



Jurisprudentie

ARREST VAN HET HOF (Zesde kamer)

8 maart 2012*

„Sociale politiek — Richtlijn 1999/70/EG — Raamovereenkomst EVV, UNICE en CEEP inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd — Clausule 5, punt 1 —

Opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd — Maatregelen ter voorkoming van misbruik van dergelijke overeenkomsten — Omzetting van laatste overeenkomst voor bepaalde tijd in overeenkomst voor onbepaalde tijd — Verplichting om voornaamste clausules van laatste overeenkomst voor bepaalde tijd ongewijzigd over te nemen”

In zaak C-251/11,

betreffende een verzoek om een prejudiciële beslissing krachtens artikel 267 VWEU, ingediend door het Tribunal administratif de Rennes (Frankrijk) bij beslissing van 5 mei 2011, ingekomen bij het Hof op 23 mei 2011, in de procedure

Martial Huet

tegen

Université de Bretagne occidentale,

wijst

HET HOF (Zesde kamer),

samengesteld als volgt: U. Löhmus, kamerpresident, A. Ó Caoimh (rapporteur) en A. Arabadjiev, rechters,

advocaat-generaal: J. Kokott,

griffier: A. Calot Escobar,

gezien de stukken,

gelet op de opmerkingen van:

- M. Huet, vertegenwoordigd door M. Faguer en V. Lahalle, avocats,
- de Franse regering, vertegenwoordigd door G. de Bergues en J. Rossi als gemachtigden,
- de Poolse regering, vertegenwoordigd door M. Szpunar als gemachtigde,
- de Europese Commissie, vertegenwoordigd door M. Van Hoof en M. van Beek als gemachtigden,

* Procestaal: Frans.

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 de op 18 maart 1999 gesloten raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd (hierna: „raamovereenkomst”), die is opgenomen in de bijlage bij richtlijn 1999/70/EG van de Raad van 28 juni 1999 betreffende de door het EVV, de UNICE en het CEEP gesloten raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd (PB L 175, blz. 43).
- 2 Dit verzoek is ingediend in het kader van een geding tussen M. Huet en diens werkgever, de Université de Bretagne occidentale (hierna: „UBO”), betreffende de voorwaarden van de arbeidsovereenkomst die hij met deze universiteit heeft nadat zijn laatste arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in een overeenkomst voor onbepaalde tijd is omgezet.

Toepasselijke bepalingen

Unieregeling

- 3 Volgens punt 14 van de considerans van richtlijn 1999/70 beoogden de overeenkomstsluitende partijen een raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd te sluiten waarin de algemene beginselen en minimumvoorschriften inzake arbeidsovereenkomsten en arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd worden geformuleerd.
- 4 Blijkens artikel 1 van richtlijn 1999/70 is de richtlijn gericht op „de uitvoering van de [...] door de algemene brancheoverkoepelende organisaties (EVV, UNICE, CEEP) gesloten raamovereenkomst [...], die in de bijlage is opgenomen”.
- 5 De tweede en de derde alinea van de preambule van de raamovereenkomst luiden:

„De partijen bij deze overeenkomst erkennen dat arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd de normale arbeidsverhouding tussen een werkgever en een werknemer zijn en zullen blijven. Zij erkennen ook dat arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd in sommige omstandigheden in de behoeften van zowel de werkgever als de werknemer voorzien.

Deze overeenkomst bevat de algemene beginselen en minimumeisen met betrekking tot arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, onder erkenning van het feit dat bij de nadere toepassing ervan rekening moet worden gehouden met de specifieke nationale, sectoriële en seizoensituaties. Zij is een blijk van de bereidheid van de sociale partners een algemeen kader vast te stellen om de gelijke behandeling van werknemers met arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd te waarborgen door hen tegen discriminatie te beschermen, en om gebruik te maken van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd op een manier die zowel voor de werkgevers als voor de werknemers aanvaardbaar is.”

