DOMSTOLENS DOM (sjätte avdelningen)
den 30 april 1998 *

I mål C-136/95,

angående en begäran enligt artikel 177 i EG-fördraget, från franska Cour de cassation, att domstolen skall meddela ett förhandsavgörande i det vid den nationella domstolen anhängiga målet mellan

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

och

Évelyne Thibault,

angående tolkningen av rådets direktiv 76/207/EEG av den 9 februari 1976 om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor (EGT L 39, s. 40; svensk specialutgåva, område 5, volym 1, s. 191),

meddelar

DOMSTOLEN (sjätte avdelningen)

sammansatt av avdelningsordföranden H. Ragnemalm samt domarna R. Schintgen, G. F. Mancini, J. L. Murray (referent) och G. Hirsch,

* Rättegångsspråk: franska.

generaladvokat: D. Ruiz-Jarabo Colomer,
justitiesekreterare: avdelningsdirektören D. Louterman-Hubeau,

med beaktande av de skriftliga yttranden som har inkommit från:

— Frankrikes regering, genom Catherine de Salins, sous-directeur, utrikesministeriets rättsavdelning, och Anne de Bourgoing, chargé de mission, samma avdelning, båda i egenskap av ombud,

— Förenade kungarikets regering, genom John E. Collins, Assistant Treasury Solicitor, i egenskap av ombud,

— Europeiska gemenskapernas kommission, genom Marie Wolfcarius, rättstjänsten, i egenskap av ombud,

med hänsyn till förhandlingsrapporten,

efter att muntliga yttranden har avgivits vid sammanträdet den 5 december 1996 av: Frankrikes regering, företrädd av Anne de Bourgoing, Förenade kungarikets regering, företrädd av John E. Collins, biträdd av David Pannick, QC, och kommissionen, företrädd av Marie Wolfcarius,

och efter att den 9 januari 1997 ha hört generaladvokatens förslag till avgörande,

följande

Dom

1 Franska Cour de cassation har genom beslut av den 28 mars 1995, som inkom till domstolen den 28 april samma år, i enlighet med artikel 177 i EG-fördraget ställt en fråga om tolkningen av rådets direktiv 76/207/EEG av den 9 februari 1976 om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor (EGT L 39, s. 40; svensk specialutgåva, område 5, volym 1, s. 191, nedan kallat direktivet).

2 Frågan har uppkommit i en tvist mellan Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés (nedan kallad CNAVTS) och Évelyne Thibault angående CNAVTS vägran att betygsätta Évelyne Thibault för år 1983.

3 Enligt artikel 1.1 i direktivet är syftet med direktivet att i medlemsstaterna genomföra principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, däribland befordran, yrkesutbildning samt arbetsvillkor. Denna princip kallas principen om likabehandling. Enligt artikel 2.1 skall principen om likabehandling innebära att det inte får förekomma någon som helst diskriminering på grund av kön, vare sig direkt eller indirekt, särskilt med hänvisning till äktenskaplig status eller familjestatus. I artikel 2.3 anges att direktivet inte skall påverka bestämmelser om skydd för kvinnor, särskilt vid graviditet och moderskap.

4 I artikel 2.4 i direktivet föreskrivs att direktivet inte skall hindra åtgärder som främjar lika möjligheter för kvinnor och män, i synnerhet när det gäller att avlägsna befintliga ojämlikheter som påverkar kvinnors möjligheter på de områden som nämns i artikel 1.1.

5 I artikel 5.1 i direktivet föreskrivs att "[t]illämpningen av likabehandlingsprincipen i fråga om arbetsvillkor, inklusive villkor för att ett anställningsförhållande skall upphöra, innebär att kvinnor och män skall vara garanterade samma villkor utan diskriminering på grund av kön".

