

Rolnummers 388 - 405 - 421
Arrest nr. 56/93 van 8 juli 1993

## A R R E S T

---

*In zake* : de prejudiciële vragen gesteld door de Arbeidsrechtbank te Antwerpen bij vonnis van 5 februari 1992 in zake Marc Hansen tegen n.v. EOS Coach Manufacturing Company, door de Arbeidsrechtbank te Gent bij vonnis van 27 maart 1992 in zake Patricia Van Nieuwenhuysse tegen p.v.b.a. Loventex, en door de Arbeidsrechtbank te Brussel bij vonnis van 15 juni 1992 in zake Véronique Deronde tegen v.z.w. Familiehulp.

Het Arbitragehof,

samengesteld uit de voorzitters F. Debaedts en M. Melchior, en de rechters L. De Grève, K. Blanckaert, L.P. Suetens, L. François, P. Martens, Y. de Wasseige, J. Delruelle en G. De Baets, bijgestaan door de griffier L. Potoms, onder voorzitterschap van voorzitter F. Debaedts,

wijst na beraad het volgende arrest :

\*

\* \*

## I. Onderwerp

a. Bij vonnis van 5 februari 1992 heeft de derde kamer van de Arbeidsrechtbank te Antwerpen de volgende prejudiciële vraag gesteld :

« 1. Vormt de wettelijke regeling in artikel 82, § 3, van de wet van 3 juli 1978, voor zover zij hogere opzeggingstermijnen toekent aan de bediende dan de regeling in artikel 82, § 2, van dezelfde wet, in vergelijking met dat artikel 82, § 2, van de wet van 3 juli 1978 een ongeoorloofde discriminatie in strijd met artikel 6 en *6bis* van de Grondwet ?

2. Vormt de wettelijke regeling in artikel 82 van de wet van 3 juli 1978 een ongeoorloofde discriminatie t.a.v. de wettelijke regeling van de opzeggingstermijnen voor arbeiders in artikel 59 van de wet van 3 juli 1978 ? »

Die zaak is ingeschreven onder rolnummer 388.

b. Bij vonnis van 27 maart 1992 heeft de vierde kamer van de Arbeidsrechtbank te Gent de volgende prejudiciële vraag gesteld :

« Zijn de artikelen 59, tweede lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en 82, § 2, van dezelfde wet strijdig met de artikelen 6 en *6bis* van de Grondwet, in zoverre zij de duur van de door de werkgever ten aanzien van een werknemer met een jaarloon van hoogstens 650.000 frank en met een anciënniteit van minstens 5 doch minder dan 10 jaar in acht te nemen opzeggingstermijn bepalen op 28 dagen, indien het een werkman, zijnde de werknemer bedoeld in artikel 2 van de wet betreft, en op 6 maanden, indien het een bediende, zijnde de werknemer bedoeld in artikel 3 van de wet betreft ? »

Die zaak is ingeschreven onder rolnummer 405.

c. Bij vonnis van 15 juni 1992 heeft de tweede kamer van de Arbeidsrechtbank te Brussel de volgende prejudiciële vraag gesteld :

« Is het in de Belgische arbeidsovereenkomstenwet gemaakte onderscheid tussen bedienden en werklieden met betrekking tot de na te leven opzeggingstermijnen in geval van ontslag, zoals onder meer vervat in de artikelen 59 en 82 van de wet van 3 juli 1978 al dan niet strijdig met de beginselen van gelijkheid en niet-discriminatie vastgesteld in de artikelen 6 en *6bis* van de Belgische Grondwet ? »

Die zaak is ingeschreven onder rolnummer 421.

d. Bij beschikking van 9 maart 1993 heeft het Arbitragehof de drie prejudiciële vragen als

volgt geherformuleerd :

« Schenden de artikelen 59 en 82 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten de artikelen 6 en *Chis* van de Grondwet, in zoverre zij een verschillende termijn vaststellen voor de opzegging gegeven respectievelijk aan een werkmán en een bediende die dezelfde anciënniteit als werknemer hebben, en schenden de paragrafen 2 en 3 van artikel 82 van dezelfde wet de artikelen 6 en *Chis* van de Grondwet, in zoverre zij een verschillende termijn vaststellen voor de door de werkgever gegeven opzegging aan de bedienden naargelang het jaarlijks loon al dan niet hoger is dan 650.000 frank ? ».

## II. De feiten en de rechtspleging in het bodemgeschied

a. In de zaak met rolnummer 388 heeft de eiser, Marc Hansen, vertegenwoordiger, de verweerster n.v. EOS Coach Manufacturing Company voor de Arbeidsrechtbank te Antwerpen gedagvaard tot betaling van een opzeggingsvergoeding, een uitwinningsvergoeding, uitstaande commissielonen, vakantiegeld, feestdagenvergoeding en onkostenvergoeding en tot afgifte van sociale bescheiden, wegens de onmiddellijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst, met ingang van 31 augustus 1990, datum van de opzeggingsbrief. Verweerster dagvaarde eiser in kort geding tot teruggave van de bedrijfswagen. De beide zaken werden, gelet op hun onderlinge samenhang, door de Arbeidsrechtbank samengevoegd.

In de verwijzingsbeslissing oordeelde de Arbeidsrechtbank dat het onmiddellijke ontslag van eiser niet gerechtvaardigd was door een geldig ter kennis gebrachte dringende reden.

Bij de behandeling van de vordering tot betaling van de opzeggingsvergoeding, in zoverre zij het bedrag van die vergoeding betrof, voerde verweerster aan dat artikel 82, § 3, van de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten van 3 juli 1978 (hierna W.A.O.) een niet gerechtvaardigde discriminatie vormt ten aanzien van de in dezelfde wet vastgestelde regeling die in veel kortere opzeggingstermijnen voorziet voor arbeiders (artikel 59 W.A.O.) en bedienden met een lager loon (artikel 82, § 2, W.A.O.), zodat die bepaling wegens strijdigheid met de artikelen 6 en *Chis* van de Grondwet buiten toepassing diende te worden gelaten in de procedure. Na uitspraak te hebben gedaan over alle andere vorderingen en alvorens ten gronde te beslissen over de vordering tot betaling van een opzeggingsvergoeding, heeft de Arbeidsrechtbank de hoger vermelde prejudiciële vraag aan het Hof voorgelegd.

b. In de zaak met rolnummer 405 heeft de eiseres, Patricia Van Nieuwenhuyse, patroonmaakster, de verweerster p.v.b.a. Loventex voor de Arbeidsrechtbank te Gent gedagvaard tot betaling van een opzeggingsvergoeding, wegens de onmiddellijke beëindiging van haar arbeidsovereenkomst om dringende redenen. Die eis werd uitgebreid met een vordering tot betaling van een aanvulling bij haar dubbel vakantiegeld. Na te hebben vastgesteld dat, enerzijds, eiseres niet heeft kunnen aantonen dat zij als bediende, en niet als arbeidster was tewerkgesteld, en dat, anderzijds, de dringende reden voor het ontslag niet bewezen was, oordeelde de Arbeidsrechtbank dat verweerster de arbeidsovereenkomst onrechtmatig heeft beëindigd, en dat zij een opzeggingsvergoeding verschuldigd was, overeenstemmend met het loon gedurende de niet in acht genomen opzeggingstermijn.

