

Rolnummer 4430
Arrest nr. 14/2009 van 5 februari 2009

## A R R E S T

---

*In zake* : de prejudiciële vraag over artikel 82, § 5, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, gesteld door het Arbeidshof te Gent.

Het Grondwettelijk Hof,

samengesteld uit de voorzitters M. Bossuyt en M. Melchior, en de rechters A. Alen, J.-P. Snappe, J.-P. Moerman, J. Spreutels en T. Merckx-Van Goey, bijgestaan door de griffier P.-Y. Dutilleux, onder voorzitterschap van voorzitter M. Bossuyt,

wijst na beraad het volgende arrest :

\*

\* \*

### I. *Onderwerp van de prejudiciële vraag en rechtspleging*

Bij arrest van 8 februari 2008 in zake Walfried Stöcker tegen de nv « Dicalite Europe », waarvan de expeditie ter griffie van het Hof is ingekomen op 14 februari 2008, heeft het Arbeidshof te Gent de volgende prejudiciële vraag gesteld :

« Schendt artikel 82, § 5, van de Arbeidsovereenkomstenwet al dan niet de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, doordat het, voor de bedienden van wie het jaarlijks loon 32.200 euro (jaarlijks geïndexeerd) overschrijdt op het ogenblik van de indiensttreding, de door de werkgever in acht te nemen opzeggingstermijnen mogen vastgesteld worden bij overeenkomst, gesloten ten laatste op dat ogenblik, bij ontstentenis waarvan de bepalingen van artikel 82, § 3, van de Arbeidsovereenkomstenwet toepasselijk zijn, terwijl voor de bedienden van wie het jaarlijks loon 16.100 euro (jaarlijks geïndexeerd) overschrijdt bij de kennisgeving van de opzegging zonder 32.200 euro (jaarlijks geïndexeerd) te overschrijden op het ogenblik van de indiensttreding, de door de werkgever in acht te nemen opzeggingstermijn volgens het voornoemde artikel 82, § 3, van de Arbeidsovereenkomstenwet enkel kan vastgesteld worden bij overeenkomst, gesloten ten vroegste op het ogenblik waarop de opzegging wordt gegeven, dan wel door de rechter ? ».

Memories zijn ingediend door :

- Walfried Stöcker, woonplaats kiezend te 9040 Gent, Antwerpsesteenweg 360;
- de nv « Dicalite Europe », met zetel te 9000 Gent, Scheepzatestraat 100;
- de Ministerraad.

Memories van antwoord zijn ingediend door :

- Walfried Stöcker;
- de Ministerraad.

Op de openbare terechtzitting van 19 november 2008 :

- zijn verschenen :
  - . Mr. D.R. Martens, advocaat bij de balie te Gent, voor Walfried Stöcker;
  - . Mr. S. Bertouille, advocaat bij de balie te Brussel, voor de nv « Dicalite Europe »;
  - . Mr. M. Van Reybrouck, advocaat bij de balie te Brussel, voor de Ministerraad;
- hebben de rechters-verslaggevers A. Alen en J.-P. Moerman verslag uitgebracht;
- zijn de voornoemde advocaten gehoord;
- is de zaak in beraad genomen.

De bepalingen van de bijzondere wet van 6 januari 1989 met betrekking tot de rechtspleging en het gebruik van de talen werden toegepast.

## II. *De feiten en de rechtspleging in het bodemgeschil*

Walfried Stöcker sloot op 29 juli 1998 een bediendencontract met de nv « Dicalite Europe ». Op 23 maart 2000 beëindigde de werkgever die arbeidsovereenkomst met een opzeggingstermijn van zes maanden, met toepassing van artikel 7 van die overeenkomst. Walfried Stöcker dagvaardde op 9 augustus 2001 de nv « Dicalite Europe » voor de Arbeidsrechtbank te Gent. Hij vorderde onder meer een aanvullende opzeggingsvergoeding omdat hij, op grond van artikel 82, § 3, van de wet van 3 juli 1978 op de arbeidsovereenkomsten (hierna : WAO), recht zou hebben op een opzeggingstermijn van tien maanden.