- 6 De punten 6 tot en met 8 en 10 van de algemene overwegingen van de raamovereenkomst bepalen:
 - „6. Overwegende dat arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd de normale arbeidsverhouding zijn en bijdragen tot de levenskwaliteit van de betrokken werknemers en de rendementsverhoging;
 7. Overwegende dat het gebruik van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd op basis van objectieve gronden een manier is om misbruik te voorkomen;

8. Overwegende dat arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd typisch zijn voor sommige sectoren, beroepen en activiteiten en zowel de werkgevers als de werknemers goed kunnen uitkomen;

[...]

10. Overwegende dat deze overeenkomst voor de vaststelling van de wijze van toepassing van de hierin opgenomen algemene beginselen, minimumnormen en bepalingen verwijst naar de lidstaten en de sociale partners, teneinde rekening te houden met de situatie in iedere lidstaat en de omstandigheden van bijzondere sectoren en beroepen, met inbegrip van seizoenactiviteiten”.

7 Volgens clausule 1 van de raamovereenkomst heeft de raamovereenkomst tot doel:

„a) de kwaliteit van arbeid voor bepaalde tijd te verbeteren door de toepassing van het non-discriminatiebeginsel te waarborgen;

b) een kader vast te stellen om misbruik als gevolg van het gebruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd te voorkomen.”

8 Clausule 2, punt 1, van de raamovereenkomst luidt als volgt:

„Deze overeenkomst is van toepassing op werknemers met een contract voor bepaalde tijd die werken uit hoofde van een arbeidsovereenkomst of een arbeidsverhouding, als omschreven bij wet, collectieve overeenkomsten of gebruiken in iedere lidstaat.”

9 Clausule 4, punt 1, van de raamovereenkomst luidt:

„Met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden worden werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd louter op grond van het feit dat zij voor bepaalde tijd werken, niet minder gunstig behandeld dan vergelijkbare werknemers in vaste dienst, tenzij het verschil in behandeling om objectieve redenen gerechtvaardigd is.”

10 Clausule 5 van de raamovereenkomst, „Maatregelen ter voorkoming van misbruik”, luidt:

„1. Teneinde misbruik als gevolg van het gebruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd te voorkomen, voeren de lidstaten, na raadpleging van de sociale partners overeenkomstig de nationale wetgeving, collectieve overeenkomsten of gebruiken, en/of de sociale partners, wanneer er geen gelijkwaardige wettelijke maatregelen ter voorkoming van misbruik bestaan, op een wijze die rekening houdt met de behoeften van bepaalde sectoren en/of categorieën werknemers, een of meer van de volgende maatregelen in:

a) vaststelling van objectieve redenen die een vernieuwing van dergelijke overeenkomsten of verhoudingen rechtvaardigen;

b) vaststelling van de maximale totale duur van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd;

c) vaststelling van het aantal malen dat dergelijke overeenkomsten of verhoudingen mogen worden vernieuwd.

2. De lidstaten, na raadpleging van de sociale partners, en/of, waar nodig, de sociale partners bepalen onder welke voorwaarden arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd:

a) als , opeenvolgend' worden beschouwd;

b) geacht worden voor onbepaalde tijd te gelden.”

11 Clausule 8, punt 3, van de raamovereenkomst luidt als volgt:

„De uitvoering van de bepalingen van deze overeenkomst vormt geen geldige reden om het algemene niveau van bescherming van de werknemers op het door deze overeenkomst bestreken gebied te verlagen.”

Nationale regeling

12 Artikel 13, lid 1, van wet nr. 2005-843 van 26 juli 2005 tot vaststelling van diverse maatregelen tot omzetting van het gemeenschapsrecht in het overheidsapparaat luidt:

„Wanneer de voor een vaste post aangeworven werknemer op de datum van bekendmaking van deze wet in dienst of met verlof is overeenkomstig het bepaalde in het decreet genoemd in artikel 7 van wet nr. 84-16 van 11 januari 1984 tot vaststelling van statutaire bepalingen betreffende het overheidsapparaat van de Staat, gelden voor de verlenging van zijn overeenkomst de in artikel 4, vierde, vijfde en zesde alinea, van die wet vastgestelde voorwaarden. Wanneer de werknemer op de datum van bekendmaking van deze wet sedert ten minste zes jaar ononderbroken in dienst is, kan zijn overeenkomst na afloop ervan slechts bij uitdrukkelijk besluit en voor onbepaalde tijd worden verlengd.”

