

Rolnummer 5947
Arrest nr. 98/2015 van 25 juni 2015

A R R E S T

In zake : het beroep tot vernietiging van de artikelen 81, 88 en 92 van de wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen, ingesteld door Herman Claus en anderen.

Het Grondwettelijk Hof,

samengesteld uit de voorzitters A. Alen en J. Spreutels, en de rechters E. De Groot, L. Lavrysen, J.-P. Snappe, J.-P. Moerman, E. Derycke, T. Merckx-Van Goey, P. Nihoul, F. Daoût, T. Giet en R. Leysen, bijgestaan door de griffier F. Meersschaut, onder voorzitterschap van voorzitter A. Alen,

wijst na beraad het volgende arrest :

*

* *

I. *Onderwerp van het beroep en rechtspleging*

Bij verzoekschrift dat aan het Hof is toegezonden bij op 27 juni 2014 ter post aangetekende brief en ter griffie is ingekomen op 30 juni 2014, is beroep tot vernietiging ingesteld van de artikelen 81, 88 en 92 van de wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen (bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad* van 31 december 2013, derde editie) door Herman Claus, Henri Wappes, Eric Cloet, Marco Fleerackers, Paulus Leemans, Geert Sabbe en de Nationale Confederatie van het Kaderpersoneel, bijgestaan en vertegenwoordigd door Mr. L. Eliaerts en Mr. G. Van Reusel, advocaten bij de balie te Antwerpen.

De Waalse Regering, bijgestaan en vertegenwoordigd door Mr. J. Vanden Eynde en Mr. G. Ervyn, advocaten bij de balie te Brussel, en de Ministerraad, bijgestaan en vertegenwoordigd door Mr. V. Pertry, advocaat bij de balie te Brussel, hebben memories ingediend, de verzoekende partijen hebben een memorie van antwoord ingediend en de Waalse Regering en de Ministerraad hebben ook memories van wederantwoord ingediend.

Bij beschikking van 25 maart 2015 heeft het Hof, na de rechters-verslaggevers L. Lavrysen en J.-P. Snappe te hebben gehoord, beslist dat de zaak in staat van wijzen is, dat geen terechtzitting zal worden gehouden, tenzij een partij binnen zeven dagen na ontvangst van de kennisgeving van die beschikking een verzoek heeft ingediend om te worden gehoord, en dat, behoudens zulk een verzoek, de debatten zullen worden gesloten op 22 april 2015 en de zaak in beraad zal worden genomen.

Aangezien geen enkel verzoek tot terechtzitting werd ingediend, is de zaak op 22 april 2015 in beraad genomen.

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

II. *In rechte*

- A -

Ten gronde

A.1. De Ministerraad merkt allereerst op dat de wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen (hierna : Wet Eenheidsstatuut) tot doel heeft de door het Hof in zijn arresten nrs. 56/93 en 125/2011 vastgestelde discriminatie tussen arbeiders en bedienden, voor wat betreft de opzeggingstermijnen en de carenzdag, weg te werken. De wetgever heeft tevens die hervorming aangegrepen om een nieuw ontslagrecht te introduceren dat inzet op wedertewerking en activering van ontslagen werknemers. Dat nieuwe ontslagrecht wordt gekenmerkt door een veralgemening van de outplacementbegeleiding en de invoering op termijn van een zogenaamd ontslagpakket dat voor één derde uit inzetbaarheidsverhogende maatregelen zal bestaan.

Dat ontslagpakket omvat enerzijds een outplacementbegeleiding en anderzijds een opzeggingstermijn of opzeggingsvergoeding.

Met betrekking tot artikel 92 van de Wet Eenheidsstatuut (eerste middel)

A.2. Als eerste middel voeren de verzoekende partijen een schending aan door artikel 92 van de Wet Eenheidsstatuut van artikel 16 van de Grondwet, gelezen in samenhang met artikel 1 van het Eerste Aanvullend Protocol bij het Europees Verdrag voor de rechten van de mens (eerste onderdeel), van de artikelen 10 en 11 van de Grondwet (tweede onderdeel) en van artikel 23 van de Grondwet, gelezen in samenhang met artikel 4, punt 4, van het Herziene Europees Sociaal Handvest (derde onderdeel).

A.3.1. Als eerste onderdeel van het eerste middel wordt, door de verzoekende partijen, de schending aangevoerd van artikel 16 van de Grondwet, in samenhang gelezen met artikel 1 van het Eerste Aanvullend Protocol bij het Europees Verdrag voor de rechten van de mens. Zij menen dat artikel 92 van de Wet Eenheidsstatuut hun eigendomsrecht aantast omdat werknemers die ontslagen worden vanaf 1 januari 2019 en recht zouden hebben op een opzeggingstermijn of een opzeggingsvergoeding van minstens 30 weken, een ontslagpakket zullen ontvangen dat voor twee derden zal bestaan uit een opzeggingsvergoeding of een opzeggingstermijn en voor het resterende één derde uit inzetbaarheidsverhogende maatregelen.

Artikel 1 van het Eerste Aanvullend Protocol vereist dat de inmenging in het eigendomsrecht wordt geregeld door een norm die, hetzij in een wet, hetzij in een uitvoeringsbesluit vervat is; de betrokken wettelijke regeling moet voldoende toegankelijk, nauwkeurig en voorzienbaar zijn. Omdat de wetgever in artikel 92 van de Wet Eenheidsstatuut de bevoegdheid delegeert aan de sociale partners om de wijze waarop de één derde van de aan de werknemer toekomende opzeggingstermijn of opzeggingsvergoeding dient te worden ingevuld, te bepalen, voldoet de bestreden regeling niet aan het voormelde wettigheidsbeginsel; dit wordt tevens bevestigd door de afdeling wetgeving van de Raad van State in haar advies (*Parl. St.*, Kamer, 2013-2014, DOC 53-3144/001, pp. 115-116).

Bovendien dient elke inmenging in het recht op eigendom een billijk evenwicht tot stand te brengen tussen de vereisten van het algemeen belang en de bescherming van het recht van eenieder op het ongestoorde genot van zijn eigendom. Er moet derhalve een redelijk verband van evenredigheid bestaan tussen de aangewende middelen en het nagestreefde doel. Het bestreden artikel 92 ontnemt de werknemer, die gerechtigd is op een opzeggingstermijn van minstens 30 weken, een deel van de aan hem toekomende opzeggingstermijn of opzeggingsvergoeding, weliswaar met een matiging in die zin dat de werknemer steeds 26 weken opzeggingsvergoeding of opzeggingstermijn dient te ontvangen. Evenwel, wanneer de werknemer gerechtigd is op 39 weken of meer is de inhouding van één derde onbepaald. Dat onevenwicht is er in ieder geval wanneer de werknemer kort na zijn ontslag een andere dienstbetrekking vindt of wanneer hij ervoor kiest een zelfstandige activiteit te starten; in die gevallen heeft de werknemer geen behoefte aan maatregelen ter bevordering van zijn inzetbaarheid op de arbeidsmarkt.

A.3.2.1. Allereerst merkt de Ministerraad op dat artikel 16 van de Grondwet de rechtsonderhorige beschermt tegen de ontzetting uit zijn eigendom, terwijl er *in casu* geen sprake is van eigendomsberoving. Hoewel het eigendomsbegrip *ex* artikel 1 van het Eerste Aanvullend Protocol ruim en autonoom moet worden geïnterpreteerd, is dat begrip, volgens de Ministerraad, niet onbegrensd. Een toekomstig inkomen kan slechts een vorm van eigendom uitmaken, in zoverre dat inkomen reeds verdiend of verworven is, of wanneer er een opeisbare vordering daaromtrent bestaat; een potentiële opzeggingstermijn of opzeggingsvergoeding van een werknemer die nog niet ontslagen is, is geen inkomen dat reeds verworven is, noch een opeisbare vordering.

A.3.2.2. Indien het Hof toch van oordeel zou zijn dat artikel 16 van de Grondwet of artikel 1 van het Eerste Aanvullend Protocol van toepassing zou zijn, benadrukt de Ministerraad dat de verzoekende partijen uitgaan van een verkeerd uitgangspunt. Zij gaan voorbij aan het feit dat de Wet Eenheidsstatuut het begrip « ontslagpakket » heeft geïntroduceerd. Op basis van de door de Wet Eenheidsstatuut geïntroduceerde regels moet eerst worden berekend of de theoretische opzeggingstermijn of opzeggingsvergoeding minstens 30 weken bedraagt. Die berekening kan in zekere zin theoretisch of zelfs fictief genoemd worden omdat zij er niet op gericht is onmiddellijk de uiteindelijk toegekende opzeggingstermijn of opzeggingsvergoeding te berekenen, maar wel te bepalen of er een ontslagpakket moet worden toegekend. Is het resultaat van de berekening dat de toepasselijke opzeggingstermijn of opzeggingsvergoeding minstens 30 weken bedraagt, dan ontvangt de werknemer een ontslagpakket dat vanaf 2019 voor één derde zal bestaan uit inzetbaarheidsverhogende maatregelen, waarvan de outplacement deel uitmaakt. De ontslagen werknemer heeft evenwel op geen enkel ogenblik recht gehad om het volledige ontslagpakket te verkrijgen in de vorm van een opzeggingsvergoeding of een opzeggingstermijn, waardoor de stelling van de verzoekende partijen als zouden de ontslagen werknemers één derde van hun opzeggingstermijn of opzeggingsvergoeding moeten inleveren ten voordele van inzetbaarheidsverhogende

maatregelen niet kan worden gevolgd. Er kan derhalve ook geen sprake kan zijn van enige onteigening of inmenging in het eigendomsrecht.

A.3.2.3. Indien het Hof toch van oordeel zou zijn dat er sprake is van een inmenging in het eigendomsrecht, dan is die, volgens de Ministerraad, gerechtvaardigd, omdat de inmenging in het eigendomsrecht (1) bij wet is bepaald en voldoende voorzienbaar is, (2) een wettig doel nastreeft en (3) de evenredigheidstoets doorstaat.

Omdat het *in casu* niet om een eigendomsberoving gaat, maar hoogstens om een beperking van het genot van de eigendom, dient er, volgens de Ministerraad, geen toepassing te worden gemaakt van het strikte wettigheidsbeginsel van artikel 16 van de Grondwet. De combinatie van artikel 16 van de Grondwet en artikel 1 van het Eerste Aanvullend Protocol bij het Europees Verdrag voor de rechten van de mens heeft niet tot gevolg dat eigendomsbeperkingen die geen onteigeningen zijn, onderworpen moeten worden aan de waarborgen van artikel 16 van de Grondwet. Het wettigheidsbeginsel *ex* artikel 1 van het Eerste Aanvullend Protocol vereist enkel dat de wettelijke regeling voldoet aan de voorwaarden van precisie, toegankelijkheid en voorzienbaarheid. Een collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten op het niveau van de sector in het paritair (sub)comité, kan voldoen aan die voorwaarden en dus als « wet » in de zin van dat artikel gelden.

De Ministerraad is van mening dat het aangehaalde advies van de Raad van State geenszins betrekking heeft op de voorbehouden bevoegdheden van de wetgever, maar enkel op de grondwettelijke bepalingen inzake de delegatie van bevoegdheden aan de uitvoerende macht. De afdeling wetgeving vroeg zich in haar advies enkel af of de delegatie van een bevoegdheid aan sociale gesprekspartners in overeenstemming was met artikel 33 van de Grondwet.

De Ministerraad is daarnaast van oordeel dat door het bestreden artikel 92 van de Wet Eenheidsstatuut in elk geval een doelstelling van algemeen belang wordt nagestreefd: de inzetbaarheidsmogelijkheden van een ontslagen werknemer vergroten, zodat deze zo snel mogelijk een andere job kan vinden, wat vanzelfsprekend de tewerkstelling en bijgevolg de arbeidsmarkt en de economie ten goede komt. Daarbij komt nog dat een ontslagen werknemer die opnieuw aan het werk gaat ook niet langer gebruik hoeft te maken van de werkloosheidsverzekering, maar integendeel zelf bijdraagt aan de financiering van de sociale zekerheid. Bovendien mag de voorwaarde dat een inmenging moet plaatsvinden in het algemeen belang, slechts marginaal worden getoetst door de rechter.

De Ministerraad merkt voorts op dat de inmenging in het eigendomsrecht de evenredigheidstoets doorstaat. De inzetbaarheidsverhogende maatregelen zijn niet enkel van algemeen belang, maar dienen het belang van de ontslagen werknemer zelf. Door de wetgever is ook gewaakt over de evenredigheid: (1) twee derden van het ontslagpakket blijven bestaan uit een opzeggingsvergoeding of een opzeggingstermijn, en (2) de wetgever heeft een minimum ingesteld, waarbij de ontslagen werknemer steeds recht heeft op een minimum van 26 weken in de vorm van een opzeggingstermijn of opzeggingsvergoeding. De berekening van één derde inzetbaarheidsverhogende maatregelen op het geheel van het ontslagpakket kan er dus niet toe leiden dat de opzeggingstermijn of opzeggingsvergoeding van de ontslagen werknemer minder dan 26 weken zou bedragen. Hetzelfde geldt voor de aanrekening van de waarde van de outplacementbegeleiding op de opzeggingsvergoeding op grond van artikel 81 van de Wet Eenheidsstatuut.