Geconfronteerd met het feit dat eiseres als arbeidster recht heeft op een opzeggingsvergoeding overeenstemmend met het loon van 28 dagen, terwijl zij als bediende aanspraak zou kunnen maken op een opzeggingsvergoeding overeenstemmend met het loon van zes maanden, meende de Arbeidsrechtbank ambtshalve de hoger vermelde vraag te moeten stellen en dit niettegenstaande het gegrond verklaren van de eis ten belope van het bedrag dat overeenstemt met haar opzeggingsvergoeding als arbeidster, waarop zij - ongeacht het antwoord van het Hof - aanspraak kan maken.

c. In de zaak met rolnummer 421 heeft de eiseres, Véronique Deronde, gezins- en bejaardenhelpster, de verweerster v.z.w. Familiehulp voor de Arbeidsrechtbank te Brussel gedagvaard tot betaling van een opzeggingsvergoeding overeenstemmend met zes maanden loon (opzeggingsvergoeding geldend voor een bediende, kwalificatie die eiseres omwille van de hoofdzakelijke hoofdarbeid wenste te geven aan haar arbeid), nadat zij door verweerster met inachtneming van de voor arbeiders geldende opzeggingstermijn (ten deze 28 dagen) was ontslagen.

Nadat de Arbeidsrechtbank had geoordeeld dat de partijen onvoldoende concrete en precieze feitelijke elementen aanvoerden waaruit zou blijken dat eiseres ten deze hoofdzakelijk hoofdarbeid verrichtte, en nadat eiseres in haar schriftelijke conclusie de discriminerende aard van het onderscheid in de artikelen 2, 3, 59 en 82 W.A.O. had aangevoerd, achtte de Arbeidsrechtbank het gepast de hogervermelde prejudiciële vraag aan het Hof voor te leggen.

### III. De rechtspleging voor het Hof

#### A. De zaak met rolnummer 388

De prejudiciële vraag is bij het Hof aanhangig gemaakt door de verzending van een expeditie van de voormelde verwijzingsbeslissing, die op 24 februari 1992 op de griffie is ontvangen.

Bij beschikking van dezelfde dag heeft de voorzitter in functie de rechters van de zetel aangewezen conform de artikelen 58 en 59 van de bijzondere wet van 6 januari 1989 op het Arbitragehof.

De rechters-verslaggevers hebben geoordeeld dat er geen reden was tot toepassing van de artikelen 71 en volgende van de voormelde bijzondere wet.

Van de verwijzingsbeslissing is kennisgegeven conform artikel 77 van de bijzondere wet bij op 4 maart 1992 ter post aangetekende brieven.

Het bij artikel 74 van de voormelde wet voorgeschreven bericht is bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad* van 11 maart 1992.

De Landelijke Bediendencentrale - Nationaal Verbond voor Kaderpersoneel, representatieve werknemersorganisatie aangesloten bij het A.C.V., gevestigd te 2000 Antwerpen, Beggaardenstraat 1, hierna L.B.C.-N.V.K., en haar algemeen secretaris Lucien Stragier, bediende, wonende te 9140 Elversele, Nieuwe steenweg 88, en de Bond van bedienden, technici en kaders, representatieve werknemersorganisatie aangesloten bij het A.B.V.V., gevestigd te 1000 Brussel, Hoogstraat 42, hierna B.B.T.K., en zijn voorzitter Karel Boeykens, bediende, wonende te 2600 Antwerpen, de Roest d'Alkemadelaan 9, hebben bij op 9 april 1992 ter post aangetekende brief een memorie ingediend.

Richard Lingier, werkloze havenmagazijnarbeider, wonende te 2180 Antwerpen, Kardelaan 104, heeft bij op 9 april 1992 ter post aangetekende brief een memorie ingediend.

Bij brief van 10 april 1992 heeft de n.v. A.C.S., met maatschappelijke zetel te 2040 Antwerpen, Scheldelaan, kaai 499-503, ingeschreven in het handelsregister te Antwerpen onder het nummer 182370, bij monde van haar raadsman Mr. W. Henderickx zich verzet tegen de tussenkost van Richard Lingier.

De n.v. EOS Coach Manufacturing Company, voorheen de n.v. LAG-Bus Manufacturing Company, met maatschappelijke zetel te 3960 Bree, Industrieterrein Kanaal Noord 15, ingeschreven in het handelsregister te Tongeren onder het nummer 63069, heeft bij op 16 april 1992 ter post aangetekende brief een memorie ingediend.

De Ministerraad, vertegenwoordigd door de Eerste Minister, wiens kabinet gevestigd is te 1000 Brussel, Wetstraat 16, heeft bij op 17 april 1992 ter post aangetekende brief een memorie ingediend.

Marc Hansen, bediende, wonende te 3020 Herent, Lange Hof 5, heeft bij op 21 april 1992 ter post aangetekende brief een memorie ingediend.

Van voormelde memories is conform artikel 89 van de bijzondere wet aan de partijen kennisgegeven bij op 16 september 1992 ter post aangetekende brieven.

#### *B. De zaak met rolnummer 405*

De prejudiciële vraag is bij het Hof aanhangig gemaakt door de overzending van een expeditie van de voormelde verwijzingsbeslissing, die op 7 april 1992 op de griffie is ontvangen.

Bij beschikking van dezelfde dag heeft de voorzitter in functie de rechters van de zetel aangewezen conform de artikelen 58 en 59 van de bijzondere wet van 6 januari 1989 op het Arbitragehof.

De rechters-verslaggevers hebben geoordeeld dat er geen reden was tot toepassing van de artikelen 71 en volgende van de voormelde bijzondere wet.

Van de verwijzingsbeslissing is kennisgegeven conform artikel 77 van de bijzondere wet bij ter post aangetekende brieven van 29 april 1992.

Het bij artikel 74 van de voormelde wet voorgeschreven bericht is bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad* van 8 mei 1992.

De Ministerraad, vertegenwoordigd door de Eerste Minister, wiens kabinet gevestigd is te 1000 Brussel, Wetstraat 16, heeft bij op 11 juni 1992 ter post aangetekende brief een memorie ingediend.

Van voormelde memorie is conform artikel 89 van de bijzondere wet aan de partijen kennisgegeven bij op 29 april 1993 ter post aangetekende brieven.

