



Datum van
inontvangstneming

:

11/07/2013

Zaak C-316/13

Verzoek om een prejudiciële beslissing

Datum van indiening:

10 juni 2013

Verwijzende rechter:

Cour de cassation (Frankrijk)

Datum van de verwijzingsbeslissing:

29 mei 2013

Verzoekende partij:

Gérard Fenoll

Verwerende partij:

Centre d'aide par le travail La Jouvène

Association de parents et d'amis de personnes handicapées mentales (APEI) d'Avignon

(omissis)

De COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, heeft het volgende arrest gewezen:

Op het cassatieberoep ingesteld door G. Fenoll, wonende (omissis) [te] Avignon,

tegen twee vonnissen van 20 april 2010 en 27 juli 2010 van het Tribunal d'instance d'Avignon, in het geding tussen Fenoll en:

1°) het centre d'aide par le travail La Jouvène, met zetel (omissis) [te] Châteauneuf-de-Gadagne, **[Or. 2]**

2°) de association de parents et d'amis de personnes handicapées mentales (APEI d'Avignon), met zetel (omissis) [te] Châteauneuf-de-Gadagne.

verweerders in cassatie;

Verzoeker voert tot staving van zijn cassatieberoep één middel aan, dat aan het onderhavige arrest is gehecht;

(omissis)

(omissis) [interne procedure]

Bespreking van het enige middel:

(omissis) Volgens het in laatste aanleg gewezen bestreden vonnis (van het Tribunal d'instance d'Avignon van 27 juli 2010) heeft Fenoll, cliënt van het centre d'aide par le travail (centrum voor arbeidstherapie) La Jouvène, zich tot dit Tribunal gewend om betaling te krijgen van een bedrag op basis van vakantie met behoud van loon die hij niet heeft gekregen en niet heeft opgenomen, voor de periodes van 1 juni 2003 tot en met 31 mei 2004 en van 1 juni 2004 tot en met 31 mei 2005. De Association de parents et d'amis de personnes handicapées (APEI) d'Avignon heeft ter ondersteuning van de conclusie van dit centre in het geding geïntervenieerd.

De betrokkene bekritiseert de afwijzing door het vonnis van zijn vordering tot vaststelling dat artikel 7 van richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad van 4 november 2003 van toepassing is op elke arbeidsbetrekking en een jaarlijkse vakantie met behoud van loon met een minimumduur van vier weken waarborgt. **[Or. 3]**

Overeenkomstig artikel 31, lid 2, van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie (hierna: „Handvest”) heeft iedere werknemer recht op een beperking van de maximumarbeidsduur en op dagelijkse en wekelijkse rusttijden, alsmede op een jaarlijkse vakantie met behoud van loon.

Artikel 7, lid 1, van richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad van 4 november 2003 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd bepaalt dat de lidstaten de nodige maatregelen treffen opdat aan alle werknemers jaarlijks een vakantie met behoud van loon van ten minste vier weken wordt toegekend, overeenkomstig de in de nationale wetten en/of gebruiken geldende voorwaarden voor het recht op en de toekenning van een dergelijke vakantie.

Volgens de rechtspraak van het Hof van Justitie van de Europese Unie moet het recht van elke werknemer op jaarlijkse vakantie met behoud van loon worden beschouwd als een bijzonder belangrijk beginsel van sociaal recht van de Unie, waarvan niet mag worden afgeweken en waaraan de bevoegde nationale autoriteiten slechts uitvoering mogen geven binnen de grenzen die uitdrukkelijk zijn aangegeven in richtlijn 93/104/EG van de Raad van 23 november 1993 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd, welke richtlijn is gecodificeerd door richtlijn 2003/88 (arrest van 22 november 2011, KHS, C-214/10, punt 23). Het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon is

als beginsel van sociaal recht van de Unie niet alleen bijzonder belangrijk, maar is tevens uitdrukkelijk neergelegd in artikel 31, lid 2, van het Handvest, waaraan artikel 6, lid 1, van het Verdrag betreffende de Europese Unie dezelfde juridische waarde toekent als de Verdragen (arrest KHS, reeds aangehaald, punt 37; arresten van 3 mei 2012, Neidel, C-337/10, punt 40, en 21 februari 2013, Maestre Garcia, punt 17).

