend, welke situatie echter in het bijzonder tijdens dit verlof niet kan worden gelijkgesteld met die van een man of van een vrouw die ziekteverlof geniet (arresten van 27 oktober 1998, Boyle e.a., C-411/96, EU:C:1998:506, punt 40, en 18 maart 2014, D., C-167/12, EU:C:2014:169, punt 33).

52 Dit zwangerschapsverlof strekt ertoe te waarborgen dat ten eerste de biologische gesteldheid van de vrouw tijdens en na de zwangerschap wordt beschermd en ten tweede de bijzondere relatie tussen moeder en kind in de periode na de zwangerschap en de bevalling wordt beschermd door te voorkomen dat deze relatie wordt verstoord door een cumulatie van lasten ten gevolge van de gelijktijdige verrichting van beroepsbezigheden (arrest van 12 juli 1984, Hofmann, 184/83, EU:C:1984:273, punt 25, en 4 oktober 2018, Dicu, C-12/17, EU:C:2018:799, punt 34).

53 Bovendien ontneemt richtlijn 92/85, die minimumvereisten bevat, de lidstaten geenszins de bevoegdheid om werkneemsters die zwanger of pas bevallen zijn dan wel borstvoeding geven, meer bescherming te bieden door beschermingsmaatregelen te behouden of in te voeren die voor hen gunstiger zijn, mits die maatregelen verenigbaar zijn met de Unierechtelijke bepalingen (arresten van 13 februari 2014, TSN en YTN, C-512/11 en C-513/11, EU:C:2014:73, punt 37, en 14 juli 2016, Ornano, C-335/15, EU:C:2016:564, punt 35).

54 Het Hof heeft hieraan toegevoegd dat een maatregel als een zwangerschapsverlof dat na de wettelijke beschermingstermijn aan de vrouw wordt toegekend, binnen de werkingssfeer van artikel 28, lid 1, van richtlijn 2006/54 valt, aangezien deze bepaling ertoe strekt de vrouw te beschermen met betrekking tot de gevolgen van zowel de zwangerschap als haar moederschap. Daarom kan een dergelijk verlof worden voorbehouden aan de moeder, met uitsluiting van ieder ander. Alleen de moeder kan immers onder de ongewenste pressie van voortijdige werkhervatting komen te staan (zie in die zin arrest van 12 juli 1984, Hofmann, 184/83, EU:C:1984:273, punt 26).

55 Het Hof heeft aangaande het ouderschap uiteengezet dat de respectieve situaties van een mannelijke werknemer en een vrouwelijke werknemer die ouder zijn, vergelijkbaar zijn wat de opvoeding van de kinderen betreft [arresten van 25 oktober 1988, Commissie/Frankrijk, 312/86, EU:C:1988:485, punt 14, en 12 december 2019, Instituto Nacional de la Seguridad Social (Pensioentoeslag voor moeders), C-450/18, EU:C:2019:1075, punt 51]. Bijgevolg kunnen maatregelen ter bescherming van vrouwen in hun hoedanigheid van ouder hun rechtvaardiging niet vinden in artikel 28, lid 1, van richtlijn 2006/54 (zie in die zin arrest van 29 november 2001, Griesmar, C-366/99, EU:C:2001:648, punt 44).

56 Uit de rechtspraak van het Hof volgt dus dat een lidstaat een aanvullend verlof voor de periode na het verstrijken van het wettelijke zwangerschapsverlof aan de moeder van het kind mag voorbehouden wanneer dit aanvullende verlof geen betrekking heeft op haar hoedanigheid van ouder, maar op de gevolgen van zowel de zwangerschap als haar moederschap.

57 Zoals blijkt uit punt 52 van dit arrest, moet een dergelijk aanvullend verlof bedoeld zijn om de bescherming te waarborgen van de biologische gesteldheid van de vrouw en van de bijzondere relatie die zij in de periode na de bevalling met haar kind onderhoudt.

58 Zoals de advocaat-generaal in punt 61 van zijn conclusie in essentie heeft opgemerkt, kan de doelstelling om de bijzondere relatie tussen moeder en kind te beschermen, op zich echter niet volstaan om vaders van het recht op een aanvullende verlofperiode uit te sluiten.

59 In het onderhavige geval bepaalt artikel 46 van de collectieve arbeidsovereenkomst dat de werkneemster die zelf haar kind opvoedt, na afloop van het in artikel 45 van die overeenkomst bedoelde wettelijke zwangerschapsverlof recht heeft op achtereenvolgens drie maanden verlof met behoud van een half salaris of anderhalve maand verlof met behoud van het volledige salaris en een jaar onbetaald verlof, waarbij dit laatste verlof met een jaar kan worden verlengd.