A.3.3. De verzoekende partijen benadrukken in hun memorie van antwoord dat opzeggingstermijnen geen theoretische of fictieve termijnen zijn, maar effectieve rechten die aan de partijen worden toegekend in geval van beëindiging van hun arbeidsovereenkomst. Door het bestreden artikel 92 van de Wet Eenheidsstatuut wordt afbreuk gedaan aan de legitieme verwachtingen van de werknemers die dienen in te leveren op hun opzeggingstermijnen en opzeggingsvergoedingen.

A.4.1. De verzoekende partijen voeren als tweede onderdeel van het eerste middel de schending door artikel 92 van de Wet Eenheidsstatuut van de artikelen 10 en 11 van de Grondwet aan, omdat werknemers die recht hebben op een opzeggingstermijn of opzeggingsvergoeding van minstens 30 weken, verschillend worden behandeld ten opzichte van werknemers die recht hebben op een kortere opzeggingstermijn of lagere opzeggingsvergoeding, terwijl die werknemers vergelijkbare categorieën zijn. De doorgevoerde maatregel van artikel 92 van de Wet Eenheidsstatuut en het daarbij gehanteerde onderscheid tussen de verschillende categorieën van werknemers is niet noodzakelijk voor het nagestreefde doel, noch is dat verschil proportioneel ten aanzien van het nagestreefde doel. Ook de afdeling wetgeving van de Raad van State is, in haar advies, die mening toegedaan en heeft de wetgever aangeraden te verduidelijken waarom het onderscheidingscriterium van 30 weken als pertinent dient te worden beschouwd in het licht van het beoogde doel van de wet (*Parl. St.*, Kamer, 2013-2014, DOC 53-3144/001, p. 122); de wetgever is hier, volgens de verzoekende partijen, evenwel niet op ingegaan.

A.4.2. De Ministerraad merkt op dat het onderscheid in behandeling een wettig doel nastreeft en pertinent en redelijk verantwoord is. Werknemers die ontslagen worden na een aantal jaar dezelfde functie te hebben uitgeoefend bij dezelfde werkgever hebben vaak een job-specifieke competentie opgebouwd, maar hun ervaring is dikwijls eenzijdig geworden. Hun algemene competenties zijn meer naar de achtergrond verschoven, wat het moeilijker maakt om een nieuwe job te vinden wanneer zij ontslagen worden. Om die ontslagen werknemers sneller aan een job te helpen, heeft de wetgever besloten om voor hen sterker in te zetten op de wedertewerkstelling door hun een « ontslagpakket » aan te bieden.

In tegenstelling tot wat de verzoekende partijen beweren, heeft de wetgever wel geantwoord op de vraag van de Raad van State om verduidelijking (*Parl. St.*, Kamer, 2013-2014, DOC 53-3144/001, p. 49). Een opzeggingstermijn van 30 weken stemt overeen met een anciënniteit van minstens 9 jaar. De Ministerraad meent dat de wetgever door de lengte van de opzeggingstermijn of de grootte van de opzeggingsvergoeding als criterium voorop te stellen, een pertinent onderscheidingscriterium heeft gekozen, vermits hierin de anciënniteit wordt weerspiegeld. Het verlies van de algemene competenties ten voordele van functie-specifieke kennis neemt immers toe naarmate de anciënniteit groter is.

De keuze voor een opzeggingstermijn of opzeggingsvergoeding van 30 weken is, volgens de Ministerraad, geenszins onredelijk. Rekening houdend met de appreciatiemarge van de wetgever kan er slechts een schending van het gelijkheidsbeginsel door het Hof worden vastgesteld wanneer er sprake is van een kennelijk onredelijke ongelijke behandeling, hetgeen te dezen niet kan worden beweerd.

Tot slot voert de Ministerraad aan dat het criterium van 30 weken ook een zekere coherentie garandeert met de andere bepalingen van de Wet Eenheidsstatuut.

A.4.3. Volgens de verzoekende partijen blijkt uit niets dat werknemers met een geringere anciënniteit waardoor ze uitkomen op een opzeggingstermijn of opzeggingsvergoeding van minder dan 30 weken, minder ondersteuning nodig hebben bij het zoeken van een betrekking omdat zij over algemene competenties en ervaring met het solliciteren zouden beschikken.

Volgens de verzoekende partijen is het gebrek aan redelijke verantwoording van de ongelijke behandeling hierin gelegen dat de door artikel 92 van de Wet Eenheidsstatuut geïmplementeerde werknemers zelf moeten instaan voor de financiering van maatregelen die de sociale partners zullen uitwerken en zonder dat zij de keuze hebben of zij op die maatregelen een beroep wensen te doen of niet. Ook als zij er geen behoefte aan hebben, moeten zij daarvoor financieel bijdragen.

A.5.1. Als derde onderdeel van het eerste middel voeren de verzoekende partijen een schending aan van artikel 23 van de Grondwet, in samenhang gelezen met artikel 4, punt 4, van het Herziene Europees Sociaal Handvest. Van artikel 23 van de Grondwet gaat een relatieve *standstill*-verplichting uit voor de overheden voor wat betreft de sociaaleconomische grondrechten. De overheid mag immers geen afbreuk doen aan het in de rechtsorde verworven niveau van bescherming van de bedoelde grondrechten. Volgens de verzoekende partijen onderzoekt het Hof of geen afbreuk wordt gedaan aan het bestaande beschermingsniveau van de sociaaleconomische grondrechten zonder uit te sluiten dat in bepaalde gevallen een achteruitgang gerechtvaardigd kan zijn vanwege het algemeen belang.

In casu hebben de verzoekende partijen als bediende al substantieel moeten inleveren door de gelijkschakeling van hun opzeggingstermijnen of opzeggingsvergoedingen vanaf 1 januari 2014 met die van werknemers die de hoedanigheid hebben van arbeiders. Wanneer zij vanaf 2019 door de uitwerking van het bestreden artikel 92 van de Wet Eenheidsstatuut ook nog eens één derde van hun ontslagpakket dienen af te staan, maakt die bijkomende maatregel, in samenhang met de gevolgen vanwege de gelijkschakeling, een aanzienlijke aantasting uit van hun beschermingsniveau. Bovendien leidt de wettelijke maatregel tot discriminatie ten aanzien van werknemers met een opzeggingstermijn of opzeggingsvergoeding van minder dan 30 weken, en resulteert de maatregel in gevolgen die kennelijk onevenredig zijn met het nagestreefde doel.

A.5.2.1. De Ministerraad meent dat de verzoekende partijen een verkeerde invulling geven aan artikel 23 van de Grondwet, door te beweren dat het recht op billijke arbeidsvoorwaarden en een billijke verloning eveneens het recht op een redelijke opzeggingstermijn omvat. Het Hof heeft tot nu toe slechts met betrekking tot drie van de in artikel 23, derde lid, van de Grondwet opgesomde rechten, een *standstill*-verplichting aanvaard, en dit onder uitdrukkelijke vermelding dat het Hof zich niet uitspreekt over de overige onderdelen van artikel 23 van de Grondwet. Indien artikel 23 van de Grondwet het recht op een redelijke opzeggingstermijn zou omvatten, *quod non*, dan heeft het Hof voor het recht op een redelijke opzeggingstermijn in geen geval al een *standstill*-

verplichting erkend. Derhalve is de Ministerraad van oordeel dat er geen *standstill*-verplichting geldt met betrekking tot opzeggingstermijnen of opzeggingsvergoedingen.

A.5.2.2. Voor zover er een *standstill*-verplichting zou gelden met betrekking tot de opzeggingstermijnen en opzeggingsvergoedingen, is, volgens de Ministerraad, die verplichting in geen geval geschonden.

De uitwerking van artikel 92 van de Wet Eenheidsstatuut heeft op zich niet tot gevolg dat het globale, aan verzoekende partijen geboden beschermingsniveau na een ontslag vermindert. De bewering van verzoekende partijen dat zij één derde van hun ontslagpakket moeten afstaan, is feitelijk onjuist. Artikel 92 heeft na uitwerking via collectieve arbeidsovereenkomsten enkel tot gevolg dat één derde van het ontslagpakket wordt ingevuld door inzetbaarheidsverhogende maatregelen; de totale grootte van het ontslagpakket blijft evenwel ongewijzigd. Bovendien dient bij de beoordeling of artikel 23 van de Grondwet wordt geschonden, rekening te worden gehouden met het globale beschermingsniveau en houdt de *standstill*-verplichting niet in dat de wetgever de wettelijke normen niet meer zou kunnen wijzigen (arresten nrs. 66/2007 en 169/2002).

De Ministerraad is derhalve van oordeel dat het *standstill*-beginsel niet mag worden gezien als een rem op een dynamische politiek die rekening houdt met de concrete noden van de maatschappij.

Indien het Hof van oordeel zou zijn dat het geboden beschermingsniveau in aanzienlijke mate verminderd zou zijn geweest, benadrukt de Ministerraad dat er in elk geval redenen voorhanden zijn die verband houden met het algemeen belang. De wetgever wilde immers met de Wet Eenheidsstatuut een discriminatie tussen bedienden en arbeiders wegwerken, zonder de economische situatie van de Belgische bedrijven in het gedrang te brengen. Daaraan kan, volgens de Ministerraad, nog worden toegevoegd dat de bestreden regeling ertoe strekt de tewerkstelling van werknemers met een zekere anciënniteit te bevorderen, wat ten goede komt aan de arbeidsmarkt, de sociale zekerheid en het economisch bestel.

Met betrekking tot de artikelen 81 en 88 van de Wet Eenheidsstatuut (tweede middel)

A.6. Als tweede middel voeren de verzoekende partijen een schending aan door de artikelen 81 en 88 van de Wet Eenheidsstatuut van de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, in samenhang gelezen met artikel 39 van de Grondwet en artikel 6, § 1, IX, 1°, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen (eerste onderdeel) en van artikel 16 van de Grondwet, in samenhang gelezen met artikel 1 van het Eerste Aanvullend Protocol bij het Europees Verdrag voor de rechten van de mens (tweede onderdeel).

A.7.1. Als eerste onderdeel van het tweede middel voeren de verzoekende partijen een schending aan van de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, in samenhang gelezen met artikel 39 van de Grondwet en artikel 6, § 1, IX, 1°, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen, waarbij het onderdeel kan worden opgesplitst in twee grieven, te weten de schending van het gelijkheidsbeginsel en de schending van de bevoegdheidsverdelende regels.

A.7.2. In de eerste grief van het eerste onderdeel van het tweede middel merken de verzoekende partijen op dat het bestreden artikel 81 van de Wet Eenheidsstatuut een verschil in behandeling invoert tussen de werknemers die recht hebben op een opzeggingsvergoeding van minstens 30 weken en werknemers die recht hebben op een opzeggingstermijn van minstens 30 weken, voor wat betreft de financiering van de outplacementbegeleiding; enkel de eerste categorie moet tegemoetkomen in de financiering van de outplacementbegeleiding doordat vier weken van hun opzeggingsvergoeding wordt aangerekend op de waarde van de outplacementbegeleiding. Voor de tweede categorie bepaalt artikel 82 van de Wet Eenheidsstatuut dat de tijd dat die werknemers besteden aan de outplacementbegeleiding wordt aangerekend op de tijd gedurende welke zij, met behoud van loon, van het werk mogen wegblijven om een nieuwe dienstbetrekking te zoeken. Derhalve leidt de tweede categorie van werknemers geen enkel loonverlies en dient zij niet te participeren in de financiering van de outplacementbegeleiding. Het advies van de afdeling wetgeving van de Raad van State waarin erop gewezen werd dat de wetgever niet verduidelijkt waarom het verschil in behandeling tussen de categorieën van werknemers met een opzeggingstermijn of opzeggingsvergoeding van minstens 30 weken en werknemers met een opzeggingstermijn of opzeggingsvergoeding van minder dan 30 weken, pertinent is in het licht van het beoogde doel van de outplacementbegeleiding, heeft aangeraden dit nader uit te werken (*Parl. St.*, Kamer, 2013-2014, DOC 53-3144/001, p. 122). Dat advies kan ook worden getransponeerd naar voormeld verschil in behandeling.

