

Rolnummer 6155
Arrest nr. 19/2016 van 3 februari 2016

A R R E S T

In zake : de prejudiciële vraag over artikel 82, § 3, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (vóór de opheffing ervan bij artikel 50 van de wet van 26 december 2013), gesteld door het Arbeidshof te Antwerpen.

Het Grondwettelijk Hof,

samengesteld uit de voorzitters E. De Groot en J. Spreutels, en de rechters L. Lavrysen, A. Alen, J.-P. Moerman, E. Derycke en F. Daoût, bijgestaan door de griffier F. Meersschant, onder voorzitterschap van rechter A. Alen,

wijst na beraad het volgende arrest :

*

* *

I. *Onderwerp van de prejudiciële vraag en rechtspleging*

Bij arrest van 9 februari 2015 in zake de nv « NMBS Logistics » tegen Tom Proost, waarvan de expeditie ter griffie van het Hof is ingekomen op 11 februari 2015, heeft het Arbeidshof te Antwerpen de volgende prejudiciële vraag gesteld :

« Schendt artikel 82 § 3 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, in de versie zoals van toepassing op 27 december 2012, en aldus geïnterpreteerd dat de opzeggingstermijn van een hogere bediende niet bij collectieve arbeidsovereenkomst kan bepaald worden, in samenhang gelezen met artikel 59 van die wet en met artikel 5 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, in de mate dat de opzeggingstermijn voor een bediende niet en die voor een arbeider wel bij collectieve arbeidsovereenkomst kan worden vastgesteld, en artikel 82 § 3 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten voorziet dat de overeenkomst over de opzeggingstermijn van een bediende ten vroegste op het ogenblik van de opzegging kan gesloten worden, terwijl voor arbeiders de overeenkomst tot vaststelling van de opzeggingstermijn reeds vóór het ogenblik van de opzegging kan gesloten worden ? ».

Memories en memories van antwoord zijn ingediend door :

- de nv « NMBS Logistics », bijgestaan en vertegenwoordigd door Mr. J. Degrauwe en Mr. J. Peeters, advocaten bij de balie te Antwerpen;
- de Ministerraad, bijgestaan en vertegenwoordigd door Mr. M. Van Reybrouck, advocaat bij de balie te Brussel.

Bij beschikking van 25 november 2015 heeft het Hof, na de rechters-verslaggevers E. De Groot en J.-P. Moerman 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 16 december 2015 en de zaak in beraad zal worden genomen.

Aangezien geen enkel verzoek tot terechtzitting werd ingediend, is de zaak op 16 december 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. *De feiten en de rechtspleging in het bodemgeschied*

Tom Proost was op 7 juni 2010 in dienst getreden bij de rechtsvoorganger van de nv « NMBS Logistics » en werd op 1 februari 2011 overgenomen door die vennootschap.

Bij aangetekend schrijven van 27 december 2012 beëindigt de nv « NMBS Logistics » de arbeidsovereenkomst van Tom Proost met een opzeggingstermijn van drie maanden, ingaande op 1 januari 2013. Voor die opzeggingstermijn beroept de nv « NMBS Logistics » zich op een collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de reorganisatie van de technische bedrijfseenheid, gesloten op 12 september 2012. Tom Proost

meent dat hij, krachtens artikel 82 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (hierna : wet van 3 juli 1978), recht heeft op een opzeggingstermijn van zes maanden en vordert voor de Arbeidsrechtsbank te Antwerpen de veroordeling van de nv « NMBS Logistics » tot het betalen van een aanvullende opzeggingsvergoeding gelijk aan drie maanden loon.

Bij vonnis van 5 februari 2014 wordt de vordering van Tom Proost ontvankelijk en gegrond verklaard. Op 31 maart 2014 tekent de nv « NMBS Logistics » tegen dat vonnis hoger beroep aan bij het Arbeidshof te Antwerpen.

Voor het Arbeidshof voert Tom Proost aan dat de opzeggingstermijnen, krachtens artikel 82, § 3, van de wet van 3 juli 1978, niet regelmatig kunnen worden vastgesteld door middel van een collectieve arbeidsovereenkomst en pas ten vroegste op het tijdstip van de kennisgeving van de opzegging in onderlinge overeenstemming kunnen worden vastgesteld. De nv « NMBS Logistics » voert aan dat artikel 82, § 3, van de voormelde wet niet bestaanbaar is met de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, doordat de opzeggingstermijnen die gelden voor arbeiders bij collectieve arbeidsovereenkomst kunnen worden geregeld en dit bovendien voorafgaand aan de kennisgeving van de opzegging, terwijl dit niet het geval is voor de opzeggingstermijnen die gelden voor bedienden.

