

Anonymiserad version

Översättning

C-463/19 - 1

Mål C-461/19

Begäran om förhandsavgörande

Datum för ingivande:

18 juni 2019

Domstol som begär förhandsavgörande:

Conseil de prud'hommes de Metz (Frankrike)

Datum för beslutet att begära förhandsavgörande:

15 maj 2019

Kärande:

Syndicat CFTC du personnel de la Caisse primaire d'assurance maladie de la Moselle

Svarande:

Caisse primaire d'assurance maladie de Moselle

[utelämnas]

[utelämnas]

DOM av den 15 maj 2019

**Syndicat CFTC DU PERSONNEL DE LA
CAISSE PRIMAIRE D'ASSURANCE
MALADIE DE LA MOSELLE**

[utelämnas]

57000 METZ

[utelämnas]

KÄRANDE

**LA CAISSE PRIMAIRE D'ASSURANCE
MALADIE DE MOSELLE**

[utelämnas]

57751 METZ [utelämnas]

[utelämnas]

SVARANDE

**MISSION NATIONALE DE CONTROLE ET
D'AUDIT DES ORGANISMES DE
SECURITE SOCIALE**

[utelämnas]

54035 NANCY [utelämnas]

Har ej inställt sig och ej företrätts

INTERVENIENT

[DÖMANDE SAMMANSÄTTNING]

[utelämnas]

[utelämnas]

FÖRFARANDET

- Datum för mottagandet av ansökan: den 27

december 2017

[utelämnas]

Avgörandet meddelades [utelämnas] den 15 maj

2019

[Orig. s. 2] Genom ansökan av den 27 december 2012 [utelämnas], väckte syndicat CFTC de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie de la Moselle talan vid [Conseil de Prud'hommes de Metz] mot Caisse Primaire d'Assurance Maladie de la Moselle [utelämnas].

Le syndicat CFTC de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie de la Moselle har yrkat att Conseil de prud'hommes de Metz ska:

[utelämnas]

FASTSTÄLLA att CPAM de la MOSELLEs vägran att bevilja CY sådan ledighet som avses i artikel 46 CCN utgör diskriminering,

FÖRPLIKTA CPAM de la MOSELLE att till CY utge skadestånd till ett belopp om 4 661,83 euro,

FÖRPLIKTA CPAM de la MOSELLE att göra en lönejustering för beskattningsåret 2016, för att anpassa hans lön till lönen för de anställda vid myndigheten som omfattas av artikel 46 CCN.

Vid behov, med stöd av artikel 267 FEUF,

HÄNSKJUTA följande tolkningsfråga till Europeiska unionens domstol:

”Ska direktiv 2006/54/EG, jämfört med artiklarna 8 och 157 FEUF, de allmänna unionsrättsliga principerna om likabehandling och förbud mot diskriminering, samt artiklarna 20, 21.1 och 23 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna, tolkas så, att artikel 46 i det franska nationella kollektivavtalet för anställda vid socialförsäkringsmyndigheter – vari det föreskrivs att endast de kvinnliga arbetstagare vid dessa myndigheter som själva uppfostrar sina barn, efter mammaledighet, har rätt till ledighet om tre månader

med halv lön eller ledighet om en och en halv månad med full lön, och obetald ledighet om ett år – inte omfattas av det materiella tillämpningsområdet för nämnda direktiv?”

[utelämnas]

FÖRPLIKTA CPAM de la MOSELLE att till CFTC utge [ersättning för kostnader avseende förfarandet] och [utelämnas] ersätta rättegångskostnaderna.

La Caisse Primaire d'Assurance Maladie de la Moselle har gått i svaromål och yrkat att Conseil de prud'hommes de Metz ska:

I första hand:

FASTSTÄLLA att samtliga yrkanden som Syndicat CFTC du Personnel de la CPAM de la MOSELLE har framställt mot CPAM de la MOSELLE ska avvisas.

I andra hand:

FASTSTÄLLA att CPAM de la MOSELLES vägran att bevilja CY sådan särskild ledighet som avses i artikel 46 i Convention Collective Nationale de [Orig. s. 3] Travail du Personnel des Organismes de Sécurité Sociale (nationellt kollektivavtal för anställda vid socialförsäkringsmyndigheter) inte utgör diskriminering.

AVSLÅ samtliga yrkanden som Syndicat CFTC du Personnel de la CPAM de la MOSELLE har framställt mot CPAM de la MOSELLE för CY:s räkning.

AVSLÅ Syndicat CFTC du Personnel de la CPAM de la MOSELLES yrkande att en tolkningsfråga ska hänskjutas till Europeiska unionens domstol.