A.7.3.1. Allereerst voert de Ministerraad aan dat de te vergelijken categorieën van werknemers niet vergelijkbaar zijn. (1) De werknemer wiens arbeidsovereenkomst wordt beëindigd door middel van een opzeggingstermijn is nog steeds gebonden door de arbeidsovereenkomst tot het einde van de opzeggingstermijn, waardoor het tijdens de opzeggingsperiode door de werkgever verschuldigde loon de tegenprestatie vormt voor het werk dat de werknemer levert, terwijl de werknemer wiens arbeidsovereenkomst wordt beëindigd door middel van een opzeggingsvergoeding onmiddellijk bevrijd is van elke verplichting ten aanzien van zijn werkgever, waardoor de opzeggingsvergoeding die hij ontvangt geen tegenprestatie is. (2) De werknemer wiens arbeidsovereenkomst wordt beëindigd met een opzeggingsvergoeding kan zich onmiddellijk richten op het zoeken naar een nieuwe tewerkstelling, terwijl de werknemer wiens arbeidsovereenkomst wordt beëindigd met een opzeggingstermijn slechts een beperkt aantal dagen sollicitatieverlof kan nemen om een nieuwe tewerkstelling te vinden. (3) De werknemer wiens arbeidsovereenkomst beëindigd wordt met een opzeggingsvergoeding kan onmiddellijk in dienst treden bij een nieuwe werkgever, terwijl een werknemer wiens arbeidsovereenkomst wordt beëindigd met een opzeggingstermijn pas in dienst kan treden bij een nieuwe werkgever na afloop van de opzeggingstermijn of door zelf de arbeidsovereenkomst op te zeggen met een verkorte opzeggingstermijn.

A.7.3.2. Indien het Hof van oordeel zou zijn dat de te vergelijken categorieën van werknemers wel vergelijkbaar zijn, meent de Ministerraad dat het onderscheid een legitiem doel nastreeft en pertinent en redelijk verantwoord is. Werknemers wier arbeidsovereenkomst werd beëindigd met een opzeggingstermijn kunnen geen aanrekening krijgen op hun opzeggingsvergoeding, omdat zij geen opzeggingsvergoeding ontvangen. De wetgever heeft ervoor gekozen voor die werknemers een aanrekening toe te passen op het aantal dagen sollicitatieverlof. Volgens de Ministerraad kan de wetgever redelijkerwijs beslissen dat een aanrekening op het loon, waartegenover nog steeds effectieve prestaties staan, zou betekenen dat een onevenredige last wordt opgelegd aan de werknemer die wordt ontslagen met een opzeggingstermijn : die werknemer zou dan immers 4 weken moeten werken zonder loon te ontvangen.

A.7.3.3. Daarnaast begrijpt de Ministerraad niet de kritiek van de verzoekende partijen op artikel 88 van de Wet Eenheidsstatuut, in zoverre die bestreden bepaling de ongelijke behandeling nog frappanter zou maken. Tot en met 31 december 2015 heeft de werknemer wiens arbeidsovereenkomst wordt verbroken met een opzeggingsvergoeding de keuze het outplacementaanbod al dan niet te aanvaarden. Zonder die overgangperiode zou de nieuwe regeling reeds in werking zijn getreden, hetgeen ook de verzoekende partijen niet wensen. De Ministerraad meent dat de wetgever redelijkerwijze een overgangperiode kon vaststellen teneinde alle actoren toe te laten zich voor te breiden op een volledige inwerkingtreding vanaf 1 januari 2016.

A.7.4. De verzoekende partijen menen dat, in tegenstelling tot wat de Ministerraad beweert, er geen essentiële verschillen bestaan tussen beide categorieën van werknemers, wat betreft de bestreden maatregel. In de door de Ministerraad geformuleerde hypothese, heeft de werknemer die ontslagen wordt met toekenning van een opzeggingsvergoeding, geen nood aan een outplacementbegeleiding, gelet op het onmiddellijk vinden van een andere betrekking. En in een dergelijke hypothese is er evenwel tevens schending van het gelijkheidsbeginsel ten aanzien van de werknemers met een opzeggingsvergoeding van minder dan 30 weken, die onmiddellijk ander werk vinden en niets moeten inleveren.

De verantwoording voor de ongelijke behandeling is niet gelegen in de noodzaak van ondersteuning bij het solliciteren voor werknemers met een langere anciënniteit, die daardoor geen algemene competenties en ervaring in het solliciteren meer zouden hebben. Die hogere anciënniteit bestaat niet alleen voor de werknemer met een opzeggingsvergoeding van minstens 30 weken, maar ook voor de werknemer met een opzeggingstermijn van minstens 30 weken. De verantwoording voor de verplichte financiële tegemoetkoming van de werknemer met een opzeggingsvergoeding van minstens 30 weken in de outplacementbegeleiding is, volgens de Ministerraad, bedoeld om « het concurrentievermogen van de Belgische ondernemingen te vrijwaren » en de ondernemingen hiermee niet te belasten. Voormelde verantwoording is evenwel noch redelijk, noch pertinent, noch wordt daarmee, volgens de verzoekende partijen, een legitiem doel nagestreefd.

Terwijl het tot 1 januari 2016 gaat om een keuze van de werknemer met een opzeggingsvergoeding van 30 weken en hij tot dan kan afzien van outplacementbegeleiding zonder enig verlies te lijden qua opzeggingsvergoeding, is het voor hem vanaf 1 januari 2016 een verplichting, en verliest hij vier weken opzeggingsvergoeding, zelfs wanneer hij geen nood heeft aan enige outplacementbegeleiding.

A.8.1. Bovendien is, volgens de verzoekende partijen, het aangeklaagde verschil in behandeling tevens een schending van de bevoegdheidsverdelende regels (tweede grief van het eerste onderdeel van het tweede middel). Overeenkomstig artikel 6, § 1, IX, 1^o, van de bijzondere wet tot hervorming der instellingen zijn de gewesten bevoegd voor de «arbeidsbemiddeling», waartoe ook de outplacementbegeleiding behoort. De afdeling wetgeving van de Raad van State heeft erop gewezen dat dit betekent dat de gewesten in beginsel de volheid van bevoegdheid hebben op het vlak van de organisatie van outplacementactiviteiten, en dat de federale overheid enkel bevoegd is voor de arbeidsrechtelijke aspecten van outplacement. De afdeling wetgeving van de Raad van State heeft in haar advies erop gewezen dat er te dezen sprake is van een bevoegdheidsoverschrijding in zoverre de wetgever in artikel 80 van de Wet Eenheidsstatuut kwaliteitscriteria van het aanbod van outplacementbegeleiding vastlegt (*Parl. St.*, Kamer, 2013-2014, DOC 53-3144/001, pp. 105-106). Volgens de verzoekende partijen geldt die stelling eveneens voor het bestreden artikel 81, omdat de wetgever een maatregel neemt omtrent de financiering van de outplacementbegeleiding, namelijk dat de werknemer met een opzeggingsvergoeding van minstens 30 weken, die outplacement zelf moet financieren.

Artikel 88 van de Wet Eenheidsstatuut heeft tot gevolg dat de werknemer met een opzeggingstermijn van minstens 30 weken tot 31 december 2015 zijn integrale opzeggingsvergoeding behoudt, behalve als hij ingaat op het outplacementaanbod, in welk geval het nieuwe artikel 11/5 op hem van toepassing is, zodat ook bij hem 4 weken opzeggingsvergoeding worden aangewend voor de financiering van de outplacement. *A contrario* volgt, volgens de verzoekende partijen, uit artikel 88 dat de werknemer met een opzeggingsvergoeding van minstens 30 weken vanaf 1 januari 2016 geen recht meer heeft op zijn integrale opzeggingsvergoeding, zelfs niet wanneer hij geen gebruik maakt van het outplacementaanbod: hij zal slechts een opzeggingsvergoeding ontvangen overeenkomstig het nieuwe artikel 11/5, § 1, 2^o, van de Wet Eenheidsstatuut.

A.8.2.1. Vooreerst stelt de Ministerraad vast dat het door de verzoekende partijen aangehaalde advies van de afdeling wetgeving van de Raad van State geen betrekking heeft op het bestreden artikel 81 van de Wet Eenheidsstatuut, maar op het niet-bestreden artikel 80 van de voormelde wet. Het bestreden artikel 81 heeft betrekking op de arbeidsrechtelijke relatie tussen de werkgever en de werknemer, en meer bepaald op de samenstelling van het ontslagpakket dat de werkgever dient aan te bieden aan de door hem ontslagen werknemer. Voormeld artikel maakt, volgens de Ministerraad, een federale bevoegdheid uit. Overigens volgt uit de omstandigheid dat de afdeling wetgeving wel bezwaar heeft geuit bij de bevoegdheid van de federale wetgever ten aanzien van artikel 80, impliciet maar zeker de vaststelling dat de afdeling wetgeving van oordeel was dat de wetgever wel bevoegd was om artikel 81 aan te nemen.

A.8.2.2. Vervolgens voert de Ministerraad aan dat uit het arrest nr. 75/2012 dient te worden afgeleid dat de bevoegdheid van de gewesten inzake arbeidsbemiddeling niet de gehele regeling ervan omvat. Het Hof heeft dienaangaande geoordeeld dat de bijzondere wetgever enkel de arbeidsbemiddeling in enge zin bedoelde, inzonderheid de regeling van de activiteiten van de bureaus voor arbeidsbemiddeling en, wat de arbeidsbemiddeling in ruime zin betreft, enkel de erkenning van de uitzendbureaus. Derhalve heeft de bevoegdheid van de gewesten inzake arbeidsbemiddeling, althans vóór de bevoegdheidsoverdracht in het kader van de zesde staatshervorming, enkel betrekking op bepaalde aspecten ervan, in het bijzonder de regeling van de activiteiten van de bureaus voor arbeidsbemiddeling en de erkenning van de uitzendbureaus.

A.8.2.3. Volgens de Ministerraad viseren de verzoekende partijen de regeling inzake de samenstelling van het ontslagpakket, wat door hen de definanciering van de outplacementbegeleiding wordt genoemd; de regeling inzake de samenstelling van het ontslagpakket houdt verband met het arbeidsrecht in het algemeen en de regeling inzake ontslag in het bijzonder. Overeenkomstig het advies van de afdeling wetgeving van de Raad van State bij het ontwerp van wet tot verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers (*Parl. St.*, Kamer, 2000-2001, DOC 50-1290/001, p. 43), is de wetgever bevoegd om, binnen het kader van de tewerkstellingsbevorderende maatregelen, aan de werkgever de verplichting op te leggen om een outplacementbegeleiding aan te bieden die aan bepaalde voorwaarden voldoet. Die maatregelen mogen echter niet zo ver gaan dat daarmee de outplacementactiviteiten zelf of de relatie tussen de werknemer en het outplacementbureau worden geregeld. De wetgever heeft er enkel maar in voorzien dat, bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst, outplacement voortaan deel dient uit te maken van het ontslagpakket. Daarmee heeft de wetgever geenszins de gewestelijke bevoegdheid inzake arbeidsbemiddeling uitgeoefend, noch de decreetgever verhinderd ter zake het beleid van zijn keuze te voeren.

A.8.3.1. De Waalse Regering sluit zich aan bij het beroep tot vernietiging ingesteld door de verzoekende partijen, in zoverre de bestreden bepalingen volgens dat Gewest de gewestelijke bevoegdheid inzake tewerkstellingsbeleid schenden (tweede grief van het eerste onderdeel van het tweede middel van de verzoekende partijen) alsook het beginsel van de federale loyaliteit (nieuw middel).

A.8.3.2. De Waalse Regering is van oordeel dat de bestreden artikelen zijn aangetast door een bevoegdheidsoverschrijding doordat daarbij een regeling is getroffen voor ontslagen werknemers « met een lange professionele ervaring bij eenzelfde werkgever ». Die regeling strekt ertoe de inzetbaarheid van die werknemers te verhogen en ze opnieuw aan het werk te zetten. De omstandigheid dat de begunstigden van de bestreden regeling nog door een arbeidscontract zijn gebonden, verandert niets aan die analyse. Derhalve betreft dit, volgens de Waalse Regering, een aangelegenheid die kan worden gevat onder artikel 6, § 1, IX, eerste lid, 1^o, van de bijzondere wet tot hervorming der instellingen; daarvoor verwijst zij ook naar de parlementaire voorbereiding bij het wetsontwerp tot wijziging van die bijzondere wet, waaruit blijkt dat de gewesten bevoegd zijn om « werkzoekenden, al dan niet werkloos, te plaatsen » (*Parl. St.*, Kamer, B.Z. 1988, nr. 516/1, pp. 18-19).

Volgens de Waalse Regering is de bevoegdheidsoverschrijding nog duidelijker in artikel 93 van de Wet Eenheidsstatuut.

A.8.3.3. De Waalse Regering meent dat aan de ontslagen werknemer in wezen een financiële last wordt opgelegd door te bepalen dat vier weken worden aangerekend op de opzeggingsvergoeding voor de waarde van de outplacementbegeleiding. Evenwel behoort de vraag naar de terugbetaling van de outplacementkosten tot de bevoegdheid van de gewesten (artikel 6, § 1, IX, en zeker in de versie na de zesde staatshervorming). De vraag naar de terugbetaling werd door het Waalse Gewest reeds uitdrukkelijk geregeld in het decreet van 3 april 2009 betreffende de registratie en de erkenning van de arbeidsbemiddelingsbureaus, waar in artikel 10, § 1, 2^o, is bepaald dat het arbeidsbemiddelingsbureau geen enkele vergoeding van de werknemer mag aannemen of vorderen, noch de werknemer mag verplichten tot allerlei uitgaven als voorwaarde voor de verlening van arbeidsbemiddelingsdiensten.