Het Arbeidshof acht het vervolgens aangewezen bovenvermelde prejudiciële vraag te stellen aan het Hof.

III. *In rechte*

- A -

A.1.1. De Ministerraad is allereerst van oordeel dat artikel 82, § 3, van de wet van 3 juli 1978, in de versie ervan zoals van toepassing op de feiten van het bodemgeschil, geen verschil in behandeling in het leven roept tussen bedienden en arbeiders, wat betreft de mogelijkheid om de opzeggingstermijnen te bepalen bij collectieve arbeidsovereenkomst en de mogelijkheid om voorafgaand aan het ontslag een overeenkomst te sluiten.

A.1.2. De Ministerraad zet uiteen dat de in het geding zijnde bepaling voor de bedienden van wie het jaarlijks loon 16 100 euro overschrijdt, erin voorziet dat de opzeggingstermijnen worden vastgesteld hetzij bij overeenkomst, gesloten ten vroegste op het ogenblik waarop de opzegging wordt gegeven, hetzij door de rechter en dat, indien de opzegging wordt gegeven door de werkgever, de opzeggingstermijn niet korter mag zijn dan de in paragraaf 2, eerste en tweede lid, van die bepaling vastgestelde termijnen. Hij leidt daaruit af dat de opzeggingstermijnen in beginsel niet bij collectieve arbeidsovereenkomst kunnen worden bepaald en dat een overeenkomst betreffende de opzeggingstermijn het ontslag in beginsel niet kan voorafgaan.

A.1.3. De Ministerraad is van oordeel dat de opzeggingstermijnen die gelden voor arbeiders evenmin kunnen worden bepaald bij collectieve arbeidsovereenkomst. Hij zet uiteen dat de opzeggingstermijnen voor arbeiders worden bepaald in artikel 59 van de wet van 3 juli 1978, en dat die wet niet voorziet in een mogelijkheid om bij collectieve arbeidsovereenkomst af te wijken van die termijnen. Hij vervolgt dat artikel 61, § 1, van de wet van 3 juli 1978 weliswaar erin voorziet dat de Koning, op voorstel van een paritair comité of van de Nationale Arbeidsraad, de opzeggingstermijnen kan wijzigen in het belang van bepaalde bijzondere categorieën van werknemers of voor de opzeggingen die om sociale of economische redenen zijn gedaan. Hij meent evenwel dat die bepaling niet inhoudt dat de opzeggingstermijnen kunnen worden bepaald bij collectieve arbeidsovereenkomst.

A.1.4. De Ministerraad meent bovendien dat rekening dient te worden gehouden met, enerzijds, artikel 6 van de wet van 3 juli 1978, op grond waarvan overeenkomsten die voor de werknemers gunstiger zijn dan de wettelijke regeling, worden toegelaten en, anderzijds, de rechtspraak van het Hof van Cassatie, volgens welke artikel 82, § 3, van de wet van 3 juli 1978 een bepaling is die alleen de werknemers beschermt en aldus alleen dwingend is in hun voordeel. Hij meent dat daaruit volgt dat de nietigheid van een individuele overeenkomst of van een collectieve arbeidsovereenkomst die voor de werknemer gunstiger is dan de wettelijke regeling, alleen door de werknemer kan worden aangevoerd en dat zulke voor de werknemer gunstigere overeenkomsten aldus *de facto* mogelijk zijn, zowel wat de arbeiders als wat de bedienden betreft, en dit ongeacht of die overeenkomsten worden gesloten vóór dan wel na het geven van de opzegging.

A.1.5. De Ministerraad meent dat uit het voorgaande blijkt dat de in het geding zijnde bepaling niet de in de prejudiciële vraag beschreven verschillen in behandeling in het leven roept.