AVSLÅ Syndicat CFTC du Personnel de la CPAM de la MOSELLES yrkande [om ersättning för kostnader avseende förfarandet].

FÖRPLIKTA Syndicat CFTC du Personnel de la CPAM de la MOSELLE att till CPAM de la MOSELLE utge [ersättning för kostnader avseende förfarandet].

FÖRPLIKTA Syndicat CFTC du Personnel de la CPAM de la MOSELLE att ersätta rättegångskostnaderna.

[utelämnas]

[utelämnas] [förfarandet]

BAKGRUND, PARTERNAS YRKANDEN OCH GRUNDER

Käranden har anfört följande.

Syndicat CFTC har yrkat att Conseil de prud'hommes de Metz ska fastställa att CPAM de la Moselles vägran att låta CY omfattas av bestämmelserna i artikel 46 i det nationella kollektivavtalet för anställda vid socialförsäkringsmyndigheter, vilka reglerar föräldraledighet, inte är rättsligt giltig då den är diskriminerande, samt förplikta CPAM de la Moselle att tillämpa dessa bestämmelser på CY:s fall. Till stöd för sin talan har Syndicat CFTC åberopat artikel L 1134-2 i Code du Travail (lag om arbete), vari det föreskrivs följande:

”Fackliga organisationer som är verksamma nationellt, regionalt, i de utomeuropeiska departementen, i Saint-Barthélemy och Saint-Martin, alternativt vid ett företag, är behöriga att väcka sådan talan som följer av tillämpning av bestämmelserna i avsnitt II.

Dessa organisationer kan föra en sådan talan för en sökande av tjänst, praktik eller fortbildning, alternativt för en arbetstagare, i enlighet med de villkor som anges i artikel L. 1134-1. Det krävs inte att den fackliga organisationen styrker att den har bemyndigats av den berörda personen. Det är tillräckligt att den berörda personen har underrättats skriftligen om att talan kommer att väckas och inte har invänt häremot inom femton dagar från och med den dag då den fackliga organisationen informerade vederbörande om att sin avsikt att väcka talan.

Den berörda personen kan när som helst intervensera i den talan som väckts av den fackliga organisationen.”

CY är anställd vid CPAM de la Moselle i tjänstekategorin anställd eller chef, grad 03S CCN, som tillsynsman över verksamheten. Han blev far till en dotter **[Orig. s. 4]** den 5 april 2016, och beviljades inte föräldraledighet enligt artikel 46 CCN av det skälet att endast kvinnor kunde beviljas sådan ledighet.

När Syndicat CFTC begärde att även män skulle omfattas av denna bestämmelse uppgav ledningen för CPAM de la Moselle följande: *”En bokstavlig tolkning av artikel 46 innebär att kollektivavtalsgrundad ledighet vid moderskap endast kan beviljas modern (uttrycket ’anställd’ anges i femininum). Fadern kan således inte beviljas sådan ledighet. Denna bestämmelse är inte diskriminerande eftersom artikel 46 kompletterar artikel 45, som endast omfattar kvinnor. Eftersom män inte kan omfattas av artikel 45, kan de inte omfattas av artikel 46.”*

Syndicat CFTC anser att denna uppfattning grundas på en felaktig tolkning av avtalstexten och utgör sådan könsdiskriminering som är förbjuden enligt såväl unionsrätten som den franska arbetsrätten.

Det kan således inte med fog göras gällande att artikel 46 utgör ett komplement till artikel 45.

Artikel 46 har inget samband med fysiologiska hänsyn, till skillnad från artikel 45 som avser ledighet vid graviditet och moderskap, och som ger rätt till ledighet i 16 veckor, i liket med den lagstadgade rätten till sådan ledighet.

CPAM de la Moselles tillämpning av artikel 46 CCN ger upphov till dubbel diskriminering

- av arbetstagare:

Ty manliga och kvinnliga arbetstagare, fäder och mödrar, har samma ansvar för uppfostran av sina barn. De manliga arbetstagarna vid CPAM ska således ha rätt till samma förmån (att kunna avsätta tid till att uppfostra sina barn).

- av barn:

Artikel 46 åsyftar barn födda inom eller utom äktenskapet, och artikel 46bis åsyftar adopterade barn. De två bestämmelserna behandlar emellertid barn olika beroende på deras härkomst:

Modern eller fadern till ett adopterat barn har rätt att uppfostra sitt barn, medan fadern till ett barn fött inom eller utom äktenskapet inte har en sådan rätt.