Op 24 oktober 2005 heeft de Arbeidsrechtbank te Gent de vordering inzake de aanvullende opzeggingsvergoeding ongegrond verklaard. De Rechtbank oordeelde dat, overeenkomstig artikel 7 van de arbeidsovereenkomst, de opzeggingstermijn zes maanden bedroeg en dat die bepaling in overeenstemming was met artikel 85 van de WAO.

Walfried Stöcker heeft tegen dat vonnis beroep ingesteld bij het Arbeidshof te Gent. In het kader van die procedure stelt het Arbeidshof te Gent, op verzoek van Walfried Stöcker, voormelde prejudiciële vraag.

## III. *In rechte*

- A -

### *Standpunt van de nv « Dicalite Europe »*

A.1.1. De nv « Dicalite Europe » voert allereerst aan dat de categorie van personen die is bedoeld in artikel 82, § 3, van de wet van 3 juli 1978 op de arbeidsovereenkomsten (hierna : WAO), enerzijds, en die welke is bedoeld in artikel 82, § 5, van dezelfde wet, anderzijds, niet vergelijkbaar zouden zijn. Het zou, volgens haar, om twee verschillende categorieën van bedienden gaan, met een eigen finaliteit. Bovendien zouden, nog volgens die partij, hogere bedienden in een andere machtsverhouding staan ten opzichte van hun werkgever dan lagere bedienden.

A.1.2. Daarnaast verwijst de nv « Dicalite Europe » naar het arrest nr. 20/94 van het Hof, waarin werd besloten dat « de paragrafen 2 en 3 van artikel 82 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten [...] de artikelen 10 en 11 van de Grondwet [...] niet [schenden], in zoverre zij een verschillende termijn vaststellen voor de door de bediende gegeven opzegging naargelang van het bedrag van het jaarlijks loon ». Volgens die partij zou er voor het verschil tussen de paragrafen 3 en 5 van artikel 82 van de WAO tevens een objectieve en redelijke verantwoording bestaan. Zij verwijst naar de parlementaire voorbereiding van de in het geding zijnde bepaling, waaruit zou blijken dat artikel 82, § 5, van de WAO beoogt de opzeggingsregeling voor bedienden te versoepelen om te vermijden dat werkgevers bedienden met een dergelijke hoge wedde niet zouden aannemen.

A.1.3. De in het geding zijnde bepaling is, volgens de nv « Dicalite Europe », ook geenszins kennelijk onredelijk. Volgens die partij zou ze immers in het voordeel van de « hoogste » bedienden kunnen werken, in zoverre die, wanneer ze snel zouden worden ontslagen, een hogere opzeggingsvergoeding zouden krijgen dan wanneer artikel 82, §§ 2 en 3, zou worden toegepast. Bovendien maakt, nog volgens die partij, die bepaling het mogelijk om, wanneer de contractspartijen in onderlinge overeenstemming een einde maken aan een bestaande arbeidsovereenkomst en ze vervangen door een nieuwe arbeidsovereenkomst, in die nieuwe arbeidsovereenkomst nieuwe opzeggingstermijnen vast te stellen, en maakt een op het ogenblik van de indiensttreding gesloten overeenkomst over de opzeggingstermijn het gemakkelijker om iemand aan te werven.

A.1.4. De nv « Dicalite Europe » voert ten slotte aan dat de regeling van artikel 82, § 5, van de WAO op artikel 1134 van het Burgerlijk Wetboek zou berusten, volgens hetwelk een overeenkomst partijen tot wet strekt.

#### *Standpunt van Walfried Stöcker*

A.2.1.1. Walfried Stöcker voert aan dat het onderscheid inzake opzeggingstermijn of -vergoeding tussen « hogere » en de « hoogste » bedienden niet redelijk verantwoord zou zijn.

A.2.1.2. Hij wijst erop dat de in artikel 82, § 3, eerste lid, van de WAO bedoelde hogere bedienden bij ontslag met de werkgever kunnen onderhandelen over de opzeggingstermijn of de vervangende opzeggingsvergoeding en dat over die termijn of vergoeding slechts een overeenkomst kan worden gesloten nadat het ontslag werd betekend. Bij gebrek aan een overeenkomst komt het aan de rechter toe om de opzeggingstermijn of de vervangende opzeggingsvergoeding te bepalen. Volgens Walfried Stöcker biedt artikel 82, § 3, eerste lid, van de WAO aldus een substantiële bescherming aan de hogere bedienden, vermits zij steeds ervoor kunnen opteren een beroep te doen op de rechter om de aan hen toekomende opzeggingstermijn of -vergoeding te bepalen. Dit leidt volgens hem ertoe dat hogere bedienden aanspraak maken op een langere opzeggingstermijn of een hogere vervangende opzeggingsvergoeding dan lagere bedienden.