A.2. Indien het Hof niettemin van oordeel zou zijn dat er wel degelijk sprake is van een verschil in behandeling, meent de Ministerraad dat dat verschil redelijk is verantwoord, omdat het een harmonisatie van de statuten van de arbeiders en de bedienden beoogt. Hij verwijst daarbij naar het arrest nr. 56/93 van 8 juli 1993, waarin het Hof heeft geoordeeld dat de wetgever in de loop der jaren de bescherming van de arbeiders tegen ontslag op een niveau heeft willen brengen dat dichter aansluit bij dat van de bescherming van de bedienden en dat hij in dit kader voor de arbeiders een bijzondere bescherming heeft ingevoerd tegen willekeurig ontslag en de Koning de bevoegdheid heeft toegekend om, op voorstel van het bevoegd paritair comité of van de Nationale Arbeidsraad, de opzeggingstermijnen te wijzigen. De Ministerraad meent dat de wetgever, door de arbeiders toe te laten overeenkomsten te sluiten die van de wettelijke termijnen afwijken, tot doel heeft gehad de statuten van de arbeiders en van de bedienden nauwer bij elkaar te laten aansluiten. Hij meent dat de gevolgen van het verschil in behandeling niet onevenredig zijn, aangezien de bedienden al een gunstiger statuut genieten.

A.3. De Ministerraad merkt ten slotte op dat, indien het Hof zou vaststellen dat de in het geding zijnde bepaling niet bestaanbaar is met de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, die bepaling niettemin door het verwijzende rechtscollege zou moeten worden toegepast. Hij verwijst daarbij naar het arrest nr. 125/2011 van 7 juli 2011, waarin het Hof artikel 59 van de wet van 3 juli 1978 onbestaanbaar heeft geacht met de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, wegens het verschil in behandeling tussen arbeiders en bedienden wat de opzeggingstermijnen betreft, maar niettemin de gevolgen van die bepaling heeft gehandhaafd totdat de wetgever nieuwe bepalingen aanneemt en uiterlijk tot 8 juli 2013. De Ministerraad wijst erop dat de geïntimeerde voor het verwijzende rechtscollege op 27 december 2012 werd ontslagen, met andere woorden vóór 8 juli 2013. Hij meent dat daaruit blijkt dat het ongrondwettig verklaren van de in het geding zijnde bepaling niet kan leiden tot het niet toepassen van die bepaling in de zaak die hangende is voor het verwijzende rechtscollege.

A.4.1. De nv « NMBS Logistics » is van oordeel dat uit artikel 5 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités volgt dat opzeggingstermijnen in beginsel kunnen worden geregeld in een collectieve arbeidsovereenkomst. Zij meent bovendien dat het Hof in zijn arrest nr. 125/2011 van 7 juli 2011 dat heeft bevestigd.

Zij doet gelden dat de rechtspraak de in het geding zijnde bepaling evenwel in die zin interpreteert dat de opzeggingstermijnen die gelden voor hogere bedienden niet kunnen worden vastgesteld bij collectieve arbeidsovereenkomst. Uit de formulering van die bepaling leidt zij bovendien af dat overeenkomsten betreffende opzeggingstermijnen die gelden voor hogere bedienden, niet vóór het geven van de opzegging kunnen worden gesloten.

A.4.2. In haar memorie zet de nv « NMBS Logistics » uiteen dat uit het voorgaande dient te worden afgeleid dat werkgevers die hogere bedienden tewerkstellen verschillend worden behandeld ten opzichte van werkgevers die arbeiders tewerkstellen, in zoverre de opzeggingstermijnen voor hogere bedienden niet bij collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten voorafgaand aan de kennisgeving van de opzegging, kunnen worden vastgesteld, terwijl dat voor arbeiders wel mogelijk is.

Zij meent dat dat verschil in behandeling steunt op het criterium van onderscheid tussen arbeiders en bedienden. Uit de arresten nrs. 56/93, 84/2001, 125/2011 en 187/2014 van het Hof leidt zij af dat de verschillen in behandeling die steunen op dat criterium niet redelijk zijn verantwoord. Zij is dan ook van oordeel dat de prejudiciële vraag bevestigend dient te worden beantwoord.

