



Datum van inontvangstneming : 10/09/2018

Geanonimiseerde versie

Vertaling

C-486/18 - 1

Zaak C-486/18

Verzoek om een prejudiciële beslissing

Datum van indiening:

23 juli 2018

Verwijzende rechter:

Cour de cassation (Frankrijk)

Datum van de verwijzingsbeslissing:

11 juli 2018

Verzoekende partij:

RE

Verwerende partij:

Praxair MRC

[OMISSIS]

DE FRANSE REPUBLIEK

IN NAAM VAN HET FRANSE VOLK

DE COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE (hoogste rechter in burgerlijke en strafzaken, kamer voor sociale zaken), heeft het volgende arrest gewezen:

Op het cassatieberoep van RE [OMISSIS] tegen het arrest van de Cour d'appel de Toulouse (rechter in tweede aanleg, Toulouse) [OMISSIS] van 14 oktober 2016 in het geding tussen RE en de vennootschap Praxair MRC, [OMISSIS]

verweerster in cassatie;

[OMISSIS]

Derde middel, na de partijen te hebben ingelicht overeenkomstig artikel 1015 van de code de procédure civile (wetboek van burgerlijke rechtsvordering):

Gelet op artikel 267 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie;

1. RE is op 22 november 1999 in dienst getreden van de vennootschap Material Research, thans Praxair MRC, als verkoopassistente met een voltijdse arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Met een aanhangsel van 21 juli 2000 is haar arbeidsovereenkomst vanaf 1 augustus 2000 omgezet in een overeenkomst voor onbepaalde tijd. Zij werkte er in laatste instantie als CSD manager („customer service department”). Na een eerste periode van zwangerschaps- en bevallingsverlof van 4 februari 2001 tot en met 19 augustus 2001, gevolgd door ouderschapsverlof van 6 september 2001 tot en met 6 september 2003, heeft zij voor een tweede keer zwangerschaps- en bevallingsverlof opgenomen van 6 november 2007 tot en met 6 juni 2008, gevolgd door ouderschapsverlof vanaf 1 augustus 2008, dat zou eindigen op 29 januari 2011, waarna haar arbeidstijd met een vijfde zou worden verkort. Zij is op 6 december 2010 om economische redenen ontslagen in het kader van een collectief ontslag en heeft ingestemd met negen maanden re-integratieverlof. Met ingang van 1 januari 2011 heeft zij afgezien van de verkorting van haar arbeidstijd en op 7 september 2011 heeft zij de vennootschap definitief verlaten. Zij heeft ter betwisting van haar ontslag op 30 september 2011 verschillende verzoeken bij de Conseil de prud’hommes (arbeidsrechter) ingediend, met name tot betaling van een achterstallige ontslagvergoeding van 941,15 EUR en van een achterstallige re-integratieverlofsuitkering van 1 423,79 EUR. De Conseil de prud’hommes de Toulouse heeft deze twee verzoeken afgewezen bij uitspraak van 12 september 2013.

2. Bij arrest van 14 oktober 2016 heeft de Cour d’appel de Toulouse de afwijzing van deze verzoeken bevestigd en, op basis van de motivering van de rechters in eerste aanleg inzake het verzoek tot betaling van een achterstallige ontslagvergoeding, vastgesteld dat RE betoogt dat, volgens communautaire rechtspraak, de ontslagvergoeding van een werknemer met deeltijds ouderschapsverlof bij ontslag niet mag worden bepaald op basis van zijn loon voor deeltijdarbeid. Volgens RE heeft Praxair MRC haar echter wel op deze basis een vergoeding betaald, die derhalve niet volstaat, zodat zij haar uit deze hoofde een aanvullend bedrag van 941,15 EUR moet betalen. Volgens de Cour d’appel bepaalt artikel L. 3123-13 van de code du travail (arbeidswetboek) echter dat „de vergoeding bij ontslag en de vergoeding bij pensionering van de werknemer die binnen dezelfde onderneming voltijds en deeltijds werkzaam is geweest, worden berekend naar rato van de tijdvakken van arbeid die hij sinds zijn indiensttreding volgens een van deze twee wijzen heeft vervuld”. In het Franse recht bestaat er geen enkele andere wettekst en geen enkel arrest van de Cour de cassation waarin andere regels worden vastgesteld dan die van dit artikel, dat bijgevolg van toepassing is op de berekening van de ontslagvergoeding die wordt uitgekeerd aan RE, wier verzoek wordt afgewezen. Betreffende het verzoek tot betaling van een