13 Artikel 4 van wet nr. 84-16 bepaalt:

„In afwijking van het in artikel 3 van titel I van het algemene statuut neergelegde beginsel mogen arbeidscontractanten worden aangeworven in de volgende gevallen:

- 1° wanneer er geen ambtenaren zijn die de desbetreffende functies kunnen uitoefenen;
- 2° voor posten van categorie A en, in vertegenwoordigingen van de Staat in het buitenland, posten van andere categorieën, wanneer de aard van de functies of de behoeften van de dienst dat rechtvaardigen.

De op deze wijze aangeworven werknemers worden in dienst genomen op basis van overeenkomsten voor bepaalde tijd met een maximale duur van drie jaar. Deze overeenkomsten zijn bij uitdrukkelijk besluit verlengbaar. De duur van de opeenvolgende overeenkomsten mag niet meer bedragen dan zes jaar.

Indien deze overeenkomsten na afloop van de in de vorige alinea genoemde maximale duur van zes jaar worden verlengd, mogen zij slechts bij uitdrukkelijk besluit en voor onbepaalde tijd worden verlengd. [...]”

Hoofdgeding en prejudiciële vraag

14 Verzoeker in het hoofdgeding heeft gedurende zes opeenvolgende jaren als onderzoeker aan de UBO gewerkt. Op basis van een aantal opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd was hij ononderbroken in dienst van 1 maart 2002 tot en met 15 maart 2008, en in al deze overeenkomsten werd zijn functie als onderzoeker vermeld.

15 Op grond van artikel 13 van wet nr. 2005-843 bood de UBO aan verzoeker in het hoofdgeding overeenkomstig diens verzoek een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aan nadat de laatste overeenkomst voor bepaalde tijd was afgelopen. In die op 26 maart 2008 ondertekende overeenkomst

was bepaald dat verzoeker in het hoofdgeding als projectingenieur werkzaam zou zijn, dus in een andere functie dan onderzoeker, en dat zijn bezoldiging lager zou zijn dan de bezoldiging die hij op basis van de overeenkomsten voor bepaalde tijd ontving.

- 16 Verzoeker in het hoofdgeding stelt dat in zijn overeenkomst voor onbepaalde tijd weliswaar sprake is van andere taken dan die welke hij eerst uitvoerde, maar dat hij in de praktijk nog steeds hetzelfde doet.
- 17 Op 26 mei 2008 richtte verzoeker in het hoofdgeding een verzoek tot de UBO om zijn arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd te wijzigen, aangezien die overeenkomst neerkwam op een functieverlaging en een vermindering van zijn bezoldiging inhield.
- 18 Dit verzoek is door de UBO impliciet afgewezen.
- 19 Daarop heeft verzoeker in het hoofdgeding bij het Tribunal administratif de Rennes beroep wegens overschrijding van bevoegdheid ingesteld en daarbij gevorderd dat het besluit waarbij het verzoek om de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd te wijzigen impliciet is afgewezen, nietig wordt verklaard alsook dat die overeenkomst wordt gewijzigd wat de hoogte van de bezoldiging en de aard van de functie betreft.
- 20 Volgens verzoeker in het hoofdgeding houdt artikel 13 van wet nr. 2005-843 noodzakelijkerwijs in dat bij verlenging voor onbepaalde tijd van de laatste arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, de voornaamste clausules ervan ongewijzigd worden overgenomen.
- 21 In deze omstandigheden heeft het Tribunal administratif de Rennes de behandeling van de zaak geschorst en het Hof de volgende prejudiciële vraag gesteld:

„Wanneer de Staat besluit om de aanstelling te verlengen van een werknemer die tot dusver zes jaar in dienst is op basis van een overeenkomst voor bepaalde tijd, houdt de in artikel 13 van de wet van 26 juli 2005 vastgestelde verplichting om gebruik te maken van een overeenkomst voor onbepaalde tijd in het licht van de doelstellingen van richtlijn 1999/70 [...] dan noodzakelijkerwijs in dat de voornaamste clausules van de vorige overeenkomst, in het bijzonder de clausules betreffende de benaming van de functie en de bezoldiging, ongewijzigd worden overgenomen in de nieuwe overeenkomst?”

Ontvankelijkheid

- 22 Volgens de verzoeker in het hoofdgeding had de prejudiciële vraag niet aan het Hof mogen worden voorgelegd, aangezien geen van beide partijen voor de verwijzende rechter heeft aangevoerd dat richtlijn 1999/70 of andere bepalingen van Unierecht zijn geschonden.
- 23 Dienaangaande moet eraan worden herinnerd dat het feit dat partijen in het hoofdgeding voor de verwijzende rechter geen vraag van Unierecht hebben opgeworpen, zich er niet tegen verzet dat de verwijzende rechter zich tot het Hof wendt. Waar artikel 267, tweede en derde alinea, VWEU voorziet in een prejudiciële verwijzing naar het Hof „indien een vraag wordt opgeworpen voor een rechterlijke instantie van een der lidstaten”, wil het deze verwijzing niet beperken tot de gevallen waarin een van de partijen in het hoofdgeding het initiatief heeft genomen om een vraag betreffende de uitlegging of de geldigheid van het Unierecht op te werpen, doch heeft het ook betrekking op gevallen waarin een dergelijke vraag wordt opgeworpen door de rechterlijke instantie zelf, die een beslissing van het Hof op dit punt „noodzakelijk acht voor het wijzen van haar vonnis” (arrest van 16 juni 1981, Salonia, 126/80, Jurispr. blz. 1563, punt 7).
- 24 Artikel 267 VWEU verleent de nationale rechterlijke instanties de bevoegdheid, en legt hun in voorkomend geval de verplichting op, om een prejudiciële vraag te stellen, zodra de rechter ambtshalve of op verzoek van partijen vaststelt dat zich in het geding ten gronde een in de eerste alinea van dit artikel bedoeld punt voordoet. De rechter bezit de meest uitgebreide bevoegdheid zich tot het Hof te wenden, indien hij van oordeel is dat een bij hem aanhangig geding vragen opwerpt die

een uitlegging of een beoordeling van de geldigheid van bepalingen van Unierecht verlangen en ter zake waarvan hij een beslissing moet nemen (arresten van 16 januari 1974, Rheinmühlen-Düsseldorf, 166/73, Jurispr. blz. 33, punt 3, en 10 juli 1997, Palmisani, C-261/95, Jurispr. blz. I-4025, punt 20).

- 25 In casu volstaat de vaststelling dat de verwijzende rechter het nodig heeft geoordeeld het Hof te verzoeken om uitlegging van richtlijn 1999/70 en de daaraan gehechte raamovereenkomst, teneinde te beoordelen of een nationale regeling die voorziet in de omzetting van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en in de voorwaarden voor deze omzetting, verenigbaar is met die raamovereenkomst.
- 26 Het door verzoeker in het hoofdgeding geformuleerde bezwaar met betrekking tot de verwijzing naar het Hof kan dan ook niet worden aanvaard, zodat de prejudiciële vraag moet worden beantwoord.