A.4.3. De nv « NMBS Logistics » is voorts van mening dat de stelling van de Ministerraad volgens welke de in het geding zijnde bepaling geen verschil in behandeling in het leven roept, berust op een verkeerde lezing van de prejudiciële vraag. In haar memorie van antwoord zet zij uiteen dat de wet van 3 juli 1978 de wijze waarop de opzeggingstermijnen kunnen worden bepaald, verschillend regelt voor de arbeiders en de hogere bedienden: voor de arbeiders worden de opzeggingstermijnen vastgesteld door de wet, door een koninklijk besluit of in voorkomend geval door een collectieve arbeidsovereenkomst, terwijl voor de hogere bedienden die termijnen enkel bij individuele overeenkomst gesloten ten vroegste op het ogenblik van de opzegging of door de rechter kunnen worden bepaald. Zij meent ook dat de rechtspraak ervan doet blijken dat de in het geding zijnde bepaling een verbod inhoudt om bij collectieve arbeidsovereenkomst de opzeggingstermijnen voor hogere bedienden te bepalen, ongeacht of de vastgestelde termijnen gunstiger of minder gunstig zijn dan die welke zijn bepaald door de wet. Zij meent bovendien dat het niet mogelijk is te beoordelen of een bij overeenkomst vastgestelde opzeggingstermijn al dan niet gunstiger is dan die welke is bepaald door de wet, vermits de in het

geding zijnde bepaling geen opzeggingstermijnen voor hogere bedienden bepaalt, maar enkel voorschrijft dat ze bij overeenkomst of door de rechter moeten worden vastgesteld.

A.4.4. Zelfs indien de argumentatie van de Ministerraad zou worden gevolgd, meent de nv « NMBS Logistics » dat de in het geding zijnde bepaling ongrondwettig is, gelet op het feit dat de rechtspraak zich verzet tegen de vaststelling van opzeggingstermijnen voor hogere bedienden bij collectieve arbeidsovereenkomst gesloten vóór het geven van de opzegging.

A.5. De nv « NMBS Logistics » meent ten slotte dat wanneer het Hof van oordeel zou zijn dat de in het geding zijnde bepaling ongrondwettig is, er te dezen, en dit in tegenstelling tot de zaken die hebben geleid tot de arresten nrs. 125/2011 en 187/2011 van het Hof, geen aanleiding is om de gevolgen van de ongrondwettig bevonden bepaling te handhaven. Zij is van oordeel dat het ongrondwettig verklaren van de in het geding zijnde bepaling niet zou kunnen leiden tot een aanzienlijke rechtsonzekerheid, noch een aanzienlijke financiële impact zou kunnen hebben op de werkgevers, vermits het naar haar oordeel uiterst zelden voorkomt dat werkgevers zich beroepen op collectieve arbeidsovereenkomsten die werden gesloten voorafgaand aan het geven van de opzegging. Zij beklemtoont bovendien dat het Hof in beginsel niet bevoegd is om in een prejudicieel contentieux de werking van zijn arresten in de tijd te moduleren, en dat het Hof, in zoverre het zich die bevoegdheid niettemin heeft toegeëigend, zelf heeft geoordeeld dat die bevoegdheid slechts in uitzonderlijke omstandigheden kan worden aangewend.

A.6. De Ministerraad is van oordeel dat uit het arrest nr. 125/2011 van het Hof niet kan worden afgeleid dat de opzeggingstermijnen die gelden voor arbeiders kunnen worden bepaald in een collectieve arbeidsovereenkomst. Hij zet uiteen dat de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 75 waarnaar het Hof in dat arrest verwijst, alleen bepalingen bevat die gunstig zijn voor de arbeiders, wat met zich meebrengt dat de werkgever de nietigheid van die overeenkomst niet kan aanvoeren tegen de werknemer. Hij wijst bovendien erop dat het Hof niet bevoegd is om na te gaan of een collectieve arbeidsovereenkomst wettig is.

- B -

B.1. Vóór de opheffing ervan bij 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, bepaalde artikel 82, § 3, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (hierna : de wet van 3 juli 1978) :

« Wanneer het jaarlijks loon 16.100 EUR overschrijdt, worden de door de werkgever en de bediende in acht te nemen opzeggingstermijnen vastgesteld hetzij bij overeenkomst, gesloten ten vroegste op het ogenblik waarop de opzegging wordt gegeven, hetzij door de rechter.