#### *C. De samengevoegde zaken met rolnummers 388 en 405*

Bij beschikking van 27 mei 1992 heeft het Hof de zaken met rolnummers 388 en 405 samengevoegd.

Bij beschikking van 27 mei 1992 heeft voorzitter J. Delva de zaak voorgelegd aan het Hof in voltallige zitting.

Bij beschikkingen van 18 juni 1992 en 7 januari 1993 heeft het Hof de termijn waarbinnen het arrest moet worden gewezen, verlengd tot respectievelijk 24 februari 1993 en 24 augustus 1993.

Van de beschikking tot samenvoeging is aan de partijen kennisgegeven bij op 16 september 1992 ter post aangetekende brieven.

De Landelijke Bediendencentrale e.a., de n.v. EOS Coach Manufacturing Company, Richard Lingier en de Ministerraad hebben bij respectievelijk, door eerstgenoemden op 16, en door de overigen op 19 oktober 1992 ter post aangetekende brieven, elk een memorie van antwoord ingediend.

Ten gevolge van de toelating van voorzitter J. Delva tot het emeritaat en de verkiezing van de heer

F. Debaedts tot voorzitter van het Hof, is rechter G. De Baets bij beschikking van 2 februari 1993 als lid van de zetel aangewezen.

Overeenkomstig de beslissing van het Hof van dezelfde datum, is rechter G. De Baets verslaggever in die zaken.

*D. De zaak met rolnummer 421*

De prejudiciële vraag is bij het Hof aanhangig gemaakt door de overzending van een expeditie van de voormelde verwijzingsbeslissing, die op 24 juni 1992 op de griffie is ontvangen.

Bij beschikking van dezelfde dag heeft de voorzitter in functie de rechters van de zetel aangewezen conform de artikelen 58 en 59 van de bijzondere wet van 6 januari 1989 op het Arbitragehof.

De rechters-verslaggevers hebben geoordeeld dat er geen reden was tot toepassing van de artikelen 71 en volgende van de voormelde bijzondere wet.

Van de verwijzingsbeslissing is kennisgegeven conform artikel 77 van de bijzondere wet bij op 25 september 1992 ter post aangetekende brieven.

Het bij artikel 74 van de voormelde wet voorgeschreven bericht is bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad* van 29 september 1992.

Richard Lingier, voormeld, en Herman Peeters, havenmagazijnarbeider, wonende te 2840 Rumst, Overwinningstraat 17, hebben elk bij op 26 september 1992 ter post aangetekende brief een memorie ingediend.

De n.v. EOS Coach Manufacturing Company, voormeld, heeft bij op 29 oktober 1992 ter post aangetekende brief een memorie ingediend.

De Ministerraad, vertegenwoordigd door de Eerste Minister, voormeld, heeft bij op 30 oktober 1992 ter post aangetekende brief een memorie ingediend.

De v.z.w. Familiehulp, met maatschappelijke zetel te 1210 Brussel, Poststraat 111, heeft bij op 9 november 1992 ter post aangetekende brief een memorie ingediend.

Van voormelde memories is conform artikel 89 van de bijzondere wet aan de partijen kennisgegeven bij op 16 december 1992 ter post aangetekende brieven.

Bij beschikking van 8 december 1992 heeft het Hof de termijn waarbinnen het arrest moet worden gewezen, verlengd tot 24 juni 1993.

De n.v. EOS Coach Manufacturing Company, de Ministerraad en Richard Lingier en Herman Peeters hebben bij respectievelijk, door eerstgenoemden op 15, en door laatstgenoemde, op 18 januari 1993 ter post aangetekende brieven, die op 18 en 19 januari 1993 op de griffie zijn ontvangen, een memorie van antwoord ingediend.

E. *De samengevoegde zaken met rolnummers 388, 405 en 421*

Bij beschikking van 9 maart 1993 heeft het Hof de zaak met rolnummer 421 samengevoegd met de zaken met rolnummers 388 en 405.

Bij beschikking van 9 maart 1993 heeft het Hof :

- de prejudiciële vragen van de drie samengevoegde zaken geherformuleerd als volgt :  
 « Schenden de artikelen 59 en 82 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten de artikelen 6 en *6bis* van de Grondwet, in zoverre zij een verschillende termijn vaststellen voor de opzegging gegeven respectievelijk aan een werkmans en een bediende die dezelfde anciënniteit als werknemer hebben, en schenden de paragrafen 2 en 3 van artikel 82 van dezelfde wet de artikelen 6 en *6bis* van de Grondwet, in zoverre zij een verschillende termijn vaststellen voor de door de werkgever gegeven opzegging aan de bedienden naargelang het jaarlijks loon al dan niet hoger is dan 650.000 frank ? »;

- de zaken in gereedheid verklaard;
- de terechtzitting vastgesteld op 1 april 1993.

Van die beschikkingen van 9 maart 1993 is aan de partijen en aan hun advocaten kennisgegeven bij op 10 maart 1993 ter post aangetekende brieven.

Op de terechtzitting van 1 april 1993 :

- zijn verschenen :
  - . Mr. E. Vervaeke, advocaat bij de balie te Antwerpen, voor M. Hansen;
  - . Mr. W. Rauws, advocaat bij de balie te Antwerpen, voor de n.v. EOS Coach Manufacturing Company;
  - . Mr. F. De Keersmaecker, advocaat bij de balie te Brussel, voor de v.z.w. Familiehulp;
  - . Mr. L. Lenaerts, advocaat bij de balie te Antwerpen, voor de L.B.C.-N.V.K., de B.B.T.K., L. Stragier en K. Boeykens;
  - . Mr. H. Schyvens, advocaat bij de balie te Antwerpen, voor R. Lingier en H. Peeters;
  - . Mr. P. Peeters, advocaat bij de balie te Brussel, voor de Ministerraad;
- hebben de rechters-verslaggevers G. De Baets en L. François verslag uitgebracht;
- zijn voornoemde advocaten gehoord;
- zijn de zaken in beraad genomen.

De rechtspleging is gevoerd overeenkomstig de artikelen 62 en volgende van de bijzondere wet van 6 januari 1989 op het Arbitragehof, die betrekking hebben op het gebruik van de talen voor het Hof.

#### IV. *In rechte*

##### *Ten aanzien van de memorie van partij Hansen*

A.1. In haar memorie van antwoord in de zaken 388 en 405 werpt de n.v. EOS Coach Manufacturing Company de niet-ontvankelijkheid op van de memorie van Marc Hansen, die op 22 april 1992 ter griffie is ontvangen, d.w.z. buiten de in artikel 85, eerste lid, van de bijzondere wet van 6 januari 1989 bedoelde termijn van 45 dagen, die een vervaltermijn is.