A.2.1.3. Volgens Walfried Stöcker leidt de in het geding zijnde bepaling ertoe dat de « hoogste » bedienden, enkel en alleen vanwege de hoogte van hun jaarloon, de voormelde bescherming niet kunnen genieten en dat zij de duur van de aan hen toekomende opzeggingstermijn of het bedrag van de aan hen toekomende aanvullende opzeggingsvergoeding niet aan de rechter kunnen voorleggen. Hij voert tevens aan dat op het tijdstip van de indiensttreding de bediende veelal niet in de mogelijkheid is om over de hem bij ontslag toekomende opzeggingstermijn of vervangende opzeggingsvergoeding te onderhandelen.

A.2.1.4. Walfried Stöcker besluit dat de rechten van de in artikel 85, § 5, van de WAO vermelde hoogste bedienden worden gereduceerd tot die van de lagere bedienden vermeld in artikel 82, § 2, van de WAO en dat het doel van de wetgever - de ontslagkosten voor de hoogste bedienden te beperken - niet evenredig is met het door die bedienden geleden verlies aan sociale bescherming.

A.2.2.1. Walfried Stöcker voert tevens aan dat de verwijzing naar het arrest nr. 20/94 van het Hof niet opgaat, vermits het Hof zich niet heeft uitgesproken over de grondwettigheid van artikel 82, § 5, van de WAO, maar enkel over de grondwettigheid van artikel 82, §§ 2 en 3, van de WAO. Zelfs indien er sprake zou zijn van gelijkenissen aangaande het verschil in behandeling, betekent dat volgens hem geenszins dat het onderscheid dat voortvloeit uit artikel 82, § 5, van de WAO gerechtvaardigd zou zijn.

A.2.2.2. In zijn memorie van antwoord wijst Walfried Stöcker op twee bijkomende verschilpunten tussen de zaak die aanleiding heeft gegeven tot het arrest nr. 20/94 van het Hof en de voorliggende zaak : in het voormelde arrest nr. 20/94 ging het om een verkoopster die zelf ontslag had genomen; te dezen gaat het om een algemeen directeur die ontslagen werd.

A.2.2.3. Volgens Walfried Stöcker is het bovendien twijfelachtig of, gelet op het arrest nr. 45/99 van het Hof inzake de vaststelling van de opzeggingstermijnen voor deeltijdse werknemers, de vroegere rechtspraak van het Hof nog overeind blijft.

A.2.3. Walfried Stöcker verwijst op zijn beurt naar het arrest nr. 56/93 van het Hof, waarin het Hof met betrekking tot het onderscheid tussen hogere en lagere bedienden erkende dat hogere bedienden « die binnen de onderneming met zwaardere verantwoordelijkheden zijn belast en die moeilijker een op het vlak van de arbeids- en inkomensvoorwaarden gelijkwaardige betrekking zullen vinden, aanspraak kunnen maken op een betere bescherming van de vastheid van hun dienstbetrekking ». Volgens hem zou dat *a fortiori* gelden voor de « hoogste » bedienden : hun verantwoordelijkheden, en de uitvoering daarvan, zouden immers sneller aanleiding geven tot een ontslag.

A.2.4.1. In zijn memorie van antwoord betwist Walfried Stöcker de stelling van de nv « Dicalite Europe » dat artikel 82, § 5, van de WAO gunstig zou uitvallen voor de « hoogste » bedienden, vermits de in het geding

zijnde bepaling beoogt een lagere opzeggingstermijn vast te stellen dan die welke een bediende met toepassing van artikel 82, § 3, van de WAO zou kunnen krijgen.

A.2.4.2. Walfried Stöcker betwist tevens de stelling van de Ministerraad dat de « hoogste » bedienden de problematiek inzake opzeggingstermijnen beter kunnen inschatten, vermits de « hoogste » bedienden, evenmin als andere bedienden, niet weten hoelang hun arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur zal duren.