Beantwoording van de prejudiciële vraag

- 27 Om te beginnen moet erop worden gewezen dat in de prejudiciële vraag niet wordt vermeld welke bepalingen van richtlijn 1999/70 of de daaraan gehechte raamovereenkomst precies moeten worden uitgelegd om de verwijzende rechter in staat te stellen het hoofdgeding te beslechten. In deze vraag wordt alleen, in algemene bewoordingen, naar richtlijn 1999/70 verwezen.
- 28 Volgens vaste rechtspraak staat het aan het Hof om, wanneer vragen onnauwkeurig zijn geformuleerd, uit alle door de nationale rechter verstrekte gegevens en uit het dossier van het hoofdgeding die elementen van Unierecht te putten die, gelet op het voorwerp van het geding, uitlegging behoeven (arrest van 10 februari 2011, Haribo Lakritzen Hans Riegel en Österreichische Salinen, C-436/08 en C-437/08, Jurispr. blz. I-305, punt 32 en aldaar aangehaalde rechtspraak).
- 29 De verwijzende rechter verwijst in zijn beslissing naar de clausules 4, punt 1, 5 en 8, punt 3, van de raamovereenkomst.
- 30 Clausule 4, punt 1, van de raamovereenkomst, op grond waarvan werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet minder gunstig mogen worden behandeld dan vergelijkbare werknemers in vaste dienst, tenzij het verschil in behandeling om objectieve redenen gerechtvaardigd is, doet in het onderhavige geval niet ter zake. Zoals de Franse regering heeft betoogd, stelt verzoeker in het hoofdgeding immers niet aan de orde dat hij anders wordt behandeld dan de werknemers die in vaste dienst van de UBO zijn.
- 31 Voorts is het in clausule 8, punt 3, vervatte verslechteringsverbod, gelet op het voorwerp van het hoofdgeding, in de onderhavige zaak evenmin relevant. Zoals uit de rechtspraak van het Hof blijkt, valt een vermeende verslechtering immers slechts onder het in die clausule geformuleerde verbod indien zij enerzijds verband houdt met de „uitvoering” van de raamovereenkomst en anderzijds betrekking heeft op het „algemene niveau van bescherming” van de werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (arrest van 23 april 2009, Angelidaki e.a., C-378/07-C-380/07, Jurispr. blz. I-3071, punt 126, en in die zin arrest van 22 november 2005, Mangold, C-144/04, Jurispr. blz. I-9981, punt 52).
- 32 In casu heeft verzoeker in het hoofdgeding niet gesteld dat het feit dat de voornaamste clausules van zijn laatste overeenkomst voor bepaalde tijd niet ongewijzigd zijn overgenomen in zijn nieuwe overeenkomst voor onbepaalde tijd, een verlaging van het algemene niveau van bescherming van de werknemers inhield, zoals die clausule bedoelt.
- 33 Gelet op de aanwijzingen in de verwijzingsbeslissing en op de omstandigheid dat artikel 13, lid 1, van wet nr. 2005-843 een maatregel ter voorkoming van misbruik in de zin van clausule 5 van de raamovereenkomst is, moet worden geoordeeld dat de verwijzende rechter in wezen wenst te

vernemen of clause 5 aldus moet worden uitgelegd dat een lidstaat die in zijn nationale regeling voorziet in de omzetting van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wanneer de arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd een bepaalde duur hebben bereikt, dient voor te schrijven dat de voornaamste clausules van de vorige overeenkomst ongewijzigd worden overgenomen in de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

