CONCLUSIE VAN ADVOCAAT-GENERAAL D. RUIZ-JARABO COLOMER

van 16 maart 2000 *

I — Inleiding

1. Specialisten in het gemeenschapsrecht en met name degenen, die bekend zijn met de rechtspraak van het Hof inzake sociaal beleid, weten dat het niet de eerste keer is, dat een geschil tussen de Belgische naamloze vennootschap voor de uitbating van het luchtverkeer (Sabena) en een van haar werkneemsters aanleiding geeft tot een prejudiciële procedure.

Evenmin is het de eerste keer dat het Arbeidshof te Brussel krachtens artikel 177 EG-Verdrag (thans artikel 234 EG) in het kader van een van deze geschillen een vraag stelt aan het Hof. [1] Thans verzoekt deze rechterlijke instantie om uitlegging van het protocol ad artikel 119 van het Verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap [2] (hierna: „protocol").

2. Het EG-Verdrag, met inbegrip van de bijlagen en protocollen erbij, is gewijzigd overeenkomstig artikel 6 van het Verdrag van Amsterdam [3] teneinde vervallen bepalingen te schrappen en de tekst van sommige bepalingen ervan dienovereenkomstig aan te passen. Volgens artikel 12 van het Verdrag van Amsterdam worden de artikelen van het EG-Verdrag dus hernummerd volgens de concordantietabellen in de bijlage erbij.

Ten gevolge van de hernummering zijn de artikelen 117 tot en met 120 EG-Verdrag vervangen door de artikelen 136 EG tot en met 143 EG, en is het protocol ad artikel 119 EG-Verdrag, protocol ad artikel 141 van het Verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap geworden.

II — De feiten van het hoofdgeding

3. Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 van 19 december 1974 van de Nationale Arbeidsraad [4] stelt voor ontslagen bejaarde

* Oorspronkelijke taal: Spaans.

1 — Deze rechterlijke instantie heeft ook de prejudiciële vraag gesteld die met het arrest van 8 april 1976, Defrenne (43/75, Jurispr. blz. 455) is beantwoord.

2 — Aan het Verdrag betreffende de Europese Unie gehecht protocol nr. 2, ondertekend te Maastricht op 7 februari 1992 en in werking getreden op 1 november 1993 (PB C 191, blz. 68).

3 — Het wijzigt het Verdrag betreffende de Europese Unie, de Verdragen tot oprichting van de Europese Gemeenschappen en een aantal verwante teksten. Het werd ondertekend op 2 oktober 1997 te Amsterdam en is in werking getreden op 1 mei 1999.

4 — Deze overeenkomst is algemeen verbindend verklaard bij het koninklijk besluit van 16 januari 1975.

werknemers van 60 jaar en ouder een regeling van aanvullende vergoedingen in ten laste van hun laatste werkgever, voor zover zij werkloosheidsuitkeringen genieten. De aanvullende vergoedingen zijn gelijk aan de helft van het verschil tussen het nettoreferteloon en de werkloosheidsuitkering.

4. Volgens de collectieve arbeidsovereenkomst van 23 mei 1984 van paritair subcomité nr. 315.1, Sabena, die is gesloten in het kader van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17, krijgen de mannelijke werknemers van 55 jaar en ouder en de vrouwelijke werknemers van 53 jaar en ouder die vrijwillig afvloeien, ten laste van hun werkgever een aanvullende vergoeding, voor zover zij werkloosheidsuitkeringen genieten. Deze aanvullende vergoeding wordt tot 65 jaar aan mannelijke werknemers en tot 60 jaar aan vrouwelijke werknemers uitbetaald. Het gaat om een regeling die is ingesteld ter bestrijding van ondertewerkstelling ten gevolge van onder meer de ontwikkeling van bijzondere arbeidstechnieken in de sector commerciële luchtvaart en ter bevordering van het behoud van de werkgelegenheid van jongere werknemers.

5. Defreyn, verzoekster in het hoofdgeding is in juni 1960 als werkneemster in dienst getreden bij Sabena, de verwerende luchtvaartmaatschappij. In november 1984 verzocht zij om toepassing van de regeling inzake aanvullende vergoeding. De onderneming willigde haar verzoek in en betekende haar een opzegtermijn van twee jaar die verstreek op 31 december 1986.

De onderneming verbond zich ertoe, vanaf 1 januari 1987 tot en met november 1991, de maand waarin Defreyn 60 werd, de vergoeding te betalen ter aanvulling van de werkloosheidsvergoedingen, welke aanvullende vergoeding normaal overeenkomt met 1 % van het laatste brutomaandloon per dienstjaar. Voor werknemers met 25 jaar dienst of meer geldt evenwel een afwijking krachtens welke het bedrag van de werkeloosheidsuitkeringen en de aanvullende vergoeding, met inbegrip van de individuele bijdrage aan de bedrijfspensioenregeling, 82 % bedraagt van het nettoloon van de laatste maand die voorafgaat aan de datum waarop het vervroegd pensioen ingaat.

6. Defreyn ontving de vergoeding ter aanvulling van de werkeloosheidsuitkering tot november 1991, toen zij de leeftijd van 60 jaar bereikte, en vanaf dat ogenblik ontving zij haar ouderdomspensioen.

7. In zijn arrest van 17 februari 1993 [5], dat is gewezen in het kader van een beroep wegens niet-nakoming tegen het Koninkrijk België, heeft het Hof voor recht verklaard, dat de aanvullende vergoeding die door de laatste werkgever wordt verleend aan op een bepaalde leeftijd ontslagen werknemers die werkloosheidsuitkeringen genieten, een

5 — Commissie/België (C-173/91, Jurispr. blz. I-673).

beloning in de zin van artikel 119 van het Verdrag vormt, zodat vrouwelijke werknemers ouder dan 60 jaar niet van deze vergoeding kunnen worden uitgesloten wanneer mannelijke werknemers daarvoor tot de leeftijd van 65 jaar in aanmerking komen.

8. Toen zij kennis kreeg van dit arrest verzocht Defreyn Sabena in juni 1993 om betaling van de aanvullende vergoeding tot haar 65e verjaardag, dat wil zeggen tot en met november 1996.