A.8.3.4. In het derde middelenonderdeel stelt de Waalse Regering dat de bestreden bepalingen afbreuk doen aan de gewestelijke bevoegdheid inzake arbeidsbemiddeling waarbij de bestreden bepalingen in samenhang moeten worden gelezen met de andere bepalingen van afdeling 3 van de Wet Eenheidsstatuut in het algemeen en met artikel 80 van de voormelde wet in het bijzonder.

De bevoegdheidsoverschrijding is, volgens de Waalse Regering, des te erger, gelet op de zesde staatshervorming waardoor de Gewesten thans volledig bevoegd zijn voor plaatsing van werknemers. Het Hof dient derhalve minstens de artikelen 80, 81 en 88 van de Wet Eenheidsstatuut te vernietigen vanwege de onbevoegdheid van de federale wetgever.

A.8.4. De verzoekende partijen zijn van oordeel dat de stelling van de Ministerraad, als zou de afdeling wetgeving van de Raad van State impliciet hebben beslist dat de artikelen 81, 88 en 92 van de Wet Eenheidsstatuut geen schending inhouden van de bevoegdheidverdelende regels, niet kan worden gevolgd. In het korte tijdsbestek dat aan de Raad van State werd gegeven voor het advies (*Parl. St.*, Kamer, 2013-2014, DOC 53-3144/001, p. 104) is de Raad van State niet blijven stilstaan bij het aspect dat het niet toekomt aan de federale Staat om de financiering van de outplacementactiviteiten te regelen.

Het bepalen van de wijze van financieren van outplacement als vorm van arbeidsbemiddeling komt, volgens de verzoekende partijen, toe aan de gewesten en niet aan de federale Staat.

Daarnaast voeren de verzoekende partijen aan dat de gewestelijke decreetgevers de internationale normen, die niet toelaten dat de werknemers financieel moeten tegemoetkomen voor ondersteunende diensten bij het zoeken van een dienstbetrekking, eerbiedigen. Zowel artikel 7, lid 1, van het IAO-Verdrag nr. 181, als artikel 1, punt 3, van het Herziene Europees Sociaal Handvest en artikel 29 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie voorzien in een kosteloze arbeidsbemiddeling. Voor zover het aanvoeren van een schending van die internationale bepalingen zou worden gekwalificeerd als het aanvoeren van nieuwe middelen, merken de verzoekende partijen op dat die internationale normen de openbare orde raken, zodat het Hof die middelen ambtshalve dient te onderzoeken.

A.8.5.1. De Ministerraad meent dat de stelling van de Waalse Regering feitelijke grondslag mist, nu de bestreden bepalingen geenszins betrekking hebben op de eigenlijke plaatsing van werkzoekenden. Daarenboven, voor zover de bestreden bepalingen een weerslag zouden hebben op het « tewerkstellingsbeleid », meent de Ministerraad dat de Waalse Regering eraan voorbijgaat dat de federale overheid en de gewesten elk voor zich

bevoegd zijn voor bepaalde aspecten van die aangelegenheid. Niets belet dat de federale overheid in de aangelegenheid van tewerkstelling zou optreden, indien de genomen maatregelen een grondslag kunnen vinden in een federale bevoegdheid, hetgeen te dezen het geval is.

A.8.5.2. Volgens de Ministerraad mist het tweede middelonderdeel van de Waalse Regering feitelijke grondslag. Immers, los van de vraag of de bevoegdheid inzake de terugbetaling van outplacementkosten aan de werkgever op het moment van de aanneming van de bestreden wet een gewestaangelegenheid uitmaakte, moet worden vastgesteld dat de bestreden bepalingen helemaal geen regeling bevatten inzake de terugbetaling van de outplacementkosten aan de werkgever.

A.8.5.3. Het derde middelonderdeel van de Waalse Regering is, volgens de Ministerraad, onontvankelijk, omdat de Waalse Regering gepoogd heeft het onderwerp van het beroep uit te breiden. *In casu* moet worden vastgesteld dat de Waalse Regering vraagt om het onderwerp van het beroep uit te breiden tot artikel 80 van de Wet Eenheidsstatuut, terwijl dat artikel niet wordt aangevochten door de verzoekende partijen.

A.8.5.4. In antwoord op de memorie van antwoord van de verzoekende partijen meent de Ministerraad dat uit het arrest nr. 75/2012 van het Hof niet kan worden afgeleid dat de gewesten bevoegd zouden zijn voor het begeleiden van werkgevers in hun zoektocht naar arbeidskrachten en het begeleiden van werknemers, zelfstandigen en werkzoekenden in hun zoektocht naar een nieuwe arbeidsplaats.

De Ministerraad herhaalt dat de federale wetgever, op grond van artikel 6, § 1, VI, vijfde lid, 12°, van de bijzondere wet tot hervorming der instellingen, bevoegd is om aan de werkgever de verplichting op te leggen om een outplacementbegeleiding aan te bieden die aan bepaalde voorwaarden voldoet, met dien verstande dat die maatregelen niet zo ver mogen gaan dat daarmee de outplacementactiviteiten zelf of de relatie tussen de werknemer en het outplacementbureau worden geregeld. Nergens in de bijzondere wet tot hervorming der instellingen wordt overigens bepaald dat de gewesten zonder meer bevoegd zouden zijn voor de aangelegenheid van de outplacementbegeleiding. Integendeel, in die aangelegenheid moet, volgens de Ministerraad, worden uitgegaan van het uitgangspunt dat de bijzondere wetgever een onderscheid heeft gemaakt tussen, enerzijds, maatregelen die de activiteit van de outplacement regelen in de verhouding tussen het outplacementbureau en de werknemer (artikel 6, § 1, IX, eerste lid, 1°, van de bijzondere wet tot hervorming der instellingen), en, anderzijds, maatregelen die betrekking hebben op het recht op outplacementbegeleiding en de voorwaarden waaraan dat recht op outplacement moet voldoen, die moeten worden opgevat als een federale bevoegdheid.

A.8.5.5. Wat betreft de vraag naar betaling van de outplacementkosten, voert de Ministerraad aan dat de verzoekende partijen zich in hun memorie van antwoord beroepen op meerdere internationaalrechtelijke normen, die zouden verbieden dat werknemers financieel tegemoetkomen voor ondersteunende diensten bij het zoeken naar een dienstbetrekking. Dienaangaande wordt door de Ministerraad opgemerkt dat het aanvoeren van die normen moet worden gekwalificeerd als het aanvoeren van nieuwe middelen. De bewering van de verzoekende partijen als zouden de aangevoerde internationaalrechtelijke normen van openbare orde zijn, wordt niet door de verzoekende partijen onderbouwd.

Ondergeschikt, merkt de Ministerraad op dat de verzoekende partijen uitgaan van een verkeerd uitgangspunt. Zij stellen immers dat het aanrekenen van vier weken op de opzeggingsvergoeding voor de waarde van de outplacementbegeleiding gelijkgesteld zou moeten worden met het betalen van een vergoeding door de werknemer aan het outplacementbureau.

A.8.6. De Waalse Regering herhaalt dat uit het arrest nr. 75/2012 wel kan worden afgeleid dat de outplacement een gewestelijke bevoegdheid is. Het betreft niet alleen de bevoegdheid om arbeidsbemiddelaars te erkennen maar ook om hun werking te regelen. Die interpretatie is tevens in overeenstemming met artikel 1, lid 1, van het IAO-Verdrag.

Ook het arrest nr. 155/2010 van het Hof bevestigt, volgens de Waalse Regering, die stelling. Het Hof heeft immers geoordeeld dat het Waalse Gewest over de ruimste bevoegdheid beschikt inzake arbeidsbemiddeling en programma's voor wedertewerkstelling van niet-werkende werkzoekenden, alsook inzake beroepsomscholing of -bijscholing. Meer nog, ook het advies van de afdeling wetgeving van de Raad van State (nr. 54.231/1) bevestigt dit.

Wat betreft de schending van het beginsel van de federale loyaliteit (nieuw middel van de Waalse Regering)

A.9.1. Als nieuw middel voert de Waalse Regering een schending aan van het beginsel van de federale loyaliteit, zoals gewaarborgd door artikel 143, § 1, van de Grondwet.

De Waalse Regering is van mening dat de bestreden bepalingen een belangrijke budgettaire impact hebben voor de gewesten. Als gevolg van de zesde staatshervorming zijn de gewesten immers bevoegd geworden voor de terugbetaling van de outplacementkosten aan de werkgever. Voormelde vaststelling heeft de federale wetgever er niet van weerhouden voormelde bestreden bepalingen, die de kosten voor de gewesten sterk zullen doen toenemen, aan te nemen. In het bestreden artikel 92 van de Wet Eenheidsstatuut wordt aan de sociale partners volledige vrijheid gegeven. Derhalve kan niet worden uitgesloten dat de outplacementkosten, zoals bedoeld in de artikelen 81, 88 en 92 van de Wet Eenheidsstatuut, geheel of gedeeltelijk zullen moeten worden terugbetaald door de gewesten.

Bovendien stelt de Waalse Regering vast dat de federale wetgever minstens niet eenzijdig had mogen optreden in die materie, gelet op de in artikel 6, § 3bis, 1°, van de bijzondere wet tot hervorming der instellingen opgenomen overlegverplichting inzake « initiatieven met betrekking tot de programma's voor wedertewerking van de niet-werkende werkzoekenden ».

A.9.2.1. In zoverre de Waalse Regering zich rechtstreeks beroept op de schending van artikel 143, § 1, van de Grondwet, is het middel, volgens de Ministerraad, onontvankelijk. Op het ogenblik van het indienen van het beroep, was het Hof nog niet bevoegd om uitspraak te doen omtrent de rechtstreekse schending van het beginsel van de federale loyaliteit. Die bevoegdheidsuitbreiding is pas in werking getreden op 1 juli 2014, terwijl het verzoekschrift is ingediend op 27 juni 2014.

A.9.2.2. Indien het Hof van oordeel zou zijn dat het toch bevoegd zou zijn om kennis te nemen van dat middel van de Waalse Regering, meent de Ministerraad dat er te dezen geen sprake kan zijn van een schending van het beginsel van de federale loyaliteit, vermits de bestreden bepalingen de aspecten van het tewerkstellingsbeleid, waarvoor de gewesten bevoegd zijn, op geen enkele manier aantasten.

De stelling van de Waalse Regering als zouden de bestreden bepalingen een belangrijke budgettaire impact hebben op de gewesten, kan, volgens de Ministerraad, niet worden gevolgd. Uit de bestreden bepalingen vloeit geenszins voort dat de outplacementvergoeding zou moeten worden terugbetaald aan de werkgever, laat staan dat de gewesten hiervoor zouden moeten opdraaien.

De Ministerraad ziet niet waarom te dezen artikel 6, § 3bis, 1°, van de bijzondere wet tot hervorming der instellingen toepassing zou moeten vinden. De bestreden bepalingen moeten worden beschouwd als een regeling inzake het arbeidsrecht, waarvoor alleen de federale overheid bevoegd is op grond van artikel 6, § 1, VI, vijfde lid, 12°, van de bijzondere wet tot hervorming der instellingen. De federale wetgever heeft daarmee geen afbreuk willen doen aan de bevoegdheden van de gewesten op het vlak van de programma's voor wedertewerking van de niet-werkende werkzoekenden. Integendeel, niets belet dat werknemers die worden ontslagen en die recht hebben op een opzeggingstermijn van minstens 30 weken, gebruikmaken van de door de gewesten ontwikkelde tewerkstellingsprogramma's.

- B -

Ten aanzien van het onderwerp van het beroep tot vernietiging

B.1.1. De verzoekende partijen vorderen de vernietiging van de artikelen 81, 88 en 92 van de wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen (hierna : Wet Eenheidsstatuut).

De Waalse Regering, als tussenkomende partij, meent dat het onderwerp van het beroep tot vernietiging moet worden uitgebreid tot de andere bepalingen van afdeling 3 (« Wijziging van de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers ») van hoofdstuk 5 van de Wet Eenheidsstatuut in het algemeen en tot artikel 80 ervan in het bijzonder.

B.1.2. Artikel 85, tweede lid, van de bijzondere wet van 6 januari 1989 op het Grondwettelijk Hof staat onder meer de Waalse Regering toe een memorie in te dienen in een zaak betreffende een beroep tot vernietiging en daarin nieuwe middelen te formuleren. Een dergelijke tussenkomst vermag evenwel niet het beroep te wijzigen of uit te breiden. Dat zou het geval zijn wanneer een middel wordt aangevoerd tegen bepalingen die door de verzoekende partijen niet werden bestreden.

Aangezien het Hof slechts uitdrukkelijk bestreden wettelijke bepalingen kan vernietigen waartegen middelen worden aangevoerd en, in voorkomend geval, bepalingen die niet worden bestreden maar die onlosmakelijk zijn verbonden met de bepalingen die moeten worden vernietigd, diende de Waalse Regering uiteen te zetten waarom de overige artikelen van hoofdstuk 5, afdeling 3, in het algemeen en artikel 80 van de Wet Eenheidsstatuut in het bijzonder onlosmakelijk verbonden zouden zijn met de door de verzoekende partijen aangevochten artikelen 81, 88 en 92 van de Wet Eenheidsstatuut, hetgeen de Waalse Regering heeft nagelaten te doen.