Volgens de rechtspraak van het Hof van Justitie van de Europese Unie heeft het begrip „werknemer” in de zin van artikel 45 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie een autonome betekenis en mag het niet restrictief worden uitgelegd. „Werknemer” is iedereen die reële en daadwerkelijke arbeid verricht, met uitsluiting van werkzaamheden van zo geringe omvang dat zij louter marginaal en bijkomstig zijn. Volgens deze rechtspraak wordt de arbeidsverhouding daardoor gekenmerkt, dat iemand gedurende een bepaalde tijd voor een ander onder diens gezag prestaties verricht tegen beloning (arresten van 3 juli 1986, Lawrie-Blum, 66/85, Jurispr. blz. 2121, punten 16 en 17; 23 maart 2004, Collins, C-138/02, Jurispr. blz. I-2703, punt 26; 7 september 2004, Trojani, C-456/02, Jurispr. blz. I-7573, punt 15, en 3 mei 2012, Neidel, C-337/10, punt 23). **[Or. 4]**

Volgens artikel 51, lid 1, van het Handvest zijn de bepalingen hiervan gericht tot de lidstaten wanneer zij het recht van de Unie ten uitvoer brengen. Het Handvest heeft volgens artikel 6, lid 1, van het Verdrag betreffende de Europese Unie dezelfde juridische waarde als de Verdragen.

Volgens de rechtspraak van het Hof van Justitie van de Europese Unie staat het aan de nationale rechterlijke instanties om de voor de justitiabelen uit het Unierecht voortvloeiende rechtsbescherming te verzekeren en de volle werking daarvan te waarborgen (arresten van 5 oktober 2004, Pfeiffer, C-397/01, punt 111; 15 april 2008, Impact, C-268/06, punt 42, en 19 januari 2010, Küçükdeveci, punt 45).

Volgens vaste rechtspraak kunnen in een geding tussen particulieren de grondrechten van de Europese Unie worden aangevoerd om te verifiëren of de instellingen van de Unie en de lidstaten bij de uitvoering van het recht van de Unie die grondrechten hebben geëerbiedigd. De artikelen 51 en 52 van het Handvest beperken niet de mogelijkheid om zich [in] horizontale gedingen op de bepalingen van het Handvest te beroepen, ongeacht of deze beginselen dan wel rechten bevatten. De toelichting bij de artikelen 51 en 52, die overeenkomstig artikel 52, lid 7, van het Handvest door de rechterlijke instanties van de Unie en van de lidstaten naar behoren in acht wordt genomen, bevat evenmin een dergelijke beperking.

Volgens de bepalingen van artikel L. 344-2 van de Code de l'action sociale et des familles (Frans wetboek sociale actie en gezin), in de destijds toepasselijke versie, vangen de centra voor arbeidstherapie adolescenten en volwassen gehandicapten op

die, tijdelijk of bestendig, niet kunnen werken in gewone ondernemingen, in een beschermde omgeving, of voor rekening van een centrum voor verstrekking van thuiswerk, en evenmin een zelfstandige beroepsactiviteit kunnen uitoefenen. Deze centra bieden deze personen mogelijkheden voor verschillende activiteiten van professionele aard, een medisch-sociale en educatieve ondersteuning, en een leefomgeving die hun persoonlijke ontwikkeling en maatschappelijke integratie bevordert.

Anders dan gehandicapte personen die in een beschermde omgeving werken, hebben gehandicapte personen in een centrum voor arbeidstherapie geen werknemersstatuut en zijn zij niet door een arbeidsovereenkomst met deze instellingen verbonden. Op deze personen zijn enkel de regels van de Code du travail (Frans arbeidswetboek) inzake hygiëne, veiligheid en arbeidsgeneeskunde van toepassing. In de stand van de op het onderhavige geval toepasselijke wetgeving voorzagt geen enkele bepaling in een recht op vakantie met behoud van loon.

Hoewel de maatschappelijke en professionele integratie van gehandicapte personen een taak van algemeen belang is, blijkt volgens het arrest van 22 februari 2007 (nr. 264541) van de Conseil d'Etat [Franse raad van state] uit de [Or. 5] bepalingen van de wet van 30 juni 1975, toegelicht door de ontstaansgeschiedenis ervan, dat de wetgever evenwel heeft willen uitsluiten dat de taak uitgevoerd door de private lichamen die centra voor arbeidstherapie beheren, het karakter van een taak van openbare dienst heeft.

Bijgevolg rijst de vraag of de personen in een centrum voor arbeidstherapie onder het statuut van werknemer in de zin van het recht van de Europese Unie vallen, wanneer zij zich bevinden in een structuur die is ingericht om hun toegang te geven tot een maatschappelijk en professioneel leven en zij niet in staat zijn in de gewone productiesector of in een beschermde omgeving te werken, en indien deze vraag bevestigend wordt beantwoord, of de betrokkenen zich in een geding tussen particulieren kunnen beroepen op artikel 31 van het Handvest, zoals gepreciseerd door artikel 7 van richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad van 4 november 2003 teneinde te verkrijgen dat elke tegenstrijdige nationale bepaling die aan de toepasselijkheid van dit recht in de weg staat, buiten beschouwing wordt gelaten.

OM DEZE REDENEN:

VERZOEKT de Cour de Cassation het Hof van Justitie van de Europese Unie om een prejudiciële beslissing over de volgende vragen:

- 1) Moet artikel 3 van richtlijn 89/391/EEG, waarnaar wordt verwezen in de bepalingen van artikel 1 van richtlijn 2003/88/EG van 4 november 2003 die de werkingssfeer ervan bepalen, aldus worden uitgelegd dat een in een

centrum voor arbeidstherapie opgevangen persoon kan worden aangemerkt als „werknemer” in de zin van dit artikel 3?