Om det endast är fadern som arbetar vid myndigheten är det endast fäder till adopterade barn som kan beviljas föräldraledighet.

Svaranden har anfört följande:

[utelämnas]

[utelämnas] [Orig. s. 5]

[utelämnas] [åberopande av rättegångshinder enligt nationell rätt] I första hand yrkas att Conseil de prud'hommes de Metz ska fastställa att samtliga yrkanden som Syndicat CFTC du Personnel de la CPAM de la MOSELLE har framställt ska avvisas.

I andra hand yrkas att Conseil de prud'hommes de Metz ska fastställa att artikel 46 – vari det föreskrivs en rätt till ledighet om tre månader med halv lön, ledighet om en och en halv månad med full lön, eller obetald ledighet om ett år, vilken Syndicat CFTC du Personnel de la CPAM de la MOSELLE har för avsikt att åberopa till förmån för CY – obestriddigen utgör en integrerad del av de kollektivavtalsbestämmelser som avser moderskap. Artikel 46 första stycket i nationellt kollektivavtal för anställda vid socialförsäkringsmyndigheter hänvisar uttryckligen till sådan ledighet som avses i föregående artikel i nämnda avtal, det vill säga artikel 45 som i sin tur åsyftar lagstadgad mammaledighet.

Med beaktande av den dom som Chambre Sociale de la Cour de Cassation meddelade den 21 september 2017, är det utrett att en manlig arbetstagare inte har rätt att beviljas de förmåner som följer av bestämmelserna i artikel 46 i nationellt kollektivavtal för anställda vid socialförsäkringsmyndigheter.

Det förhåller sig dessutom så, att samtliga av Syndicat CFTC du Personnel de la CPAM de la MOSELLES argument avseende en påstådd diskriminering på

grundval av barnets släktskap, beroende på om barnet är föräldrarnas biologiska barn eller adopterat, är verkningslösa inom ramen för förevarande tvist, eftersom den hänskjutande domstolen endast har att pröva en påstådd diskriminering mellan kvinnliga och manliga arbetstagare vid tillämpningen av artikel 46 i nationellt kollektivavtal för anställda vid socialförsäkringsmyndigheter, och inte en diskriminering till förfång för ett barn beroende på dess släktskap, i det fallet vid tillämpningen av artiklarna 46 och 46bis i nämnda kollektivavtal.

Angående tolkningsfrågan söker Syndicat CFTC du Personnel de la CPAM de la MOSELLE inte någon tolkning av det unionsrättsliga direktiv som avses ovan, vars lydelse är fullständigt otvetydig, utan en överstatlig ogiltigförklaring av bestämmelserna i artikel 46 i nationellt kollektivavtal för anställda vid socialförsäkringsmyndigheter, såsom de tillämpats av Chambre Sociale de la Cour de Cassation, mot bakgrund av de allmänna unionsrättsliga principerna om likabehandling och förbud mot diskriminering.

Vid upprepade tillfällen har Europeiska unionens domstol emellertid haft möjlighet att erinra om att den inte är behörig att kontrollera huruvida nationell rätt, inklusive medlemsstaternas rättspraxis, är förenlig med unionsrätten. EU-domstolen är inte heller behörig att tolka nationell rätt, och har erinrat om att det ankommer på den nationella domstolen att tolka nationell rätt mot bakgrund av unionsrätten.

Innan Conseil de prud'hommes de Metz avgör målet i sak kan den således inte bifalla det yrkande som framställts av Syndicat CFTC du Personnel de la CPAM de la MOSELLE om att en tolkningsfråga ska hänskjutas till Europeiska unionens domstol. [Orig s. 6]

MOT DENNA BAKGRUND BESLUTAR CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE METZ

Med beaktande av handlingarna i målet, de dokument och bilagor som parterna löpande gett in under förhandlingarna, med beaktande av kändens stämningsansökan av den 21 december 2017,

Med beaktande av de yrkanden som CFTC du personnel de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie de la Moselle framställt den 18 juni 2018 [utelämnas], med beaktande av de yrkanden som Caisse Primaire d'Assurance Maladie de la Moselle framställt den 8 oktober 2018 [utelämnas],

Vilka det hänvisas till för en mer uttömmande redogörelse för omständigheterna och grunderna för talan, i enlighet med artikel 455 i Code de procédure civile (civilprocesslagen).