B.1.3. Het middel, aangevoerd door de Waalse Regering, is onontvankelijk.

B.2.1. Artikel 81 van de Wet Eenheidsstatuut bepaalt :

« In [afdeling 1 ‘ Algemene regeling van outplacement ’ van hoofdstuk V van de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers] wordt een artikel 11/5 ingevoegd, luidende :

‘ 11/5. § 1. Wanneer de arbeidsovereenkomst door de werkgever wordt beëindigd met een vergoeding die berekend wordt op het lopend loon dat overeenstemt hetzij met de duur van een opzeggingstermijn van minstens 30 weken, hetzij met het resterende gedeelte van die termijn, heeft de werknemer recht op een ontslagpakket bestaande uit :

1° een outplacementbegeleiding van 60 uren ter waarde van één twaalfde van het jaarloon van het kalenderjaar die het ontslag voorafgaat, met een minimumwaarde van 1.800 euro en een maximumwaarde van 5.500 euro. Ingeval de arbeidsregeling van de werknemer deeltijds is, wordt deze minimum- en maximumvork herleid aan de hand van de tewerkstellingsbreuk. De outplacementbegeleiding wordt gewaardeerd op 4 weken loon;

2° een opzeggingsvergoeding die overeenstemt hetzij met de duur van een opzeggingstermijn van minstens 30 weken, hetzij met het resterende gedeelte van die termijn, waarop vier weken worden aangerekend voor de waarde van de outplacementbegeleiding.

§ 2. De bij § 1 bedoelde werknemer heeft recht op een outplacementbegeleiding gedurende een maximumperiode van twaalf maanden onder de navolgende voorwaarden en nadere regels :

1° gedurende een termijn van maximum twee maanden, te rekenen vanaf de aanvangsdatum van het outplacementprogramma, krijgt de werknemer, in totaal, twintig uren begeleiding behalve wanneer hij de werkgever verwittigd heeft dat hij een betrekking bij een nieuwe werkgever heeft of een beroepsbezigheid als zelfstandige en dat hij die begeleiding niet wenst aan te vatten;

2° de begeleiding wordt voortgezet gedurende een daaropvolgende termijn van maximum vier maanden ten belope van, in totaal, twintig uren behalve wanneer de werknemer de werkgever verwittigd heeft dat hij een betrekking bij een nieuwe werkgever heeft of een beroepsbezigheid als zelfstandige en dat hij de begeleiding niet wenst voort te zetten;

3° de begeleiding wordt nogmaals voortgezet gedurende een daaropvolgende termijn van maximum zes maanden ten belope van, in totaal, twintig uren behalve wanneer de werknemer de werkgever verwittigd heeft dat hij een betrekking bij een nieuwe werkgever of een beroepsbezigheid als zelfstandige heeft en dat hij de begeleiding niet wenst voort te zetten;

4° de bij het tweede en derde lid bedoelde verwittiging onderbreekt de outplacementbegeleiding.

§ 3. Wanneer de werknemer, die de werkgever verwittigd heeft dat hij een betrekking bij een nieuwe werkgever heeft, deze betrekking verliest binnen drie maanden na de indiensttreding, wordt op zijn verzoek de outplacementbegeleiding aangevat of hervat. In geval van hervatting, vangt deze aan in de fase waarin het outplacementprogramma werd onderbroken en voor de nog overblijvende uren. De begeleiding neemt in elk geval een einde bij het verstrijken van de periode van twaalf maanden nadat zij werd aangevat. ' ».

B.2.2. Artikel 88 van de Wet Eenheidsstatuut bepaalt :

« In dezelfde afdeling wordt een artikel 11/12 ingevoegd, luidende :

‘ Art. 11/12. Tot en met 31 december 2015, heeft de werknemer wiens arbeidsovereenkomst is verbroken mits betaling van een opzeggingsvergoeding, recht op een opzeggingsvergoeding die gelijk is aan het lopend loon dat overeenstemt hetzij met de duur van een opzeggingstermijn, hetzij met het resterende gedeelte van die termijn, verkregen overeenkomstig de bepalingen van de voornoemde wet van 3 juli 1978 betreffende de

arbeidsovereenkomsten en de artikelen 67 tot 69, behalve als hij een outplacementaanbod, in overeenstemming met de voorwaarden en nadere regels bepaald bij of krachtens deze afdeling, aanvaardt dat daadwerkelijk wordt uitgevoerd door de werkgever. In dat geval zijn de bepalingen van artikel 11/5 op hem van toepassing. ' ».

B.2.3. Artikel 92 van de Wet Eenheidsstatuut bepaalt :

« In de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten wordt een artikel 39^{ter} ingevoegd, luidende :

‘ Art. 39^{ter}. Per bedrijfstak dient tegen uiterlijk 1 januari 2019 in het paritair comité of paritair subcomité een collectieve arbeidsovereenkomst, erin te voorzien dat een werknemer wiens arbeidsovereenkomst door de werkgever wordt beëindigd door middel van een opzeggingstermijn, berekend overeenkomstig de bepalingen van deze wet, van minstens 30 weken, of een vergoeding die gelijk is aan het lopend loon dat overeenstemt hetzij met de duur van een opzeggingstermijn van minstens 30 weken, hetzij met het resterende gedeelte van die termijn, recht heeft op een ontslagpakket bestaande uit een te presteren opzeggingstermijn of een opzeggingsvergoeding, overeenstemmende met de opzeggingstermijn die twee derden van het ontslagpakket belooft en, voor het resterende derde, maatregelen die de inzetbaarheid van de werknemer op de arbeidsmarkt verhogen.

De regeling kan in geen geval tot gevolg hebben dat de opzeggingstermijn, of vergoeding die gelijk is aan het lopend loon dat overeenstemt met de duur van de opzeggingstermijn, lager wordt dan 26 weken.

De outplacementbegeleiding zoals bedoeld in afdeling 1 van hoofdstuk V van de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers, vormt, wanneer van toepassing, een onderdeel van de één derde inzetbaarheidsverhogende maatregelen.

Tussen 1 januari 2019 en 30 juni 2019 zal de Nationale Arbeidsraad de regelingen per bedrijfstak inventariseren en evalueren. ' ».

Ten aanzien van het door de Waalse Regering aangevoerde nieuwe middel

B.3. De Waalse Regering voert in een nieuw middel aan dat de artikelen 81, 88 en 92 van de Wet Eenheidsstatuut het beginsel van de federale loyauteit, zoals gewaarborgd door artikel 143, § 1, van de Grondwet, zouden schenden, omdat de bestreden bepalingen een belangrijke budgettaire impact zouden hebben op de gewesten. Immers, als gevolg van de zesde staatshervorming zijn de gewesten thans bevoegd voor de terugbetaling van de outplacementkosten aan de werkgever; voormelde vaststelling heeft de federale wetgever er niet van weerhouden de bestreden bepalingen, die de kosten voor de gewesten sterk zullen doen toenemen, aan te nemen. Meer nog, in het bestreden artikel 92 van de Wet

Eenheidsstatuut wordt aan de sociale partners volledige vrijheid gegeven, waardoor niet kan worden uitgesloten dat de outplacementkosten geheel of gedeeltelijk zullen moeten worden terugbetaald door de gewesten.

B.4.1. Volgens de Ministerraad zou het middel onontvankelijk zijn, omdat op het ogenblik van het indienen van het beroep tot vernietiging, het Hof nog niet bevoegd was om uitspraak te doen over een rechtstreekse schending van het beginsel van de federale loyaleit; die bevoegdheidsuitbreiding is pas in werking getreden op 1 juli 2014, terwijl het verzoekschrift is ingediend op 27 juni 2014.

B.4.2. De memorie van tussenkomst van de Waalse Regering waarin dat middel is aangevoerd, is ingediend op 8 september 2014 en op de griffie van het Hof ontvangen op 9 september 2014. Op dat ogenblik was het Hof bevoegd om een wet rechtstreeks te toetsen aan artikel 143, § 1, van de Grondwet, nu artikel 1, 3°, van de bijzondere wet van 6 januari 1989, aangevuld door artikel 47 van de bijzondere wet van 6 januari 2014 met betrekking tot de Zesde Staatshervorming, in werking is getreden op 1 juli 2014.

B.4.3. De exceptie wordt verworpen.

Ten gronde

B.5. De verzoekende partijen voeren de schending aan van de artikelen 10, 11, 16 en 23 van de Grondwet, al dan niet in samenhang gelezen met meerdere internationaalrechtelijke bepalingen, alsmede de schending van de regels tot verdeling van de bevoegdheid tussen de federale Staat en de gewesten.

Het onderzoek van de overeenstemming van de bestreden bepalingen met de bevoegdheidsverdelende regels moet in beginsel het onderzoek van de bestaanbaarheid ervan met andere grondwetsartikelen voorafgaan.

Wat de schending van de bevoegdheidsverdelende regels betreft (middel gericht tegen de artikelen 81, 88 en 92 van de Wet Eenheidsstatuut)

B.6. De verzoekende partijen en de Waalse Regering voeren aan dat de bestreden bepalingen in strijd zouden zijn met artikel 39 van de Grondwet en met artikel 6, § 1, IX, 1^o, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen, omdat, overeenkomstig artikel 6, § 1, IX, 1^o, van die bijzondere wet, de gewesten bevoegd zijn voor de « arbeidsbemiddeling », waartoe ook de outplacementbegeleiding behoort. Het bepalen van de wijze van financieren van outplacement als vorm van arbeidsbemiddeling, alsook de vraag naar de terugbetaling van de outplacementkosten (artikel 6, § 1, IX, 12^o, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980), zou toekomen aan de gewesten en niet aan de federale Staat.

B.7.1. Uit de Wet Eenheidsstatuut en uit de parlementaire voorbereiding ervan blijkt dat de wetgever van oordeel is dat, zelfs na de zesde staatshervorming, de outplacementbegeleiding tot de bevoegdheid van de federale overheid blijft behoren. Daartoe wordt verwezen naar de memorie van toelichting bij het voorstel van bijzondere wet met betrekking tot de Zesde Staatsvorming, die hieromtrent aangeeft :

« Het Institutioneel Akkoord voor de Zesde Staatsvorming van 11 oktober 2011 voorziet in een uitbreiding van de bevoegdheden van de deelstaten met betrekking tot de arbeidsmarkt. Deze uitbreiding strekt ertoe sommige aspecten van de organisatie en het beleid inzake de arbeidsmarkt over te dragen waarvoor de deelstaten nog niet bevoegd waren.

[...]

De regels die tot het arbeidsrecht en de sociale zekerheid behoren blijven federaal, evenals de voorzieningen voor sociaal overleg en het loonbeleid. [...]

[...]

4. Arbeidsbemiddeling

- [...]

- Regionalisering van de outplacement : het arbeidsrecht blijft federaal (inzonderheid collectieve arbeidsovereenkomsten (CAO) nrs. 51 en 82), maar de gewesten worden bevoegd voor de inhoudelijke vereisten die niet in CAO nrs. 51 en 82 vastliggen, voor de terugbetaling van outplacementkosten aan de bedrijven en voor het opleggen van sancties aan werkgevers bij gebrek aan outplacement » (*Parl. St.*, Senaat, 2012-2013, nr. 5-2232/1, pp. 11 en 13).

B.7.2. Overeenkomstig artikel 6, § 1, VI, vijfde lid, 12°, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980, zoals ingevoegd bij de bijzondere wet van 8 augustus 1988, « is alleen de federale overheid bevoegd voor [...] het arbeidsrecht ».

In dat kader heeft de wetgever onder meer de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers aangenomen. Het is in die voormelde wet dat de bestreden artikelen 81 en 88 van de Wet Eenheidsstatuut nieuwe bepalingen invoeren.

B.8.1. De bijzondere wet van 8 augustus 1980 kende aan de gewesten reeds de bevoegdheid inzake arbeidsbemiddeling toe, waarbij, volgens het op 19 juni 1997 te Genève door de Algemene Conferentie van de Internationale Arbeidsorganisatie aangenomen Verdrag nr. 181 betreffende de particuliere bureaus voor arbeidsbemiddeling (hierna : IAO-Verdrag nr. 181), onder « private arbeidsbemiddeling » zowel dient te worden verstaan « de diensten die bestaan in het tewerkstellen van werknemers met als doel die ter beschikking te stellen van een derde fysieke of rechtspersoon welke hen taken oplegt en welke op de uitvoering van die taken toeziet » als « diensten die tot doel hebben het aanbod en de vraag op de arbeidsmarkt nader tot elkaar te brengen » en « andere diensten die verband houden met het zoeken naar een baan ».

Aldus beschouwd is de arbeidsbemiddeling zowel bedoeld in haar ruime betekenis - met inbegrip van het « ter beschikking stellen » of « plaatsen » - als in haar meer beperkte betekenis van het begeleiden van werkgevers in hun zoektocht naar arbeidskrachten en het begeleiden van werknemers, zelfstandigen en werkzoekenden in hun zoektocht naar een nieuwe arbeidsplaats.

