ARREST VAN HET HOF (Zesde kamer)
30 april 1998 *

In zaak C-136/95,

betreffende een verzoek aan het Hof krachtens artikel 177 EG-Verdrag van de Franse Cour de cassation, in het aldaar aanhangige geding tussen

Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés (CNAVTS)

en

É. Thibault,

om een prejudiciële beslissing over de uitlegging van richtlijn 76/207/EEG 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),

wijst

HET HOF VAN JUSTITIE (Zesde kamer),

samengesteld als volgt: H. Ragnemalm, kamerpresident, R. Schintgen, G. F. Mancini, J. L. Murray (rapporteur) en G. Hirsch, rechters,

* Procestaal: Frans.

advocaat-generaal: D. Ruiz-Jarabo Colomer
griffier: D. Louterman-Hubeau, hoofdadministrateur

gelet op de schriftelijke opmerkingen ingediend door:

— de Franse regering, vertegenwoordigd door C. de Salins, onderdirecteur bij de directie juridische zaken van het Ministerie van Buitenlandse zaken, en A. de Bourgoing, chargé de mission bij die directie, als gemachtigden,

— de regering van het Verenigd Koninkrijk, vertegenwoordigd door J. E. Collins, Assistant Treasury Solicitor, als gemachtigde,

— de Commissie van de Europese Gemeenschappen, vertegenwoordigd door M. Wolfcarius, lid van haar juridische dienst, als gemachtigde,

gezien het rapport ter terechtzitting,

gehoord de mondelinge opmerkingen van de Franse regering, vertegenwoordigd door A. de Bourgoing; de regering van het Verenigd Koninkrijk, vertegenwoordigd door J. E. Collins, bijgestaan door D. Pannick, QC, en de Commissie, vertegenwoordigd door M. Wolfcarius, ter terechtzitting van 5 december 1996,

gehoord de conclusie van de advocaat-generaal ter terechtzitting van 9 januari 1997,

het navolgende

Arrest

1 Bij arrest van 28 maart 1995, bij het Hof ingekomen op 28 april daaraanvolgend, heeft de Franse Cour de cassation krachtens artikel 177 EG-Verdrag een prejudiciële vraag gesteld over de uitlegging van richtlijn 76/207/EEG 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; hierna: „richtlijn").

2 Deze vraag is gerezen in een geding tussen de Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés (hierna: „CNAVTS") en Thibault over de weigering van de CNAVTS om Thibault over 1983 een beoordeling te geven.

3 Volgens artikel 1, lid 1, beoogt de richtlijn de tenuitvoerlegging in de lidstaten van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, met inbegrip van de promotiekansen, en tot de beroepsopleiding, alsmede ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden. Dit is het „beginsel van gelijke behandeling". Volgens artikel 2, lid 1, houdt dit beginsel in, dat iedere vorm van discriminatie op grond van geslacht, hetzij direct, hetzij indirect door verwijzing naar met name de echtelijke staat of de gezinssituatie, is uitgesloten. In artikel 2, lid 3, wordt gepreciseerd, dat de richtlijn geen afbreuk doet aan de bepalingen betreffende de bescherming van de vrouw, met name wat zwangerschap en moederschap betreft.

4 Artikel 2, lid 4, van de richtlijn bepaalt, dat deze geen belemmering vormt voor maatregelen die beogen te bevorderen dat mannen en vrouwen gelijke kansen krijgen, in het bijzonder door feitelijke ongelijkheden op te heffen welke de kansen van de vrouwen op de in artikel 1, lid 1, bedoelde gebieden nadelig beïnvloeden.

5 Artikel 5, lid 1, van de richtlijn luidt als volgt: „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."

6 In artikel L 123-1, sub c, van de Franse Code du travail wordt het volgende bepaald:

„Behoudens bijzondere bepalingen van deze code en behalve indien het behoren tot een bepaald geslacht de noodzakelijke voorwaarde is voor de uitoefening van een functie of een beroepsactiviteit, is het verboden:

(...)

c) op grond van het geslacht maatregelen te treffen ter zake van met name beloning, opleiding, tewerkstelling, kwalificatie, indeling, bevordering of overplaatsing."