#### *Standpunt van de Ministerraad*

A.3.1. Volgens de Ministerraad heeft het Hof in het arrest nr. 20/94 het onderscheid tussen de lagere en de hogere bedienden in artikel 82, §§ 2 en 3, van de WAO aanvaard. Om soortgelijke redenen zou, volgens hem, het onderscheid tussen de hogere en de « hoogste » bedienden redelijk zijn verantwoord.

A.3.2. Dat onderscheid berust, volgens de Ministerraad, op een objectief criterium, namelijk de brutojaarwedde. Het streeft een wettig doel na. De in het geding zijnde bepaling beoogt bij werkgevers de twijfels weg te nemen om bedienden uit de hoogste looncategorie aan te nemen. Doordat de werkgevers voor die categorie van werknemers reeds op het moment van de indiensttreding een akkoord kunnen sluiten omtrent de opzeggingstermijn, verkrijgen zij immers een grotere zekerheid omtrent de kostprijs van een eventueel ontslag en kunnen die kosten, mits het akkoord van de werknemer, binnen de perken worden gehouden.

Daarnaast beschermt de in het geding zijnde bepaling tevens de bediende, door te verhinderen dat tijdens de uitvoering van de arbeidsovereenkomst kan worden onderhandeld over de opzeggingsmodaliteiten.

A.3.3. De Ministerraad voert ten slotte aan dat een bediende van de hoogste looncategorie, door zijn grotere vrijheid, in staat is een betere inschatting te maken van de werkelijke toedracht van zijn vóór de indiensttreding te sluiten overeenkomst.

A.3.4. In zijn memorie van antwoord ontkent de Ministerraad dat de in het geding zijnde bepaling de « hoogste » bedienden de toegang tot hun natuurlijke rechter zou ontzeggen. Volgens de Ministerraad is artikel 82, § 3, van de WAO van toepassing op de hogere en de « hoogste » bedienden. Het enige verschil tussen artikel 82, § 3, en artikel 82, § 5, van de WAO zou volgens hem zijn gelegen in het ogenblik waarop een overeenkomst met betrekking tot de opzeggingstermijn kan worden gesloten. Artikel 82, § 5, derde lid, van de WAO bepaalt immers dat artikel 82, § 3, van de WAO van toepassing is bij gebrek aan overeenkomst over de opzeggingstermijn.

- B -

B.1. De prejudiciële vraag betreft artikel 82, § 5, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (hierna : WAO), zoals ingevoegd bij artikel 136 van de wet van 30 maart 1994 houdende sociale bepalingen (*Belgisch Staatsblad*, 31 maart 1994).

Artikel 82 van de WAO, zoals gewijzigd bij artikel 136 van de voormelde wet van 30 maart 1994 en bij artikel 1 van het koninklijk besluit van 20 juli 2000 houdende uitvoering van de wet van 26 juni 2000 betreffende de invoering van de euro in de wetgeving die betrekking heeft op aangelegenheden als bedoeld in artikel 78 van de Grondwet voor de aangelegenheden die ressorteren onder het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid, bekrachtigd bij de wet van 20 juni 2002, bepaalt :

« § 1. De bij artikel 37 bepaalde opzeggingstermijn begint te lopen op de eerste dag van de maand volgend op die waarin kennis van de opzegging is gegeven.

§ 2. Wanneer het jaarlijks loon niet hoger is dan 16 100 EUR, bedraagt de opzeggingstermijn welke door de werkgever moet worden in acht genomen, ten minste drie maanden voor de bedienden die minder dan vijf jaar in dienst zijn.

Deze termijn wordt vermeerderd met drie maanden bij de aanvang van elke nieuwe periode van vijf jaar dienst bij dezelfde werkgever.

Indien de opzegging wordt gegeven door de bediende, worden de in het eerste en tweede lid bedoelde termijnen van opzegging tot de helft teruggebracht zonder dat ze drie maanden mogen te boven gaan.

§ 3. Wanneer het jaarlijks loon 16 100 EUR overschrijdt, worden de door de werkgever en de bediende in acht te nemen opzeggingstermijnen vastgesteld hetzij bij overeenkomst, gesloten ten vroegste op het ogenblik waarop de opzegging wordt gegeven, hetzij door de rechter.

Indien de opzegging wordt gegeven door de werkgever, mag de opzeggingstermijn niet korter zijn dan de in § 2, eerste en tweede lid, vastgestelde termijnen.