B.1.1. Artikel 85 van de bijzondere wet van 6 januari 1989 op het Arbitragehof bepaalt dat « binnen 45 dagen na ontvangst van de door de griffier krachtens de artikelen 76, 77 en 78 gedane kennisgevingen ( ... ) de personen aan wie de kennisgevingen zijn gericht », waaronder de in artikel 77 bedoelde partijen in het geding voor het rechtscollege dat de verwijzingsbeslissing heeft genomen, een memorie bij het Hof kunnen indienen. Die termijn kan worden verkort of verlengd bij een met redenen omklede beschikking van de voorzitter.

B.1.2. De kennisgeving is aan de partij Hansen betekend op 5 maart 1992. De partij Hansen heeft bij een op 21 april 1992 ter post aangetekende brief een memorie ingediend. Aangezien de laatste dag van de in artikel 85 bedoelde termijn, namelijk 19 april 1992, een feestdag was, evenals de daarop volgende dag, is de termijn verlengd tot de eerstvolgende werkdag. De op 21 april 1992 ter post aangetekend verzonden memorie van de partij Hansen is ontvankelijk.

##### *Ten aanzien van de ontvankelijkheid van de tussenkomsten*

##### *Ten aanzien van de memorie van Richard Lingier en Herman Peeters*

A.2.1. Richard Lingier staft de ontvankelijkheid van zijn tussenkomst door erop te wijzen dat hij doet blijken van een belang : hij is immers betrokken in een procedure tegen zijn vroegere werkgever, tegen wie voor de Arbeidsrechtbank te Antwerpen een vordering is ingesteld tot betaling van een opzeggingsvergoeding van 24 maanden wegens verbreking van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur. In het bodemgeschil vorderde hij dat aan het Hof een prejudiciële vraag zou worden voorgelegd die hetzelfde onderwerp heeft als de thans voorliggende prejudiciële vragen.

Richard Lingier is zich ervan bewust dat artikel 87, §§ 1 en 2, van de bijzondere wet van 6 januari 1989 op het Arbitragehof de mogelijkheid van een tussenkomst voorbehoudt aan personen die doen blijken van een belang in het geding hangende voor het rechtscollege dat de verwijzingsbeslissing heeft gewezen, doch is van oordeel dat die bepalingen zelf het bij de artikelen 6 en 6bis van de Grondwet gewaarborgde gelijkheidsbeginsel schenden. Richard Lingier werpt dan ook een prejudiciële vraag ter zake op.

A.2.2. Bij brief van 10 april 1992 heeft de verweerster in het bodemgeschil, de n.v. A.C.S. laten weten dat zij zich verzet tegen die tussenkomst, daar zij daarvan niet in kennis werd gesteld door de tegenpartij en zij op ogenblik dat zij van die tussenkomst op de hoogte was, niet meer over voldoende tijd beschikte om zelf tussen te komen in de procedure voor het Hof. Bovendien wijst zij erop dat de rechter in het bodemgeschil de vordering van Richard Lingier tot verwijzing naar het Hof heeft afgewezen.

A.2.3. In hun memorie van antwoord werpen de L.B.C.-N.V.K., de B.B.T.K., Lucien Stragier en Karel Boeykens eveneens de niet-ontvankelijkheid van de tussenkomst van Richard Lingier op. Zij zijn van oordeel dat door die tussenkomst afbreuk wordt gedaan aan, *primo*, de aan de rechtscolleges voorbehouden bevoegdheid een prejudiciële vraag te stellen in het bodemgeschil waarin Richard Lingier als partij betrokken is, en, *secundo*, de gelijkheid van de procespartijen in het bodemgeschil waarin Richard Lingier als partij betrokken is, geschonden is. Bovendien is Richard Lingier in elk geval niet bevoegd een nieuwe prejudiciële vraag aan het Hof voor te leggen.

A.2.4. Ook de Ministerraad is van oordeel dat het Hof niet bevoegd is om kennis te nemen van de « prejudiciële betwisting » inzake de verenigbaarheid van artikel 87, § 1, van de bijzondere wet van 6 januari 1989 op het Arbitragehof met de artikelen 6 en *6bis* van de Grondwet.

A.2.5. In zijn memorie van antwoord handhaaft Richard Lingier zijn standpunt over de ontvankelijkheid van de tussenkomst en wijst erop dat hij minstens evenveel belang heeft bij de tussenkomst in de procedure voor het Arbitragehof als de L.B.C.-N.V.K., de B.B.T.K., Lucien Stragier en Karel Boeykens.

De verwerende partij in het bodemgeschil waarin zij betrokken is, heeft eveneens de mogelijkheid gehad na publikatie van het bericht in het *Belgisch Staatsblad* zelf tussen te komen in de procedure voor het Hof, zodat geen sprake kan zijn van een schending van haar rechten. Bovendien is Richard Lingier van oordeel dat het Hof zelf kan worden beschouwd als een rechtscollega waarvoor een prejudiciële vraag kan worden opgeworpen, zodat het Hof een prejudiciële vraag die wordt opgeworpen in een voor haar hangende procedure, moet beantwoorden.

A.2.6. Herman Peeters staft de ontvankelijkheid van zijn tussenkomst door erop te wijzen dat hij doet blijken van een belang : hij is immers betrokken in een procedure tegen zijn vroegere werkgever - dezelfde werkgever als die van Richard Lingier - tegen wie eveneens een vordering is ingesteld voor de Arbeidsrechtbank te Antwerpen, tot betaling van een opzeggingsvergoeding van 24 maanden wegens verbreking van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur. Herman Peeters neemt alle argumenten van Richard Lingier over en werpt eveneens een nieuwe prejudiciële vraag op.

B.2.1. Artikel 87, § 1, van de bijzondere wet op het Arbitragehof bepaalt dat, wanneer het Hof, bij wijze van prejudiciële beslissing, uitspraak doet op vragen als bedoeld in artikel 26, ieder die van een belang doet blijken in de zaak onderworpen aan de rechter die de verwijzing gelast, een memorie aan het Hof kan richten binnen dertig dagen na de bekendmaking voorgeschreven in artikel 74, waardoor hij wordt geacht partij in het geding te zijn.

B.2.2. Richard Lingier en Herman Peeters zijn in wat zijzelf omschrijven als « een prejudiciële vraag » of « een prejudiciële betwisting » van oordeel dat artikel 87 van de bijzondere wet van 6 januari 1989 op het Arbitragehof, in zoverre in § 1 wordt vereist dat diegene die in een prejudiciële procedure voor het Arbitragehof wenst tussen te komen, moet doen blijken van een belang in de zaak onderworpen aan de rechter die de verwijzing gelast, de bij de artikelen 6 en *6bis* van de Grondwet gewaarborgde beginselen van gelijkheid en niet-discriminatie schendt.

