

ARREST VAN HET HOF (Zevende kamer)

1 oktober 2015 (*)

„Prejudiciële verwijzing – Sociale politiek – Beginselen van gelijke behandeling en non-discriminatie op grond van leeftijd – Richtlijn 2000/78/EG – Gelijke behandeling in arbeid en beroep – Artikel 2, leden 1 en 2, onder a) – Verschil in behandeling op grond van leeftijd – Vergelijkbaarheid van situaties – Uitkering van een vergoeding bij het einde van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd ter compensatie van onzekerheid – Uitsluiting van jongeren die tijdens hun school- of universitaire vakantie werken”

In zaak C-432/14,

betreffende een verzoek om een prejudiciële beslissing krachtens artikel 267 VWEU, ingediend door de conseil de prud’hommes de Paris (Frankrijk) bij beslissing van 12 september 2014, ingekomen bij het Hof op 22 september 2014, in de procedure

O

tegen

Bio Philippe Auguste SARL,

wijst

HET HOF (Zevende kamer),

samengesteld als volgt: J.-C. Bonichot, kamerpresident, A. Arabadjiev (rapporteur) en C. Lycourgos, rechters,

advocaat-generaal: E. Sharpston,

griffier: M. Ferreira, hoofdadministrateur,

gezien de stukken en na de terechtzitting op 3 juni 2015,

gelet op de opmerkingen van:

- O, vertegenwoordigd door hemzelf,
- de Franse regering, vertegenwoordigd door D. Colas en R. Coesme als gemachtigden,
- de Europese Commissie, vertegenwoordigd door D. Martin als gemachtigde,

gelet op de beslissing, de advocaat-generaal gehoord, om de zaak zonder conclusie te berechten,

het navolgende

Arrest

- 1 Het verzoek om een prejudiciële beslissing betreft de uitlegging van het beginsel van non-discriminatie op grond van leeftijd.
- 2 Dit verzoek is ingediend in het kader van een geding tussen O en Bio Philippe Auguste SARL met betrekking tot de weigering van deze laatste om hem bij het einde van zijn arbeidsovereenkomst voor

bepaalde tijd een transitievergoeding toe te kennen.

Toepasselijke bepalingen

Unierecht

3 Krachtens artikel 1 van richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep (PB L 303, blz. 16), heeft „[d]eze richtlijn tot doel met betrekking tot arbeid en beroep een algemeen kader te creëren voor de bestrijding van discriminatie op grond van godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid zodat in de lidstaten het beginsel van gelijke behandeling toegepast kan worden.”

4 Artikel 2 van deze richtlijn luidt:

„1. Voor de toepassing van deze richtlijn wordt onder het beginsel van gelijke behandeling verstaan de afwezigheid van elke vorm van directe of indirecte discriminatie op basis van een van de in artikel 1 genoemde gronden.

2. Voor de toepassing van lid 1 is er:

a) ‚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;

b) ‚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 [...]

[...]”

Frans recht

5 Artikel L. 1243-8 van de Code du travail (Frans arbeidswetboek; hierna: „arbeidswetboek”) bepaalt:

„Wanneer de contractuele arbeidsverhoudingen bij het einde van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet worden voortgezet met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, heeft de werknemer als aanvullend salaris recht op een transitievergoeding ter compensatie van de onzekerheid waarin hij verkeert.

Deze vergoeding bedraagt 10 % van het totale bruto salaris dat aan de werknemer is uitgekeerd.

Deze vergoeding is een aanvulling op het totale bruto salaris dat aan de werknemer is verschuldigd en wordt aan het einde van de overeenkomst tegelijkertijd met het laatste salaris uitbetaald en vermeld op de bijbehorende salarisstrook.”