6 I artikel L 123-1 c i franska lagen om arbete [code du travail] föreskrivs följande:

"Med förbehåll för särskilda bestämmelser i denna lag, och med undantag av de fall där tillhörigheten till endera könet är ett avgörande villkor för att kunna utöva en tjänst eller en yrkesverksamhet, får ingen

[...]

c) vidta någon åtgärd på grund av kön, särskilt i fråga om lön, utbildning, tjänsteplacering, kompetensförklaring, rangordning, befordran eller förflyttning."

7 Enligt artikel 45 i det nationella kollektivavtalet för anställda vid myndigheter för social trygghet (nedan kallat kollektivavtalet) har gravida arbetstagare i Frankrike, som under viss minsta tid har varit anställda vid en myndighet, rätt till 16 veckors mammaledighet med bibehållen full lön, varvid denna period kan förlängas till

28 veckor. Enligt artikel 46 i kollektivavtalet kan arbetstagaren, vid utgången av mammaledigheten, göra gällande rätt "till en ledighet om tre månader med halv lön eller en ledighet om en och en halv månad med full lön".

8 Av ordalydelsen i artikel L 122-26-2 i lagen om arbete framgår att "mammaledigheten skall likställas med en faktisk tjänsteperiod vid fastställelse av de rättigheter som arbetstagaren har på grund av tjänstetid".

9 I artikel 3 i tilläggsavtalet av den 13 november 1975 till kollektivavtalet föreskrivs att i samband med rangordning av tjänster skall som tid hänförlig till "yrkesutövning", förutom faktisk närvaro även anses viss frånvaro, såsom årlig ledighet, rörlig och särskild ledighet, korttidsledighet, uppdrag som facklig förtroendeman och olika typer av frånvaro som får uppgå till högst fem arbetsdagar per sexmånadersperiod. I artikel 3a, som har tillagts kollektivavtalet genom ett tilläggsavtal av den 15 december 1983, föreskrivs att mammaledighet skall anses som tid hänförlig till "yrkesutövning" på samma sätt som sådan frånvaro som räknas upp i artikel 3.

10 I artikel 29—31 i kollektivavtalet fastställs de anställdas löneuppflyttning, som kan uppgå till högst 40 procent av lönen. Av artikel 29 i avtalet framgår således att de anställda efter det andra året efter det att de tillträdde tjänsten varje år får ett tillägg, i form av en löneuppflyttning som uteslutande är knuten till tjänstetiden, på 2 procent av lönen. Efter det tredje året kan den avtalsenliga löneuppflyttningen, som högst kan uppgå till 24 procent, ske med 4 procent i stället för 2 procent, varvid de 2 ytterligare procenten beror på den bedömning som de överordnade årligen gör, med hänsyn till kvaliteten på de anställdas arbete och deras uppförande. När löneuppflyttning har skett med 24 procent utgör den årliga löneuppflyttningen 2 procent till dess att 40 procent har erhållits.

11 Artikel 29—31 i kollektivavtalet utvecklas i artikel XIII i CNAVTS interna bestämmelser, av standardtyp. I denna artikel föreskrivs, beträffande den fakultativa löneuppflyttningen om 2 procent, att anställda som under året har varit närvarande under minst sex månader skall betygsättas av sina närmast överordnade.

12 Évelyne Thibault anställdes år 1973 som handläggare av CNAVTS, och hon befordrades år 1983 till befattningen som juridisk medarbetare. Under detta år var hon frånvarande på grund av sjukdom mellan den 4 och den 13 februari, mellan den 3 och den 16 mars samt mellan den 16 maj och den 12 juni. Hon var därefter mammaledig mellan den 13 juni och den 1 oktober 1983, i enlighet med artikel 45 i kollektivavtalet, varefter hon var mammaledig och uppbar halv lön mellan den 3 oktober och den 16 november 1983, i enlighet med artikel 46 i detta avtal.

13 Med stöd av artikel XIII i ovannämnda interna bestämmelser vägrade CNAVTS att betygsätta Évelyne Thibault för år 1983. Enligt CNAVTS uppfyllde Évelyne Thibault på grund av sin frånvaro inte villkoren i denna bestämmelse, det vill säga kravet på sex månaders närvaro.