achterstallige uitkering voor re-integratieverlof heeft de Cour d'appel, met dezelfde motivering als de rechters in eerste aanleg, vastgesteld dat de werknemster Praxair MRC tevens verwijt niet haar gebruikelijke loon op basis van haar in de arbeidsovereenkomst bepaalde voltijdse arbeidsprestaties in aanmerking te hebben genomen voor de berekening van de re-integratie-uitkering die haar van maart tot en met september 2011 is betaald en daarvoor een aanvullende uitkering van 1 423,79 EUR eist, en dat haar verzoek is gebaseerd op dezelfde Europese rechtspraak als die welke zij ter onderbouwing van haar verzoek inzake de ontslagvergoeding heeft aangehaald. Volgens de Cour d'appel bestaat er echter geen Franse wettekst of rechtspraak die regels vaststelt waarbij een dergelijke berekening wordt toegestaan: deze rechter heeft ook dit verzoek van RE afgewezen.

3. Op 14 december 2016 heeft RE tegen dat arrest beroep in cassatie ingesteld. Zij klaagt zich erover dat haar verzoek tot betaling van een achterstallige ontslagvergoeding en een aanvullende uitkering voor re-integratieverlof voor de periode van 7 maart tot en met 7 september 2011 is afgewezen, terwijl volgens het middel:

„1° / overeenkomstig clause 2, punt 6, van de op 14 december 1995 gesloten en bij richtlijn 96/34/EG van de Raad op 3 juni 1996 ten uitvoer gelegde raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof de aan een werknemer met deeltijds ouderschapsverlof verschuldigde ontslagvergoeding moet worden bepaald op basis van zijn voltijdse arbeidsovereenkomst. De Cour d'appel heeft clause 2, punt 6, van de op 14 december 1995 gesloten en bij richtlijn 96/34/EG van de Raad op 3 juni 1996 ten uitvoer gelegde raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof geschonden door te oordelen dat er in het Franse recht geen enkele andere wettelijke bepaling bestaat dan die van artikel L. 3123-13 van het arbeidswetboek en geen enkel arrest van de Cour de cassation dat andere regels vaststelde dan die van dat artikel, en op basis daarvan het verzoek van RE tot betaling van een aanvullende ontslagvergoeding af te wijzen;

2° / ook met zijn motivering tot afwijzing van het verzoek van RE tot betaling van een aanvullende re-integratieuitkering, volgens welke er in het Franse recht geen wettelijke bepaling of rechtspraak bestaat die regels vaststelt waarbij de re-integratieuitkering van een werknemer met deeltijds ouderschapsverlof bij zijn ontslag mag worden berekend op basis van de voltijdse arbeidsprestaties waarin de arbeidsovereenkomst voorziet, heeft de Cour d'appel clause 2, punt 6, van de op 14 december 1995 gesloten en bij richtlijn 96/34/EG van de Raad op 3 juni 1996 ten uitvoer gelegde raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof geschonden.”

4. 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, die op het onderhavige geding van toepassing is, moest uiterlijk op 6 [lees: 3] juni 1998 door de lidstaten in nationaal recht zijn omgezet. Zij is met ingang van 8 maart 2012 ingetrokken bij richtlijn 2010/18/EU van de

Raad van 8 maart 2010 tot uitvoering van de door BUSINESSEUROPE, UEAPME, het CEEP en het EVV gesloten herziene raamovereenkomst, die in werking is getreden op 7 april 2010 en waarvan de omzettingstermijn afliep op 8 maart 2012.

5. Clausule 2, punten 4 tot en met 7, van de raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof bepaalt:

„4. Teneinde te waarborgen dat de werknemers van hun recht op ouderschapsverlof gebruik kunnen maken, nemen de lidstaten en/of de sociale partners overeenkomstig de wetgeving, de collectieve overeenkomsten of de nationale gebruiken de nodige maatregelen om de werknemers tegen ontslag wegens het aanvragen of opnemen van ouderschapsverlof te beschermen.