6 Artikel L. 1243-10 van het arbeidswetboek luidt als volgt:

„De transitievergoeding is niet verschuldigd:

1° wanneer de overeenkomst is gesloten op basis van artikel L. 1242-2, 3°, of artikel L. 1242-3, tenzij gunstiger voorwaarden zijn overeengekomen;

2° wanneer de overeenkomst is gesloten met een jongere voor een tijdvak dat binnen zijn school- of universitaire vakantie valt;

3° wanneer de werknemer weigert een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd te sluiten ter verrichting van hetzelfde of soortgelijk werk tegen een ten minste gelijkwaardige beloning;

4° in het geval de overeenkomst voortijdig wordt opgezegd op initiatief van de werknemer, op grond van zijn ernstig verwijtbaar handelen of wegens overmacht.”

7 Artikel L. 381-4 van de code de la sécurité sociale (Frans wetboek op de sociale zekerheid, hierna: „socialezekerheidswetboek”) bepaalt:

„Leerlingen en studenten van instellingen voor hoger onderwijs, hogere technische scholen, academische instellingen voor technisch en handelsgericht onderwijs en de instellingen voor hoger voorbereidend onderwijs voor toelating tot de eerstgenoemde instellingen, die niet sociaal zijn verzekerd uit andere hoofde dan van artikel L. 380-1 of met een sociaal verzekerde zijn meeverzekerd en niet ouder zijn dan een maximumleeftijd, zijn verplicht sociaal verzekerd. Deze maximumleeftijd kan worden verhoogd, met name voor hen die onder de wapenen zijn geroepen of moeten blijven.”

8 Ingevolge artikel R. 381-5 van het socialezekerheidswetboek is „[d]e in artikel L. 381-4 bedoelde maximumleeftijd [...] vastgesteld op achtentwintig jaar”.

Hoofdgeding en prejudiciële vraag

9 Op 21 december 2010 is verzoeker in het hoofdgeding, toen hij student was, in dienst getreden bij Bio Philippe Auguste SARL op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die was gesloten voor het binnen zijn universitaire vakantie vallende tijdvak van 21 december tot en met 24 december 2010. Bij het einde van zijn overeenkomst is hem de transitievergoeding ingevolge artikel L. 1243-10, 2°, van het arbeidswetboek, geweigerd.

10 Daar verzoeker in het hoofdgeding van mening was 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 conseil de prud’hommes de Paris een vordering ingesteld ter verkrijging van een transitievergoeding van 23,21 EUR, de herkwalificatie van zijn overeenkomst voor bepaalde tijd in een overeenkomst voor onbepaalde tijd en een schadevergoeding van 4 500 EUR wegens ontslag zonder werkelijke en ernstige reden.

11 Op 1 maart 2012 heeft verzoeker een prioritaire grondwettigheidsvraag ingediend. Bij vonnis van 10 januari 2014 heeft de conseil de prud’hommes de Paris deze vraag voorgelegd aan de Cour de cassation. Bij arrest van 9 april 2014 heeft deze laatste rechter deze vraag voorgelegd aan de Conseil constitutionnel.

12 Bij beslissing nr. 2014-401 QPC van 13 juni 2014 heeft de Conseil constitutionnel, na te hebben opgemerkt dat „de betwiste bepalingen slechts gelden voor leerlingen of studenten die de maximumleeftijd van artikel L. 381-4 van het socialezekerheidswetboek, voor de verplichte aansluiting bij de sociale verzekeringen uit hoofde van hun inschrijving bij een instelling voor middelbaar of hoger onderwijs, nog niet hebben overschreden”, vervolgens geoordeeld dat ten eerste „de grief, dat de wetgever het begrip jongere bij het vaststellen van de betwiste bepalingen niet heeft gedefinieerd, feitelijke grondslag [miste]” en, ten tweede, „het gelijkheidsbeginsel er niet aan in de weg staat dat voor de toepassing van wettelijke bepalingen betreffende leerlingen of studenten een maximumleeftijd geldt”.