B.8.2. De omschrijving van het IAO-Verdrag kan evenwel niet zonder meer worden gehanteerd wanneer de bevoegdheidsverdeling tussen de federale Staat en de gewesten aan de orde is, bevoegdheidsverdeling die wordt bepaald door de Grondwet en de bevoegdheidsverdelende regels, zoals te dezen artikel 6, § 1, VI, vijfde lid, 12°, en IX, eerste lid, 1°, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen.

B.9.1. De bijzondere wetgever had niet de volledige regeling van de terbeschikkingstelling voor ogen, toen hij in 1980 de « arbeidsbemiddeling » aan de gewesten toewees.

Uit de parlementaire voorbereiding blijkt dat hij daarvan slechts bepaalde aspecten beoogde, en niet alle.

In de memorie van toelichting bij het ontwerp van de bijzondere wet tot hervorming der instellingen is gesteld dat de arbeidsbemiddeling

« onder meer de hierna opgesomde aangelegenheden [omvat] :

1° De organisatie en het beleid van de arbeidsmarkt, met inbegrip van :

[...]

c) In het kader der kosteloze bijzondere arbeidsbemiddeling : de erkenning van de bureaus voor kosteloze arbeidsbemiddeling, de intrekking van de erkenning en de vaststelling van het bedrag en de wijze van toekenning der toelage;

d) De aangelegenheden behandeld in het koninklijk besluit van 28 november 1975 betreffende de exploitatie van bureaus voor arbeidsbemiddeling tegen betaling;

e) De openbare arbeidsbemiddeling in het algemeen, zoals geregeld in de artikelen 31 tot 83 van het koninklijk besluit van 20 december 1963 [...];

2° De overheidstussenkomsten die de professionele of geografische mobiliteit van de werknemers trachten te begunstigen;

3° De vaststelling der toekenningsmodaliteiten van de wachtgelden verleend aan het personeel van de ondernemingen van de steenkolen- en de staalsector, van de herplaatsingspremies aan werknemers die worden ontslagen bij sluiting van steenkoolmijnen en van de sluitings- en wachtgelden aan werknemers die in andere bedrijfstakken werkzaam zijn;

4° De organisatie en de werking van de subregionale comités voor tewerkstelling;

5° De erkenning van de uitzendbureaus, alsmede de organisatie van plaatsingsbureaus voor tijdelijke werknemers door de overheidsinstellingen » (*Parl. St.*, Senaat, 1979-1980, nr. 434/1, pp. 33-34).

In de commissie voor de herziening van de Grondwet en voor de institutionele hervormingen bevestigde de Eerste Minister dat « inzake uitzendbureaus [...] de Gewesten bevoegd zijn voor de erkenning van de privé-uitzendbureaus, voor de tijdelijke en interimaire werknemers, alsmede voor de erkenning en de organisatie van de uitzendbureaus door overheidsinstellingen » (*Parl. St.*, Kamer, 1979-1980, nr. 627/10, p. 104).

B.9.2. Daarbij is outplacement een aangelegenheid die dient te worden beschouwd als een onderdeel van de bevoegdheid « arbeidsbemiddeling », die aan de gewesten toebehoort, krachtens artikel 6, § 1, IX, 1^o, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 (*Parl. St.*, Kamer, 2000-2001, DOC 50-1290/001, p. 43). Dienaangaande merkte de afdeling wetgeving van de Raad van State op, naar aanleiding van haar advies bij het voorontwerp van wet dat de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers is geworden :

« De artikelen 13 en 14 van het ontwerp kunnen derhalve refereren aan de outplacementbegeleiding en eraan voorwaarden stellen waaronder er, binnen het raam van de tewerkstellingsbevorderende maatregelen die het ontwerp bevat, gebruik kan van worden gemaakt, doch die verwijzing kan niet impliceren dat de outplacementactiviteiten zelf worden geregeld, aangezien op die wijze het bevoegdheidsdomein van de gewesten zou worden betreden » (*ibid.*).

B.9.3. De afdeling wetgeving van de Raad van State heeft in haar advies over het voorontwerp van wet betreffende het eenheidsstatuut opgemerkt dat de gewesten, die in beginsel de volheid van bevoegdheid hebben op het vlak van de organisatie van outplacementactiviteiten, voorwaarden kunnen opleggen aan diensten die dergelijke activiteiten verrichten, zowel wat de werking als wat de kwaliteit van de dienstverlening betreft, en dat zij, wat dit laatste betreft, bovendien kunnen voorzien in een erkenningsregeling :

« De federale overheid is enkel bevoegd voor de arbeidsrechtelijke aspecten van outplacement, meer bepaald op het vlak van de arbeidsrechtelijke verhoudingen tussen de werkgever en de werknemer, waarbij in voorkomend geval kan worden voorzien in de toekenning aan de werknemer van een recht op outplacement. In geen geval is de federale overheid bevoegd om zelf outplacementactiviteiten te regelen of om bijkomende verplichtingen op te leggen aan diensten die outplacementactiviteiten verrichten » (*Parl. St.*, Kamer, 2013-2014, DOC 53-3144/001, p. 105).

B.9.4. Ook uit de parlementaire voorbereiding van de bijzondere wet van 6 januari 2014 met betrekking tot de Zesde Staatshervorming blijkt dat de bijzondere wetgever nog steeds slechts bepaalde aspecten inzake de arbeidsbemiddeling aan de gewesten heeft overgedragen. De arbeidsrechtelijke aspecten van de outplacementbegeleiding blijven behoren tot de bevoegdheid van de federale overheid, waarbij onder outplacement dient te worden verstaan :

« het geheel van begeleidende diensten en adviezen die in opdracht van de werkgever aan de werknemer worden verleend om hem in staat te stellen om zo snel mogelijk een betrekking bij een andere werkgever of als zelfstandige te ontplooiën.

De federale overheid blijft bevoegd voor de arbeidsrechtelijke aspecten inzake *outplacement*, in het bijzonder CAO nrs. 51 en 82. De gewesten worden evenwel bevoegd voor de inhoudelijke vereisten die niet in CAO nrs. 51 en 82 vastliggen, voor de terugbetaling van de *outplacement*kosten aan de bedrijven en voor het opleggen van sancties aan werkgevers bij gebrek aan *outplacement*.

Gelet op het feit dat de arbeidsrechtelijke aspecten inzake *outplacement* federaal blijven, zijn de gewesten dus niet bevoegd voor de aangelegenheden die worden geregeld door deze collectieve arbeidsovereenkomsten, zoals de procedure voor *outplacement* en het statuut van de werknemer gedurende de afwikkeling van deze procedure » (*Parl. St.*, Senaat, 2013-2014, nr. 5-2232/5, p. 43).

B.10. Uit het voorgaande blijkt dat de bijzondere wetgever met « arbeidsbemiddeling » in artikel 6, § 1, IX, 1°, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980, naast bepaalde financiële tegemoetkomingen, de arbeidsbemiddeling in enge zin bedoelt, inzonderheid de regeling van de activiteiten van de bureaus voor arbeidsbemiddeling en, wat de arbeidsbemiddeling in de ruimere zin betreft, enkel de erkenning van de uitzendbureaus.

Voor het overige heeft de bijzondere wetgever derhalve het arbeidsrechtelijke aspect van de *outplacement*, en meer in het bijzonder het recht op *outplacement* niet aan de gewesten willen toevertrouwen, aangezien die aangelegenheid is aan te merken als een regeling van arbeidsbescherming die aan de federale overheid is voorbehouden als een onderdeel van het arbeidsrecht in de zin van artikel 6, § 1, VI, vijfde lid, 12°, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980.

B.11.1. De federale wetgever heeft derhalve in het kader van zijn bevoegdheid een algemene regeling van *outplacement* ingevoerd in de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers. De nieuwe wettelijke regeling houdt in dat voor alle werknemers die worden ontslagen en die een bepaalde anciënniteit hebben verworven, *outplacement*begeleiding een onderdeel vormt van het ontslagpakket, waarop zij allen recht hebben. De werknemer heeft met name recht op een ontslagpakket bestaande uit een *outplacement*begeleiding en een opzeggingstermijn of opzeggingsvergoeding (artikelen 81 en 88 van de Wet Eenheidsstatuut). In het geval dat de overeenkomst wordt verbroken, wordt de waarde van de *outplacement*begeleiding naar rato van vier weken toegerekend op de opzeggingsvergoeding. Indien de opzeggingstermijn wordt gepresteerd,

wordt de outplacementbegeleiding toegerekend op het sollicitatieverlof dat de werknemer kan opnemen.

Overeenkomstig het bestreden artikel 92 van de Wet Eenheidsstatuut, krijgen de sectoren vijf jaar de tijd, vanaf de inwerkingtreding van de nieuwe ontslagregels, om in een invulling te voorzien van de opzeggingstermijn of opzeggingsvergoeding ten belope van één derde daarvan. Die invulling dient betrekking te hebben op maatregelen die de inzetbaarheid van de werknemer op de arbeidsmarkt verhogen. Twee derden van de opzeggingstermijn moeten worden gepresteerd of uitbetaald. Volgens de parlementaire voorbereiding dient aan de inzetbaarheid te worden gewerkt door de werkgever en de werknemer, en dat gedurende de ganse loopbaan. Maar ook specifiek tijdens de periode van de opzeggingstermijn en na de beslissing tot beëindiging van de arbeidsrelatie zijn nog acties mogelijk die de inzetbaarheid van de werknemer verhogen (*Parl. St.*, Kamer, 2013-2014, DOC 53-3144/001, p. 51).

B.11.2. De stelling van de Waalse Regering als zou de bestreden regeling betrekking hebben op de « arbeidsbemiddeling » zoals bepaald in artikel 6, § 1, IX, 1^o, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 omdat daardoor werkzoekenden, al dan niet werkloos, worden geplaatst, kan niet worden gevolgd. De bestreden bepalingen voeren enkel een recht in op een ontslagpakket voor werknemers met een zekere anciënniteit, waarbij een deel van het ontslagpakket dient te worden ingevuld door een outplacementbegeleiding. De bestreden bepalingen hebben geen betrekking op de eigenlijke plaatsing van werkzoekenden.

B.11.3. Ook de vraag naar de terugbetaling van de outplacementkosten aan de werkgever is te dezen niet relevant, vermits de bestreden artikelen geen regeling bevatten inzake de terugbetaling van de outplacementkosten aan de werkgever. Er wordt enkel een recht op een ontslagpakket ingevoerd, waarvan de outplacementbegeleiding deel moet uitmaken.

B.11.4. De bestreden bepalingen behoren bijgevolg tot de sfeer van het arbeidsrecht, waarvoor de federale wetgever bevoegd was en is gebleven.

B.12. Het middel is niet gegrond.

Wat de schending van het eigendomsrecht betreft (eerste onderdeel van het eerste middel en tweede onderdeel van het tweede middel)

B.13.1. De verzoekende partijen voeren aan dat artikel 92 van de Wet Eenheidsstatuut artikel 16 van de Grondwet, in samenhang gelezen met artikel 1 van het Eerste Aanvullend Protocol bij het Europees Verdrag voor de rechten van de mens, schendt omdat daardoor het eigendomsrecht van de betrokken werknemer zou worden aangetast. De werknemers zouden één derde van de aan hen toekomende opzeggingsvergoeding of opzeggingstermijn moeten afstaan ten voordele van inzetbaarheidsverhogende maatregelen (eerste onderdeel van het eerste middel).

B.13.2. Daarnaast voeren zij aan dat de artikelen 81 en 88 van de Wet Eenheidsstatuut dezelfde artikelen schenden (tweede onderdeel van het tweede middel).

B.14.1. De verzoekende partijen zetten in het tweede onderdeel van het tweede middel niet uiteen hoe de bestreden artikelen 81 en 88 van de Wet Eenheidsstatuut het eigendomsrecht van de betrokken werknemers zouden kunnen aantasten. Die bepalingen voeren het begrip « ontslagpakket » in, alsook het recht van werknemers met een bepaalde anciënniteit op het ontslagpakket.

B.14.2. Om te voldoen aan de vereisten van artikel 6 van de bijzondere wet van 6 januari 1989 op het Grondwettelijk Hof, moet het verzoekschrift aangeven welke van de regels waarvan het Hof de naleving waarborgt, zouden geschonden zijn, alsook welke de bepalingen zijn die deze regels zouden schenden, en uiteenzetten in welk opzicht die regels door de bedoelde bepalingen zouden zijn geschonden.

Derhalve is het tweede onderdeel van het tweede middel onontvankelijk.

B.15. Overeenkomstig het bestreden artikel 92 van de Wet Eenheidsstatuut (eerste onderdeel van het eerste middel), krijgen de sectoren vijf jaar de tijd om, vanaf de inwerkingtreding van de nieuwe ontslagregels, in een invulling te voorzien van de opzeggingstermijn of opzeggingsvergoeding ten belope van één derde daarvan. Die invulling dient betrekking te hebben op maatregelen die de inzetbaarheid van de werknemer op de

arbeidsmarkt verhogen. Twee derden van de opzeggingstermijn moeten worden gepresteerd of uitbetaald.