5. Na afloop van het ouderschapsverlof heeft de werknemer het recht terug te keren in zijn oude functie of, indien dat niet mogelijk is, in een gelijkwaardige of vergelijkbare functie die in overeenstemming is met zijn arbeidsovereenkomst of arbeidsverhouding.

6. De op de datum van ingang van het ouderschapsverlof door de werknemer verworven rechten of rechten in wording blijven ongewijzigd behouden tot het einde van het ouderschapsverlof. Na afloop van het ouderschapsverlof zijn deze rechten, met inbegrip van de uit de wetgeving, collectieve overeenkomsten of nationale gebruiken voortvloeiende veranderingen, van toepassing.

7. De lidstaten en/of de sociale partners stellen de regeling vast die gedurende het ouderschapsverlof op de arbeidsovereenkomst of de arbeidsverhouding van toepassing is.”

6. Het Hof van Justitie van de Europese Unie heeft voor recht verklaard (arrest van 22 oktober 2009, C-116/08, EU:C:2009:645), dat clausule 2, punten 6 en 7, van de raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof, gesloten op 14 december 1995, die is opgenomen in de bijlage bij 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, zoals gewijzigd bij richtlijn 97/75/EG van de Raad van 15 december 1997, aldus moet worden uitgelegd dat zij eraan in de weg staat dat, wanneer een werkgever de arbeidsovereenkomst van een voor onbepaalde tijd voltijds in dienst genomen werknemer tijdens diens deeltijds ouderschapsverlof zonder dringende reden of zonder inachtneming van de wettelijk bepaalde opzeggingstermijn eenzijdig beëindigt, de aan de werknemer te betalen vergoeding wordt bepaald op basis van het verminderde loon dat hij ontvangt op het tijdstip van het ontslag. Het Hof van Justitie heeft in de overwegingen van dat arrest verduidelijkt dat uit de doelstellingen van de raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof blijkt dat het begrip „verworven rechten of rechten in wording” in de zin van clausule 2, punt 6, van de raamovereenkomst alle rechten en voordelen in geld of in natura omvat die direct of indirect uit de arbeidsverhouding voortvloeien en waarop de werknemer jegens

de werkgever aanspraak kan maken op de datum van ingang van het ouderschapsverlof. Tot die rechten en voordelen behoren alle rechten en voordelen die verband houden met de arbeidsvoorwaarden, zoals het recht van een voltijds werknemer die deeltijds ouderschapsverlof geniet, om, in geval van eenzijdige beëindiging door de werkgever van een overeenkomst voor onbepaalde tijd, een opzeggingstermijn te krijgen, waarvan de duur afhangt van de anciënniteit van de werknemer in de onderneming en die tot doel heeft de zoektocht naar een nieuwe betrekking te vergemakkelijken (punten 43 en 44).

7. Bovendien heeft het Hof van Justitie van de Europese Unie betreffende een forfaitaire „beschermingsvergoeding”, die gelijk is aan zes maanden loon en die aan de werknemer wordt betaald ingeval de werkgever de arbeidsovereenkomst beëindigt zonder dringende of voldoende reden, voor recht verklaard (arrest van 27 februari 2014, Lyreco Belgium, C-588/12, EU:C:2014:99), dat clause 2, punt 4, van de raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof van 14 december 1995, die is opgenomen in de bijlage bij 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, zoals gewijzigd bij richtlijn 97/75/EG van de Raad van 15 december 1997, beschouwd in het licht van de doelstellingen van deze overeenkomst en van clause 2, punt 6, ervan, aldus moet worden uitgelegd dat zij eraan in de weg staat dat de forfaitaire beschermingsvergoeding die verschuldigd is aan een voor onbepaalde duur aangeworven voltijdse werknemer die deeltijds ouderschapsverlof heeft opgenomen, wanneer de werkgever de overeenkomst van deze werknemer eenzijdig beëindigt zonder dringende of voldoende reden, wordt bepaald aan de hand van het verminderde loon dat deze werknemer ten tijde van het ontslag ontvangt. Het Hof van Justitie heeft in de overwegingen van dat arrest gepreciseerd dat, wanneer een voor onbepaalde duur aangeworven voltijdse werknemer tijdens zijn deeltijds ouderschapsverlof onwettig is ontslagen, zoals in het hoofdgeding, de forfaitaire beschermingsvergoeding, om aan de vereisten van de raamovereenkomst te voldoen, moet worden bepaald op basis van het loon van deze werknemer voor voltijdse arbeidsprestaties (punt 47).