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

Indien de opzegging wordt gegeven door de bediende, mag de opzeggingstermijn niet langer zijn dan vier en een halve maand indien het jaarlijks loon hoger is dan 16.100 EUR zonder 32.200 EUR te overschrijden, noch langer dan zes maanden indien het jaarlijks loon 32.200 EUR overschrijdt ».

Artikel 82, § 2, eerste en tweede lid, van de wet van 3 juli 1978 - waarnaar de in het geding zijnde bepaling verwijst - bepaalde :

« Wanneer het jaarlijks loon niet hoger is dan 16.100 EUR, bedraagt de opzeggingstermijn welke door de werkgever moet worden in acht genomen, ten minste drie maanden voor de bedienden die minder dan vijf jaar in dienst zijn.

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

Krachtens artikel 131 van de wet van 3 juli 1978 worden de loonbedragen bepaald in artikel 82 jaarlijks aangepast aan het indexcijfer van de conventionele lonen voor bedienden van het derde trimester overeenkomstig de in dat artikel bepaalde formule.

B.2.1. Het Hof wordt gevraagd of de in het geding zijnde bepaling, in de interpretatie dat de opzeggingstermijnen voor de « hogere bedienden » niet bij collectieve arbeidsovereenkomst konden worden bepaald, in samenhang gelezen met artikel 59 van de wet van 3 juli 1978 en met artikel 5 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, bestaanbaar is met de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, doordat de opzeggingstermijnen voor die bedienden niet en die voor arbeiders wel bij collectieve arbeidsovereenkomst konden worden vastgesteld, en doordat overeenkomsten betreffende opzeggingstermijnen voor die bedienden ten vroegste op het ogenblik van het geven van de opzegging konden worden gesloten, terwijl overeenkomsten betreffende opzeggingstermijnen voor arbeiders reeds vóór het ogenblik van het geven van de opzegging konden worden gesloten.

B.2.2. Het voor het verwijzende rechtscollege hangende geschil heeft betrekking op de opzegging, door de werkgever, van een bediende die meer dan zes maanden ononderbroken in dienst is geweest van de werkgever.

Het Hof beperkt zijn onderzoek tot die hypothese. De bedienden dienen, wat de in de prejudiciële vraag vermelde verschillen in behandeling betreft, bijgevolg te worden vergeleken met de arbeiders die meer dan zes maanden ononderbroken in dienst zijn geweest van de werkgever.

B.3.1. Krachtens het eerste lid van de in het geding zijnde bepaling werd de opzeggingstermijn die door de werkgever en de bediende van wie het jaarlijks loon een bepaald bedrag overschreed, in acht diende te worden genomen, vastgesteld hetzij bij overeenkomst, gesloten ten vroegste op het ogenblik waarop de opzegging werd gegeven, hetzij door de rechter.

Krachtens het tweede lid van die bepaling mocht de opzeggingstermijn, indien de opzegging werd gegeven door de werkgever, evenwel niet korter zijn dan drie maanden voor de bedienden die minder dan vijf jaar in dienst waren en werd die minimumtermijn vermeerderd met drie maanden bij de aanvang van elke nieuwe periode van vijf jaar dienst bij dezelfde werkgever.

B.3.2. Uit de bewoordingen van de in het geding zijnde bepaling volgt dat de werkgever en de bediende bedoeld in die bepaling voorafgaand aan de opzegging geen overeenkomst over de opzeggingstermijn konden sluiten. Dat verbod was ingegeven door de idee « dat in zake arbeidsovereenkomsten de verzaking van een recht door de werknemer slechts mogelijk is vanaf het ogenblik waarop elk risico van uitoefening van druk op de werknemer verdwijnt, dit is vanaf de beëindiging van de arbeidsovereenkomst met de haar kenmerkende gezagsverhouding » (Cass., 5 oktober 2009, *Arr. Cass.*, 2009, nr. 555).

B.3.3. Zoals de verwijzende rechter vaststelt, heeft het Hof van Cassatie, bij een arrest van 16 maart 1987, uit de bewoordingen van de in het geding zijnde bepaling afgeleid dat de opzeggingstermijnen voor die bedienden niet bij collectieve arbeidsovereenkomst konden worden vastgesteld (Cass., 16 maart 1987, *Arr. Cass.*, 1986-1987, nr. 420).