7 In Frankrijk hebben zwangere werkneemsters die een minimumperiode in een instelling hebben gewerkt, volgens artikel 45 van de nationale collectieve arbeidsovereenkomst voor het personeel van de socialezekerheidsinstellingen (hierna: „collectieve overeenkomst") recht op 16 weken zwangerschapsverlof met behoud van het volledige loon. Deze periode kan worden verlengd tot 28 weken. Volgens artikel 46 van de collectieve overeenkomst kan de werkneemster na afloop van het

zwangerschapsverlof aanspraak maken op „een verlof van drie maanden met behoud van de helft van het loon, of een verlof van anderhalve maand met behoud van het volledige loon".

8 Artikel L 122-26-2 van de Code du travail luidt als volgt: „Voor de vaststelling van de rechten die de werkneemster aan haar anciënniteit ontleent, wordt de periode van het zwangerschapsverlof gelijkgesteld met een periode waarin daadwerkelijk is gewerkt."

9 Ingevolge artikel 3 van het bijvoegsel van 13 november 1975 bij de collectieve arbeidsovereenkomst moeten voor het bepalen van de periode van „beroepsuitoefening" met het oog op de classificatie van de ambten niet alleen de perioden van de daadwerkelijke aanwezigheid in aanmerking worden genomen, maar ook bepaalde afwezigheden, zoals het jaarlijks verlof, de veranderlijke en uitzonderlijke vrije dagen, het verlof van korte duur, de mandaten van de vakbondsvertegenwoordigers en diverse afwezigheden tot een maximum van vijf werkdagen per zes maanden. Volgens artikel 3 bis, dat aan de collectieve overeenkomst is toegevoegd bij een bijvoegsel van 15 december 1983, moet het zwangerschapsverlof op dezelfde wijze als de in artikel 3 genoemde afwezigheden in aanmerking worden genomen voor het bepalen van de periode van „beroepsuitoefening".

10 De artikelen 29 tot en met 31 van de collectieve overeenkomst voorzien in de procedure van salaristrapverhoging van de personeelsleden. Volgens deze procedure kan hun salaris met maximaal 40 % stijgen. Zo bepaalt artikel 29 van de overeenkomst, dat het salaris van de personeelsleden na afloop van het tweede jaar vanaf de indiensttreding uitsluitend uit hoofde van anciënniteit elk jaar met 2 % wordt verhoogd. Na afloop van het derde jaar en tot een maximum van 24 % kan de conventionele verhoging van 2 op 4 % worden gebracht, waarbij de 2 % extra verhoging afhankelijk is van de jaarlijkse beoordeling door de hiërarchieke meerderen van het gedrag en de kwaliteit van het werk van de personeelsleden. Tussen 24 % en 40 % bedraagt de conventionele verhoging 2 % per jaar.

11 Hoofdstuk XIII van het standaardreglement van orde van de CNAVTS bevat een nadere uitwerking van de artikelen 29 tot en met 31 van de collectieve overeenkomst. Met betrekking tot de 2 % verhoging naar keuze wordt daarin bepaald, dat elk personeelslid dat in de loop van het jaar minstens zes maanden aanwezig is, door zijn hiërarchieke meerderen moet worden beoordeeld.

12 Thibault is in 1973 door de CNAVTS aangeworven als technisch ambtenaar en in 1983 bevorderd tot juridisch redacteur. In de loop van 1983 was zij met ziekteverlof van 4 tot en met 13 februari, van 3 tot en met 16 maart en van 16 mei tot en met 12 juni. Vervolgens genoot zij overeenkomstig artikel 45 van de collectieve overeenkomst zwangerschapsverlof van 13 juni tot en met 1 oktober 1983 en daarna overeenkomstig artikel 46 van de overeenkomst zwangerschapsverlof met behoud van de helft van haar loon van 3 oktober tot en met 16 november 1983.