60 Opgemerkt moet worden dat een collectieve arbeidsovereenkomst die een mannelijke werknemer die zelf zijn kind opvoedt van een dergelijk aanvullend verlof uitsluit, mannelijke en vrouwelijke werknemers verschillend behandelt.

61 Zoals volgt uit de punten 52 en 54 van dit arrest blijkt een dergelijk verschil in behandeling slechts verenigbaar met richtlijn 2006/54 wanneer dit verschil ertoe strekt de moeder de moeder te beschermen met betrekking tot de gevolgen van zowel de zwangerschap als haar moederschap, dat wil zeggen indien dit verschil bedoeld is om de bescherming te waarborgen van de biologische gesteldheid van de vrouw en van de bijzondere relatie die zij in de periode na de bevalling met haar kind onderhoudt. Indien artikel 46 van de collectieve arbeidsovereenkomst louter van toepassing zou zijn op vrouwen in hun hoedanigheid van ouder, zou dit artikel tot een door artikel 14, lid 1, van die richtlijn verboden directe discriminatie van mannelijke werknemers leiden.

62 Zoals de advocaat-generaal in punt 70 van zijn conclusie heeft opgemerkt, hebben de elementen die in aanmerking moeten worden genomen om een verlof dat in vervolg op het wettelijke zwangerschapsverlof wordt toegekend, aan werkneemsters te kunnen voorbehouden, met name betrekking op de voorwaarden voor toekenning van dat verlof, de duur en de wijze van uitoefening ervan, alsmede de omvang van de daarbij geboden rechtsbescherming.

63 Om te beginnen moeten de voorwaarden voor toekenning van een dergelijk verlof rechtstreeks verband houden met de bescherming van de biologische en psychische gesteldheid van de vrouw en met de bijzondere relatie tussen moeder en kind in de periode na de bevalling. Dit verlof moet dus met name worden toegekend aan alle vrouwen die onder de betrokken nationale regeling vallen, ongeacht hun aantal dienstjaren en zonder dat de instemming van de werkgever vereist is.

64 Vervolgens moeten ook de duur en de wijze waarop het aanvullend zwangerschapsverlof kan worden opgenomen, geschikt zijn om te waarborgen dat de biologische en psychische gesteldheid van de vrouw alsmede de bijzondere relatie tussen moeder en kind in de periode na de bevalling worden beschermd, zonder de duur te overschrijden die voor een dergelijke bescherming noodzakelijk blijkt.

65 Aangezien dit verlof hetzelfde doel heeft als het wettelijke zwangerschapsverlof, moet ten slotte het niveau van rechtsbescherming in overeenstemming zijn met het minimale beschermingsniveau dat de richtlijnen 92/85 en 2006/54 voor dit wettelijke verlof waarborgen. Met name moet de wettelijke regeling van het aanvullend verlof waarborgen dat werkneemsters worden beschermd tegen ontslag en dat hun bezoldiging wordt behouden en/of dat zij een adequate uitkering genieten onder voorwaarden die in overeenstemming zijn met die van de artikelen 10 en 11 van richtlijn 92/85, en moet tevens het recht worden gewaarborgd, zoals bedoeld in artikel 15 van richtlijn 2006/54, om onder niet minder gunstige voorwaarden en omstandigheden naar haar baan of naar een gelijkwaardige functie terug te keren en te profiteren van elke verbetering van de arbeidsvoorwaarden waarop de werkneemster tijdens haar afwezigheid aanspraak had kunnen maken.

66 Het staat aan de verwijzende rechter om na te gaan of het in artikel 46 van de collectieve arbeidsovereenkomst bedoelde verlof voldoet aan de voorwaarden op grond waarvan kan worden aangenomen dat het ertoe strekt om werkneemsters te beschermen met betrekking tot de gevolgen van zowel de zwangerschap als hun moederschap.

67 Zoals in punt 29 van dit arrest is opgemerkt, staat het niet aan het Hof om in het kader van de onderhavige zaak uitspraak te doen over de verenigbaarheid van dit artikel van de collectieve arbeidsovereenkomst met richtlijn 2006/54. Daarentegen moet het Hof wel alle gegevens voor de uitlegging van die richtlijn verschaffen om de verwijzende rechter in staat te stellen die verenigbaarheid te beoordelen.

68 In dit verband moet ten eerste worden opgemerkt dat een verlof dat wordt opgenomen na afloop van het wettelijke zwangerschapsverlof kan worden geacht deel uit te maken van een zwangerschapsverlof dat langer en voor de werkneemsters gunstiger is dan het verlof met de wettelijke duur.