9. Sabena wees dit verzoek af. Daarop vorderde Defreyn voor de Arbeidsrechtbank in september 1993 de veroordeling van Sabena tot betaling van de aanvullende vergoeding over het tijdvak van december 1991 tot en met november 1996, die haar samen met de werkloosheidsuitkeringen 82 % van het nettoloon van haar laatste arbeidsmaand opleverde, vermeerderd met rente en kosten. Het bedrag van de verlangde aanvullende vergoeding bedroeg 1 624 380 BEF.

10. In eerste aanleg verklaarde de Arbeidsrechtbank het verzoek ontvankelijk doch ongegrond, en verwees zij Defreyn in de kosten. Volgens de motivering van de Arbeidsrechtbank viel de vergoeding ter aanvulling van de werkloosheidsuitkeringen onder het protocol dat de werking van artikel 119 van het Verdrag in de tijd beperkte ten aanzien van uitkeringen uit hoofde van een ondernemings- of sectoriële regeling inzake sociale zekerheid. Onbetwist was evenwel enerzijds, dat Defreyn haar verzoek baseerde op een diensttijd vóór 17 mei 1990, en anderzijds, dat zij pas na die datum een vordering had ingesteld.

III — Prejudiciële vragen

11. Het Arbeidshof te Brusssel (België) waarbij Defreyn beroep heeft ingesteld, verzoekt het Hof krachtens artikel 177 van het Verdrag om een prejudiciële beslissing over de volgende vragen:

„1) Kan de aanvullende vergoeding bij vervroegde uittreding uit hoofde van de bij koninklijk besluit van 16 januari 1975 algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 en van de collectieve arbeidsovereenkomst van 23 mei 1984 die binnen paritair subcomité nr. 315.1 is gesloten, worden beschouwd als een uitkering die verschuldigd is uit hoofde van een ondernemings- of sectoriële regeling inzake sociale zekerheid, waarop het protocol ad artikel 119 van het Verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap van toepassing is?

2) Zijn de bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 en van de in paritair subcomité nr. 315.1 gesloten collectieve arbeidsovereenkomst van

23 mei 1984 verenigbaar met artikel 5 van richtlijn 76/207/EEG, voor zover zij vrouwelijke werknemers ouder dan 60 jaar uitsluiten van de uitkeringen bij vervroegde uittreding, die een aanvullende vergoeding bij ontslag vormen en die ter aanvulling van de werkloosheidsuitkeringen worden toegekend, terwijl mannelijke werknemers tot de leeftijd van 65 jaar recht op die uitkeringen hebben?

3) Indien de voorgaande twee vragen bevestigend worden beantwoord, staat de toepassing van het protocol ad artikel 119 van het Verdrag eraan in de weg, dat de vordering van Defreyn wordt toegewezen, voor zover zij is gebaseerd op schending van artikel 5 van richtlijn 76/207?"

IV — De toepasselijke bepalingen van gemeenschapsrecht

12. In artikel 119 van het Verdrag is het beginsel van gelijke beloning van mannelijke en vrouwelijke werknemers voor gelijke arbeid neergelegd. In de tweede alinea ervan wordt het begrip beloning omschreven als volgt:

„Onder beloning in de zin van dit artikel dient te worden verstaan het gewone basis- of minimumloon of -salaris, en alle overige voordelen in geld of in natura die de werkgever direct of indirect aan de werknemer uit hoofde van zijn dienstbetrekking betaalt."

13. Het protocol strekt tot precisering van de gevolgen in de tijd van artikel 119 van het Verdrag voor ondernemings- of sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid en bepaalt het volgende:

„Voor de toepassing van artikel 119 van het Verdrag worden uitkeringen uit hoofde van een ondernemings- of sectoriële regeling inzake sociale zekerheid niet als beloning beschouwd indien en voor zover zij kunnen worden toegerekend aan tijdvakken van arbeid vóór 17 mei 1990, behalve in het geval van werknemers of hun rechtverkrijgenden die vóór die datum een rechtsvordering of een naar geldend nationaal recht daarmee gelijk te stellen vordering hebben ingesteld." [6]

6 — Na de hernummering van de artikelen van het Verdrag in het kader van het Verdrag van Maastricht luidt de tekst van het protocol als volgt: „Voor de toepassing van artikel 141 van het Verdrag worden uitkeringen uit hoofde van een ondernemings- of sectoriële regeling inzake sociale zekerheid niet als beloning beschouwd indien en voor zover zij kunnen worden toegerekend aan tijdvakken van arbeid vóór 17 mei 1990, behalve in het geval van werknemers of hun rechtverkrijgenden die voor die datum een rechtsvordering of een naar geldend nationaal recht daarmee gelijk te stellen vordering hebben ingesteld".

14. Artikel 5 van richtlijn 76/207/EEG [7], waarvan de nationale rechter om uitlegging verzoekt, luidt als volgt:

„1. De toepassing van het beginsel van gelijke behandeling met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van de ontslagvoorwaarden, houdt in dat voor mannen en vrouwen dezelfde voorwaarden gelden, zonder discriminatie op grond van geslacht.

(...)"

V — Procesverloop voor het Hof

15. Sabena, de Belgische regering en de Commissie hebben in de onderhavige procedure binnen de termijn van artikel 20 van 's Hofs statuut-EG schriftelijke opmerkingen ingediend. De vertegenwoordigers van Defreyn, Sabena, de Belgische regering, de regering van het Verenigd Koninkrijk en de Commissie hebben ter terechtzitting van 24 februari 2000 mondelinge opmerkingen gemaakt.

16. Volgens Defreyn is het protocol op haar concreet geval niet van toepassing, aangezien zij de betaling verlangt van een vergoeding ter aanvulling van de werkloosheidsuitkering, die het Hof in zijn arrest van 17 februari 1993 [8] als beloning in de zin van artikel 119 van het Verdrag en niet als een uitkering van sociale zekerheid heeft aangemerkt.