Indien de opzegging wordt gegeven door de bediende, mag de opzeggingstermijn niet langer zijn dan vier en een halve maand indien het jaarlijks loon hoger is dan 16 100 EUR zonder 32 200 EUR te overschrijden, noch langer dan zes maanden indien het jaarlijks loon 32 200 EUR overschrijdt.

§ 4. De opzeggingstermijnen moeten berekend worden volgens de verworven anciënniteit op het ogenblik dat de opzegging ingaat.

§ 5. Wanneer het jaarlijks loon 32 200 EUR overschrijdt op het ogenblik van de indiensttreding, mogen de door de werkgever in acht te nemen opzeggingstermijnen, in afwijking van § 3, ook vastgesteld worden bij overeenkomst, gesloten ten laatste op dat ogenblik.

De opzeggingstermijnen mogen in elk geval niet korter zijn dan de in § 2, eerste en tweede lid, vastgestelde termijnen.

Bij ontstentenis van een overeenkomst blijven de bepalingen van § 3 van toepassing.

Deze paragraaf is slechts van toepassing voor zover de indiensttreding plaatsheeft na de eerste dag van de maand volgend op die gedurende welke de wet van 30 maart 1994 houdende sociale bepalingen, in het *Belgisch Staatsblad* is bekendgemaakt ».

B.2. Artikel 82, § 5, van de WAO voert een onderscheiden regeling in inzake de opzeggingsmodaliteiten voor de categorie van bedienden van wie het jaarlijks loon het geïndexeerde bedrag van 32 200 euro overschrijdt. In tegenstelling tot wat het geval is met betrekking tot bedienden van wie het jaarlijks loon het geïndexeerde bedrag van 16 100 euro,

doch niet het geïndexeerde bedrag van 32 200 euro overschrijdt, voor wie artikel 82, § 3, van de WAO bepaalt dat de door de werkgever in acht te nemen opzeggingstermijnen worden vastgesteld hetzij bij overeenkomst, gesloten ten vroegste op het ogenblik waarop de opzegging wordt gegeven, hetzij door de rechter, wordt bij artikel 82, § 5, van de WAO aan bedienden van wie het jaarlijks loon het geïndexeerde bedrag van 32 200 euro overschrijdt, de mogelijkheid geboden om ten laatste op het ogenblik van hun indiensttreding een overeenkomst te sluiten nopens de door de werkgever in acht te nemen opzeggingstermijnen.

Het verwijzende rechtscollege vraagt het Hof of het bij artikel 82, § 5, van de WAO ingestelde verschil in behandeling bestaanbaar is met het beginsel van gelijkheid en niet-discriminatie.

B.3.1. Om de bestaanbaarheid van een norm met de artikelen 10 en 11 van de Grondwet te beoordelen, onderzoekt het Hof eerst of de categorieën van personen ten aanzien van wie een ongelijkheid wordt aangevoerd, in voldoende mate vergelijkbaar zijn.

B.3.2. Ofschoon, zoals de geïntimeerde voor het verwijzende rechtscollege aanvoert, bedienden van wie het jaarlijks loon het geïndexeerde bedrag van 32 200 euro overschrijdt in een andere machtsverhouding ten opzichte van hun werkgever kunnen staan dan bedienden van wie het jaarlijks loon dat bedrag niet overschrijdt, heeft zulks niet tot gevolg dat beide categorieën niet vergelijkbaar zouden zijn. In beide gevallen gaat het immers om bedienden voor wie de opzeggingstermijn dient te worden bepaald wanneer de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd.

B.4. De wet van 30 maart 1994 houdende sociale bepalingen heeft artikel 82, § 5, van de WAO ingevoerd als « een maatregel die de regels betreffende de opzegging voor bedienden versoepelt, zoals voorzien in het globaal plan » (*Parl. St.*, Senaat, 1993-1994, nr. 980-2, p. 150). Dat globaal plan voorziet volgens de parlementaire voorbereiding in « flexibiliteitsmaatregelen [die] de werkgelegenheid [zouden] moeten bevorderen » (*Hand.*, Senaat, 1 maart 1994, p. 1329). Door de mogelijkheid te bieden om vóór de indiensttreding een overeenkomst te sluiten nopens de opzeggingstermijn, wordt de werkgever een grotere zekerheid geboden over de kosten van de bedienden van wie het jaarlijks loon het geïndexeerde bedrag van 32 200 euro overschrijdt (*Hand.*, Senaat, 1 maart 1994, p. 1332).

