



Datum van inontvangstneming : 21/10/2014

**Zaak C-432/14**

**Verzoek om een prejudiciële beslissing**

**Datum van indiening:**

22 september 2014

**Verwijzende rechter:**

Conseil de prud'hommes de Paris (Frankrijk)

**Datum van de verwijzingsbeslissing:**

12 september 2014

**Verzoekende partij:**

David Van der Vlist

**Verwerende partij:**

Bio Philippe Auguste SARL

---

(omissis)

**BESLISSING**

(omissis)

(omissis) van 12 september 2014

(omissis)

TUSSEN

**David VAN DER VLIST**

(omissis)

VERZOEKER

EN

**SARL BIO PHILIPPE AUGUSTE**

(omissis)

VERWEERSTER

**[Or. 2]**

PROCEDURE

- Datum waarop het geding aanhangig is gemaakt bij de Conseil de prud'hommes de Paris: 23 maart 2011

(omissis)

VORDERINGEN INGESTELD TIJDENS DE LAATSTE STAND VAN HET GEDING

- Primair: Het Hof van Justitie van de Europese Unie, overeenkomstig artikel [267] van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie, om een prejudiciële beslissing verzoeken over elke vraag waarop de Conseil de prud'hommes het antwoord noodzakelijk acht, en met name over de volgende vraag: „Staat het algemene beginsel van non-discriminatie op grond van leeftijd in de weg aan een nationale regeling die jongeren die tijdens hun school- of universitaire vakanties werken, uitsluit van de vergoeding wegens arbeidsonzekerheid die is verschuldigd wanneer na een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd geen arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wordt voorgesteld?”

- Subsidiar:

- Vergoeding voor arbeidsonzekerheid op basis van artikel L 1243-10 Code du travail (Franse arbeidswetboek), gelezen in samenhang met het algemeen beginsel van Unierecht van non-discriminatie op grond van leeftijd:

23,21 EUR

- Hoe dan ook:

- Herkwalificatie van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd

- Schadevergoeding wegens ontslag zonder werkelijke en ernstige reden:

4 500,00 EUR

UITEENZETTING VAN DE FEITEN

David Van der Vlist, student aan de universiteit Paris 1, Panthéon-Sorbonne (hierna: „verzoeker”), is op 21 december 2010 aangeworven op basis van een

arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, voor de in de universitaire vakantie gelegen periode van 21 tot en met 24 december 2010.

Bij het einde van zijn arbeidsovereenkomst is hem de vergoeding wegens arbeidsonzekerheid, voorzien in artikel L. 1243-8 Code du Travail, op basis van artikel L 1243-10 van diezelfde Code du travail geweigerd.

Daar verzoeker van mening is dat deze bepaling strijdig is met het in de Franse grondwet vervatte gelijkheidsbeginsel en verbod van discriminatie op grond van leeftijd, heeft hij bij de verwijzende rechter een vordering ingesteld ter verkrijging van:

- het bedrag van 23,21 EUR als vergoeding wegens arbeidsonzekerheid
- de herkwalificatie van zijn overeenkomst voor bepaalde tijd in een overeenkomst voor onbepaalde tijd
- het bedrag van 4 500 EUR als vergoeding wegens ontslag zonder werkelijke en ernstige reden.

(omissis) [interne procedure] **[Or. 3]**

Op 1 maart 2012 heeft verzoeker een prioritaire grondwettigheidsvraag ingediend. Op 12 december 2012 is de terechtzitting opnieuw verdaagd om te beslissen over de voorlegging van de prioritaire grondwettigheidsvraag aan de Cour de Cassation.

(omissis) [interne procedure]

Bij beslissing (omissis) van 10 januari 2014 heeft de verwijzende rechter (omissis) de prioritaire grondwettigheidsvraag aan de Cour de Cassation voorgelegd, onder voorbehoud van de mogelijkheid om het Hof van Justitie van de Europese Unie later om een antwoord op de prejudiciële vraag te verzoeken.

Bij beslissing (omissis) van 9 april 2014 heeft de kamer voor sociale zaken van de Cour de Cassation de prioritaire grondwettigheidsvraag aan de Conseil Constitutionnel voorgelegd (omissis).

Bij beslissing nr. 2014-401 QPC van 13 juni 2014 heeft de Conseil Constitutionnel de prioritaire grondwettigheidsvraag afgewezen.

Ter terechtzitting van 26 juni 2014 is de verwijzende rechter verzocht om voorlegging aan het Hof van Justitie van de Europese Unie van de hierboven vermelde prejudiciële vraag. De andere bovengenoemde verzoeken werden gehandhaafd.

## MOTIVERING VAN DE VERWIJZINGSBESLISSING

Aangaande de verenigbaarheid van artikel L. 1243-10 Code du travail met het Unierecht

A. Aangaande de toepasselijkheid van het Unierecht

Richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep is van toepassing op het onderhavige geding.