17. Volgens Sabena en volgens de Belgische regering vormt de door Defreyn verlangde aanvullende vergoeding bij vervroegde uittreding een beloning in de zin van artikel 119, en is de regeling waarbij deze vergoeding wordt ingevoerd, ongetwijfeld een ondernemings- of sectoriële regeling inzake sociale zekerheid ter aanvulling van een vooraf bestaande regeling van sociale zekerheid. Zij heeft evenwel geen enkel recht op betaling ervan tot 65 jaar, omdat haar situatie volledig valt onder het protocol, dat de toepassing van het begrip beloning op uitkeringen uit hoofde van een ondernemings- of sectoriële regeling inzake sociale zekerheid in de tijd beperkt. Zij stellen eensgezind, dat het protocol niet mag worden beperkt tot uitkeringen die als ouderdomspensioen worden uitbetaald, doch ook geldt voor alle uitkeringen die worden toegekend uit hoofde van een ondernemings- of sectoriële regeling inzake sociale zekerheid en dus op de door Defreyn verlangde aanvullende vergoeding. Derhalve geven zij het Hof in overweging de nationale rechter te antwoorden, dat de litigieuze vergoeding wordt betaald uit hoofde van een aan het protocol onderworpen ondernemings- of sectoriële regeling inzake sociale zekerheid.

Indien het Hof zich op het tegenovergestelde standpunt plaatst, moet volgens

7 — Richtlijn van de Raad van 9 februari 1976 betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden (PB L 39, blz. 40).

8 — Arrest Commissie/België (aangehaald in voetnoot 5).

Sabena en de Belgische regering worden geconcludeerd dat het protocol niet geldt voor de litigieuze vergoeding, zodat de rechtspraak van het Hof in zijn arrest van 17 februari 1993 [9] van toepassing is en verzoeksters conclusies moeten worden toegewezen. In dit geval, aldus de Belgische regering, is er een aanzienlijk risico dat tal van beroepen tot verkrijging van de aanvullende vergoeding bij vervroegde uittreding worden ingesteld en de daaruit voortvloeiende verstoring van het financiële evenwicht belangrijke gevolgen zal hebben voor de economie van het land, daar het CAO-brugpensioen in België veel wordt toegepast.

18. Volgens de regering van het Verenigd Koninkrijk wordt de aanvullende vergoeding uitbetaald uit hoofde van een ondernemings- of sectoriële regeling inzake sociale zekerheid, waarop het protocol van toepassing is. Verschillende argumenten pleiten voor die stelling: in de eerste plaats beperkt de tekst van het protocol de werkingssfeer ervan niet tot ouderdomspensioenen; in de tweede plaats wordt de verlangde vergoeding op ondernemingsniveau toegekend en is zij bestemd ter aanvulling van de in het kader van de algemene socialezekerheidsregeling betaalde werkeloosheidsuitkering; in de derde plaats betekent het feit dat het protocol geen onderscheid maakt tussen verschillende vergoedingen, dat het toepassing moet vinden op alle uit hoofde van ondernemings- of sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid toegekende uitkeringen, en ten slotte kan de door Defreyn verlangde vergoeding aan tijdvakken van arbeid vóór 17 mei 1990 worden toegekend, aangezien het recht wordt verworven op basis van het aantal jaren dienst bij de onderneming en het bedrag ervan een percentage van het door de werknemer ontvangen laatste loon vormt.

19. De Commissie heeft niet de geringste twijfel over de aard van de vergoeding. Haars inziens gaat het om een beloning in de zin van artikel 119 van het Verdrag, zodat deze vergoeding onder dezelfde voorwaarden aan alle mannelijke en vrouwelijke werknemers moet worden toegekend; de op Defreyn toegepaste regeling, krachtens welke de aanvullende vergoeding aan vrouwen tot 60 jaar en aan mannen tot 65 jaar wordt betaald, is onverenigbaar met dit artikel.

De Commissie erkent dat de periode waarvoor Defreyn de betaling van de aanvullende vergoeding verlangt en die loopt van 1 december 1991, de maand waarin zij 60 werd, tot 30 november 1996, de datum waarop zij 65 werd, niet als diensttijd in de strikte betekenis van het woord kan worden aangemerkt. Zij komt tot de conclusie dat het protocol niet van toepassing is op het onderhavige geval, omdat de verlangde vergoedingen een periode na 17 mei 1990 betreffen en voormeld arrest van het Hof van 17 februari 1993 waarin het Koninkrijk België wegens niet-nakoming is veroordeeld, geen enkele beperking van zijn gevolgen in de tijd bevat.

9 — Aangehaald in voetnoot 5.

VI — Onderzoek van de prejudiciële vragen

A — *Opmerkingen vooraf en voorgeschiedenis*

20. Voor de beantwoording van de vragen van de nationale rechter moet worden teruggegaan tot 13 mei 1986, de datum van het arrest Bilka. [10] In dat arrest heeft het Hof voor recht verklaard, dat een bedrijfspensioenregeling die is ingevoerd door een akkoord tussen een onderneming en de ondernemingsraad waarin de werknemers zijn vertegenwoordigd, en tot doel heeft de krachtens de algemeen geldende nationale bepalingen verschuldigde sociale uitkeringen aan te vullen met uitkeringen die uitsluitend door de werkgever worden gefinancierd, en worden beschouwd als een integrerend bestanddeel van de arbeidsovereenkomsten, geen wettelijk geregelde socialezekerheidsregeling is, zodat zij buiten de werkingssfeer van artikel 119 valt. De krachtens deze regeling aan werknemers betaalde uitkeringen vormen daarentegen een door de werkgever aan de werknemer uit hoofde van zijn dienstbetrekking betaald voordeel in de zin van artikel 119, tweede alinea, zodat de door de werkgever voor de toetreding van zijn werknemers tot een regeling met deze kenmerken gestelde voorwaarden binnen de werkingssfeer van artikel 119 van het Verdrag vallen. [11]

21. Ondanks deze rechtspraak heeft de Raad enkele maanden later richtlijn 83/378/EEG [12] vastgesteld met het oog op de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen op ondernemings- en sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid. Volgens artikel 9 ervan mogen de lidstaten de verplichte tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling met name met betrekking tot de vaststelling van de pensioengerechtigde leeftijd voor de toekenning van het ouderdoms- of rustpensioen uitstellen tot het tijdstip waarop de gelijke behandeling in de wettelijke regelingen gerealiseerd is, of uiterlijk totdat deze gelijke behandeling bij richtlijn wordt voorgeschreven; een dergelijke richtlijn is tot dusver niet vastgesteld. [13]

22. Op 17 mei 1990 heeft het Hof het arrest Barber [14] gewezen dat, zoals bekend, de lijn voortzette van de rechtspraak die vanaf 1976 was ontwikkeld in het arrest Defrenne [15], en in 1986 werd bevestigd in het arrest Bilka [16]; dit arrest van het Hof was een mijlpaal in de ontwikkeling van het communautaire sociaal beleid inzake de uitlegging van het beginsel van gelijke beloning van mannen en vrouwen bij

10 — 170/84, Jurispr. blz. 1607.