69 Niettemin dient eraan te worden herinnerd dat, gelet op de in punt 54 van dit arrest aangehaalde rechtspraak, de mogelijkheid om voor de periode na afloop van het wettelijke zwangerschapsverlof een aan moeders voorbehouden verlof in te stellen, afhankelijk is van de voorwaarde dat dit verlof strekt tot het beschermen van vrouwen. Het enkele feit dat een verlof onmiddellijk volgt op het wettelijke zwangerschapsverlof, volstaat dus niet om aan te nemen dat dit verlof kan worden voorbehouden aan werkneemsters die zelf hun kind opvoeden.

70 Ten tweede is het opschrift van het hoofdstuk van de collectieve arbeidsovereenkomst waartoe de bepaling behoort die in een dergelijk aanvullend verlof voorziet, niet relevant bij het onderzoek of een dergelijke bepaling in overeenstemming is met het Unierecht. De verwijzende rechter moet immers in concreto toetsen of het bedoelde verlof in wezen ertoe strekt de moeder te beschermen met betrekking tot de gevolgen van zowel de zwangerschap als haar moederschap.

71 Ten derde beroept de Franse regering zich op het arrest van 30 april 1998, Thibault (C-136/95, EU:C:1998:178), waarin het Hof zou hebben erkend dat in artikel 46 van de collectieve arbeidsovereenkomst een zwangerschapsverlof is vastgelegd.

72 Punt 12 van dat arrest, waarnaar de Franse regering verwijst, heeft echter geen betrekking op de juridische redenering en de uitlegging van het Hof, maar uitsluitend op de feiten zoals die blijken uit het verzoek om een prejudiciële beslissing in de zaak die tot dat arrest heeft geleid.

73 Ten vierde moet worden opgemerkt dat de duur van het in artikel 46 van de collectieve arbeidsovereenkomst bedoelde verlof erg kan variëren, tussen anderhalve maand en maximaal twee jaar en drie maanden. Deze duur kan dus veel langer zijn dan die van het in artikel L. 1225-17 van de code du travail bedoelde wettelijke zwangerschapsverlof van zestien weken, waarnaar artikel 45 van de collectieve arbeidsovereenkomst verwijst. Bovendien is het verlof, wanneer het gedurende één of twee jaar wordt opgenomen, „onbetaald". Dit lijkt niet te waarborgen dat de werkneemster haar bezoldiging behoudt en/of een adequate uitkering geniet, terwijl het zwangerschapsverlof volgens artikel 11, punt 2, van richtlijn 92/85 aan deze voorwaarde moet voldoen.

74 Gelet op een en ander moet op de gestelde vraag worden geantwoord dat de artikelen 14 en 28 van richtlijn 2006/54, gelezen in samenhang met richtlijn 92/85, aldus moeten worden uitgelegd dat zij niet in de weg staan aan een bepaling van een nationale collectieve arbeidsovereenkomst waarin het recht op verlof na afloop van het wettelijke zwangerschapsverlof wordt voorbehouden aan werkneemsters die zelf hun kind opvoeden, op voorwaarde dat dit aanvullende verlof ertoe strekt werkneemsters te beschermen met betrekking tot de gevolgen van zowel de zwangerschap als hun moederschap, hetgeen de verwijzende rechter moet nagaan, waarbij hij in het bijzonder rekening moet houden met de voorwaarden voor toekenning van dat verlof, de uitvoeringswijze en de duur ervan, alsmede de omvang van de daarbij geboden rechtsbescherming.

Kosten

75 Ten aanzien van de partijen in het hoofdgeding is de procedure als een aldaar gerezen incident te beschouwen, zodat de verwijzende rechterlijke instantie over de kosten heeft te beslissen. De door anderen wegens indiening van hun opmerkingen bij het Hof gemaakte kosten komen niet voor vergoeding in aanmerking.

Het Hof (Eerste kamer) verklaart voor recht:

De artikelen 14 en 28 van richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep, gelezen in samenhang met richtlijn 92/85/EEG van de Raad van 19 oktober 1992 inzake de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid op het werk van werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie (tiende bijzondere richtlijn in de zin van artikel 16, lid 1, van richtlijn 89/391/EEG), moeten aldus worden uitgelegd dat zij niet in de weg staan aan een bepaling van een nationale collectieve arbeidsovereenkomst waarin het recht op verlof na afloop van het wettelijke zwangerschapsverlof wordt voorbehouden aan werkneemsters die zelf hun kind opvoeden, op voorwaarde dat dit aanvullende verlof ertoe strekt werkneemsters te beschermen met betrekking tot de gevolgen van zowel de zwangerschap als hun moederschap, hetgeen de verwijzende rechter moet nagaan, waarbij hij in het bijzonder rekening moet houden met de voorwaarden voor toekenning van dat verlof, de uitvoeringswijze en de duur ervan, alsmede de omvang van de daarbij geboden rechtsbescherming.

ondertekeningen