Voorts staat het aan de nationale rechter aan wie een geschil is voorgelegd waarbij het beginsel van non-discriminatie op grond van leeftijd – zoals nader uitgewerkt in richtlijn 2000/78 – aan de orde is, om in het kader van zijn bevoegdheid de rechtsbescherming te verzekeren die voor de justitiabelen uit het Unierecht voortvloeit en de volle werking daarvan te waarborgen, waarbij hij elke met dat beginsel strijdige bepaling van nationaal recht zo nodig buiten toepassing moet laten.

Het beginsel van non-discriminatie op grond van leeftijd is rechtstreeks van toepassing op het onderhavige geding.

B. Discriminatie op grond van leeftijd in de zin van het Unierecht

1. Directe discriminatie

Artikel 2 van richtlijn 2000/78 van 27 november 2000 bepaalt dat „[v]oor de toepassing van deze richtlijn [...] onder het beginsel van gelijke behandeling [...] de afwezigheid [wordt verstaan] van elke vorm van directe of indirecte discriminatie op basis van een van de in artikel 1 genoemde gronden, [waaronder leeftijd]” **[Or. 4]** waarbij er sprake is van ‚directe discriminatie’, „wanneer iemand ongunstiger wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld op basis van een van de in artikel 1 genoemde gronden”.

**Artikel L. 1243-10 Code du travail bepaalt dat „de vergoeding bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst niet is verschuldigd indien: [...] 2° de overeenkomst is gesloten met een jongere voor een periode die valt tijdens diens school- of universitaire vakantie;”**

Daaruit volgt dat enkel jonge studenten zijn uitgesloten van de vergoeding voor arbeidsonzekerheid indien zij werken tijdens hun school- of universitaire vakantie.

Bijgevolg kan niet objectief worden ontkend dat er aangaande de bezoldiging sprake is van een minder gunstige behandeling op grond van leeftijd. Volgens Van der Vlist is er echter geen enkele reden om ervan uit te gaan dat jonge studenten zich in een minder arbeidsonzekere situatie zouden bevinden dan „oudere”

studenten, op grond waarvan deze verschillende behandeling zou kunnen worden gerechtvaardigd.

## 2. Indirecte discriminatie

De directe discriminatie op grond van leeftijd gaat gepaard met een indirecte discriminatie op diezelfde grond.

Artikel 2 van richtlijn 2000/78 van 27 november 2000 luidt als volgt:

„[Er is sprake van] ,indirecte discriminatie’, wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen met een bepaalde godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid, in vergelijking met andere personen bijzonder benadeelt

i) tenzij die bepaling, maatstaf of handelwijze objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn [...]

In casu is het duidelijk dat hoofdzakelijk jongeren student zijn. Volgens verzoeker benadeelt het verschil in behandeling dus vooral hen.

Volgens verzoeker bestaat er nochtans geen verschil in situatie waardoor het verschil in behandeling zou kunnen worden gerechtvaardigd.

Overigens moet worden benadrukt dat de overeenkomst voor bepaalde tijd tot doel heeft om in welomschreven gevallen te voldoen aan specifieke behoeftes aan arbeidskrachten (tijdelijke toename van werk, vervanging, seizoensarbeid, ...).

Studentenarbeid voor bepaalde tijd tijdens de school- of universitaire vakanties vormt daarop geen uitzondering, aangezien die arbeid geen reden vormt om gebruik te maken van een overeenkomst voor bepaalde tijd.

Bijgevolg moet de werkgever in elk afzonderlijk geval aantonen dat er een specifieke behoefte bestaat aan arbeidskrachten die rechtvaardigt dat hij in een van de bovengenoemde gevallen gebruik maakt van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

Zoals voor iedere andere arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd vindt de onzekere aard van de arbeidsverhouding dus haar oorsprong in het gebrek aan zekerheid over de behoefte aan arbeidskrachten, en niet in de omstandigheid dat de vakantieperiode ten einde loopt.

De werkelijke of veronderstelde onmogelijkheid voor een werknemer om een overeenkomst voor onbepaalde tijd te sluiten vormt voor geen enkele andere categorie van werknemers een voldoende reden om de werkgever te ontslaan van zijn verplichting om de vergoeding voor arbeidsonzekerheid te betalen.

De werkgever moet de werknemer immers daadwerkelijk een overeenkomst voor onbepaalde [Or. 5] tijd hebben voorgesteld, wat door laatstgenoemde moet zijn geweigerd.

Dat is met name het geval voor werknemers die tijdens hun betaald verlof of voor de aanvang van hun studie werken op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Deze situaties zijn vergelijkbaar met die waarin studenten werken tijdens hun universitaire vakantie.

Volgens verzoeker is er dus geen enkele reden om voetstoots aan te nemen dat studenten die tijdens hun school- of universitaire vakanties werken, niet de wens hebben om de arbeidsverhouding na die periode voort te zetten.

Overigens kan de wens om de arbeidsverhouding na afloop van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd te beëindigen, niet worden afgeleid uit de omstandigheid dat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is gesloten. Meestal wordt deze arbeidsovereenkomst immers aan de student opgelegd, misschien juist om te vermijden dat het loon met 10 % wordt verhoogd.

Tot slot bevinden sommige studenten zich evengoed in een kwetsbare situatie.