Huruvida talan kan tas upp till prövning

[utelämnas]

[utelämnas] [bedömning av huruvida talan kan tas upp till prövning]

Conseil de prud'hommes de Metz finner således att förfarandet är förenligt med bestämmelserna i artikel L. 1134-2 i lagen om arbete och att den talan som väckts av syndicat CFTC du personnel de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie de la Moselle kan tas upp till prövning.

Tolkningsfrågan

Med beaktande av Cour de cassations avgörande av den 21 september 2017, varigenom det fastställdes att sådan ledighet som avses i artikel 46 i kollektivavtalet ”*syftar till ge ytterligare mammaledighet*”.

Med beaktande av artiklarna 2 och 3.2 i fördraget (om upprättandet av Europeiska gemenskapen) och EU-domstolens praxis, vilka ger vid handen att jämställdhet mellan kvinnor och män utgör en ”uppgift” och ett syfte för gemenskapen, samt inför en uttrycklig skyldighet för gemenskapen att främja jämställdhet i all sin verksamhet. [Orig. s. 7]

Med beaktande av att även artiklarna 21 och 23 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna förbjuder all könsdiskriminering och stadfäster rätten till likabehandling av kvinnor och män på alla områden, inklusive i fråga om anställning, arbete och lön.

Med beaktande av artikel 267 FEUF, vari det föreskrivs att ”Europeiska unionens domstol ska vara behörig att meddela förhandsavgöranden angående:

- tolkningen av fördragen,
- giltigheten och tolkningen av rättsakter som beslutas av unionens institutioner, organ eller byråer.

När en sådan fråga uppkommer vid en domstol i en medlemsstat får den domstolen, om den anser att ett beslut i frågan är nödvändigt för att döma i saken, begära att domstolen meddelar ett förhandsavgörande.”

Mot bakgrund av förhandlingarna och de förevisade handlingarna,

Beslutar Conseil de prud'hommes de Metz, innan den avgör målet i sak, att hänskjuta följande tolkningsfråga till EU-domstolen:

”Ska direktiv 2006/54/EG, jämfört med artiklarna 8 och 157 FEUF, de allmänna unionsrättsliga principerna om likabehandling och förbud mot diskriminering, samt artiklarna 20, 21.1 och 23 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna, tolkas så, att artikel 46 i det franska nationella kollektivavtalet för anställda vid socialförsäkringsmyndigheter – vari det föreskrivs att endast de kvinnliga arbetstagare vid dessa myndigheter som själva uppfostrar sina barn, efter mammaledighet, har rätt

till ledighet om tre månader med halv lön eller ledighet om en och en halv månad med full lön, och obetald ledighet om ett år – inte omfattas av det materiella tillämpningsområdet för nämnda direktiv?”

Conseil de prud’hommes de Metz beslutar således att vilandeförklara målet med avseende på de yrkanden som framställts i huvudmålet av syndicat CFTC du personnel de la Caisse primaire d’assurance maladie.

MOT BAKGRUND AV OVANSTÅENDE

Bureau de jugement du Conseil des Prud’hommes de Metz, Section Activités Diverses, vid offentlig förhandling, efter kontradiktoriskt förfarande och innan målet avgörs i sak, efter att ha överlagt enligt lag,

FASTSTÄLLER att det yrkande som framställts av Syndicat CFTC du personnel de la Caisse primaire d’assurance maladie de la Moselle kan tas upp till prövning,

BIFALLER talan såvitt avser syndicat CFTC du personnel de la Caisse Primaire d’Assurance Maladie de la Moselles yrkande avseende tolkningsfrågan [**Orig. s. 8**]

I enlighet med artikel 267 FEUF,

HÄNSKJUTER följande tolkningsfråga till Europeiska unionens domstol:

”Ska direktiv 2006/54/EG, jämfört med artiklarna 8 och 157 FEUF, de allmänna unionsrättsliga principerna om likabehandling och förbud mot diskriminering, samt artiklarna 20, 21.1 och 23 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna, tolkas så, att artikel 46 i det franska nationella kollektivavtalet för anställda vid socialförsäkringsmyndigheter – vari det föreskrivs att endast de kvinnliga arbetstagare vid dessa myndigheter som själva uppfostrar sina barn, efter mammaledighet, har rätt till ledighet om tre månader med halv lön eller ledighet om en och en halv månad med full lön, och obetald ledighet om ett år – inte omfattas av det materiella tillämpningsområdet för nämnda direktiv?”

Därmed,

VILANDEFÖRKLARAR huvudmålet i avvaktan på Europeiska unionens domstols avgörande,

FASTSTÄLLER att målet återupptas på parternas initiativ sedan Europeiska unionens domstol har meddelat sitt avgörande.

[utelämnas]