- 34 Blijkens de rechtspraak van het Hof beoogt clause 5, punt 1, van de raamovereenkomst uitvoering te geven aan een van de doelstellingen van de raamovereenkomst, te weten het vaststellen van een kader voor het opeenvolgende gebruik van arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd, dat als een mogelijke bron van misbruik ten nadele van de werknemers wordt beschouwd, door te voorzien in een aantal minimale beschermende bepalingen om te vermijden dat werknemers in een precaire situatie komen te verkeren (zie arrest van 4 juli 2006, *Adeneler e.a.*, C-212/04, Jurispr. blz. I-6057, punt 63; arrest *Angelidaki e.a.*, reeds aangehaald, punt 73, en arrest van 26 januari 2012, *Kücük*, C-586/10, punt 25).
- 35 Uit de tweede alinea van de preambule van de raamovereenkomst, de punten 6 en 8 van de algemene overwegingen ervan en de rechtspraak van het Hof blijkt dat het genot van vaste dienstbetrekkingen wordt opgevat als een essentieel onderdeel van de werknemersbescherming, terwijl arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd slechts in sommige omstandigheden in de behoeften van zowel de werkgever als de werknemer kunnen voorzien (reeds aangehaalde arresten *Mangold*, punt 64, en *Adeneler e.a.*, punt 62).
- 36 Clause 5, punt 1, van de raamovereenkomst legt de lidstaten dus de verplichting op, teneinde misbruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd te voorkomen, ten minste één van de daarin genoemde maatregelen op effectieve en bindende wijze vast te stellen wanneer er in hun nationale recht geen gelijkwaardige wettelijke maatregelen bestaan. De drie in punt 1, sub a tot en met c, van die clause genoemde maatregelen betreffen respectievelijk de objectieve redenen die een vernieuwing van dergelijke arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen rechtvaardigen, de maximale totale duur van deze opeenvolgende arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen, en het aantal malen dat dergelijke overeenkomsten of verhoudingen mogen worden vernieuwd (zie arrest *Angelidaki e.a.*, reeds aangehaald, punten 74 en 151, en beschikking van 1 oktober 2010, *Affatato*, C-3/10, punten 43 en 44 en aldaar aangehaalde rechtspraak).
- 37 Zoals uit punt 33 van het onderhavige arrest blijkt en anders dan de Commissie stelt, kan de omzetting van een overeenkomst voor bepaalde tijd in een overeenkomst voor onbepaalde tijd evenwel niet worden aangemerkt als een situatie die niet onder de raamovereenkomst valt (zie in die zin arrest van 8 september 2011, *Rosado Santana*, C-177/10, Jurispr. blz. I-7907, punten 41-44). In casu valt de nationale wettelijke regeling op grond waarvan de UBO de laatste overeenkomst voor bepaalde tijd van verzoeker in het hoofdgeding in een overeenkomst voor onbepaalde tijd heeft omgezet, wel degelijk binnen de werkingssfeer van de preventieve maatregelen van clause 5, punt 1, sub b, van de raamovereenkomst.
- 38 Het Hof heeft er echter ook herhaaldelijk op gewezen dat de raamovereenkomst de lidstaten geen algemene verplichting oplegt om te voorzien in de omzetting van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd (zie met name arrest *Adeneler e.a.*, reeds aangehaald, punt 91).
- 39 Clause 5, punt 2, van de raamovereenkomst laat het immers in beginsel aan de lidstaten over om te bepalen onder welke voorwaarden arbeidsovereenkomsten en arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd worden geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan (zie met name arrest *Adeneler e.a.*, reeds aangehaald, punt 81).
- 40 Uit het voorgaande volgt dat de raamovereenkomst niet voorschrijft onder welke voorwaarden gebruik kan worden gemaakt van arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd.