11 — Ibidem, punten 20 en 22.

12 — Richtlijn van de Raad van 24 juli 1986 betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen in ondernemings- en sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid (PB L 225, blz. 40).

13 — Op 23 oktober 1987 heeft de Commissie een voorstel voor een richtlijn tot voltooiing van de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen in de wettelijke en de beroepsregelingen inzake sociale zekerheid [COM(87) 494 def. PB C 309, blz. 10] bij de Raad ingediend. Overgangsbepalingen buiten beschouwing gelaten, diende aldus artikel 9, lid 1, „de pensioengerechtigde leeftijd met het oog op de toekenning van ouderdoms- en rustpensioenen, indien een dergelijke leeftijd wordt vastgesteld, voor mannen en vrouwen dezelfde te zijn". Dit voorstel is evenwel niet aangenomen.

14 — C-262/88, Jurispr. blz. I-1889.

15 — Aangehaald in voetnoot 1.

16 — Aangehaald in voetnoot 10.

ouderdomspensioenen uit hoofde van ondernemings- of sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid.

23. Voor de onderhavige zaak bevat het arrest Barber twee belangrijke aspecten. Het eerste is dat het Hof zijn rechtspraak bevestigde, dat een rustpensioen dat wordt betaald in het kader van een bedrijfspensioenregeling die in casu als een „vervangende" socialezekerheidsregeling gold [17], een door de werkgever aan de werknemer uit hoofde van zijn dienstbetrekking betaald voordeel is, zodat het binnen de werkingssfeer van artikel 119 van het Verdrag valt. [18]

24. Het tweede aspect van dit arrest is dat het Hof de werking ervan in de tijd heeft beperkt. In haar opmerkingen in de loop van de prejudiciële procedure had de Commissie op deze mogelijkheid gewezen, terwijl de regering van het Verenigd Koninkrijk had gewezen op de belangrijke economische gevolgen ingeval artikel 119 aldus zou worden uitgelegd dat de krachtens een bedrijfspensioenregeling uitgekeerde pensioenen daaronder zouden vallen, aangezien een zeer groot aantal werknemers in die lidstaat aangesloten waren bij regelingen met deze kenmerken, welke regelingen veelal uitzonderingen op het beginsel van gelijke behandeling stelden, met name door het vaststellen van verschillende pensioenleeftijden voor mannen en voor vrouwen [19].

25. In zijn arrest hield het Hof rekening met het feit, dat de lidstaten krachtens artikel 7, lid 1, sub a, van richtlijn 79/7/EEG [20] dat de wettelijke zekerheidsregelingen betreft, de voorgeschreven tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling ten aanzien van de vaststelling van de pensioengerechtigde leeftijd voor de toekenning van het ouderdoms- of rustpensioen mogen uitstellen, en dat deze uitzondering zoals gezegd ook is overgenomen in artikel 9, sub a, van richtlijn 86/378 voor ondernemings- of sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid. Het Hof was van oordeel, dat de lidstaten en de belanghebbende kringen in het licht van deze bepalingen redelijkerwijze konden aannemen, dat artikel 119 niet van toepassing was op

17 — „Contracted out" krachtens de Social Security Pensions Act 1985. Dit betekent dat de bedrijfsregeling in de plaats komt van de algemene regeling rustpensioenen voor het gedeelte van de bijdragen en de uitkeringen, dat is verbonden aan het bedrag van het door elke werknemer ontvangen loon. Degenen die bij een dergelijke regeling waren aangesloten, behoefden aan de staatsregeling slechts lagere bijdragen te betalen voor het forfaitaire basispensioen dat aan alle werknemers ongeacht hun inkomen verschuldigd is.

18 — Arrest aangehaald in voetnoot 14, punt 28.

19 — De lidstaten deden er meer dan zes en een half jaar over om richtlijn 86/378 aan deze rechtspraak aan te passen. Richtlijn 96/97/EG van de Raad van 20 december 1996 tot wijziging van richtlijn 86/378 (PB L 46, blz. 20).

20 — Richtlijn van de Raad van 19 december 1978 betreffende de geleidelijke tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen op het gebied van sociale zekerheid (PB 1979, L 6, blz. 24).

pensioenen uit hoofde van vervangende regelingen, en dat uitzonderingen op het beginsel van gelijkheid van mannelijke en vrouwelijke werknemers terzake verder werden toegestaan.

26. Op die basis verklaarde het Hof in punt 45 van het arrest, dat op de rechtstreekse werking van artikel 119 van het Verdrag geen beroep kan worden gedaan om aanspraak te maken op een pensioen met ingang van een tijdstip gelegen vóór de datum van dit arrest, behalve in het geval van werknemers of hun rechtverkrijgenden die vóór die datum een rechtsvordering of een naar geldend nationaal recht daarmee gelijk te stellen vordering hebben ingesteld.

27. Na dit arrest hebben met name British Petroleum Company plc, Barclays Bank plc en Mars UK Limited, tegen de Raad en de Commissie bij het Hof [21] beroep ingesteld tot vaststelling van de niet-contractuele aansprakelijkheid van de Europese Economische Gemeenschap wegens de door haar in de uitoefening van haar functie veroorzaakte schade. Volgens deze ondernemingen waren zij enerzijds door deze twee instellingen misleid, voornamelijk vanaf richtlijn 86/378 die was vastgesteld zonder rekening te houden met de uitlegging van artikel 119 in het arrest Bilka, en anderzijds hadden zij na het arrest Barber het hoofd moeten bieden aan extra kosten voor hun pensioenregelingen. [22]

28. Van alle uitleggingen van punt 45 [23] van het arrest Barber [24] hebben de lidstaten gekozen voor die welke is opgenomen in het protocol dat op 1 november 1993 in werking is getreden, en krachtens hetwelk uitkeringen uit hoofde van een ondernemings- of sectoriële regeling inzake sociale zekerheid niet als beloning in de zin van artikel 119 worden beschouwd, indien en voorzover zij worden toegerekend aan tijdvakken van arbeid vóór 17 mei 1990, behalve in het geval van werknemers of hun rechtverkrijgenden die vóór die datum een rechtsvordering of een naar geldend

21 — PB 1992, C 24, blz. 5.