B.2.3. Richard Lingier en Herman Peeters wijzen erop dat zij betrokken zijn in andere geschillen met hun vroegere werkgever, waarin zij het stellen van een identieke vraag aan het Hof hebben gevorderd, derwijze dat ze een belang zouden hebben bij een tussenkomst voor het Hof.

B.2.4. Onderzoek van de aldus opgeworpen betwisting doet blijken dat zij geen eigenlijk prejudicieel geschil uitmaakt maar wel een incidentele betwisting die Richard Lingier en Herman Peeters voor het Hof opwerpen. Het Hof, dat bevoegd is om kennis te nemen van een beroep of een prejudiciële vraag betreffende de overeenstemming van een wet met de artikelen 6 en *6bis* van de Grondwet, is eveneens bevoegd om incidenteel de overeenstemming van artikel 87, § 1, van de bijzondere wet van 6 januari 1989 op het Arbitragehof met de voormelde Grondwetsbepalingen te toetsen.

Het Hof moet derhalve de in deze zaak door Richard Lingier en Herman Peeters opgeworpen betwisting onderzoeken.

B.2.5. De bijzondere wet van 6 januari 1989 op het Arbitragehof heeft in de vrijwillige tussenkomst van een derde in de rechtspleging met betrekking tot een prejudiciële vraag voorzien en die geregeld. Enkel een persoon die voldoet aan beide voorwaarden voorgeschreven bij artikel 87, § 1, kan in voornoemd geval worden geacht partij te zijn bij een prejudiciële vraag die voor het Hof aanhangig is. Die persoon moet :

- van een belang in de zaak onderworpen aan het verwijzende rechtscollege doen blijken en
- binnen de voorgeschreven termijn een memorie aan het Hof hebben gericht.

B.2.6. Artikel 87, § 1, roept een verschil in behandeling in het leven tussen de personen die doen blijken van een belang in de zaak onderworpen aan het rechtscollege dat de verwijzing gelast en de personen die kunnen doen blijken van een belang in analoge procedures.

B.2.7. Het verschil in behandeling dat uit artikel 87, § 1, voortvloeit, is verantwoord indien men de voorwaarden voor een prejudiciële verwijzing en het gezag van gewijsde van het op de prejudiciële vraag gewezen arrest in aanmerking neemt. De rechter bij wie een geschil aanhangig is gemaakt, dient de zaak naar het Hof te verwijzen. Artikel 26 van de bijzondere wet van 6 januari 1989 stelt de gevallen vast waarin de rechter is gehouden de zaak bij het Hof aanhangig te maken en de gevallen waarin hij daartoe niet is gehouden. Artikel 28 van dezelfde wet bepaalt :

« Het rechtscollege dat de prejudiciële vraag heeft gesteld evenals elk ander rechtscollege dat in dezelfde zaak uitspraak doet, moeten voor de oplossing van het geschil naar aanleiding waarvan de in artikel 26 bedoelde vragen zijn gesteld, zich voegen naar het arrest van het Arbitragehof. »

Nu de wetgever de draagwijdte van het arrest dat is gewezen op de prejudiciële vraag in het

geschil naar aanleiding waarvan de vraag is gesteld, heeft beperkt, kon hij de tussenkomst voor het Hof beperken tot de personen die in dat geschil mochten tussenkomen. Het is weliswaar juist dat het arrest, gewezen op prejudiciële vraag, een indirect effect zou kunnen hebben op soortgelijke geschillen aangezien de geadieerde rechter van oordeel zou kunnen zijn dat hij geen vraag aan het Hof hoeft te stellen omdat het Hof reeds op een vraag met hetzelfde onderwerp uitspraak heeft gedaan. Niets belet echter de partijen voor die rechter argumenten uiteen te zetten om hem te overtuigen op zijn beurt een vraag aan het Hof te stellen.

B.2.8. Bijgevolg schendt artikel 87, § 1, de artikelen 6 en *this* van de Grondwet niet in zoverre het de tussenkomst niet toestaat van personen die, zoals Richard Lingier en Herman Peeters, niet doen blijken van een belang in de zaak onderworpen aan het rechtscollege dat de verwijzing gelast.

B.2.9. De memories van tussenkomst en de memories van antwoord van Richard Lingier en Herman Peeters zijn niet ontvankelijk.

*Ten aanzien van de memorie van de Landelijke Bediendencentrale - Nationaal Verbond voor Kaderpersoneel, de Bond van bedienden, technici en kaders, Lucien Stragier en Karel Boeykens*

A.3.1. De L.B.C.-N.V.K., de B.B.T.K., Lucien Stragier en Karel Boeykens zijn van oordeel dat de aan het Hof voorgelegde vraag betreffende de discriminerende aard van de wettelijk aan bedienden toegekende opzeggingstermijnen de collectieve en corporatieve belangen van de bediendengroep raakt. Onder verwijzing naar de rechtsleer betreffende het corporatief belang en de gevolgen van arresten gewezen op prejudiciële vragen, menen zij in deze procedure te kunnen tussenkomen.

A.3.2. De n.v. EOS Coach Manufacturing Company acht de tussenkomst van de L.B.C.-N.V.K., de B.B.T.K., Lucien Stragier en Karel Boeykens niet ontvankelijk.

A.3.2.a. Wat Lucien Stragier en Karel Boeykens betreft, voert zij aan dat zij noch in hun hoedanigheid van bediende, noch in hun hoedanigheid van vertegenwoordiger van een representatieve werknemersorganisatie, enig belang hebben in de zaak voor de rechter die de verwijzing gelastte.

A.3.2.b. Wat de L.B.C.-N.V.K. en de B.B.T.K. betreft, verwijst de n.v. EOS naar de gevolgen van een arrest op een prejudiciële vraag en voert aan dat die tussenkomende partijen geen collectief of corporatief belang hebben bij de tussenkomst in een procedure na een prejudiciële vraag. Zij is van oordeel dat de L.B.C.-N.V.K. en de B.B.T.K. niet aantonen welke collectieve of corporatieve belangen zij volgens hun statuten behartigen; het beeerde collectieve belang is bovendien beperkt tot de individuele belangen van de leden. Tenslotte voert de n.v. EOS Coach Manufacturing Company aan dat de L.B.C.-N.V.K. en de B.B.T.K. geen rechtspersoonlijkheid hebben en als feitelijke vereniging onbekwaam zijn om in rechte op te treden. Als feitelijke vereniging zijn zij geenszins betrokken bij het wetgevingswerk inzake de duur van de opzeggingstermijnen, zodat zij niet in rechte kunnen treden voor het Hof met betrekking tot prejudiciële vragen inzake de opzeggingstermijnen.

B.3.1. De L.B.C.-N.V.K., de B.B.T.K., Lucien Stragier en Karel Boeykens zijn van oordeel dat het onderwerp van de prejudiciële vraag de collectieve en corporatieve belangen van de bediendengroep raakt en menen dan ook in deze procedure te kunnen tussenkomen.