13 Voorts heeft de Conseil constitutionnel eraan herinnerd dat de „transitievergoeding wordt uitgekeerd aan de werknemer met een overeenkomst voor bepaalde tijd ter compensatie van de onzekerheid waarin hij verkeert indien de contractuele arbeidsverhoudingen bij het einde van zijn overeenkomst niet worden voortgezet met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd”, en hieruit vervolgens afgeleid dat „de studenten die in dienst zijn op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd gedurende een tijdvak dat binnen hun school- of universitaire vakantie valt, niet in eenzelfde situatie verkeren als studenten die naast hun studie werken of als andere werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd” en dat derhalve de wetgever, „door deze vergoeding te weigeren wanneer de overeenkomst is gesloten met een leerling of een student die tijdens zijn school- of universitaire

vakantie in dienst is en na deze vakantie zijn opleiding moet voortzetten, een verschil in behandeling heeft ingesteld dat is gebaseerd op een verschil in situatie dat rechtstreeks verband houdt met het doel van de wet.”

- 14 Daarop heeft de conseil des prud’hommes de Paris de behandeling van de zaak geschorst en het Hof verzocht 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 arbeidswetboek) die jongeren die tijdens hun school- of universitaire vakantie werken, uitsluit van het recht op een transitievergoeding die verschuldigd is wanneer na een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd geen arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wordt aangeboden?”

Beantwoording van de prejudiciële vraag

Ontvankelijkheid

- 15 Ter terechtzitting heeft verzoeker in het hoofdgeding expliciet erkend dat hij verwant was met de directie van verweerster in het hoofdgeding en dat het hoofdgeding slechts in gang was gezet met het enige doel de bepalingen die in het hoofdgeding aan de orde zijn, te betwisten. Het feit dat verweerster in het hoofdgeding op geen enkel moment in de procedure opmerkingen heeft gemaakt, wordt volgens hem verklaard door het lage bedrag dat in het geding is.
- 16 In een dergelijke context is het waarschijnlijk dat de verwijzende rechter is aangezocht in een kunstmatig geding dat in werkelijkheid niet tot doel heeft een transitievergoeding te verkrijgen, maar enkel en alleen de genoemde bepalingen aan de orde te stellen.
- 17 Het is aan de verwijzende rechter, die als enige rechtstreeks kennis neemt van de feiten in het hoofdgeding en daarmee het beste in staat is de nodige verificaties te doen, na te gaan of dit het geval is en zo ja, hieraan de eventuele gevolgen te verbinden waarin het nationale recht voor de door hem te wijzen beslissing voorziet.
- 18 In ieder geval zij eraan herinnerd dat volgens vaste rechtspraak van het Hof, wanneer de door een nationale rechter gestelde vragen betrekking hebben op de uitlegging van een bepaling van het Unierecht, het Hof in beginsel verplicht is uitspraak te doen, tenzij duidelijk blijkt dat de prejudiciële vraag in werkelijkheid ertoe strekt via een kunstmatig geding een uitspraak van het Hof uit te lokken of het Hof adviezen te doen geven over algemene of hypothetische vragen, dat de gevraagde uitlegging van het Unierecht geen verband houdt met een reëel geding of met het voorwerp van het hoofdgeding, of wanneer het Hof niet beschikt over de gegevens, feitelijk en rechtens, die nodig zijn om een nuttig antwoord te geven op de gestelde vragen (arrest DR en TV2 Danmark, C-510/10, EU:C:2012:244, punt 22 en aldaar aangehaalde rechtspraak).
- 19 Evenwel kan niet worden uitgesloten dat het verzoek van de verwijzende rechter om uitlegging van het Unierecht daadwerkelijk beantwoordt aan een objectieve behoefte die inherent is aan de beslechting van een bij hem aanhangig geding. Zo wordt niet betwist dat de arbeidsovereenkomst tussen partijen in het hoofdgeding daadwerkelijk is uitgevoerd en de uitvoering daarvan een vraag oproept over de uitlegging van het Unierecht (zie in dit zin arrest Mangold, C-144/04, EU:C:2005:709, punt 38).
- 20 Het verzoek om een prejudiciële beslissing is dan ook ontvankelijk.