22 — Deze zaken zijn op 27 september 1993 naar het Gerecht van eerste aanleg verwezen.

23 — „Paragraph 45 has exercised the minds of lawyers throughout the Community. Attempts have been made to analyse the precise meaning of pension scheme documents in order to determine how and when entitlement arises..." Hudson, D., „Some reflections on the implications of the Barber decision", *European Law Review*, 1992, blz. 163-171, inzonderheid blz. 168.

24 — De auteurs zijn verdeeld over het aantal mogelijke uitleggingen. Traversa, E., „Interdiction de discrimination entre travailleurs masculins et féminins, arrest van 17 mei 1990", *Revue trimestrielle de droit européen*, 1991, blz. 426 e.v., inzonderheid blz. 429, stelt drie mogelijke uitleggingen voor; Deakin, S., „Equality in Pensions Law — The limits of Barber", *The Cambridge Law Journal*, blz. 236-239, inzonderheid blz. 237; Moore, S., „Justice Doesn't Mean a Free Lunch': The Application of the Principle of Equal Pay to Occupational Pension Schemes", *European Law Review*, 1991, blz. 159 e.v., inzonderheid blz. 163; Binon, J.-M., „L'égalité de traitement entre hommes et femmes dans les régimes professionnels de sécurité sociale: La ‚valse-hésitation' du droit européen", *Cahiers de droit européen*, 1996, blz. 635-721, inzonderheid blz. 664 en 665, en De Vos, M., „La notion de ‚rémunération' au sens de l'article 119 du Traité de Rome et son application dans le temps au regard de l'arrêt Barber et des arrêts postérieurs de la Cour de justice des Communautés européennes", *Revue de droit social*, 1995, blz. 156-205, inzonderheid blz. 184, stellen er vier voor, en Honeyball, S., en Shaw, J., „Sex, law and the retiring man", *European Law Review*, 1991, blz. 47 e.v., inzonderheid blz. 56, vijf.

nationaal recht daarmee gelijk te stellen vordering hebben ingesteld.[25]

B — *Antwoord op de eerste prejudiciële vraag. Toepasselijkheid van het protocol ad artikel 119 van het Verdrag op de litigieuze aanvullende vergoeding*

29. Met de eerste prejudiciële vraag wenst het Arbeidshof te Brussel te vernemen, of een vergoeding ter aanvulling van werkloosheidsuitkeringen, die de onderneming krachtens een collectieve arbeidsovereenkomst in het kader van afvloeiingsprogramma's betaalt aan werknemers die een bepaalde leeftijd hebben bereikt, moet worden beschouwd als een vergoeding die wordt betaald uit hoofde van een ondernemings- of sectoriële regeling inzake sociale zekerheid in de zin van het protocol ad artikel 119 van het Verdrag.

30. Richtlijn 79/7 is van toepassing op de wettelijke regelingen die bescherming bieden tegen de volgende eventualiteiten: ziekte, invaliditeit, ouderdom, arbeidsongevallen, beroepsziekten en werkloosheid; zij is ook van toepassing op de sociale bijstandsregelingen voor zover deze een aanvulling vormen op of in de plaats komen van voormelde regelingen.

31. In zijn arrest Defrenne van 1971 had het Hof reeds een onderscheid gemaakt tussen wettelijke socialezekerheidsregelingen en die waarop artikel 119 van het Verdrag van toepassing is.[26] De eerste betreffen noodzakelijkerwijs in het algemeen omschreven categorieën van werknemers; hun rustpensioenen worden rechtstreeks bij de wet geregeld zonder enig overleg binnen de onderneming of de betrokken ondernemingssector; deze regelingen stellen de werknemers in het genot van het wettelijk stelsel, dat zij zelf, de werkgevers en eventueel de overheid financieren, waarbij hun bijdragen minder afhangen van de dienstbetrekking tussen werkgever en werknemer dan van overwegingen van sociaal beleid. In deze regelingen komt de werknemer normaal gesproken in aanmerking voor de wettelijke voorzieningen niet uit hoofde van de werkgeversbijdragen, doch alleen omdat hij voldoet aan de voor toekenning van de uitkering vereiste wettelijke voorwaarden.[27]

25 — De ondernemingen die tegen de Raad en de Commissie beroep hadden ingesteld, deden afstand van instantie op 18 mei 1995, toen zij zich er rekenschap van gaven dat het bestaande rechtskader op het tijdstip waarop zij beroep hadden ingesteld, met de inwerkingtreding van het protocol en na de door het Hof in een aantal arresten gegeven uitlegging was gewijzigd. Doorhaling gelast in het register van het Gerecht van eerste aanleg op 12 juli 1995.

26 — In hoofdstuk III van zijn conclusie onderzoekt advocaat-generaal Dutheillet de Lamothe de diversiteit en de complexiteit van de pensioenregelingen in de lidstaten. Enerzijds maakt hij onderscheid tussen de algemene en bijzondere wettelijke socialezekerheidsregelingen, die zijns inziens buiten de werkingssfeer van artikel 119 van het Verdrag vallen, en anderzijds de pensioenregelingen waarvan de uitkeringen rechtstreeks door de ondernemingen worden betaald, alsook die welke hij aanmerkt als „aanvullend" en die hun oorsprong vinden in een overeenkomst, waarvan de uitkeringen tot aanvulling van die van de algemene regeling worden toegekend door ondernemings- of intersectoriële organen, die volgens hem binnen de werkingssfeer van dit artikel vallen.

27 — Arrest Hof van 25 mei 1971, Defrenne (80/70, Jurispr. blz. 445, punten 8 en 10).