B.3.2. Een feitelijke vereniging kan alleen dan in rechte optreden wanneer de overheid ertoe komt aan die organisatie met een reëel sociaal bestaan bevoegdheden toe te kennen.

Vakorganisaties, die feitelijke verenigingen zijn, hebben in beginsel niet de vereiste bekwaamheid om bij het Hof tussen te komen in een prejudiciële procedure. Geen enkele wettelijke bepaling heeft de vakverenigingen een dusdanige algemene procesbevoegdheid verleend dat zij ertoe zouden zijn gemachtigd de collectieve en individuele belangen van een groep werknemers, ten deze de bediendengroep, te verdedigen in om het even welke procedure van objectief contentieux, ten deze voor het Hof.

Ofschoon de memorie van Marc Hansen uitdrukkelijk verwijst naar de memorie van de L.B.C.-N.V.K. en de B.B.T.K., tonen die representatieve organisaties niet aan dat zij door de werknemer gezamenlijk ermede zijn belast zijn individuele belangen te behartigen in de procedure voor een arbeidsgerecht. De enkele verwijzing naar de collectieve en corporatieve belangen van de bediendengroep volstaat derhalve niet om op grond van artikel 87, § 1, in de rechtspleging voor het Arbitragehof tussen te komen.

De memorie van tussenkomst, in zoverre zij is ingediend door de L.B.C.-N.V.K. en de B.B.T.K., is derhalve niet ontvankelijk.

B.4. Lucien Stragier en Karel Boeykens beroepen zich op hun hoedanigheid van bediende en vertegenwoordiger van een representatieve vakorganisatie.

In hun hoedanigheid van bediende tonen die personen niet aan op welke wijze zij kunnen getuigen van het rechtens vereiste belang in de zaak voor de rechter die de verwijzing gelast, zodat hun tussenkomst in die hoedanigheid niet ontvankelijk is.

Diezelfde personen beroepen zich tevens op hun hoedanigheid van vertegenwoordiger van een representatieve vakorganisatie. In die hoedanigheid houden zij zich bezig met de verdediging van de belangen van de bedienden. Door op een beroepsmatige wijze op te komen voor de belangen van de bedienden, doen Lucien Stragier en Karel Boeykens blijken van het krachtens artikel 87, § 1, van de bijzondere wet van 6 januari 1989 vereiste belang in de zaak voor de rechter die de verwijzing heeft gelast.

*Ten aanzien van het onderwerp van de prejudiciële vraag*

A.4.1. Lucien Stragier en Karel Boeykens zijn van oordeel dat de rechter in het bodemgeschil bij het stellen van de prejudiciële vraag niet alleen diende te verwijzen naar artikel 59 W.A.O. maar tevens naar de artikelen 61 en 63 W.A.O. Het Hof is volgens hen dan ook verplicht over te gaan tot toetsing *in globo*, en desnoods tot herformulering van de vraag.

A.4.2. De EOS Coach Manufacturing Company voert aan dat het voorstel tot herformulering van de vraag van Lucien Stragier en Karel Boeykens neerkomt op een uitbreiding van het onderwerp van de prejudiciële vraag, terwijl alleen de verwijzingsrechter het onderwerp van de vraag bepaalt en het Hof zelfs niet de bevoegdheid heeft het onderwerp van de vraag te wijzigen.

*Ten aanzien van het middel gericht tegen de artikelen 59 en 82 van de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten*

*Standpunt van Lucien Stragier en Karel Boeykens*

A.5.1. Lucien Stragier en Karel Boeykens wijzen erop dat de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten enerzijds tot doel had de bestaande wetgeving die van toepassing was onderscheidenlijk op arbeiders en bedienden, te coördineren doch ook te harmoniseren, door de begrippen « werklieden » en « bedienden » te definiëren. Ongeacht de discussies waartoe de toepassing van het criterium van de verrichte arbeid aanleiding kon geven, beheerst het onderscheid tussen beide categorieën van werknemers het gehele arbeidsrecht, waaronder het collectieve arbeidsrecht, maar ook de sociale-zekerheidswetgeving en de organisatie van de arbeidsgerechten. Het creëren van beide categorieën is hoe dan ook toelaatbaar en doorstaat de vergelijkbaarheidstoets.

A.5.2. Volgens Lucien Stragier en Karel Boeykens heeft de onderscheiden behandeling van beide categorieën van werknemers een legitiem en objectief doel. Die beide oogmerken van de wetgever bij de totstandkoming van de W.A.O., met name het categoriseren en het harmoniseren, zijn objectief legitiem en niet tegenstrijdig. Bij de beoordeling van het evenwicht dat de wetgever tussen beide categorieën heeft willen nastreven, kan niet worden voorbijgegaan aan de historische component : door de jaren heen werd gestreefd naar een toenadering van de rechtsstatuten van werklieden en bedienden. De arbeidsovereenkomstenwet van 1978 heeft een verdere harmonisering van de beide statuten uitdrukkelijk mogelijk gemaakt, door te voorzien in de mogelijkheid om verdere aanpassingen van de opzeggingstermijnen te realiseren. Niettemin bleef de wetgever zich bewust van de eventuele nadelen van een overdreven gelijkenschakeling en systematisatie. De wetgever koos daarentegen voor de weg van een geleidelijke toenadering, rekening houdend met de wisselbaarheid van betrekkingen en de relativiteit van de nood aan vastheid van betrekking.

A.5.3. In de W.A.O. heeft de wetgever rekening gehouden met de maatschappelijke evolutie die het onderscheid tussen hoofd- en handarbeid niet meer evident maakt, met name door de Koning de mogelijkheid te bieden de opzeggingstermijnen van arbeiders te wijzigen « in het belang van bepaalde bijzondere categorieën van werknemers of voor opzeggingen die om sociale of economische redenen zijn gedaan », zodat, terwijl voor de hogere bedienden de opzeggingstermijn kan worden bepaald volgens de elementen eigen aan de zaak, ten aanzien van de werklieden gedifferentieerd kan worden op basis van de noden van de betrokken bedrijfssector. Wanneer men rekening houdt met de *de facto* op basis hiervan doorgevoerde differentiëring, alsmede met artikel 63 W.A.O. dat in de mogelijkheid voorziet werklieden een bijkomende vergoeding van 6 maanden toe te kennen in geval van willekeurig ontslag, dan kan in redelijkheid alleszins niet worden volgehouden dat de wetgever onvoldoende zou hebben gedifferentieerd en een disproportionele regeling zou hebben opgelegd.