Ten gronde

- 21 Met zijn vraag wenst de verwijzende rechter in wezen te vernemen of het Unierecht en meer bepaald het beginsel van non-discriminatie op grond van leeftijd, dat is neergelegd in artikel 21 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie en nader is uitgewerkt in richtlijn 2000/78, aldus moet worden uitgelegd dat het zich verzet tegen een nationale bepaling zoals die aan de orde in het hoofdgeding, op grond waarvan een transitievergoeding die bij het einde van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, als aanvulling op het salaris, wordt uitgekeerd wanneer de contractuele

arbeidsverhoudingen niet worden voortgezet met een overeenkomst voor onbepaalde tijd, niet verschuldigd is wanneer de overeenkomst is gesloten met een jongere voor een tijdvak dat binnen zijn school- of universitaire vakantie valt.

- 22 Wat de door de Europese Commissie opgeworpen vraag betreft of verzoeker in het hoofdgeding kan worden gekwalificeerd als „werknemer”, moet eraan worden herinnerd dat dit begrip volgens vaste rechtspraak van het Hof een autonome betekenis heeft en niet restrictief mag worden uitgelegd. Zo moet eenieder die reële en daadwerkelijke arbeid verricht, met uitsluiting van werkzaamheden van zo geringe omvang dat zij louter marginaal en bijkomstig zijn, worden beschouwd als „werknemer” in de zin van artikel 45 VWEU. Het hoofdkenmerk van de arbeidsverhouding is, volgens deze rechtspraak, dat iemand gedurende een bepaalde tijd voor een ander en onder diens gezag prestaties levert en als tegenprestatie een beloning ontvangt (arresten Lawrie-Blum, 66/85, EU:C:1986:284, punten 16 en 17; Collins, C-138/02, EU:C:2004:172, punt 26; Trojani, C-456/02, EU:C:2004:488, punt 15, en Neidel, C-337/10, EU:C:2012:263, punt 23).
- 23 In het onderhavige geval moet worden opgemerkt dat verzoeker in het hoofdgeding op 21 december 2010 in dienst is getreden op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, die was gesloten voor het binnen zijn universitaire vakantie vallende tijdvak van 21 tot en met 24 december 2010. Deze overeenkomst was dus gesloten voor een effectieve duur van slechts vier dagen.
- 24 Hoewel de omstandigheid dat iemand in een arbeidsverhouding slechts een zeer gering aantal uren werkt, een aanwijzing kan vormen dat de verrichte arbeid slechts marginaal en bijkomstig is, neemt dit niet weg dat, onafhankelijk van het lage arbeidsloon en het geringe aantal arbeidsuren, niet kan worden uitgesloten dat deze activiteit na een algehele beoordeling van de betrokken arbeidsrelatie, door de nationale autoriteiten als reëel en daadwerkelijk wordt beschouwd, waardoor de betrokkene de hoedanigheid van „werknemer” in de zin van het Unierecht toekomt (zie in die zin arrest Genc, C-14/09, EU:C:2010:57, punt 26 en aldaar aangehaalde rechtspraak).
- 25 De algehele beoordeling van de arbeidsverhouding van verzoeker in het hoofdgeding houdt dus in dat niet alleen rekening wordt gehouden met de gegevens betreffende de arbeidsduur en de hoogte van de beloning, maar ook met het eventuele recht op vakantiedagen, het behoud van salaris bij ziekte, het feit dat op het contract de geldende collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing is, de afdracht van premies en in het voorkomende geval, de aard ervan (zie in die zin arrest Genc, C-14/09, EU:C:2010:57, punt 27).
- 26 Het behoort derhalve tot de bevoegdheid van de nationale rechter om de gevolgen te analyseren van alle voor een arbeidsverhouding kenmerkende elementen teneinde vast te stellen of de door verzoeker in het hoofdgeding verrichte arbeid in loondienst reëel en daadwerkelijk is en derhalve of hij werknemer is. De nationale rechter is immers als enige rechtstreeks op de hoogte van de feiten van het hoofdgeding en dus het best in staat om een en ander na te gaan (arrest Genc, C-14/09, EU:C:2010:57, punt 32).
- 27 De verwijzende rechter moet dus tot in detail alle relevante feiten beoordelen, en met name die welke die in punt 25 van het onderhavige arrest staan vermeld, om te bepalen of verzoeker in het hoofdgeding zich op grond van zijn arbeidsovereenkomst op de hoedanigheid van „werknemer” in de zin van het Unierecht kan beroepen.
- 28 Mocht de verwijzende rechter oordelen dat verzoeker in het hoofdgeding als zodanig moet worden beschouwd, dient te worden onderzocht of hij zich in het kader van het hoofdgeding kan beroepen op het beginsel van non-discriminatie op grond van leeftijd.
- 29 Krachtens artikel 2, lid 1, van richtlijn 2000/78 moet onder het „beginsel van gelijke behandeling” worden verstaan „de afwezigheid van elke vorm van directe of indirecte discriminatie op basis van een van de in artikel 1 van deze richtlijn genoemde gronden”, waaronder leeftijd. Artikel 2, lid 2, onder a), van deze richtlijn preciseert dat er voor de toepassing van lid 1 van dat artikel 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 van deze richtlijn genoemde gronden.