8. Volgens de website EUR-Lex heeft Frankrijk geen enkele maatregel tot omzetting van richtlijn 96/34/EG van de Raad van 3 juni 1996 meegedeeld. Wat de ontslagvergoeding betreft, bepaalt artikel L. 1234-9 van het arbeidswetboek, zoals gewijzigd bij loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 (wet nr. 2008-596 van 25 juni 2008) echter:

„De werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die wordt ontslagen terwijl hij een dienstjaar lang ononderbroken bij dezelfde werkgever heeft gewerkt, heeft recht op een ontslagvergoeding, behalve in geval van een ernstige fout.

De berekeningsmethoden van die vergoeding zijn afhankelijk van het brutoloon dat de werknemer vóór de beëindiging van de arbeidsovereenkomst had.”

Artikel R. 1234-4 van het arbeidswetboek, zoals gewijzigd bij décret n° 2008-244 du 7 mars 2008 (decreet nr. 2008-244 van 7 maart 2008), is ook van toepassing en luidt:

„Het voor de berekening van de ontslagvergoeding in aanmerking te nemen loon is volgens de voor de werknemer voordeligste formule:

1° hetzij een twaalfde van het loon van de twaalf laatste maanden vóór het ontslag;

2° hetzij een derde van de drie laatste maanden. In dit geval is de in aanmerking te nemen jaarlijkse of uitzonderlijke premie of bonus die aan de werknemer is betaald tijdens deze periode, beperkt tot een naar evenredigheid berekend bedrag.”

Verder bepaalt artikel L. 3123-13 van het arbeidswetboek, dat op dit geschil van toepassing is [OMISSIS]:

„De vergoeding bij ontslag en de vergoeding bij pensionering van de werknemer die binnen dezelfde onderneming voltijds en deeltijds werkzaam is geweest, worden berekend naar rato van de tijdvakken van arbeid die hij sinds zijn indiensttreding volgens een van deze twee wijzen heeft vervuld.”

Volgens de rechtspraak van de Cour de cassation volgt hieruit dat bij de bepaling van het bedrag van de ontslagvergoeding rekening moet worden gehouden met het tijdvak van voltijdse arbeid en deze vergoeding naar rato van de tijdvakken van voltijdse en deeltijdse arbeid moet worden berekend [OMISSIS]

[OMISSIS].

9. De wijze van vergoeding van het re-integratieverlof [OMISSIS] is vastgesteld bij artikel R. 1233-32 van het arbeidswetboek, dat luidt:

„Tijdens de periode van re-integratieverlof die de opzeggingstermijn overschrijdt, ontvangt de werknemer van de werkgever een maandelijkse vergoeding.

Deze vergoeding bedraagt ten minste 65 % van zijn aan de heffingen van artikel L. 5422-9 onderworpen gemiddelde brutomaandloon voor de twaalf laatste maanden vóór de kennisgeving van het ontslag.

De vergoeding mag niet lager zijn dan een maandloon dat gelijk is aan 85 % van het product van het in artikel L. 3231-2 bepaalde welvaarts vaste minimumloon met het aantal uren dat overeenstemt met de collectieve arbeidstijd die in de onderneming is vastgesteld.

De vergoeding mag evenmin lager zijn dan 85 % van het bedrag van de loongarantie die de werkgever betaalt overeenkomstig het bepaalde in artikel 32 van loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps

de travail (wet nr. 2000-37 van 19 januari 2000 betreffende de onderhandelde arbeidstijdvermindering).

De werkgever bezorgt de werknemer elke maand een afrekening met het bedrag en de berekeningsmethode van die vergoeding.”

10. De vraag rijst dus of clause 2, punten 4 en 6, van 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 aldus moet worden uitgelegd dat zij zich ertegen verzet dat op een werknemer met deeltijds ouderschapsverlof op het ogenblik van zijn ontslag een bepaling van nationaal recht wordt toegepast zoals het toentertijd geldende artikel L. 3123-13 van het arbeidswetboek, dat luidt: „De vergoeding bij ontslag en de vergoeding bij pensionering van de werknemer die binnen dezelfde onderneming voltijds en deeltijds werkzaam is geweest, worden berekend naar rato van de tijdvakken van arbeid die hij sinds zijn indiensttreding volgens een van deze twee wijzen heeft vervuld”.