Aangezien de voormelde bepaling de hoegrootheid van het aan de ontslagen werknemer toekomende ontslagpakket niet wijzigt, maar enkel de verhouding regelt tussen de inzetbaarheidsbevorderende maatregelen en de opzeggingstermijn of opzeggingsvergoeding, houdt zij in geen enkel opzicht een onteigening in, zodat er geen aanleiding is om die bepaling te toetsen aan artikel 16 van de Grondwet, op zichzelf beschouwd, noch om de kritiek van de verzoekende partijen in verband met het wettigheidsbeginsel te onderzoeken.

B.16.1. Artikel 1 van het Eerste Aanvullend Protocol biedt evenwel niet alleen bescherming tegen een onteigening of een eigendomsberoving (eerste alinea, tweede zin), maar tegen elke verstoring van genot van de eigendom (eerste alinea, eerste zin) en elke regeling van het gebruik van de eigendom (tweede alinea).

Het Europees Hof voor de Rechten van de Mens heeft geoordeeld dat « een wetswijziging die een legitieme verwachting ongedaan maakt op zich een inmenging in het eigendomsrecht kan uitmaken (zie, *mutatis mutandis*, *Maurice t. Frankrijk* [GC], nr. 11810/03, §§ 67-71 en 79, EHRM 2005–IX; *Draon t. Frankrijk* [GC], nr. 1513/03, §§ 70-72, 6 oktober 2005; en *Hasani t. Kroatië* (besl.), nr. 20844/09, 30 september 2010) » (EHRM, 2 juli 2013, *R.Sz. t. Hongarije*, § 33).

Derhalve kan een wetswijziging, die een weerslag heeft op de hoegrootheid van een opzeggingsvergoeding, een inmenging inhouden in het recht op ongestoord genot van de eigendom.

B.16.2. Elke inmenging in het recht op eigendom dient een billijk evenwicht tot stand te brengen tussen de vereisten van het algemeen belang en van de bescherming van het recht van eenieder op het ongestoorde genot van de eigendom, waarbij dient te worden vastgesteld dat de wetgever te dezen over een ruime beoordelingsvrijheid beschikt. Er moet derhalve een redelijk verband van evenredigheid bestaan tussen de aangewende middelen en het nagestreefde doel.

Het Europees Hof voor de Rechten van de Mens is eveneens van oordeel dat de lidstaten ter zake over een grote appreciatiemarge beschikken (EHRM, 2 juli 2013, *R.Sz. t. Hongarije*, § 38).

B.17.1. Uit de parlementaire voorbereiding van de bestreden Wet Eenheidsstatuut vloeit voort dat de wetgever in hoofdzaak beoogde

« een eenheidsstatuut voor arbeiders en bedienden [in te voeren] op het vlak van het ontslag en de opzeggingstermijnen [...] en de schorsing van de arbeidsovereenkomst wegens arbeidsongeschiktheid, onder meer door het afschaffen van de carensdag [...].

Daarnaast bevat het ontwerp een reeks begeleidende maatregelen [...]. Die maatregelen hebben betrekking op [...] het invoeren van een algemene regeling inzake outplacement (afdeling III), het invoeren van het recht op een zogenaamd ‘ ontslagpakket ’ (afdelingen IV en V) [...] » (*Parl. St.*, Kamer, 2013-2014, DOC 53-3144/001, p. 104).

De invoering van een dergelijke regeling was noodzakelijk gelet op het arrest van het Hof nr. 125/2011 van 7 juli 2011, waardoor de wetgever gehouden was om de discriminatie tussen werklieden en bedienden op te heffen :

« Na intense onderhandelingen met de sociale partners, heeft de minister van Werk op 5 juli 2013 uiteindelijk een compromisvoorstel uitgebracht. [...]

Dit wetsontwerp beoogt dit compromis uit te werken. Het is grotendeels de bedoeling om de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten te wijzigen in haar bepalingen betreffende de opzeggingstermijnen en de carensdag » (*Parl. St.*, Kamer, 2013-2014, DOC 53-3144/001, p. 4).

Het voormelde compromisvoorstel, waarop de bestreden wet is gebaseerd, bestond uit drie delen, te weten een eerste deel dat de nieuwe ontslagregeling behelsde gesteund op twee pijlers, namelijk een aanpassing van de opzeggingstermijnen en de activering van de ontslagen werknemers, een tweede deel dat betrekking had op de carensdag en een derde deel dat betrekking had op de begeleidende maatregelen.

B.17.2. Met betrekking tot het bestreden artikel 92 van de Wet Eenheidsstatuut vermeldt de parlementaire voorbereiding :

« Duurzame inzetbaarheid is afhankelijk van een goede ‘ match ’ tussen het werk enerzijds en de gezondheid, competentie en motivatie van de werknemer anderzijds. Aandacht hiervoor is nodig gedurende de ganse beroepsloopbaan, dus van 18 tot 65.

Aan inzetbaarheid moet dus gewerkt worden door werkgever en werknemer, en dat gedurende de ganse loopbaan. Maar ook specifiek tijdens de periode van de opzeggingstermijn en na de beslissing tot beëindiging van de arbeidsrelatie zijn nog acties mogelijk om de inzetbaarheid te verhogen :

- Via de publieke dienst voor arbeidsbemiddeling kan de werknemer zijn competenties in kaart laten brengen, en op basis van kennis en verwachtingen een loopbaantraject uittekenen. De werkgever kan hier actief aan meewerken door de werknemer daarvoor tijd te geven en door te helpen bij het in kaart brengen van de competenties;

- Via gerichte opleidingen kan de werknemer ontbrekende competenties, noodzakelijk voor zijn verdere loopbaan, alsnog verwerven. De werkgever kan de werknemer hierin ondersteunen, via het geven van de nodige tijd en via een financiële tussenkomst;

- Via outplacement kan een totaalpakket aangeboden worden aan de werknemer. Hierbij is maatwerk en dus een individuele aanpak absoluut noodzakelijk » (*Parl. St.*, Kamer, 2013-2014, DOC 53-3144/001, pp. 51-52).

B.18. Zoals blijkt uit de bewoordingen van de bestreden bepaling, is het optreden van de wetgever beperkt tot het invoeren van een minimum aan inzetbaarheidsverhogende maatregelen, als onderdeel van het aan de ontslagen werknemer toekomende ontslagpakket. De bestreden maatregel kan pertinent worden geacht, rekening houdend met de bedoeling van de wetgever, te weten de inzetbaarheid van de ontslagen werknemer te vergroten waardoor hij sneller een andere job zou kunnen vinden en waardoor de arbeidsmarkt en de economie worden gestimuleerd, en met de ruime discretionaire bevoegdheid van de wetgever ter zake.

De invoering van het ontslagpakket dat bestaat uit een opzeggingsvergoeding of een opzeggingstermijn en uit inzetbaarheidsverhogende maatregelen is overigens niet alleen in het algemeen belang, maar ook in het belang van de ontslagen werknemer. De inzetbaarheidsverhogende maatregelen moeten ertoe bijdragen dat de ontslagen werknemer een nieuwe betrekking vindt.

Bovendien heeft de wetgever gewaakt over de evenredigheid van de bestreden maatregel door, enerzijds, het deel van de inzetbaarheidsverhogende maatregelen te beperken tot één derde van het ontslagpakket en, anderzijds, een minimum te waarborgen van 26 weken opzeggingstermijn of opzeggingsvergoeding.

B.19. Rekening houdend met de ruime beoordelingsvrijheid waarover de wetgever in sociaaleconomische aangelegenheden beschikt, heeft hij een billijk evenwicht tot stand gebracht tussen de belangen van de ontslagen werknemers en de belangen van de Staat in het kader van de invoering van een nieuw ontslagrecht. De wetgever heeft zijn beoordelingsmarge niet overschreden door voor de ontslagen werknemers in een ontslagpakket te voorzien dat voor één derde bestaat uit inzetbaarheidsverhogende maatregelen.

Het eerste onderdeel van het eerste middel is niet gegrond.

Wat de schending van het gelijkheidsbeginsel betreft (tweede onderdeel van het eerste middel en eerste onderdeel van het tweede middel)

B.20. Als tweede onderdeel van het eerste middel en als eerste onderdeel van het tweede middel voeren de verzoekende partijen de schending aan van de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, in zoverre de werknemers die recht hebben op een opzeggingstermijn of opzeggingsvergoeding van minstens 30 weken, anders worden behandeld dan de werknemers die recht hebben op een kortere opzeggingstermijn of opzeggingsvergoeding; de eerste categorie van werknemers dient verplicht gebruik te maken van het ontslagpakket, terwijl voor de tweede categorie die verplichting niet geldt (artikel 92 van de Wet Eenheidsstatuut).

Bovendien worden de werknemers die recht hebben op een opzeggingsvergoeding van minstens 30 weken verschillend behandeld ten opzichte van de werknemers die recht hebben op een opzeggingstermijn van minstens 30 weken, aangezien alleen de eerste categorie zelf dient tegemoet te komen in de financiering van de outplacementbegeleiding (eerste onderdeel van het tweede middel : artikelen 81 en 88 van de Wet Eenheidsstatuut).

B.21.1. Zoals is opgemerkt in B.17.1 was de wijziging van het ontslagrecht noodzakelijk gelet op het arrest nr. 125/2011 van het Hof. Een van de doelstellingen van de bestreden wet betreft het principe dat een ontslag door de werkgever niet louter meer een financiële compensatie voor het verlies van de tewerkstelling mag inhouden, maar tevens een doorgedreven begeleiding van de werknemer naar een nieuwe tewerkstelling.

B.21.2. Wat de bestreden artikelen 81 en 88 van de Wet Eenheidsstatuut betreft, was het de bedoeling van de wetgever om ontslagen werknemers met een redelijke anciënniteit te helpen een nieuwe arbeidsbetrekking te vinden :

« Deze maatregel houdt in dat voor alle werknemers die worden ontslagen na een redelijke anciënniteit, outplacementbegeleiding een onderdeel vormt van het ontslagpakket. Outplacement bespoedigt het vinden van nieuw werk. Het is zeker een steun daarin voor werknemers die na een aantal jaar in dezelfde functie of bij dezelfde werkgever niet meer actief hebben rondgekeken op de arbeidsmarkt en [wier] ervaring vaak wat eenzijdiger is geworden. De job-specifieke competentie is sterker opgebouwd, de algemene competenties en ervaring met solliciteren zijn meer naar de achtergrond verschoven en worden door outplacement versterkt » (*Parl. St.*, Kamer, 2013-2014, DOC 53-3144/001, p. 49).

Door de bestreden artikelen wordt een bijkomend recht op outplacement ingevoerd voor werknemers die, hetzij met inachtneming van de nieuwe ontslagregels, hetzij op grond van de overgangsbepalingen, recht hebben op een opzeggingsvergoeding of opzeggingstermijn van minstens 30 weken. De bedoeling van de wetgever is de ontslagvergoeding in zekere mate te activeren, door een deel ervan aan te wenden voor outplacement.

B.21.3. Met het bestreden artikel 92 van de Wet Eenheidsstatuut wil de wetgever de ontslagkosten nog meer activeren en gebruiken voor de verbetering van de inzetbaarheid van de werknemers. Daartoe wordt bepaald dat, tegen uiterlijk 1 januari 2019, het paritair orgaan in elke bedrijfstak een collectieve arbeidsovereenkomst moet sluiten waarin wordt bepaald dat alle werknemers die ontslagen worden met een opzeggingstermijn of opzeggingsvergoeding van minstens 30 weken, recht hebben op een opzeggingstermijn of opzeggingsvergoeding die twee derden belooft van het ontslagpakket, en, voor het resterende derde, op maatregelen die hun inzetbaarheid op de arbeidsmarkt verhogen. Dit kan evenwel niet tot gevolg hebben dat de opzeggingstermijn of opzeggingsvergoeding lager wordt dan 26 weken.

De outplacement vormt te dezen een onderdeel van de vereiste inzetbaarheidsverhogende maatregelen.

B.22.1. Wat het tweede onderdeel van het eerste middel betreft, berust het verschil in behandeling op een objectief criterium, te weten een opzeggingstermijn of opzeggingsvergoeding van minstens 30 weken.

De wetgever heeft gebruik gemaakt van een termijn om een onderscheid te maken tussen werknemers die recht hebben op een ontslagpakket en werknemers die geen recht hebben op dat ontslagpakket.

Het is eigen aan een termijn een verschil in behandeling tot stand te brengen tussen personen die die termijn bereiken en diegenen die die niet bereiken.

In het kader van zijn onderzoek naar de bestaanbaarheid van een termijn met het beginsel van gelijkheid en niet-discriminatie moet het Hof ermee rekening houden dat de wetgever, wanneer hij beslist een termijn in te voeren, ter zake over een grote beoordelingsruimte beschikt.

B.22.2. Het voormelde criterium van onderscheid is niet zonder redelijke verantwoording, rekening houdend met de doelstellingen van de wetgever. Immers, de invoering van een recht op outplacement is bedoeld voor de werknemers met een zekere anciënniteit, om zo te bewerkstelligen dat zij sneller een nieuwe arbeidsbetrekking vinden. Het verlies van de algemene competenties ten voordele van functie-specifieke kennis neemt toe naarmate de anciënniteit groter is.