- 30 In dat verband moet eraan worden herinnerd dat de lidstaten over een ruime beoordelingsmarge beschikken, niet alleen bij de beslissing welke van meerdere doelstellingen van sociale politiek en werkgelegenheidsbeleid zij specifiek willen nastreven, maar ook bij het bepalen van de maatregelen waarmee deze doelstelling kan worden verwezenlijkt (arrest Schmitzer, EU:C:2014:2359, punt 38 en aldaar aangehaalde rechtspraak).
- 31 Meer in het bijzonder moet het vereiste dat situaties vergelijkbaar moeten zijn met het oog op de vaststelling of sprake is van schending van het beginsel van gelijke behandeling, worden beoordeeld in het licht van alle kenmerken van de situaties (zie met name arrest Arcelor Atlantique et Lorraine e.a., C-127/07, EU:C:2008:728, punt 25).
- 32 Ook moet worden gepreciseerd dat, ten eerste, niet is vereist dat de situaties identiek zijn, maar alleen dat zij vergelijkbaar zijn en, ten tweede, de vergelijkbaarheid niet algemeen en abstract, maar specifiek en concreet dient te worden onderzocht voor de betrokken prestatie (arrest Hay, C-267/12, EU:C:2013:823, punt 33 en aldaar aangehaalde rechtspraak).
- 33 Onderzocht moet dus worden of de situatie van een student zoals verzoeker in het hoofdgeding, die werkt op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd gedurende zijn universitaire vakantie, in het licht van de door artikel L. 1243-8 van het arbeidswetboek nagestreefde doelstelling objectief kan worden vergeleken met de situatie van werknemers die overeenkomstig deze bepaling in aanmerking komen voor de transitievergoeding.
- 34 Hoewel in het onderhavige geval de transitievergoeding moet worden betaald bij het einde van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd teneinde, zoals blijkt uit artikel L. 1243-8, eerste alinea, van het arbeidswetboek, de onzekerheid in de situatie van de werknemer te compenseren wanneer de contractuele verhoudingen niet met een overeenkomst voor onbepaalde tijd worden voortgezet, sluit artikel L. 1243-10, 2°, van dat wetboek jongeren die een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd hebben gesloten voor een tijdvak dat in hun school- of universitaire vakantie valt, uitdrukkelijk uit van het recht op die vergoeding.
- 35 De nationale wetgever heeft aldus impliciet maar noodzakelijkerwijs overwogen dat deze jongeren bij het einde van hun overeenkomst beroepsmatig niet in een onzekere situatie verkeren.
- 36 Zoals de Franse regering betoogt, wordt werk dat op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt uitgeoefend door een leerling of door een student tijdens zijn school- of universitaire vakantie, naar de aard ervan immers gekenmerkt door de tijdelijke en ook bijkomstige aard ervan, omdat deze leerling of student zijn opleiding aan het einde van deze vakantie moet voortzetten.
- 37 Hieruit volgt dat de wetgever met de overweging dat de situatie van jongeren die een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd hebben gesloten voor een tijdvak dat binnen hun school- of universitaire vakantie valt, niet kan worden vergeleken met die van andere categorieën werknemers die in aanmerking komen voor de transitievergoeding, de grenzen van zijn beoordelingsmarge op het gebied van sociale politiek geenszins heeft overschreden.
- 38 Deze conclusie wordt overigens gestaafd door de omstandigheid dat ook andere categorieën werknemers, die zich ten aanzien van de onzekerheid in de zin van artikel L. 1243-8, eerste alinea, van het arbeidswetboek in situaties bevinden die vergelijkbaar zijn met die van verzoeker in het hoofdgeding, door artikel L. 1243-10 van dat wetboek zijn uitgesloten van het recht op deze vergoeding. Dit is met name het geval voor werknemers die in dienst zijn genomen op grond van artikel L. 1242-2, 1°, van dat wetboek om, onder de in deze bepaling bedoelde omstandigheden, andere werknemers te vervangen, of ook voor werknemers die in dienst zijn genomen op grond van artikel L. 1242-2, 3°, van ditzelfde wetboek „om seizoensarbeid te verrichten, of arbeid in sommige, bij besluit of bij algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst bepaalde sectoren waarin het een vaste gewoonte is geen gebruik te maken van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd vanwege de aard van de verrichte activiteit en de inherente tijdelijkheid van deze arbeid”.
- 39 Uit het voorgaande vloeit voort dat een student, zoals verzoeker in het hoofdgeding, die in dienst is genomen op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor een tijdvak dat binnen zijn universitaire vakantie valt, zich in het licht van het door artikel L. 1243-8, eerste alinea, van het