11. Ook rijst de vraag of clause 2, leden 4 en 6, van 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 aldus moet worden uitgelegd dat zij zich ertegen verzet dat op een werknemer met deeltijds ouderschapsverlof op het ogenblik van zijn ontslag een bepaling van nationaal recht wordt toegepast zoals artikel R. 1233-32 van het arbeidswetboek, dat bepaalt dat tijdens de periode van re-integratieverlof die de opzeggingstermijn overschrijdt, de werknemer van de werkgever een maandelijkse vergoeding ontvangt, die ten minste 65 % bedraagt van zijn aan de heffingen van artikel L. 5422-9 onderworpen gemiddelde brutomaandloon voor de twaalf laatste maanden vóór de kennisgeving van het ontslag.

12. Het lijkt immers niet zeker dat clause 2, punt 6, van de bovengenoemde richtlijn van toepassing is op de re-integratieverlofsuitkering, die na het ontslag van de werknemer wordt betaald. Het Hof van Justitie heeft echter in de overwegingen van het arrest [REDACTED] gepreciseerd dat tot de rechten en voordelen die direct of indirect uit de arbeidsverhouding voortvloeien en waarop de werknemer jegens de werkgever aanspraak kan maken op de datum van ingang van het ouderschapsverlof, alle rechten en voordelen behoren die verband houden met de arbeidsvoorwaarden, zoals het recht van een voltijds werknemer die deeltijds ouderschapsverlof geniet, om, in geval van eenzijdige beëindiging door de werkgever van een overeenkomst voor onbepaalde tijd, een opzeggingstermijn te krijgen, waarvan de duur afhangt van de anciënniteit van de werknemer in de onderneming en die tot doel heeft de zoektocht naar een nieuwe betrekking te vergemakkelijken (punt 44).

13. Ingeval het Hof van Justitie van de Europese Unie zou oordelen dat een van de twee bovenstaande vragen bevestigend moet worden beantwoord, zou de Cour de cassation, gelet op het feit dat richtlijnen geen rechtstreekse werking hebben in

geschillen tussen particulieren, het volledige nationale recht in beschouwing moeten nemen met het oog op een richtlijnconforme uitlegging (arrest van 16 juli 2009, *Mono Car Styling*, C-12/08, EU:C:2009:466). Bij een uitlegging van artikel L. 3123-13 van het arbeidswetboek in het licht van richtlijn 96/34 zou het probleem kunnen rijzen dat een uitlegging contra legem onmogelijk is. Hoewel de Cour de cassation betreffende het bepaalde in artikel R. 1234-4 van het arbeidswetboek, dat op soortgelijke wijze is geformuleerd als artikel R. 1233-32 van dat wetboek, heeft geoordeeld [OMISSIS] dat, gelet op het beginsel van non-discriminatie op grond van de gezondheidstoestand, het in aanmerking te nemen referentieloon voor de berekening van de wettelijke of contractuele ontslagvergoeding, volgens de voor de werknemer voordeligste formule, het loon van de twaalf of drie laatste maanden vóór de stopzetting van de arbeid wegens ziekte is, is het bovendien niet zeker dat artikel R. 1233-32 van het arbeidswetboek conform clause 2, leden 4 en 6, van richtlijn 96/34 kan worden uitgelegd.

14. Bovendien is op dit geschil artikel 157 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie van toepassing, voor zover overeenkomstig het tweede lid van dit artikel onder beloning dient te worden verstaan het gewone basis- of minimumloon of -salaris en alle overige voordelen in geld of in natura die de werknemer uit hoofde van zijn dienstbetrekking direct of indirect van de werkgever ontvangt. Volgens vaste rechtspraak van het Hof van Justitie van de Europese Unie (met name arrest van 17 mei 1990, [REDACTED] C-262/88, EU:C:1990:209), zijn de aan een werknemer in verband met zijn gedwongen ontslag betaalde schadeloosstellingen aan te merken als een vorm van beloning, waarop de werknemer uit hoofde van zijn dienstbetrekking recht heeft, die hem wordt betaald bij de beëindiging van de arbeidsverhouding, die het hem mogelijk maakt zich gemakkelijker aan de nieuwe situatie ten gevolge van het verlies van zijn werk aan te passen, en die voor hem in de periode waarin hij nieuw werk zoekt, een bron van inkomsten is. Hieruit volgt dat de aan een werknemer in verband met zijn ontslag betaalde schadeloosstellingen onder het begrip beloning in de zin van artikel 157 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie vallen.