Verwijzend naar een in de rechtsleer vaak geciteerd arrest van het Duitse *Bundesverfassungsgericht* waarin werd geoordeeld dat de opzeggingstermijnen die in Duitsland van toepassing zijn voor werklieden en bedienden, een discriminatie inhouden en een schending van het gelijkheidsbeginsel, argumenteren Lucien Stragier en Karel Boeykens dat, *primo*, het *BVerfG* vooreerst het onderscheid tussen hoofd- en handarbeider, dat in België tot dusver nog niet aan de orde is gesteld, had verworpen, *secundo*, het arrest ook schijnt te suggereren dat een onderscheid dient te worden gehandhaafd tussen hogere en lagere bedienden, wat in België reeds gebeurt, en, *tertio*, het *BVerfG* de wetgever tot 30 juni 1993 de tijd gaf om de discriminatie die het had vastgesteld, met wettelijke maatregelen te verhelpen.

A.5.4. Lucien Stragier en Karel Boeykens herinneren eraan dat het Hof, in het kader van de toetsing van het gelijkheidsbeginsel, gehouden is tot marginale toetsing. Aangezien de vraag op welke wijze - ingeval de regeling als discriminerend wordt beoordeeld - de gelijkenschakeling van de opzeggingstermijnen van arbeiders en

bedienden moet worden gerealiseerd, eerder een politieke dan een strikt juridische kwestie is, die het Hof, gelet op het beginsel van de scheiding der machten, niet vermag te regelen, moet ertoe worden besloten dat de beoordeling van de beweerde discriminatie de grenzen van de marginale toetsing duidelijk te buiten gaat.

A.5.5. Wat de aard van de controle betreft die door het Hof moet worden uitgeoefend, wijzen Lucien Stragier en Karel Boeykens erop dat de toetsing dient te worden beperkt tot de betwiste wetsbepalingen, en geenszins mag worden uitgebreid tot de toepassing van die wetsbepalingen door de rechtspraak, en dat het Hof, wanneer het aan grondwettigheidstoetsing doet, zich moet terugplaatsen in de tijd, met andere woorden de betwiste norm moet beoordelen op het ogenblik waarop die tot stand is gekomen. De stelling dat het gelijkheidsbeginsel tevens een « gelijkmakend handelingsgebod » inhoudt, waaruit zou dienen te worden afgeleid dat het Hof toch de mogelijkheid zou hebben om na te gaan of een onderscheid heden ten dage nog een gerechtvaardigd doel heeft, kan volgens hen niet worden aangehouden.

#### *Standpunt van de n.v. EOS Coach Manufacturing Company*

A.6.1. De n.v. EOS Coach Manufacturing Company is van oordeel dat het onderscheid inzake de opzeggingstermijnen voor arbeiders en bedienden strijdig is met het gelijkheidsbeginsel bij gebrek aan een geoorloofd doel. De wetgever heeft nooit enig doel opgegeven voor dat onderscheid, noch in de verscheidene wetten van 1954, noch in de W.A.O., en heeft bijgevolg nooit aangeduid dat met het onderscheid een geoorloofd doel werd nagestreefd. De door de andere partijen opgegeven bedoeling van de wetgever bij de totstandkoming van de arbeidsovereenkomstenwet, wordt betwist. Het statuut van de bedienden en dat van de werklieden werden geenszins gelijkgesteld of geharmoniseerd. De mogelijkheid om de opzeggingstermijnen voor arbeiders via sectoriële maatregelen te verlengen bestond reeds vóór de W.A.O., en heeft slechts in zeldzame gevallen geleid tot een verbetering van de toestand van de werklieden in een welbepaalde sector. In enkele gevallen heeft zij zelfs geleid tot een verkorting van de wettelijk voorgeschreven opzeggingstermijn voor werklieden.

A.6.2. Het onderscheidingscriterium is slechts schijnbaar objectief, omdat het in werkelijkheid dermate moeilijk te hanteren en vaag is dat het leidt tot onbegrijpelijke en willekeurige beslissingen in de rechtspraak. Aangezien de wetgever met het gemaakte onderscheid tussen werklieden en bedienden op het vlak van de opzeggingstermijnen geen enkel geoorloofd doel nastreefde, kan het onderscheidingscriterium derhalve reeds om die redenen niet relevant zijn. De opzegging en de opzeggingstermijn hebben immers tot doel de werknemer de kans te geven een andere dienstbetrekking of andere middelen van bestaan te zoeken. Ten aanzien van dat doel is het onderscheid tussen arbeiders en bedienden irrelevant. Het onderscheid tussen arbeiders en bedienden wordt niet alleen niet verantwoord door het criterium van de aard van de arbeid, maar evenmin door de onderscheiden graad van mobiliteit, die geen oorzaak, doch veeleer een kwalijk gevolg is van die ongelijke behandeling. Andere criteria om een onderscheid te maken inzake de opzeggingstermijnen, zijn veel relevanter. Gelet op de verreikende gevolgen van het onderscheid, is het ontbreken van enige objectieve verantwoording ten aanzien van het doel en de gevolgen des te onaanvaardbaarder.

A.6.3. Zo er al een objectieve en redelijke verantwoording zou kunnen worden gevonden voor het bij de wet ingestelde onderscheid, dan moet in ieder geval worden vastgesteld dat het gelijkheidsbeginsel geschonden is omdat de aangewende middelen niet evenredig zijn met het beoogde doel. De discrepantie tussen de opzeggingstermijn voor de werklieden en die voor de bedienden is veel te groot, en die discrepantie neemt nog toe naarmate de anciënniteit van de betrokken arbeiders en bedienden toeneemt. Formeel wordt een onderscheid in behandeling van arbeiders en bedienden gemaakt in de diverse takken van het sociaal recht, maar die onderscheiden behandeling leidt niet tot dergelijke materiële discriminaties zoals thans het geval is wat de opzeggingstermijnen betreft. De ongelijke behandeling tussen arbeiders en bedienden inzake opzeggingstermijnen, wordt zeker niet gecompenseerd door andere aspecten van hun onderscheiden statuut, zoals op het vlak van de proefperiode, het concurrentiebeding, de jaarlijkse vakantie, arbeidsongeschiktheid, en de bescherming tegen willekeurig ontslag, waarbij wordt opgemerkt dat - zij het op andere juridische gronden - het ontslag van de bedienden evenmin discriminair is.