B.4.1. Bij een arrest van 7 april 2008 heeft het Hof van Cassatie evenwel geoordeeld :

« Krachtens artikel 82, § 3, eerste lid, wordt de door de werkgever in acht te nemen opzeggingstermijn, wanneer het jaarlijks loon van de bediende het in die bepaling voorgescreven bedrag overschrijdt, vastgesteld hetzij bij overeenkomst, gesloten ten vroegste op het ogenblik waarop de opzegging wordt gegeven, hetzij door de rechter.

Het tweede en derde lid van dezelfde paragraaf bepalen de minimumtermijn van de opzegging die de werkgever in acht moet nemen wanneer hij de werknemer ontslaat en de maximumtermijn van de opzegging waartoe de werknemer zich kan verbinden wanneer hij de arbeidsovereenkomst opzegt.

Die bepalingen, die alleen de werknemer beschermen, zijn bijgevolg alleen dwingend in zijn voordeel » (Cass., 7 april 2008, *Arr. Cass.*, 2008, nr. 207).

B.4.2. Uit dat arrest volgt dat, ofschoon overeenkomsten betreffende de opzeggingstermijnen voor de desbetreffende bedienden in beginsel niet voorafgaand aan het geven van de opzegging konden worden gesloten, het uitsluitend toekwam aan de bediende zich op de nietigheid van zulke overeenkomsten te beroepen. Wanneer de bediende van oordeel was dat een dergelijke overeenkomst, ongeacht of het ging om een individuele overeenkomst dan wel om een collectieve arbeidsovereenkomst, in zijn voordeel was en hij om die reden de nietigheid ervan niet aanvoerde, beschikte de werkgever niet over de mogelijkheid om de nietigheid ervan te laten vaststellen door de rechter.

Die nuancering van het principiële verbod om bij overeenkomst gesloten voorafgaand aan het geven van de opzegging de opzeggingstermijnen te bepalen, strookte met de door de wetgever nagestreefde doelstelling te voorkomen dat de werkgever vóór de beëindiging van de arbeidsovereenkomst misbruik zou maken van zijn gezag over de werknemer om te komen tot een voor hem gunstige regeling betreffende de opzeggingstermijnen, alsook met de regel vervat in artikel 6 van de wet van 3 juli 1978, naar luid waarvan « alle met de bepalingen van deze wet en van haar uitvoeringsbesluiten strijdige bedingen [...] nietig [zijn] voor zover zij ertoe strekken de rechten van de werknemer in te korten of zijn verplichtingen te verzwaren ».

B.5.1. De opzeggingstermijnen voor de arbeiders werden, vóór de wijzigingen aangebracht bij de voormelde wet van 26 december 2013, geregeld in artikel 59 van de wet van 3 juli 1978, dat bepaalde :

« De bij artikel 37 bepaalde opzeggingstermijn gaat in de maandag volgend op de week waarin de opzeggingstermijn betekend werd.

De opzeggingstermijn is vastgesteld op achtentwintig dagen wanneer de opzegging van de werkgever uitgaat en op veertien dagen wanneer de opzegging van de werkmán uitgaat.

Deze termijnen worden verdubbeld wat de werklíeden betreft die gedurende ten minste twintig jaar ononderbroken bij dezelfde onderneming in dienst zijn gebleven.

Zij moeten berekend worden met inachtneming van de verworven anciënniteit op het ogenblik dat de opzeggingstermijn ingaat.

Wanneer de opzegging uitgaat van een werkgever die niet onder het toepassingsgebied valt van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, wordt, in afwijking van het tweede en het derde lid, de opzeggingstermijn vastgesteld op :

1° vijfendertig dagen wat de werklieden betreft die tussen zes maanden en minder dan vijf jaar anciënniteit in de onderneming tellen;

2° tweeënveertig dagen wat de werklieden betreft die tussen vijf en minder dan tien jaar anciënniteit in de onderneming tellen;

3° zesenvijftig dagen wat de werklieden betreft die tussen tien en minder dan vijftien jaar anciënniteit in de onderneming tellen;

4° vierentachtig dagen wat de werklieden betreft die tussen vijftien en minder dan twintig jaar anciënniteit in de onderneming tellen;

5° honderd en twaalf dagen wat de werklieden betreft die twintig of meer jaar anciënniteit in de onderneming tellen ».