15. Het Hof van Justitie heeft dat artikel 157 rechtstreekse werking toegekend (arrest van 8 april 1976, *Defrenne II*, 43/75, EU:C:1976:56). Deze bepaling verbiedt directe en indirecte discriminatie (arresten van 13 juli 1989, [REDACTED] 171/88, EU:C:1989:328, en 13 december 1989, [REDACTED] C-102/88, EU:C:1989:639). [OMISSIS] Bovendien heeft het Hof van Justitie in een arrest van 20 juni 2013 betreffende het ouderschapsverlof reeds het bestaan van indirecte discriminatie ter zake vastgesteld (arrest van 20 juni 2013, [REDACTED] C-7/12, EU:C:2013:410), door in herinnering te brengen dat er volgens vaste rechtspraak van het Hof sprake is van indirecte discriminatie wanneer de toepassing van een nationale maatregel, al is deze op neutrale wijze geformuleerd, in feite een groter aantal vrouwen dan mannen benadeelt (punt 39).

16. Daarnaast heeft het Hof van Justitie van de Europese Unie in het reeds aangehaalde arrest █████ geoordeeld dat de raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof uitgaat van de fundamentele doelstellingen betreffende de gelijke behandeling van mannen en vrouwen die zijn vermeld in punt 16 van het Gemeenschapshandvest van de sociale grondrechten van de werkenden, waarnaar de raamovereenkomst en artikel 136 EG verwijzen, en die verband houden met de verbetering van de levensomstandigheden en de arbeidsvoorwaarden en met het bestaan van een adequate sociale bescherming van de werkenden, in casu die welke ouderschapsverlof hebben aangevraagd of opgenomen (punt 37). Het Hof heeft eveneens geoordeeld (arrest van 7 september 2017, H. tegen Land Berlin, C-174/16, EU:C:2017:637), dat het beginsel van gelijkheid van vrouwen en mannen, met name op het gebied van werkgelegenheid, beroep en beloning enerzijds, en het recht op ouderschapsverlof teneinde beroeps- en gezinsleven te kunnen combineren anderzijds, zijn neergelegd in artikel 23 respectievelijk artikel 33, lid 2, van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie (punt 31).

17. Wat de bepalingen van artikel L. 3123-13 van het arbeidswetboek betreft, kan echter niet worden uitgesloten dat er ter zake objectieve elementen bestaan die indirecte discriminatie rechtvaardigen, aangezien volgens clause 4, punten 1 en 2, van de kaderovereenkomst inzake deeltijdarbeid, die is opgenomen in de bijlage bij richtlijn 97/81/EG van de Raad van 15 december 1997 betreffende de door de UNICE, het CEEP en het EVV gesloten raamovereenkomst inzake deeltijdarbeid, met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden deeltijdwerkers niet minder gunstig worden behandeld dan vergelijkbare voltijdwerkers louter op grond van het feit dat zij in deeltijd werkzaam zijn, tenzij het verschil in behandeling om objectieve redenen gerechtvaardigd is (punt 1) en wanneer zulks passend is, het „pro rata temporis”-beginsel wordt toegepast (punt 2). Dat beginsel is bij artikel L. 3123-13 van het arbeidswetboek in het Franse recht opgenomen om de gelijke behandeling van voltijdwerkers en deeltijdwerkers te verzekeren. In zijn reeds aangehaalde arrest █████ heeft het Hof van Justitie van de Europese Unie echter geoordeeld dat indien een werknemer die in het kader van een voltijdse arbeidsovereenkomst in dienst is genomen, tijdens zijn deeltijds ouderschapsverlof niet evenveel uren werkt als een werknemer die voltijds werkt, deze omstandigheid evenwel niet betekent dat de twee werknemers in een andere situatie verkeren wat hun aanvankelijke arbeidsovereenkomst met hun werkgever betreft, dat de voltijds in dienst genomen werknemer tijdens zijn deeltijds ouderschapsverlof immers in de onderneming anciënniteit blijft opbouwen, die in aanmerking wordt genomen bij de berekening van de wettelijk bepaalde opzeggingstermijn in geval van ontslag, alsof hij zijn prestaties niet had verminderd (punten 51 en 52). Het Hof heeft bovendien gepreciseerd dat de periode gedurende welke een voltijds werknemer die deeltijds ouderschapsverlof geniet, zijn arbeid verricht, in de tijd is beperkt en dat, in de beide gevallen die de betrokken regering tegenover elkaar plaatst, de eenzijdige verbreking door de werkgever betrekking zou hebben op een voltijdse arbeidsovereenkomst (punten 54 en 55).