B.5. Het in het geding zijnde verschil in behandeling berust op een objectief criterium, namelijk het jaarlijks loon, dat geacht wordt in zekere mate uitdrukking te geven aan de onderscheiden verantwoordelijkheidsniveaus.

B.6. Ofschoon doorgaans wordt aangenomen dat een bepaalde categorie van werknemers, die binnen de onderneming met zwaardere verantwoordelijkheden is belast en die moeilijker een op het vlak van de arbeids- en inkomensvoorwaarden gelijkwaardige betrekking zal vinden, aanspraak kan maken op een betere bescherming van de vastheid van dienstbetrekking, kan de wetgever in het kader van zijn flexibiliteitsbeleid oordelen dat een andere beleidsdoelstelling, namelijk de bevordering van de werkgelegenheid, moet voorgaan op de bescherming van de vastheid van betrekking van bedienden van wie het jaarlijks loon het geïndexeerde bedrag van 32 200 euro overschrijdt.

B.7.1. Wat de evenredigheid van de in het geding zijnde bepaling betreft, dient allereerst te worden vastgesteld dat artikel 82, § 5, van de WAO slechts de mogelijkheid biedt een overeenkomst over de door de werkgever in acht te nemen opzeggingstermijnen te sluiten op een ander tijdstip dan datgene dat is bepaald in artikel 82, § 3, van de WAO. Bovendien voorziet de in het geding zijnde bepaling in minimumgrenzen : artikel 82, § 5, tweede lid, van de WAO bepaalt immers dat die opzeggingstermijnen in geen geval korter mogen zijn dan de termijnen vastgesteld in artikel 82, § 2, eerste en tweede lid, van de WAO.

B.7.2. De in het geding zijnde bepaling heeft ook niet tot gevolg dat bedienden van wie het jaarlijks loon het geïndexeerde bedrag van 32 200 euro overschrijdt, verstoken blijven van de toegang tot hun natuurlijke rechter. Artikel 82, § 5, van de WAO verplicht die bedienden immers niet tot het sluiten van een overeenkomst, maar biedt hen louter de mogelijkheid dit te doen vóór hun indiensttreding. Zo zij dit niet zouden doen, blijven, luidens artikel 82, § 5, derde lid, van de WAO, « de bepalingen van § 3 van toepassing ». Bij ontstentenis van een overeenkomst over de door de werkgever in acht te nemen opzeggingstermijnen, worden die bijgevolg door de rechter vastgesteld.

B.7.3. Net zoals artikel 82, § 3, van de WAO een dwingende bescherming biedt aan zowel de bediende als aan de werkgever (Cass. 14 januari 1991, *Arr. Cass.*, 1990-1991, I, nr. 247), biedt artikel 82, § 5, van de WAO eveneens een bescherming aan zowel de bediende - die vóór zijn indiensttreding een langere opzeggingstermijn kan bedingen dan de termijn die



een rechter zou vaststellen - als aan de werkgever, aan wie een grotere zekerheid wordt geboden over de kosten van het ontslag van de bediende in kwestie.

B.7.4. Ten slotte dient te worden vastgesteld dat de bediende en zijn werkgever via schuldvernieuwing in de mogelijkheid blijven om door onderlinge wilsovereenstemming de opzeggingstermijnen aan te passen.

B.8. Uit wat voorafgaat blijkt dat het in het geding zijnde verschil in behandeling niet zonder redelijke verantwoording is.

B.9. De prejudiciële vraag dient ontkennend te worden beantwoord.

Om die redenen,

het Hof

zegt voor recht :

Artikel 82, § 5, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, zoals ingevoegd bij artikel 136 van de wet van 30 maart 1994 houdende sociale bepalingen, schendt de artikelen 10 en 11 van de Grondwet niet.

Aldus uitgesproken in het Nederlands en het Frans, overeenkomstig artikel 65 van de bijzondere wet van 6 januari 1989, op de openbare terechtzitting van 5 februari 2009.

De griffier,

De voorzitter,

P.-Y. Dutilleux

M. Bossuyt