Overigens dient te worden vastgesteld dat het bijzondere outplacementstelsel (artikelen 12 en volgende van de wet van 5 september 2001), in tegenstelling tot het algemene outplacementstelsel, niet afhankelijk is van de duur of hoogte van de opzeggingstermijn of opzeggingsvergoeding, maar enkel van de leeftijd van de betrokken ontslagen werknemer. In het bijzondere stelsel wordt het recht op outplacementbegeleiding toegekend aan de werknemer die bij zijn ontslag 45 jaar of ouder is, die niet ontslagen wordt om een dringende reden en die minstens één jaar anciënniteit heeft bij de werkgever die hem ontslaat. Derhalve kunnen ook werknemers met een kortere opzeggingstermijn of een lagere opzeggingsvergoeding in bepaalde gevallen recht hebben op een outplacementbegeleiding.

B.22.3. Het tweede onderdeel van het eerste middel is niet gegrond.

B.23.1. Wat het eerste onderdeel van het tweede middel betreft, dient te worden vastgesteld dat, in tegenstelling tot wat de Ministerraad aanvoert, de te vergelijken categorieën van werknemers, te weten werknemers die recht hebben op een opzeggingstermijn van minstens 30 weken en werknemers die recht hebben op een opzeggingsvergoeding van minstens 30 weken, in het licht van de bestreden maatregel, vergelijkbaar zijn. Beide categorieën van werknemers hebben immers recht op een ontslagpakket dat deels bestaat uit een opzeggingsvergoeding of een opzeggingstermijn en uit een outplacementbegeleiding.

Daarnaast berust het verschil in behandeling op een objectief criterium, te weten de vaststelling of de werknemer recht heeft op een opzeggingstermijn, dan wel een opzeggingsvergoeding.

B.23.2. Het verschil in behandeling is pertinent en redelijk verantwoord, aangezien werknemers wier arbeidsovereenkomst werd beëindigd met een opzeggingstermijn, geen opzeggingsvergoeding ontvangen, waardoor er ook geen aanrekening op die vergoeding kan gebeuren. Voor die werknemers heeft de wetgever ervoor gekozen een aanrekening toe te passen op het aantal dagen sollicitatieverlof. De wetgever kan redelijkerwijs beslissen dat een aanrekening op het aan hen toegekende loon, waartegenover nog steeds effectieve arbeidsprestaties staan, in tegenstelling tot het geval van de werknemers die een opzeggingsvergoeding ontvangen, een onevenredige last zou opleggen aan die werknemers.

B.23.3. Artikel 88 van de Wet Eenheidsstatuut, op grond waarvan de ontslagen werknemer wiens arbeidsovereenkomst wordt verbroken met een opzeggingsvergoeding, tot en met 31 december 2015 de keuze heeft om al dan niet het outplacementaanbod te aanvaarden, is een overgangsbepaling die ervoor zorgt dat artikel 81 van de Wet Eenheidsstatuut niet onmiddellijk van toepassing is en kan derhalve, in tegenstelling tot wat de verzoekende partijen beweren, niet worden geacht de mogelijke ongelijke behandeling te versterken.

B.23.4. Het staat in beginsel aan de wetgever om, wanneer hij beslist wetgeving te wijzigen, te beoordelen of het noodzakelijk of opportuun is die wijziging vergezeld te doen gaan van overgangsmaatregelen. Het beginsel van gelijkheid en niet-discriminatie wordt slechts geschonden indien de overgangsregeling of de ontstentenis daarvan tot een behandeling

leidt waarvoor geen redelijke verantwoording bestaat of indien aan het vertrouwensbeginsel op buitensporige wijze afbreuk wordt gedaan.

Aan de werknemers die worden ontslagen met een opzeggingsvergoeding van minstens 30 weken, wordt tot en met 31 december 2015 een keuzerecht toegekend, waardoor de mogelijke ongelijke behandeling enkel het resultaat zal zijn van de eigen beslissing van die werknemers, die ervoor opteren het algemene outplacementstelsel op hen van toepassing te verklaren.

B.23.5. Het eerste onderdeel van het tweede middel is niet gegrond.

Wat de schending betreft van artikel 23 van de Grondwet, in samenhang gelezen met artikel 4, punt 4, van het Herziene Europees Sociaal Handvest (derde onderdeel van het eerste middel)

B.24. De verzoekende partijen menen dat artikel 92 van de Wet Eenheidsstatuut artikel 23 van de Grondwet, in samenhang gelezen met artikel 4, punt 4, van het Herziene Europees Sociaal Handvest, schendt, omdat de overheid geen afbreuk zou mogen doen aan het in de rechtsorde verworven niveau van bescherming van sociaaleconomische grondrechten, terwijl de bijkomende maatregel van het ontslagpakket, dat vanaf 2019 minstens uit één derde inzetbaarheidsbevorderende maatregelen moet bestaan, samen met de gelijkschakeling van de opzeggingstermijnen en opzeggingsvergoedingen, het beschermingsniveau van bedienden sterk zou aantasten.

B.25.1. Artikel 23 van de Grondwet bepaalt :

« Ieder heeft het recht een menswaardig leven te leiden.

Daartoe waarborgen de wet, het decreet of de in artikel 134 bedoelde regel, rekening houdend met de overeenkomstige plichten, de economische, sociale en culturele rechten, waarvan ze de voorwaarden voor de uitoefening bepalen.

Die rechten omvatten inzonderheid :

1° het recht op arbeid en op de vrije keuze van beroepsarbeid in het raam van een algemeen werkgelegenheidsbeleid dat onder meer gericht is op het waarborgen van een zo hoog en stabiel mogelijk werkgelegenheidspeil, het recht op billijke arbeidsvoorwaarden en een billijke beloning, alsmede het recht op informatie, overleg en collectief onderhandelen;

[...] ».

B.25.2. Artikel 4, punt 4, van het Herziene Europees Sociaal Handvest bepaalt :

« Om de onbelemmerde uitoefening van het recht op een billijke beloning te waarborgen, verbinden de Partijen zich :

[...]

4. het recht van alle werknemers op een redelijke opzeggingstermijn bij beëindiging der dienstbetrekking te erkennen;

[...] ».

B.26. Artikel 23, eerste lid, van de Grondwet bepaalt dat ieder het recht heeft om een menswaardig leven te leiden en het derde lid, 1°, vermeldt onder de economische, sociale en culturele rechten « het recht op billijke arbeidsvoorwaarden en een billijke beloning ». Die bepalingen preciseren niet wat die rechten, waarvan enkel het beginsel wordt uitgedrukt, impliceren, aangezien elke wetgever er mee belast is die rechten te waarborgen, overeenkomstig artikel 23, tweede lid, « rekening houdend met de overeenkomstige plichten ».

Ofschoon uit artikel 4, punt 4, van het Herziene Europees Sociaal Handvest voortvloeit dat de door dat verdrag gewaarborgde billijke beloning « een redelijke opzeggingstermijn » omvat, komt het opnieuw aan de bevoegde wetgever toe de inhoud van die verplichting nader te bepalen.

B.27. Artikel 23 van de Grondwet bevat inzake het recht op billijke arbeidsvoorwaarden en een billijke beloning een *standstill*-verplichting die eraan in de weg staat dat de bevoegde wetgever het beschermingsniveau, dat geboden wordt door de van toepassing zijnde wetgeving, in aanzienlijke mate vermindert, zonder dat daarvoor redenen zijn die verband houden met het algemeen belang.

B.28. De toepassing van artikel 92 van de Wet Eenheidsstatuut is niet van dien aard dat het aan de ontslagen werknemers geboden beschermingsniveau aanzienlijk wordt verminderd. Het is immers overeenkomstig artikel 81 van de Wet Eenheidsstatuut dat de ontslagen werknemer recht heeft op een ontslagpakket bestaande uit een outplacementbegeleiding en een opzeggingsvergoeding of opzeggingstermijn. De uitwerking van artikel 92 van de Wet Eenheidsstatuut door middel van collectieve arbeidsovereenkomsten heeft enkel tot gevolg dat één derde van het ontslagpakket zal worden ingevuld met inzetbaarheidsverhogende maatregelen, doch de totale omvang van het ontslagpakket is gelijkwaardig.

Wat de schending van het beginsel van de federale loyauteit betreft (nieuw middel van de Waalse Regering)

B.29. De Waalse Regering is van oordeel dat de bestreden bepalingen het beginsel van de federale loyauteit, zoals gewaarborgd door artikel 143, § 1, van de Grondwet, schenden; de bestreden bepalingen zouden immers een belangrijke budgettaire weerslag kunnen hebben op de begroting van de gewesten, die ingevolge de zesde staatshervorming, thans bevoegd zijn voor de budgettaire kosten van de outplacement. Door aan de sociale partners, in artikel 92 van de Wet Eenheidsstatuut, volledige vrijheid te geven, kan niet worden uitgesloten dat de outplacementkosten, geheel of gedeeltelijk, zullen moeten worden terugbetaald door de gewesten.

Bovendien voert de Waalse Regering, als tweede onderdeel van het nieuwe middel, aan dat de federale wetgever in elk geval niet eenzijdig had mogen optreden in dit bevoegdheidsdomein, gelet op de in artikel 6, § 3bis, 1°, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 opgenomen overlegverplichting inzake « initiatieven met betrekking tot de programma's voor wedertewerkstelling van de niet-werkende werkzoekenden ».

B.30.1. Artikel 143, § 1, van de Grondwet bepaalt :

« Met het oog op het vermijden van de belangenconflicten nemen de federale Staat, de gemeenschappen, de gewesten en de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie, in de uitoefening van hun respectieve bevoegdheden, de federale loyauteit in acht ».

B.30.2. Het beginsel van de federale loyaleit houdt blijkens de parlementaire voorbereiding van die grondwetsbepaling voor de federale overheid en voor de deelgebieden de verplichting in om, wanneer zij hun bevoegdheden uitoefenen, het evenwicht van de federale constructie in haar geheel niet te verstoren; het betekent meer dan het uitoefenen van bevoegdheden : het geeft aan in welke geest dat moet geschieden (*Parl. St.*, Senaat, B.Z. 1991-1992, nr. 100-29/2).

B.30.3. Het beginsel van de federale loyaleit, in samenhang gelezen met het redelijkheids- en evenredigheidsbeginsel, betekent dat elke wetgever ertoe gehouden is, in de uitoefening van zijn eigen bevoegdheid, erover te waken dat door zijn optreden de uitoefening van de bevoegdheden van de andere wetgevers niet onmogelijk of overdreven moeilijk wordt gemaakt.

B.31.1. Zoals is vermeld in B.11.4, behoren de bestreden bepalingen tot de sfeer van het arbeidsrecht, waarvoor de federale wetgever bevoegd was en blijft.

Bovendien bevatten de bestreden artikelen geen regeling inzake de terugbetaling van de outplacementkosten aan de werkgever; er wordt enkel een recht op een ontslagpakket ingevoerd, waarvan de outplacement deel moet uitmaken.

B.31.2. De invoering van de bestreden bepalingen door de federale wetgever kan niet worden geacht de uitoefening van de bevoegdheden van de gewestwetgevers te bemoeilijken of onmogelijk te maken.

B.31.3. Het middel is, wat het eerste onderdeel betreft, niet gegrond.

B.32.1. Wat het tweede onderdeel van het middel betreft, bepaalt artikel 6, § 3*bis*, 1°, van de bijzondere wet tot hervorming der instellingen :

« Er wordt overleg gepleegd tussen de betrokken Regeringen en de betrokken federale overheid over :

1° het uitwisselen van informatie tussen de diensten voor opleiding, werkloosheid en bemiddeling, alsmede over de initiatieven met betrekking tot de programma's voor wedertewerkstelling van de niet-werkende werkzoekenden ».

B.32.2. Om de redenen vermeld in B.11.4 en in B.31 behoren de bestreden bepalingen tot het arbeidsrecht, waarvoor alleen de federale overheid bevoegd is op grond van artikel 6, § 1, VI, vijfde lid, 12°, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980. De bestreden bepalingen doen geen afbreuk aan de bevoegdheden van de gewesten op het vlak van de programma's voor wedertewerking van niet-werkende werkzoekenden, aangezien zij enkel een recht invoeren op een ontslagpakket voor werknemers met een zekere anciënniteit, waarbij een deel van het ontslagpakket dient te worden ingevuld door een outplacementbegeleiding. De bestreden artikelen hebben bijgevolg geen betrekking op de eigenlijke plaatsing van werkzoekenden, noch op door de gewesten te ontwikkelen tewerkstellingsprogramma's.

B.32.3. Het tweede onderdeel van het middel is niet gegrond.

Om die redenen,

het Hof

verwerpt het beroep.

Aldus gewezen in het Nederlands, het Frans en het Duits, overeenkomstig artikel 65 van de bijzondere wet van 6 januari 1989 op het Grondwettelijk Hof, op 25 juni 2015.

De griffier,

De voorzitter,

F. Meersschant

A. Alen