B.5.2. Uit die bepaling blijkt dat de opzeggingstermijnen die golden voor arbeiders waren bepaald in de wet. Dit bracht in beginsel met zich mee dat van die termijnen niet kon worden afgeweken bij individuele overeenkomst of bij collectieve arbeidsovereenkomst.

B.6.1. Artikel 61 van de wet van 3 juli 1978 bepaalde evenwel :

« § 1. Op voorstel van het paritair comité of van de Nationale Arbeidsraad kan de Koning de opzeggingstermijnen wijzigen in het belang van bepaalde bijzondere categorieën van werknemers of voor de opzeggingen die om sociale of economische redenen zijn gedaan.

§ 2. De opzeggingstermijn die de werkman moet naleven wordt verkort tot zeven dagen in het kader van wedertewerkstellingsprogramma's, bedoeld in artikel 6, § 1, IX, 2°, van de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen ».

B.6.2. Uit die bepaling volgde dat de Koning, op voorstel van een paritair comité of van de Nationale Arbeidsraad, de wettelijk bepaalde opzeggingstermijnen kon wijzigen in het belang van bepaalde bijzondere categorieën van arbeiders of voor de opzeggingen die om sociale of economische redenen waren gedaan.

Die bepaling, die uitsluitend de Koning machtigde om de wettelijk bepaalde opzeggingstermijnen te wijzigen, kon niet in die zin worden geïnterpreteerd dat de opzeggingstermijnen voor arbeiders konden worden bepaald bij collectieve arbeidsovereenkomst.

In tegenstelling tot wat de appellante voor het verwijzende rechtscollege aanvoert, kan uit het arrest nr. 125/2011 van 7 juli 2011, waarin het Hof heeft verwezen naar de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 75 betreffende de opzeggingstermijnen van de werklieden, niet worden afgeleid dat bij collectieve arbeidsovereenkomst kon worden afgeweken van de in artikel 59 van de wet van 3 juli 1978 bepaalde opzeggingstermijnen. Het staat overigens niet aan het Hof een collectieve arbeidsovereenkomst te toetsen aan de wet.

B.6.3. Krachtens artikel 9 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités zijn de bepalingen van een collectieve arbeidsovereenkomst nietig wanneer zij strijdig zijn met de dwingende bepalingen van wetten, besluiten en in België bindende internationale verdragen en verordeningen.

Ofschoon het Hof van Cassatie bij zijn - in B.4.1 aangehaalde - arrest van 7 april 2008 uitsluitend heeft geoordeeld over de bepalingen van artikel 82, § 3, van de wet van 3 juli 1978, dient, gelet op artikel 6 van de wet van 3 juli 1978, ervan te worden uitgegaan dat zijn rechtspraak eveneens gold voor artikel 59 van de wet van 3 juli 1978. Dit brengt met zich mee dat artikel 59 van de wet van 3 juli 1978 alleen dwingend was in het voordeel van de arbeider en dat het uitsluitend toekwam aan die laatste om de nietigheid aan te voeren van de bepalingen van een collectieve arbeidsovereenkomst die afweken van de door of krachtens de wet bepaalde opzeggingstermijnen. Wanneer de arbeider van oordeel was dat dergelijke bepalingen in zijn voordeel waren en hij om die reden de nietigheid ervan niet aanvoerde, beschikte de werkgever niet over de mogelijkheid om de nietigheid ervan te laten vaststellen door de rechter. Hetzelfde gold voor individuele overeenkomsten die zouden afwijken van de door of krachtens de wet bepaalde opzeggingstermijnen.

B.7. Uit het voorgaande volgt dat er geen verschil in behandeling is.

De combinatie van de in het geding zijnde bepaling met artikel 5 van de wet van 5 december 1968 leidt niet tot een ander besluit.

B.8. De prejudiciële vraag dient ontkennend te worden beantwoord.

Om die redenen,

het Hof

zegt voor recht :

Artikel 82, § 3, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, in de versie zoals van toepassing vóór de opheffing ervan bij artikel 50 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, schendt de artikelen 10 en 11 van de Grondwet niet.

Aldus gewezen in het Nederlands en het Frans, overeenkomstig artikel 65 van de bijzondere wet van 6 januari 1989 op het Grondwettelijk Hof, op 3 februari 2016.

De griffier,

De wnd. voorzitter,

F. Meersschaut

A. Alen