14 Av handlingarna i målet vid den nationella domstolen framgår att Évelyne Thibault under år 1983 var närvarande på arbetsplatsen under en period av cirka fem månader. Om hon inte hade varit mammaledig mellan den 13 juni och den 1 oktober 1983 skulle hon ha kunnat göra gällande den närvaro om sex månader som, enligt artikel XIII, är nödvändig för att bli betygsatt.

15 Évelyne Thibault väckte därför talan vid Conseil de prud'hommes de Paris [partssammansatt arbetsdomstol] och hävdade att åtgärden att inte betygsätta henne, på grund av hennes mammaledighet, utgjorde diskriminering som medförde att hon gick miste om en möjlighet till befordran. Évelyne Thibaults yrkande bifölls genom beslut av den 17 december 1985 på så sätt att hennes arbetsgivare förpliktades att ersätta henne för den skada som hon hade lidit. CNAVTS överklagade beslutet.

16 Den 9 februari 1989 upphävde Cour de cassation detta beslut, med motiveringen att det i artikel 31 i kollektivavtalet inte föreskrevs att uppförande på förteckningen över löneuppflyttningar för de anställda vid CNAVTS skulle ske automatiskt, och återförvisade målet till Conseil de prud'hommes de Melun.

17 Conseil de prud'hommes de Melun fastställde, genom beslut av den 24 januari 1990, att den omständigheten att Évelyne Thibault inte hade betygsatts innebar att hon förlorade en möjlighet till befordran. Nämnda domstol drog av detta slutsatsen att frånvaro på grund av mammaledighet skulle anses som faktisk närvarotid och att ett åsidosättande av detta betraktelsesätt utgjorde diskriminering, som var förbjuden enligt artikel L 123-1 c i lagen om arbete. Conseil de prud'hommes fastslog följaktligen att Évelyne Thibault borde ha betygsatts år 1983 och att hon hade gått miste om en möjlighet till befordran. CNAVTS förpliktades därför att betala henne ett retroaktivt lönetillägg för år 1984.

18 CNAVTS överklagade detta beslut och hävdade att det i artikel 31 i kollektivavtalet inte föreskrevs att uppförande automatiskt skulle ske på den så kallade förteckningen över löneuppflyttningar efter förtjänst för de anställda som uppfyller de uppställda villkoren, att den tid under vilken "yrkesutövningen" äger rum och som åsyftas i avtalet skulle skiljas från den faktiska närvarotiden på arbetsplatsen som skall beaktas för att en anställd skall kunna betygsättas i arbetet och att åtgärden att inte betygsätta Évelyne Thibault inte grundades på kön, eftersom principen om jämlikhet i arbetet endast är tillämplig på de rättigheter som potentiellt kan åtnjutas av arbetstagare av båda könen, i enlighet med artikel L 123-1 c i lagen om arbete.

19 Med beaktande av att artikel L 123-1 c i lagen om arbete innebär att direktivet införlivas med fransk rätt beslutade Cour de cassation att förklara målet vilande och att till domstolen ställa frågan om

"artiklarna 1.1, 2.1, 5.1 och, eventuellt, 2.4 i direktiv 76/207/EEG av den 9 februari 1976 skall tolkas på så sätt att de innebär förbud mot att kvinnor förlorar rätten att bli betygsatta och följaktligen möjligheten att bli befordrade, därför att de har varit borta från arbetet till följd av mammaledighet".

20 Enligt den franska regeringen följer den diskriminering som Évelyne Thibault har utsatts för inte av nationella bestämmelser utan av det sätt på vilket CNAVTS har tolkat bestämmelserna. Den anser att även om artikel 3 i tilläggsavtalet till kollektivavtalet av den 13 november 1975 och artikel 3a i tilläggsavtalet av den 15 december 1983 avser rangordning av de tjänster som anställda vid myndigheter för social trygghet innehar, och inte villkoren för sådan betygsättning i arbetet som avses i artikel 31 i kollektivavtalet, är det obestritt att de är ett uttryck för viljan hos arbetsmarknadens parter att inte diskriminera mammalediga kvinnor.