arbeidswetboek nagestreefde doel, niet in een situatie bevindt die objectief vergelijkbaar is met die van werknemers die, overeenkomstig deze bepaling, recht hebben op de transitievergoeding. Het verschil in behandeling tussen deze twee categorieën werknemers kan derhalve geen discriminatie op grond van leeftijd vormen.

- 40 Op de gestelde vraag moet derhalve worden geantwoord dat het beginsel van non-discriminatie op grond van leeftijd, dat is neergelegd in artikel 21 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie en nader is uitgewerkt in richtlijn 2000/78, aldus moet worden uitgelegd dat het zich niet verzet tegen een nationale regeling zoals die aan de orde in het hoofdgeding, op grond waarvan een transitievergoeding die bij het einde van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, als aanvulling op het salaris, wordt uitgekeerd wanneer de contractuele arbeidsverhoudingen niet worden voortgezet met een overeenkomst voor onbepaalde tijd, niet verschuldigd is wanneer de overeenkomst is gesloten met een jongere voor een tijdvak dat binnen zijn school- of universitaire vakantie valt.

Kosten

- 41 Ten aanzien van de partijen in het hoofdgeding is de procedure als een aldaar gerezen incident te beschouwen, zodat de verwijzende rechterlijke instantie over de kosten heeft te beslissen. De door anderen wegens indiening van hun opmerkingen bij het Hof gemaakte kosten komen niet voor vergoeding in aanmerking.

Het Hof (Zevende kamer) verklaart voor recht:

Het beginsel van non-discriminatie op grond van leeftijd, dat is neergelegd in artikel 21 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie en nader is uitgewerkt in richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep, moet aldus worden uitgelegd dat het zich niet verzet tegen een nationale regeling zoals die aan de orde in het hoofdgeding, op grond waarvan een transitievergoeding die bij het einde van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, als aanvulling op het salaris, wordt uitgekeerd wanneer de contractuele arbeidsverhoudingen niet worden voortgezet met een overeenkomst voor onbepaalde tijd, niet verschuldigd is wanneer de overeenkomst is gesloten met een jongere voor een tijdvak dat binnen zijn school- of universitaire vakantie valt.

ondertekeningen

* Procestaal: Frans.