13 Op basis van hoofdstuk XIII van het standaardreglement van orde weigerde CNAVTS Thibault over 1983 een beoordeling te geven. Volgens de CNAVTS voldeed Thibault wegens haar afwezigheden niet aan de voorwaarden van deze bepaling, te weten zes maanden aanwezigheid.

14 Blijkens de stukken van het hoofdgeding was Thibault in 1983 ongeveer vijf maanden in de onderneming aanwezig. Ware zij tussen 13 juni en 1 oktober 1983 niet met zwangerschapsverlof geweest, had zij een aanwezigheid van zes maanden kunnen doen gelden die volgens hoofdstuk XIII voor een beoordeling is vereist.

15 Thibault wendde zich daarop tot de Conseil de prud'hommes de Paris met het argument, dat het wegens haar zwangerschapsverlof niet verrichten van een beoordeling een discriminerende maatregel vormde waardoor zij een promotiekans had verloren. Bij vonnis van 17 december 1985 werd het verzoek van Thibault toegewezen en werd haar werkgever veroordeeld tot vergoeding van de door haar geleden schade. Van deze beslissing kwam de CNAVTS in beroep.

16 Op 9 februari 1989 verbrak en vernietigde de Cour de cassation dit vonnis op de grond dat artikel 31 van de collectieve overeenkomst niet voorziet in het ambtshalve op de lijst voor bevordering plaatsen van de personeelsleden van de CNAVTS, en verwees zij de partijen naar de Conseil de prud'hommes de Melun.

17 Bij vonnis van 24 januari 1990 oordeelde de Conseil de prud'hommes de Melun, dat Thibault een kans op bevordering had verloren doordat zij niet was beoordeeld. Hij concludeerde daaruit, dat de afwezigheid wegens zwangerschapsverlof als een periode van daadwerkelijke aanwezigheid moest worden aangemerkt, en dat het niet in aanmerking nemen van deze periode een door artikel L 123-1, sub c, van de Code du travail verboden discriminatie vormde. De Conseil de prud'hommes oordeelde derhalve, dat Thibault over 1983 had moeten worden beoordeeld, en dat zij een promotiekans had verloren. De CNAVTS werd bijgevolg veroordeeld Thibault salaris voor 1984 na te betalen.

18 Van dit vonnis kwam de CNAVTS in beroep met het betoog, dat artikel 31 van de collectieve overeenkomst niet voorziet in de ambtshalve plaatsing op het zogeheten „tableau d'avancement au mérite" van personeelsleden die aan de vereisten voldoen, dat de in de overeenkomst bedoelde periode van de „beroepsuitoefening" moet worden losgekoppeld van de periode van daadwerkelijke aanwezigheid in de onderneming, die in aanmerking moet worden genomen voor het beantwoorden van de vraag, of voor de werknemer een beroepsbeoordeling moet worden opgesteld, en ten slotte dat het niet-beoordelen van Thibault niet ingegeven was door een op het geslacht gebaseerde overweging, daar het beginsel van gelijkheid op het werk volgens artikel L 123-1, sub c, van de Code du travail enkel van toepassing is op rechten die openstaan voor werknemers van beide geslachten.

19 Omdat artikel L 123-1, sub c, van de Code du travail de richtlijn in Frans recht omzet, heeft de Cour de cassation besloten de behandeling van de zaak te schorsen en het Hof de volgende vraag te stellen:

„Moeten de artikelen 1, lid 1, 2, lid 1, 5, lid 1, en in voorkomend geval 2, lid 4, van richtlijn 76/207/EEG van 9 februari 1976 aldus worden uitgelegd, dat zij verbieden dat een vrouw die wegens zwangerschap niet in de onderneming aanwezig is, het recht op een beoordeling en bijgevolg een promotiekans wordt onthouden?"