18. De vraag rijst dus of artikel 157 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie aldus moet worden uitgelegd dat het zich verzet tegen bepalingen van nationaal recht zoals die van het toentertijd geldende artikel L. 3123-13 van het arbeidswetboek, en artikel R. 1233-32 van dat wetboek, aangezien een aanzienlijk groter aantal vrouwen dan mannen voor deeltijds ouderschapsverlof kiest en de indirecte discriminatie die eruit volgt inzake de ontslagvergoeding en de re-integratieverlofsuitkering, die lager zijn vergeleken met die van de werknemers die geen deeltijds ouderschapsverlof hebben opgenomen, niet is gerechtvaardigd door objectieve elementen die niets van doen hebben met discriminatie.

OM DEZE REDENEN:

wordt het Hof van Justitie van de Europese Unie verzocht om een prejudiciële beslissing over de volgende vragen:

1°) moet clause 2, punten 4 en 6, van de raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof, die is opgenomen in de bijlage bij 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, aldus worden uitgelegd dat zij zich ertegen verzet dat op een werknemer met deeltijds ouderschapsverlof op het ogenblik van zijn ontslag een bepaling van nationaal recht wordt toegepast zoals het toentertijd geldende artikel L. 3123-13 van de code du travail (arbeidswetboek), dat bepaalt: „De vergoeding bij ontslag en de vergoeding bij pensionering van de werknemer die binnen dezelfde onderneming voltijds en deeltijds werkzaam is geweest, worden berekend naar rato van de tijdvakken van arbeid die hij sinds zijn indiensttreding volgens een van deze twee wijzen heeft vervuld”?

2°) moet clause 2, punten 4 en 6, van de raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof, die is opgenomen in de bijlage bij 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, aldus worden uitgelegd dat zij zich ertegen verzet dat op een werknemer met deeltijds ouderschapsverlof op het ogenblik van zijn ontslag een bepaling van nationaal recht wordt toegepast zoals artikel R. 1233-32 van het arbeidswetboek, dat bepaalt dat tijdens de periode van re-integratieverlof die de opzeggingstermijn overschrijdt, de werknemer van de werkgever een maandelijkse vergoeding ontvangt, die ten minste 65 % bedraagt van zijn aan de heffingen van artikel L. 5422-9 onderworpen gemiddelde brutomaandloon voor de twaalf laatste maanden vóór de kennisgeving van het ontslag?

3°) ingeval een van de twee bovenstaande vragen bevestigend wordt beantwoord, moet artikel 157 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie dan aldus worden uitgelegd dat het zich verzet tegen bepalingen van nationaal recht zoals die van het toentertijd geldende artikel L. 3123-13 van het arbeidswetboek, en artikel R. 1233-32 van dat wetboek, aangezien een aanzienlijk

groter aantal vrouwen dan mannen voor deeltijds ouderschapsverlof kiest en de indirecte discriminatie die eruit volgt inzake de ontslagvergoeding en de re-integratieverlofsuitkering, die lager zijn vergeleken met die van de werknemers die geen deeltijds ouderschapsverlof hebben opgenomen, niet is gerechtvaardigd door objectieve elementen die niets met discriminatie van doen hebben?;

De behandeling van het cassatieberoep wordt geschorst tot de uitspraak van het Hof [OMISSIS]