- 2) Moet artikel 31 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie aldus worden uitgelegd dat een persoon als omschreven in de vorige vraag kan worden aangemerkt als „werknemer” in de zin van dit artikel 31?
- 3) Kan een persoon als omschreven in de eerste vraag zich rechtstreeks beroepen op de rechten die hij aan het Handvest ontleent, teneinde rechten op vakantie met behoud van loon te verkrijgen, indien de nationale regeling niet bepaalt dat hij dergelijke rechten geniet, en moet de nationale rechter om de volledige werking van dit recht te waarborgen, elke tegenstrijdige nationaalrechtelijke bepaling buiten toepassing laten?

(omissis) **[Or. 6]**

(omissis)

(omissis) [nationale procedure] **[Or. 7]**

Aan het onderhavige arrest GEHECHT MIDDEL

Cassatiemiddel aangevoerd door de SCP Delvolvé, avocat aux Conseils voor Fenoll

Tegen het bestreden vonnis van 22 juli 2010 wordt opgekomen wegens de afwijzing van Fennols vordering voor een vergoeding ter compensatie van niet-opgenomen vakantie met behoud van loon voor het referentietijdvak van 1 juni 2003 tot en met 31 mei 2004, en het referentietijdvak van 1 juni 2004 tot en met 31 mei 2005.

Fenoll, die in 2004 reeds 18 dagen vakantie met behoud van loon had genomen, was vanaf 16 oktober 2004 met ziekteverlof, terwijl hij nog over een saldo van 12 op te nemen vakantiedagen beschikte. Volgens artikel L. 3141-3 van de Code du travail kan de werknemer evenwel geen aanspraak maken op een vergoeding ter compensatie van wegens ziekte niet-opgenomen vakantie met behoud van loon. Bovendien blijkt uit de artikelen L. 3141-3 en L. 3141-5 van de Code du travail dat voor periodes van ziekteverlof geen recht op vakantie met behoud van loon ontstaat, hoewel voor de periode van 1 juni 2004 tot en met 31 mei 2005, Fenoll, die slechts 78 dagen effectief heeft gewerkt, recht heeft op 6 dagen vakantie met behoud van loon, die door de dienst voor arbeidstherapie zijn betaald, zoals blijkt uit het loonstrookje van juli 2005 tot volledige vereffening.

Ten eerste moeten echter, gelet op het bij richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad van 4 november 2003 aan de jaarlijkse vakantie toegekende doel, wanneer de werknemer wegens afwezigheid door ziekte, een arbeidsongeval of een beroepsziekte zijn jaarlijkse vakantie met behoud van loon niet kon

opnemen gedurende het in de Code du travail bepaalde jaar, verworven rechten op vakantie met behoud van loon worden overgedragen tot na de datum waarop het werk wordt hervat, of, in geval van verbreking, overeenkomstig artikel L. 3141-26 van de Code du travail worden vergoed. Het Tribunal, dat heeft vastgesteld dat Fenoll wegens zijn afwezigheid door ziekte vanaf 16 oktober 2004, het saldo van 12 dagen dat hij op deze datum had verworven voor de periode van 1 juni 2003 tot en met 31 mei 2004 niet had kunnen opnemen, heeft, door Fenolls vordering voor een vergoeding ter compensatie voor niet-opgenomen vakantie met behoud van loon af te wijzen, de in het licht van richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad van 4 november 2003 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd uitgelegde artikelen L. 3141-3 en L. 3131-26 van de Code du travail geschonden.

Ten tweede moeten immers, gelet op het bij richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad van 4 november 2003 aan de jaarlijkse vakantie toegekende doel, waarbij artikel 7 van deze richtlijn van toepassing is op elke werknemer en een jaarlijkse vakantie met behoud van loon met een minimumduur van vier weken waarborgt, de artikelen L 3141-3, L 3141-5 en L 3141-26 van de Code du travail aldus worden uitgelegd dat geen rekening mag worden gehouden met de oorzaak van de afwezigheid van de werknemer, wiens arbeidsonderbreking wegens gezondheidsredenen was gerechtvaardigd **[Or. 8]**, om hem dit recht op jaarlijkse vakantie van ten minste vier weken, dat in geval van verbreking van de arbeidsovereenkomst moet worden vergoed, te ontzeggen. Door Fenolls vordering voor een vergoeding ter compensatie voor vakantie met behoud van loon voor de periode van 1 juni 2004 tot en met 31 mei 2005 af te wijzen door zijn recht voor deze periode te beperken tot zes dagen vakantie met behoud van loon, heeft het Tribunal de in het licht van richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad van 4 november 2003 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd uitgelegde artikelen L. 3141-3, L 3141-5 en L. 3141-26 van de Code du travail geschonden.