32. Daarentegen worden de regelingen waarop artikel 119 van het Verdrag van toepassing is, hierdoor gekenmerkt dat zij volledig door de werkgever al dan niet samen met de werknemer zonder bijdrage van de overheid worden gefinancierd en dat zij alleen van toepassing zijn op de werknemers van bepaalde ondernemingen of bedrijfssectoren. Zij behoren tot de ondernemings- of sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid in de zin van richtlijn 86/378, die in artikel 2 daarvan worden gedefinieerd als volgt: als ondernemings- of sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid worden aangemerkt regelingen die niet vallen onder richtlijn 79/7 en tot doel hebben aan de werknemers of zelfstandigen uit een onderneming, een groep ondernemingen, een tak van de economie of een één of meer bedrijfstakken omvattende sector, prestaties te verstrekken in aanvulling op de prestaties uit hoofde van de wettelijke regelingen op het gebied van de sociale zekerheid of in de plaats daarvan, ongeacht of aansluiting bij deze regelingen verplicht is of niet.

Krachtens artikel 4 ervan is richtlijn 86/378 van toepassing op ondernemings- en sectoriële regelingen die bescherming bieden tegen ziekte, invaliditeit, ouderdom, met inbegrip van vervroegde uittreding, arbeidsongevallen en beroepsziekten, werkloosheid, en op de ondernemings- en sectoriële regelingen die voorzien in andere sociale prestaties in natura of in geld, en met name prestaties aan nagelaten betrekkingen en gezinsbijslagen, indien deze prestaties voor werknemers zijn bestemd en derhalve voordelen vormen welke de werkgever aan de werknemer uit hoofde van diens dienstbetrekking betaalt.

33. De litigieuze vergoeding wordt niet betaald uit hoofde van een rechtstreeks bij wet geregelde socialezekerheidsregeling en geldt evenmin voor in het algemeen omschreven categorieën werknemers. Zoals gezegd, heeft het Hof in zijn arrest van 17 februari 1993[28] het argument van de Belgische regering verworpen, dat deze vergoeding als „CAO-brugpensioen" is aan te merken als een socialezekerheidsuitkering omdat zij een onscheidbaar geheel vormt met de werkloosheidsuitkering.

34. Hier gaat het integendeel om een ten behoeve van de werknemers van een onderneming bij collectieve arbeidsovereenkomst in het leven geroepen vergoeding die een aanvulling vormt op de wettelijke regeling ter bescherming tegen werkloosheid van werknemers die op een bepaalde leeftijd worden ontslagen, en waarvan de betaling ten laste komt van de laatste werkgever, die ze betaalt uit hoofde van de dienstbetrekking, aangezien het bedrag ervan afhangt van het aantal dienstjaren.

35. Bijgevolg valt deze aanvullende vergoeding binnen de werkingssfeer van artikel 119 van het Verdrag en is de socialeze-

28 — Arrest Commissie/België (aangehaald in voetnoot 5).

kerheidsregeling krachtens welke zij wordt verleend, een ondernemings- of sectoriële regeling.

36. Rest nog te bepalen of het protocol daarop van toepassing is, nu het Hof in zijn arrest van 1993 niet is ingegaan op het argument van de Belgische regering, dat ingeval de bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17 ingevoerde aanvullende vergoeding binnen de werkingssfeer van artikel 119 van het Verdrag viel, een beroep moest worden gedaan op het protocol, dat de draagwijdte van dit artikel in de tijd beperkt voor prestaties krachtens een ondernemings- of sectoriële regeling inzake sociale zekerheid.

37. In zijn verwijzingsbeschikking betwijfelt het Arbeidshof of het protocol op de onderhavige zaak van toepassing is. Ik zal die twijfels één voor één bespreken en weerleggen.

38. In de eerste plaats vraagt de verwijzende rechter zich af, of de beperking in de tijd van de gevolgen van artikel 119 krachtens het protocol alleen van toepassing is op de pensioenregelingen die beantwoorden aan de door het Hof in zijn arrest Barber en latere arresten gestelde criteria, dan wel of deze beperking overeenkomstig de bewoordingen van het protocol zich uitstrekt tot alle uit hoofde van een ondernemings- of sectoriële regeling inzake sociale zekerheid betaalde uitkeringen.

39. Mijns inziens kan in dit stadium niet meer worden betwijfeld, of het protocol uitsluitend van toepassing is op pensioenregelingen dan wel op alle uitkeringen uit hoofde van een ondernemings- of sectoriële regeling inzake sociale zekerheid. In zijn arrest Barber heeft het Hof weliswaar verklaard, dat geen beroep kon worden gedaan op artikel 119 van het Verdrag om aanspraak te maken op een pensioen vanaf een tijdstip gelegen vóór de datum van dat arrest, doch er moet rekening mee worden gehouden, dat de verzoeker in het hoofdgeding precies aanspraak maakte op een rustpensioen, zonder dat sprake was van andere prestaties. In het arrest Ten Oever [29], dat het volgende arrest is in de reeks, waarin de verzoeker aanspraak maakte op een overlevingspensioen, heeft het Hof op dezelfde gronden als die welke de beperking van de gevolgen van het arrest Barber in de tijd rechtvaardigden, evenwel verduidelijkt dat op de gelijkheid van behandeling voor bedrijfspensioenen slechts een beroep kan worden gedaan voor uitkeringen die verschuldigd zijn uit hoofde van na 17 mei 1990 vervulde tijdvakken van arbeid. [30]

Op dit punt gaf het Hof in punt 49 van zijn arrest Fisscher [31] de volgende verduidelijking: „Er bestaat immers een duidelijk verband tussen het protocol en het arrest Barber, omdat het verwijst naar 17 mei 1990, de datum van het arrest. In dit arrest werd een discriminatie tussen mannen en vrouwen, die het gevolg was van een naar geslacht verschillende leeftijdsvoorwaarde

29 — Arrest Hof van 6 oktober 1993 (C-109/91, Jurispr. blz. I-4879).

30 — Ibidem, punt 19.