- 41 Zoals uit punt 14 van de considerans van richtlijn 1999/70 en uit de derde alinea van de preambule, de punten 7 tot en met 10 van de algemene overwegingen en clause 1 van de raamovereenkomst blijkt, beoogt de raamovereenkomst niet alle nationale regels betreffende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd te harmoniseren, maar heeft zij slechts tot doel om, door het formuleren van algemene beginselen en minimumvoorschriften, een algemeen kader vast te stellen dat de gelijke behandeling van de werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd garandeert door hen tegen discriminatie te beschermen, en om misbruik als gevolg van het gebruik van opeenvolgende arbeidsverhoudingen of arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd te voorkomen (zie in die zin arresten van 13 september 2007, *Del Cerro Alonso*, C-307/05, Jurispr. blz. I-7109, punten 26 en 36, en 15 april 2008, *Impact*, C-268/06, Jurispr. blz. I-2483, punt 111, en beschikking van 11 november 2010, *Vino*, C-20/10, punt 54).
- 42 Clause 5, punt 1, van de raamovereenkomst op grond waarvan ten minste één van de daarin genoemde maatregelen ter voorkoming van misbruik van opeenvolgende overeenkomsten voor bepaalde tijd, op effectieve en bindende wijze moet worden vastgesteld wanneer er in het nationale recht nog geen gelijkwaardige maatregelen bestaan, stelt de lidstaten een algemeen doel, bestaande in het voorkomen van dergelijk misbruik, maar laat hun de vrijheid om de middelen voor het bereiken daarvan te kiezen (arrest *Impact*, reeds aangehaald, punt 70).
- 43 De in de raamovereenkomst aan de lidstaten gelaten beoordelingsmarge kent weliswaar grenzen, aangezien zij niet zo ruim kan zijn dat daarmee afbreuk wordt gedaan aan het doel of het nuttig effect van de raamovereenkomst (reeds aangehaalde arresten *Adeneler e.a.*, punt 82, en *Angelidaki e.a.*, punt 155).
- 44 Zoals de Franse regering ter zake heeft gesteld, is het, indien een lidstaat toestaat dat bij de omzetting van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd de voornaamste clausules van de vorige overeenkomst wezenlijk worden gewijzigd in een voor de arbeidscontractant globaal minder gunstige zin, terwijl zijn taken en de aard van zijn functie dezelfde blijven, niet ondenkbaar dat deze arbeidscontractant er mogelijkterwils van afziet de nieuwe overeenkomst die hem wordt aangeboden, te ondertekenen, zodat hij het als een essentieel onderdeel van de werknemersbescherming opgevatte genot van een vaste dienstbetrekking zou verliezen.
- 45 Het staat echter aan de bevoegde autoriteiten om overeenkomstig de nationale wetgeving, collectieve overeenkomsten en/of gebruiken na te gaan of de wijzigingen van de voornaamste clausules van de in het hoofdgeding aan de orde zijnde arbeidsovereenkomst als wezenlijk kunnen worden aangemerkt.
- 46 Gelet op een en ander moet op de prejudiciële vraag worden geantwoord dat clause 5 van de raamovereenkomst aldus moet worden uitgelegd dat een lidstaat die in zijn nationale regeling voorziet in de omzetting van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wanneer de arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd een bepaalde duur hebben bereikt, niet hoeft voor te schrijven dat de voornaamste clausules van de vorige overeenkomst ongewijzigd worden overgenomen in de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Om geen afbreuk te doen aan de met richtlijn 1999/70 nagestreefde doelstellingen en het nuttig effect ervan, moet deze lidstaat er wel voor zorgen dat bij de omzetting van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd de clausules van de vorige overeenkomst niet wezenlijk worden gewijzigd in een voor de betrokken persoon globaal minder gunstige zin wanneer diens taken en de aard van diens functie dezelfde blijven.

Kosten

- 47 Ten aanzien van de partijen in het hoofdgeding is de procedure als een aldaar gerezen incident te beschouwen, zodat de verwijzende rechter 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 (Zesde kamer) verklaart voor recht:

Clausule 5 van de op 18 maart 1999 gesloten raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, die is opgenomen in de bijlage bij richtlijn 1999/70/EG van de Raad van 28 juni 1999 betreffende de door het EVV, de UNICE en het CEEP gesloten raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, moet aldus worden uitgelegd dat een lidstaat die in zijn nationale regeling voorziet in de omzetting van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wanneer de arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd een bepaalde duur hebben bereikt, niet hoeft voor te schrijven dat de voornaamste clausules van de vorige overeenkomst ongewijzigd worden overgenomen in de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Om geen afbreuk te doen aan de met richtlijn 1999/70 nagestreefde doelstellingen en het nuttig effect ervan, moet deze lidstaat er wel voor zorgen dat bij de omzetting van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd de clausules van de vorige overeenkomst niet wezenlijk worden gewijzigd in een voor de betrokken persoon globaal minder gunstige zin wanneer diens taken en de aard van diens functie dezelfde blijven.

ondertekeningen