21 Det skall i detta sammanhang erinras om att det, inom ramen för den funktionsfördelning mellan domstolen och de nationella domstolarna som artikel 177 i fördraget grundas på, åligger de nationella domstolarna att fastställa de faktiska omständigheter som har givit upphov till tvisten och att tolka bestämmelserna i den nationella rätten och besluta om deras tillämpning på det enskilda fallet (se i denna betydelse dom av den 3 juni 1986 i mål 139/85, Kempf, REG 1986, s. 1741, punkt 12; svensk specialutgåva, häfte 8, och av den 13 mars 1986 i mål 296/84, Sinatra, REG 1986, s. 1047, punkt 11).

22 Såsom den franska regeringen har påpekat åligger det emellertid de nationella domstolarna att, i samtliga fall där de enligt sin nationella rätt förfogar över ett utrymme för skönsmässig bedömning, tolka och tillämpa en lag, som har antagits för att genomföra direktivet, i överensstämmelse med de krav gemenskapsrätten ställer (se dom av den 10 april 1984 i mål 14/83, Von Colson och Kamann, REG 1984, s. 1891, punkt 28; svensk specialutgåva, häfte 7).

23 Det skall emellertid understrykas att den nationella domstolen har begärt att EG-domstolen skall tolka vissa bestämmelser i gemenskapsrätten med avseende på ett sådant fall som det som föreligger i det vid den nationella domstolen anhängiggjorda målet. Den franska regeringens synpunkter angående artikel 3 i tilläggsavtalet av den 13 november 1975 och artikel 3a i tilläggsavtalet av den 15 december 1983 är därför inte relevanta.

24 Det skall erinras om att nationella bestämmelser enligt vilka kvinnor garanteras särskilda rättigheter på grund av graviditet och moderskap, däribland mammaledighet, är tillåtna enligt direktivet (se dom av den 8 november 1990 i mål C-179/88, Handels-og Kontorfunktionærernes Forbund, REG 1990, s. I-3979, punkt 15; svensk specialutgåva, häfte 10).

25 Det kan för övrigt noteras att genom att medlemsstaterna förbehålls rätten att bibehålla eller införa bestämmelser som har till syfte att skydda kvinnor vid "graviditet och moderskap" innebär artikel 2.3 i direktivet, med avseende på principen om likabehandling, ett erkännande av det berättigade i att skydda dels kvinnors fysiska tillstånd under och efter graviditeten, dels den särskilda relationen mellan kvinnor och deras barn under den period som följer efter graviditeten och födseln (se bland andra dom av den 12 juli 1984 i mål 184/83, Hofmann, REG 1984, s. 3047, punkt 25, av den 5 maj 1994 i mål C-421/92, Habermann-Beltermann, REG 1994, s. I-1667, punkt 21, och av den 14 juli 1994 i mål C-32/93, Webb, REG 1994, s. I-3567, punkt 20; svensk specialutgåva, häfte 16).

26 Beviljandet av sådana rättigheter, som erkänns i direktivet, har till syfte att säkerställa genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om såväl tillgång till anställning (artikel 3.1) som arbetsvillkor (artikel 5.1). Utövandet av de rättigheter som kvinnor ges enligt artikel 2.3 får därför inte medföra en ofördelaktig behandling i fråga om deras tillgång till anställning eller arbetsvillkor. Direktivet har utifrån denna synvinkel till syfte att leda till en faktisk, och inte formell, jämlikhet.

27 Den rätt som varje anställd har att bli betygsatt varje år och följaktligen möjligheten att bli befordrad utgör en viktig beståndsdel av villkoren i vederbörandes anställningsavtal i den mening som avses i artikel 5.1 i direktivet.