31 — Arrest van 28 september 1994 (C-128/93, Jurispr. blz. I-4583).

voor de aanspraak op een pensioen bij gedwongen ontslag, veroordeeld. Het arrest Barber, waarin de werking van de daarin aan artikel 119 van het Verdrag gegeven uitlegging wordt beperkt vanaf de datum van het arrest, te weten 17 mei 1990, is op uiteenlopende wijze geïnterpreteerd. Het arrest Ten Oever (reeds aangehaald), dat dateert van vóór de inwerkingtreding van het Verdrag betreffende de Europese Unie, heeft op dit punt duidelijkheid geschapen. Ofschoon in protocol nr. 2 de uitlegging die in het arrest Barber aan artikel 119 is gegeven, wordt uitgebreid tot alle uitkeringen uit hoofde van een ondernemings- of sectoriële regeling inzake sociale zekerheid en in het Verdrag wordt geïncorporeerd, heeft het protocol in hoofdzaak dezelfde uitlegging aan het arrest Barber gegeven als het arrest Ten Oever (...)"

40. In de tweede plaats denkt de nationale rechter, dat de meeste criteria die het Hof in zijn arresten tot uitlegging van het protocol heeft gebruikt, en die zijn bedoeld om het financiële evenwicht van de pensioenstelsels te handhaven, niet van toepassing zijn op de in het paritair subcomité Sabena gesloten collectieve arbeidsovereenkomst die de toekenning van de litigieuze aanvullende vergoeding regelt. Deze door het Hof in de punten 17 en 18 van zijn arrest Ten Oever[32] geformuleerde criteria zijn enerzijds het bijzondere karakter van die vorm van beloning, namelijk het feit dat het recht op pensioen tijdens de gehele loopbaan van de werknemer geleidelijk wordt opgebouwd en losstaat in de tijd van de daadwerkelijke betaling ervan, die eerst na het bereiken van een bepaalde leeftijd plaatsvindt, en anderzijds de kenmerken van de financiële mechanismen van de bedrijfspensioenen, waarbij er een verband is tussen de periodieke bijdragen en de in de toekomst te betalen bedragen.

De verwijzende rechter daarentegen is van mening, dat i) de litigieuze aanvullende vergoeding geen causaal verband heeft met de tijdvakken van arbeid van vóór 17 mei 1990; ii) het bedrag ervan niet in verband staat met dat van de betaalde bijdragen; iii) het ontstaan van het pensioenrecht in de tijd niet losstaat van de daadwerkelijke betaling van de vergoeding; iv) de aanvullende vergoeding niet wordt beheerst door dezelfde financiële mechanismen als de bedrijfspensioenen.

41. Ik ben het er niet mee eens, dat er in casu geen causaal verband bestaat tussen de vergoeding en de tijdvakken van arbeid vóór de datum van het arrest Barber [i)]. Sabena betaalde namelijk de litigieuze aanvullende vergoeding als voormalige werkgever van Defreyn die tussen juni 1960 en december 1986 voor de onderneming had gewerkt. De vergoeding werd dus betaald uit hoofde van de dienstbetrekking tussen de twee partijen, die vóór 17 mei 1990 werd beëindigd.

Zelfs in de veronderstelling dat de nationale rechter gelijk heeft en dat de litigieuze aanvullende vergoeding geen causaal verband heeft met de tijdvakken van arbeid

32 — Aangehaald in voetnoot 29.

vóór 17 mei 1990, heeft het Hof in punt 60 van zijn arrest Coloroll Pension Trustees [33] hoe dan ook voor recht verklaard, dat voor uitkeringen die geen verband houden met de duur van het daadwerkelijke tijdvak van arbeid, de beperking in de tijd van de werking van het arrest Barber slechts geldt indien het verzekerde feit zich vóór 17 mei 1990 heeft voorgedaan. [34] In casu deed het verzekerde feit, namelijk het ontslag, zich vóór die datum voor.

42. Evenmin kan ik akkoord gaan met de zienswijze dat het bedrag van de vergoeding niet afhangt van dat van de betaalde bijdragen [ii)], nu het bedrag ervan wordt bepaald op basis van het aantal dienstjaren, naar rato van 1 % van het laatste brutojaarsalaris, en de werknemer met meer dan 25 jaren dienst 82 % van dit bedrag krijgt. Precies tijdens de jaren waarin de werknemer in dienst is, wordt het grootste deel van de bijdragen aan de wettelijke dan wel ondernemings- of sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid betaald.

43. Aangaande het tijdsverloop tussen het ontstaan van het recht op de vergoeding en de daadwerkelijke betaling ervan [iii)], die een typisch, zij het niet exclusief, kenmerk van de pensioenregelingen is, kan ik mij niet aansluiten bij de zienswijze van de nationale rechter, dat zij niet bestaat in het geval van de litigieuze aanvullende vergoeding.

Ongetwijfeld wordt deze vergoeding, die is ingesteld om oudere werknemers van een bepaalde leeftijd ertoe aan te zetten het bedrijf te verlaten zodat jongeren kunnen blijven, niet verkregen zoals het rustpensioen, waarop het recht de gehele beroepsloopbaan lang geleidelijk wordt opgebouwd en waarop alle werknemers op een bepaalde leeftijd recht hebben. [35]

Dat er een scheiding in de tijd is, lijkt mij evenwel evident, aangezien de onderhavige zaak een vergoeding betreft waarop eerst aan het einde van de arbeidsverhouding met de onderneming aanspraak kan worden gemaakt, net zoals bij ouderdoms- en werkloosheidsuitkeringen. Deze scheiding is er evenwel niet bij financiële prestaties bij arbeidsongeschiktheid wegens bijvoorbeeld ziekte of arbeidsongeval, welke feiten zich alleen voordoen tijdens de arbeidsverhouding van de werknemer, zonder dat zich een breuk voordoet tussen het tijdstip waarop het recht ontstaat en dat waarop de prestatie wordt betaald.

44. Weliswaar wordt de aanvullende vergoeding niet beheerst door dezelfde finan-

33 — Arrest van 28 september 1994 (C-200/91, Jurispr. blz. I-4389).

34 — Van belang is evenwel erop te wijzen dat het Hof in dat arrest precies verwees naar uitkeringen zoals de betaling van een forfaitair kapitaal bij het overlijden van een werknemer tijdens zijn arbeidsverhouding.