Veel studenten moeten immers, wegens de kwetsbare situatie waarin zij zich bevinden, na hun universitaire vakantie in loondienst blijven werken.

#### C. Geen rechtvaardiging voor deze vormen van discriminatie

Volgens artikel 6 van richtlijn 2000/78 van 21 november 2000 kan een verschil in behandeling op grond van leeftijd worden gerechtvaardigd. Die bepaling luidt als volgt:

„1. Niettegenstaande artikel 2, lid 2, kunnen de lidstaten bepalen dat verschillen in behandeling op grond van leeftijd geen discriminatie vormen indien zij in het kader van de nationale wetgeving objectief en redelijk worden gerechtvaardigd door een legitiem doel, met inbegrip van legitieme doelstellingen van het beleid op het terrein van de werkgelegenheid, de arbeidsmarkt of de beroepsopleiding, en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.

Dergelijke verschillen in behandeling kunnen onder meer omvatten:

a) het creëren van bijzondere voorwaarden voor toegang tot arbeid en beroepsopleiding, van bijzondere arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden, met inbegrip van voorwaarden voor ontslag en beloning voor jongeren, oudere werknemers en werknemers met personen ten laste, teneinde hun opnemingsproces te bevorderen, en hun bescherming te verzekeren;

- b) de vaststelling van minimumvoorwaarden met betrekking tot leeftijd, beroepservaring of -anciënniteit in een functie voor toegang tot de arbeid of bepaalde daaraan verbonden voordelen;
- c) de vaststelling van een maximumleeftijd voor aanwerving, gebaseerd op de opleidingseisen voor de betrokken functie of op de noodzaak van een aan pensionering voorafgaand redelijk aantal arbeidsjaren.”

Volgens verzoeker is het door de Franse wetgever gemaakte verschil in behandeling niet gerechtvaardigd door een reden van algemeen belang, en met name niet door een vermeende doelstelling de tewerkstelling van jongeren te bevorderen.

Die nationale bepaling beoogt immers cumulatief:

- Jongeren,
- Studenten of scholieren,
- Met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd,
- Tijdens de school- of universitaire vakanties. **[Or. 6]**

Aangaande de doelgroep van de studenten

Niets rechtvaardigt de stelling dat het voor jonge studenten moeilijker zou zijn om werk te vinden dan voor jongeren die het onderwijsstelsel hebben verlaten zonder een diploma te behalen.

Bijgevolg valt moeilijk in te zien waarom de betrokken bepaling enkel studenten en scholieren beoogt. *A contrario* bemoeilijkt deze regeling mogelijk de aanwerving van jongeren die hun studie hebben afgebroken.

Aangaande de vakantieperiodes

Het zou paradoxaal indien deze bepaling ertoe zou strekken de tewerkstelling te bevorderen van jonge studenten voor uitsluitend de universitaire vakanties, aangezien dit juist de periode is waarin de meerderheid van de banen voor bepaalde tijd beschikbaar zijn (verhoogde activiteit tijdens Kerstmis, Pasen en de zomervakantie; vervanging van werknemers die met vakantie zijn, ...).

Aangaande de arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd

Het valt moeilijk in te zien waarom de wetgever specifiek de arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd beoogt en niet de arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid of de arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd.



Bijgevolg wordt noch de doelgroep (die bijzonder onnauwkeurig is omschreven), noch de betrokken periode en evenmin het beoogde soort overeenkomst gerechtvaardigd door een reden van algemeen belang.

Hoe dan ook is het verschil in behandeling niet evenredig aan een dergelijke doelstelling.

Gelet op de hierboven uiteengezette sociale situatie waarin vele studenten zich bevinden, is deze vermindering van het loon immers bijzonder nadelig.

Bijgevolg mag dus redelijkerwijs worden verondersteld dat, zoals ook verzoeker betoogt, de bestreden bepaling „jongeren” zowel direct als indirect discrimineert, zonder dat dit wordt gerechtvaardigd door een doelstelling van algemeen belang en zonder dat dit in voorkomend geval evenredig is aan die doelstelling.

Gelet op het belang van de gestelde vragen voor een zeer groot aantal studenten en gelet op de noodzaak van een homogene uitlegging van het Unierecht, vereist een goede rechtsbedeling dat onder toepassing van artikel 267 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie het Hof van Justitie van de Europese Unie een prejudiciële vraag wordt gesteld en dat de behandeling van verzoekers vorderingen wordt geschorst.

(omissis)

**[Or. 7]**

OM DIE REDENEN

verzoekt de Conseil de prud'hommes (omissis)

overeenkomstig artikel 267 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie, het Hof van Justitie van de Europese Unie om een prejudiciële beslissing over de volgende vraag:

„Staat het algemene beginsel van non-discriminatie op grond van leeftijd in de weg aan een nationale regeling (artikel L 1243-10 van het Franse arbeidswetboek) die jongeren die tijdens hun school- of universitaire vakanties werken, uitsluit van de vergoeding wegens arbeidsonzekerheid die verschuldigd is wanneer na een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd geen arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wordt aangeboden?”

Schorst de behandeling van de vorderingen van verzoeker (omissis);

(omissis)