28 Det är således mot bakgrund av artikel 5.1 i direktivet, jämförd med artikel 2.3 i direktivet, som det skall undersökas om sådana bestämmelser som de som är aktuella i målet vid den nationella domstolen garanterar att manliga och kvinnliga arbetstagare åtnjuter samma villkor utan någon diskriminering på grund av kön.

29 Enligt icke-diskrimineringsprincipen krävs det att en kvinnlig arbetstagare, som fortsätter att vara bunden till sin arbetsgivare genom anställningsavtalet under mammaledigheten, inte förlorar möjligheten att utnyttja sina arbetsvillkor som tillämpas på såväl kvinnliga som manliga arbetstagare och som följer av detta

anställningsförhållande. Att under sådana omständigheter som de som föreligger i målet vid den nationella domstolen utesluta en kvinnlig arbetstagare från en årlig betygsättning skulle vara att diskriminera henne enbart i hennes egenskap av arbetstagare, eftersom kvinnan om hon inte hade varit gravid och om hon inte hade tagit ut den mammaledighet som hon hade rätt till skulle ha betygsatts för året i fråga och följaktligen skulle ha kunnat befordras.

30 Såsom den brittiska regeringen riktigt har påpekat har domstolen visserligen fastslagit att medlemsstaterna förfogar över ett utrymme för skönsmässig bedömning i fråga om sociala åtgärder som de vidtar för att inom den ram som uppställs i direktivet säkerställa att kvinnliga arbetstagare skyddas vid graviditet och moderskap, samt i fråga om beskaffenheten hos skyddsåtgärderna och de närmare bestämmelserna för deras genomförande (se bland andra domen i det ovannämnda målet Hofmann, punkt 27).

31 En sådan befogenhet att företa en skönsmässig bedömning, som skall göras inom ramen för direktivet, får emellertid inte ge upphov till att en kvinnlig arbetstagare behandlas ofördelaktigt i fråga om hennes arbetsvillkor.

32 Det skall därför fastställas att en kvinna som utsätts för en ofördelaktig behandling i fråga om arbetsvillkor, i den meningen att hon har förlorat rätten att årligen bli betygsatt och följaktligen möjligheten att bli befordrad, därför att hon har varit frånvarande till följd av mammaledighet, diskrimineras på grund av sin graviditet och sin mammaledighet. Ett sådant handlande utgör direkt könsdiskriminering i den mening som avses i direktivet.

33 Tolkningsfrågan skall därför besvaras på så sätt att artiklarna 2.3 och 5.1 i direktivet utgör hinder för nationella bestämmelser som innebär att kvinnor förlorar rätten att bli betygsatta och följaktligen möjligheten att bli befordrade, därför att de har varit borta från arbetet till följd av mammaledighet.

Rättegångskostnader

34 De kostnader som har förorsakats den franska och den brittiska regeringen och kommissionen, vilka har inkommit med yttranden till domstolen, är inte ersättningsgilla. Eftersom förfarandet i förhållande till parterna i målet vid den nationella domstolen utgör ett led i beredningen av samma mål, ankommer det på den nationella domstolen att besluta om rättegångskostnaderna.

På dessa grunder beslutar

DOMSTOLEN (sjätte avdelningen)

— angående den fråga som genom dom av den 28 mars 1995 har ställts av franska Cour de cassation — följande dom:

Artiklarna 2.3 och 5.1 i rådets direktiv 76/207/EEG av den 9 februari 1976 om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor utgör hinder för nationella bestämmelser som innebär att kvinnor förlorar rätten att bli betygsatta och följaktligen möjligheten att bli befordrade, därför att de har varit borta från arbetet till följd av mammaledighet.

Ragnemalm Schintgen Mancini

Murray Hirsch

Avkunnad vid offentligt sammanträde i Luxemburg den 30 april 1998.

R. Grass H. Ragnemalm

Justitiesekreterare Ordförande på sjätte avdelningen