35 — Wat de aanvullende vergoeding betreft, vragen waarschijnlijk niet alle werknemers die de vereiste leeftijd hebben bereikt, de vergoeding aan, en evenmin verkrijgen al degenen die ze aanvragen, de vergoeding, aangezien de onderneming kan weigeren ze te verlenen, en bepaalde werknemers die ze niet hebben aangevraagd, kunnen worden verplicht ze te aanvaarden, indien zij worden ontslagen of indien de collectieve arbeidsovereenkomst op hen wordt toegepast.

ciële mechanismen als de bedrijfspensioenen [iv)], waarin een verband bestaat tussen de periodieke bijdragen en de later te betalen bedragen. Deze reden is evenwel niet overtuigend genoeg om het protocol daarop niet toe te passen. Het gaat namelijk om een vergoeding die, gelet op de leeftijd die de gerechtigden moeten hebben bereikt, kan worden aangemerkt als een vergoeding bij vervroegd pensioen, ter aanvulling van de werkloosheidsvergoeding bij ontslag; de periode gedurende welke zij wordt betaald, houdt verband met de pensioenleeftijd, die in België niet dezelfde was voor mannen en vrouwen. Krachtens artikel 9 van richtlijn 86/378 mogen de lidstaten dit leeftijdsverschil op grond van het geslacht handhaven. De verwerende onderneming maakt dus deel uit van de belanghebbende groep die er redelijkerwijs van kon uitgaan, dat artikel 119 niet van toepassing was op deze vergoeding en bij een personeelsinkrimping kon uitgaan van een dienovereenkomstige berekeningswijze. Ik ben dus van mening dat, indien deze ondernemingen vandaag zouden worden verplicht voor deze vergoeding het beginsel van de gelijke beloning toe te passen op rechtssituaties waarvan alle gevolgen in het verleden liggen, het financiële evenwicht van de door deze collectieve arbeidsovereenkomst ingevoerde regeling ernstig kan worden verstoord.

45. Evenmin ben ik het eens met de Commissie, dat het protocol niet van toepassing is op de klacht van Defreyn, nu deze om betaling van de aanvullende vergoeding heeft verzocht voor de periode van december 1991 tot en met november 1996, een periode na 17 mei 1990. Uit de tekst van het protocol blijkt overduidelijk, dat niet de perioden tijdens welke de werknemer op deze vergoeding aanspraak kan maken, na die datum moeten liggen, maar wèl de tijdvakken van arbeid.

46. Tot slot wil ik nog opmerken, dat Defreyn in december 1986 haar werkzaamheden bij Sabena beëindigde en dat de onderneming haar de aanvullende vergoeding heeft uitbetaald tot haar zestigste verjaardag in november 1991. Aangezien krachtens artikel 9 van de collectieve arbeidsovereenkomst de pensioenbijdrage uit hoofde van de ondernemingsregeling verder wordt betaald alsof de werknemer nog steeds in dienst van de onderneming was, heb ik mij afgevraagd, of als tijdvak van arbeid of als daarmee gelijkgestelde periode is te beschouwen de periode van 17 mei 1990 tot 30 november 1991, gedurende welke Defreyn rechten heeft verworven op de vergoeding waarvoor zij met een beroep op de rechtstreekse werking van artikel 119 gelijkheid van beloning kan verlangen.

Dit is mijns inziens niet het geval. Krachtens artikel 4 van deze overeenkomst betaalt de onderneming namelijk verder de aanvullende vergoeding aan haar voormalige werknemer tot de pensioenleeftijd, ook wanneer deze geen recht meer heeft op werkloosheidsuitkeringen omdat hij bij een andere onderneming opnieuw aan het werk gaat. Indien dus de gerechtigde, terwijl hij deze vergoeding ontvangt bij een andere onderneming mag werken, kan de periode gedurende welke hij ze ontvangt, niet worden beschouwd als een tijdvak van arbeid bij Sabena.

47. Ik kom dus tot de conclusie, dat de litigieuze aanvullende vergoeding een prestatie is die wordt uitbetaald krachtens een ondernemings- of sectoriële regeling inzake sociale zekerheid, waarop het protocol ad artikel 119 van het Verdrag tot de oprichting van de Europese Gemeenschap van toepassing is.

C — *De tweede en de derde prejudiciële vraag — Niet-toepasselijkheid van richtlijn 76/207 op de onderhavige zaak*

48. Met zijn tweede en zijn derde prejudiciële vraag wenst het Arbeidshof te Brussel in wezen te vernemen, of artikel 5 van richtlijn 76/207 eraan in de weg staat, dat de litigieuze vergoeding aan vrouwen wordt toegekend tot hun zestigste verjaardag, terwijl mannen daarvoor tot 65 jaar in aanmerking komen, en/of Defreyn, indien het protocol op de onderhavige zaak van toepassing is, haar vordering op dat artikel kan baseren.

49. Richtlijn 76/207 regelt de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden. Volgens de tweede overweging van de considerans ervan, ziet deze richtlijn niet op de beloning. In punt 24 van zijn arrest Gillespie e.a. [36] verklaarde het Hof, dat een uitkering, wanneer zij een direct of indirect door de werkgever aan de werknemer uit hoofde van de dienstbetrekking betaald loon vormt, onder artikel 119 van het Verdrag valt, en dus niet tevens onder richtlijn 76/207 kan vallen.

Aangezien de litigieuze vergoeding zonder enige twijfel een beloning in de zin van artikel 119 vormt, kan geen beroep worden gedaan op de bepalingen van richtlijn 76/207 om de onderhavige zaak te beslechten, zodat deze twee prejudiciële vragen niet behoeven te worden beantwoord.

36 — Arrest van 13 februari 1996 (C-342/93, Jurispr. blz. I-475).

VII — Conclusie

50. Mitsdien geef ik het Hof in overweging het Arbeidshof te Brussel het volgende antwoord te geven:

„1) De aanvullende vergoeding die is ingevoerd bij collectieve arbeidsovereenkomst nr. 17, welke algemeen verbindend is verklaard bij het koninklijk besluit van 16 januari 1975, en opgelegd is bij de collectieve arbeidsovereenkomst van 23 mei 1984, gesloten in paritair subcomité nr. 315.1, is een uitkering uit hoofde van een ondernemings- of sectoriële regeling inzake sociale zekerheid, waarop het protocol ad artikel 119 van het Verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap van toepassing is.

2) Aangezien de litigieuze aanvullende vergoeding een beloning in de zin van artikel 119 van het Verdrag vormt, behoeven de tweede en de derde prejudiciële vraag niet te worden beantwoord."