20 Volgens de Franse regering vloeit de discriminatie van Thibault niet voort uit de nationale bepalingen, maar uit de uitlegging die de CNAVTS daaraan heeft gegeven. Zij is van mening, dat artikel 3 van het bijvoegsel van 13 november 1975 en artikel 3 bis van het bijvoegsel van 15 december 1983 bij de collectieve overeenkomst, hoewel zij betrekking hebben op de classificatie van de ambten van het personeel van de socialezekerheidsinstellingen en niet op de modaliteiten van de in artikel 31 van de collectieve overeenkomst bedoelde beroepsbeoordeling, ontegensprekelijk wijzen op de wil van de sociale partners om vrouwen met zwangerschapsverlof niet te discrimineren.

21 In dit verband zij eraan herinnerd, dat in het kader van de taakverdeling tussen het Hof en de nationale rechterlijke instanties overeenkomstig artikel 177 van het Verdrag het aan de nationale rechter staat, de aan het geding ten grondslag liggende feiten vast te stellen, het nationale recht uit te leggen en uitspraak te doen over de toepassing daarvan op het concrete geval (zie in die zin arresten van 3 juni 1986, Kempf, 139/85, Jurispr. blz. 1741, punt 12, en 13 maart 1986, Sinatra, 296/84, Jurispr. blz. 1047, punt 11).

22 Zoals de Franse regering evenwel heeft opgemerkt, staat het aan de nationale rechter om, ten volle gebruik makend van de hem door zijn nationale recht toegekende beoordelingsvrijheid, nationale bepalingen ter uitvoering van de richtlijn in overeenstemming met de eisen van het gemeenschapsrecht uit te leggen en toe te passen (zie arrest van 10 april 1984, Von Colson en Kamann, 14/83, Jurispr. blz. 1891, punt 28).

23 Niettemin moet erop worden gewezen, dat de verwijzende rechter het Hof in een situatie als die van het bij hem aanhangige geding verzoekt om uitlegging van welbepaalde voorschriften van het gemeenschapsrecht. Derhalve zijn de opmerkingen van de Franse regering over artikel 3 van het bijvoegsel van 13 november 1975 en artikel 3 bis van het bijvoegsel van 15 december 1983 niet relevant.

24 Er zij aan herinnerd, dat de richtlijn zich niet verzet tegen nationale bepalingen die vrouwen specifieke rechten op grond van zwangerschap of bevalling, zoals zwangerschapsverlof, toekennen (zie arrest van 8 november 1990, Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund, C-179/88, Jurispr. blz. I-3979, punt 15).

25 Voorts moet worden opgemerkt, dat artikel 2, lid 3, van de richtlijn, door de lidstaten het recht toe te kennen bepalingen betreffende de bescherming van de vrouw, met name wat „zwangerschap en moederschap" betreft, in stand te houden of in te voeren, ten aanzien van het beginsel van gelijke behandeling de wettigheid erkent van de bescherming van de biologische gesteldheid van de vrouw tijdens en na de zwangerschap, alsmede van de bescherming van de bijzondere relatie tussen moeder en kind tijdens de periode na de zwangerschap en de bevalling (zie onder meer arresten van 12 juli 1984, Hofmann, 184/83, Jurispr. blz. 3047, punt 25; 5 mei 1994, Habermann-Beltermann, C-421/92, Jurispr. blz. I-1657, punt 21, en 14 juli 1994, Webb, C-32/93, Jurispr. blz. I-3567, punt 20).

26 De toekenning van dergelijke in de richtlijn erkende rechten beoogt de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ter zake van zowel de toegang tot arbeid (artikel 3, lid 1) als de arbeidsvoorwaarden (artikel 5, lid 1) te verzekeren. Bij de uitoefening van de hun overeenkomstig artikel 2, lid 3, toegekende rechten mogen vrouwen derhalve niet minder gunstig worden behandeld ter zake van de toegang tot arbeid en de arbeidsvoorwaarden. In dit verband streeft de richtlijn een wezenlijke, en niet een formele gelijkheid na.

27 Het recht van iedere werknemer om elk jaar een beoordelingsrapport te krijgen en op grond daarvan te kunnen worden bevorderd, maakt integrerend deel uit van de voorwaarden van zijn arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 5, lid 1, van de richtlijn.

28 Het is dus tegen de achtergrond van artikel 5, lid 1, juncto artikel 2, lid 3, van de richtlijn dat moet worden onderzocht, of een regeling als die welke in het hoofdgeding aan de orde is, mannelijke en vrouwelijke werknemers dezelfde voorwaarden zonder discriminatie op grond van geslacht waarborgt.

29 Het discriminatieverbod eist, dat de vrouwelijke werknemer wier arbeidsovereenkomst met haar werkgever tijdens haar zwangerschapsverlof doorloopt, niet het voordeel verliest van de arbeidsvoorwaarden die zowel voor vrouwelijke als voor mannelijke werknemers gelden en uit deze arbeidsverhouding voortvloeien. In

omstandigheden als die van het hoofdgeding zou het uitsluiten van een werkneemster van het recht op een jaarlijkse beoordeling impliceren dat zij wordt gediscrimineerd op de enkele grond van haar hoedanigheid van werknemer, aangezien deze werkneemster, indien zij niet zwanger was geweest en het zwangerschapsverlof waarop zij recht had, niet had opgenomen, voor het betrokken jaar een beoordeling zou hebben gekregen en bijgevolg had kunnen worden bevorderd.

30 Zoals de regering van het Verenigd Koninkrijk terecht heeft opgemerkt, heeft het Hof inderdaad erkend, dat de lidstaten een discretionaire bevoegdheid hebben ter zake van de sociale maatregelen die zij nemen om, binnen het door de richtlijn getrokken kader, in verband met zwangerschap en moederschap voor bescherming van de vrouwelijke werknemer te zorgen, alsmede ter zake van de aard der beschermende maatregelen en de concrete toepassingsmodaliteiten ervan (zie onder meer arrest Hofmann, reeds aangehaald, punt 27).

31 Deze discretionaire bevoegdheid, die in het kader van de richtlijn moet worden uitgeoefend, kan evenwel niet de grondslag vormen voor een minder gunstige behandeling van een vrouwelijke werknemer ter zake van de arbeidsvoorwaarden.

32 Vastgesteld moet derhalve worden, dat een vrouw die ter zake van arbeidsvoorwaarden minder gunstig wordt behandeld in die zin dat haar het recht op een jaarlijkse beoordeling en bijgevolg op een promotiekans wordt ontzegd op grond van haar afwezigheid wegens moederschapsverlof, wordt gediscrimineerd op grond van haar zwangerschap en haar moederschapsverlof. Een dergelijke houding vormt een rechtstreekse discriminatie op grond van geslacht in de zin van de richtlijn.

33 Mitsdien moet op de vraag worden geantwoord, dat de artikelen 2, lid 3, en 5, lid 1, van de richtlijn zich verzetten tegen een nationale regeling die een vrouw het recht op een beoordeling en bijgevolg op een promotiekans ontzegt omdat zij wegens zwangerschapsverlof niet in de onderneming aanwezig was.

Kosten

34 De kosten door de Franse regering, de regering van het Verenigd Koninkrijk en de Commissie wegens indiening van hun opmerkingen bij het Hof gemaakt, kunnen niet voor vergoeding in aanmerking komen. Ten aanzien van de partijen in het hoofdgeding is de procedure als een aldaar gerezen incident te beschouwen, zodat de nationale rechterlijke instantie over de kosten heeft te beslissen.

HET HOF VAN JUSTITIE (Zesde kamer),

uitspraak doende op de door de Franse Cour de cassation bij arrest van 28 maart 1995 gestelde vraag, verklaart voor recht:

De artikelen 2, lid 3, en 5, lid 1, van richtlijn 76/207/EEG 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, verzetten zich tegen een nationale regeling die een vrouw het recht op een beoordeling en bijgevolg op een promotiekans ontzegt omdat zij wegens zwangerschapsverlof niet in de onderneming aanwezig was.

Ragnemalm Schintgen Mancini

Murray Hirsch

Uitgesproken ter openbare terechtzitting te Luxemburg op 30 april 1998.

De griffier

R. Grass

De president van de Zesde kamer

H. Ragnemalm