#### *Standpunt van de Ministerraad*

A.7.1. De Ministerraad stelt dat uit de parlementaire voorbereiding van de wet van 3 juli 1978 blijkt dat de wetgever twee doelstellingen nastreefde. Vooreerst de compilatie en coördinatie van de op dat ogenblik bestaande bepalingen betreffende het merendeel der arbeidsrechtelijke contractuele verhoudingen in de privé-sector. Gelet op de noodzaak van die coördinatie, verkoos de wetgever hangende problemen bij latere wetswijzigingen te regelen. In tweede orde werd gestreefd naar harmonisering, ter verbetering van de rechtsbescherming en de rechtszekerheid, voornamelijk van de arbeiders, waarbij werd geoordeeld dat niet de duur van de

opzeggingstermijn, doch eerder de inhoudelijke motivering van het ontslag een adequate bescherming bood aan een werknemer tegen of in geval van ontslag. De wetgever verkoos hierbij de arbeider de mogelijkheid te bieden in rechte te treden in geval van willekeurig ontslag, terwijl tevens in de mogelijkheid werd voorzien de opzeggingstermijnen die aan de arbeiders moeten worden toegekend, te verlengen. De doelstelling van de stabiliteit van tewerkstelling voor bedienden wordt in België verwezenlijkt door de toekenning van aanzienlijke opzeggingstermijnen, bepaald door de moeilijkheid om weer in het arbeidsproces te worden ingeschakeld, nu het ontslag van de bedienden niet berust op het bestaan van een reële en ernstige reden die dat ontslag rechtvaardigt. De doelstelling van de stabiliteit van de tewerkstelling wordt in het buitenland daarentegen verwezenlijkt door de verplichting van de werkgever omeen reële en ernstige reden voor het ontslag te motiveren, terwijl de ontslagtermijnen uitermate kort zijn.

A.7.2. Het onderscheidingscriterium tussen arbeiders en bedienden is van objectieve aard. Het onderscheid tussen beide statuten is uitsluitend gesteund op de aard van de werkelijk gepresteerde arbeid. De feitenrechter moet op basis van de feitelijk door de werknemer verrichte taken beslissen over de hoedanigheid van de betrokken werknemer. Het onderscheid is objectief vermits enkel de feitelijk gepresteerde arbeid, en niet de subjectieve kwalificatie van de overeenkomst door partijen hierbij een rol speelt. De vaststelling dat het criterium in bepaalde toepassingsgevallen geen volledige zekerheid zou verschaffen betreffende de aard van de gepresteerde arbeid en derhalve van het statuut, is niet terzake dienend voor de vaststelling van de objectieve aard van het onderscheidingscriterium.

A.7.3. Volgens de Ministerraad hebben de bedoelde wettelijke bepalingen eveneens een adequaat karakter. De interpretatie van de in de prejudiciële vraag vermelde bepalingen kan niet los worden gezien van de overige rechtsregels die het statuut van de arbeiders, respectievelijk de bedienden beheersen. Met name is de Ministerraad van oordeel dat een globale gelijkheid bestaat tussen het arbeiders- en bediendenstatuut in de arbeidsrechtelijke en sociaalrechtelijke verhoudingen; hij geeft een inventaris van de belangrijkste verschilpunten tussen de beide statuten, waarbij wordt aangeduid, dat de vastgestelde verschillen nu eens in het voordeel van de arbeiders, dan weer in het voordeel van de bedienden zijn. Talrijke regelingen voor arbeiders en bedienden werden bovendien geharmoniseerd in diverse sectoren van het sociaal recht (de onderscheiden beschermingsmechanismen tegen het ontslag, de gewaarborgde vergoeding in geval van arbeidsongeschiktheid, het stelsel van arbeidsongevallen en beroepsziekten, de bepalingen van het A.R.A.B., de terugbetaling van de vervoerkosten, en het pensioenstelsel).

A.7.4. De Ministerraad is van oordeel dat de wetgever, met kennis van zaken en na afweging van de onderscheiden belangen, verkoos om aan de noodzaak van een codificatie en coördinatie een groter gewicht toe te kennen dan aan de exhaustieve regeling van de sociaalrechtelijke problemen. Gelet op die geoorloofde doelstelling van de wet komen de betwiste wettelijke bepalingen in verband met de duur van de opzeggingstermijnen niet als onredelijk voor. De aan de orde gestelde wettelijke maatregelen vormen een fase in een gehele wetgevende evolutie. Het Hof vermag met die ruimere contexten rekening te houden bij de toetsing aan de beginselen van gelijkheid en niet-discriminatie van enkele geïsoleerde bepalingen die ingevolge de verwijzingsbeslissing worden gelicht uit het complexe geheel van regels die de sociaalrechtelijke bescherming van de werknemers beheersen.

A.7.5. In laatste orde wijst de Ministerraad op de gevolgen die zouden voortvloeien uit een beslissing waarbij het Hof zou verklaren dat de betwiste wettelijke bepalingen niet verenigbaar zijn met de artikelen 6 en 6bis van de Grondwet. De Ministerraad is terzake van oordeel dat op basis van een dergelijke uitspraak elke betrokken categorie in de toekomst op stelselmatige wijze voor de rechter een beroep zal doen op de voor haar gunstigste bepalingen. Daarbij zal niet altijd een nivellering op het hoogste beschermingsniveau kunnen plaatsvinden. De rechter in het bodemgeschil, die niet kan weigeren het recht toe te passen, zal derhalve verplicht zijn in elke situatie aan rechtsvinding te doen en derhalve als wetgever op te treden. Een ingrijpen van de wetgever zou in een dergelijk geval vereist zijn.

#### *Standpunt van Marc Hansen*

A.8. Marc Hansen sluit zich aan bij de stellingname van Lucien Stragier en Karel Boeykens. Het gemaakte onderscheid tussen werklieden en bedienden steunt op duidelijke, niet toevallige factoren en objectieve en algemene criteria, vindt zijn grondslag in het openbaar of algemeen belang en heeft een democratisch karakter. De onderscheiden behandeling houdt verband met de wisselende noden en specifieke kenmerken, eigen aan verschillende groepen werknemers. De verschillende categorieën werknemers zullen in geval van verlies van een betrekking al dan niet gemakkelijk nieuwe werkgelegenheid kunnen vinden. De diverse onslagregelingen verschillen volgens categorieën waarvan aan te nemen is dat de enen moeilijker, de anderen gemakkelijker bij ontslag in een gelijkwaardige betrekking opnieuw aan het werk kunnen, en volgens de verantwoordelijkheid die

in de verschillende soorten van betrekkingen wordt gedragen.

*Standpunt van de v.z.w. Familiehulp*

A.9. De v.z.w. Familiehulp is van oordeel dat het onderscheid tussen beide categorieën van werknemers ligt in het al dan niet in hoofdzaak verrichten van hand- of hoofdarbeid, wat een objectief element is. Het onderscheid geldt niet alleen op het vlak van de opzeggingstermijn, maar ook op talrijke andere vlakken. Naast de aard van de verrichte arbeid is ook de grotere mobiliteit van de arbeiders een objectief gegeven in die onderscheiden behandeling, die niet noodzakelijk discriminatoir wordt vanwege het feit dat door de historische evolutie een aantal soorten van handarbeid een steeds grotere geestelijke inbreng gaan vereisen. Het is de indeling van de verschillende werknemers in beide categorieën - wat een aan de rechtbanken overgelaten feitenkwestie is - die veeleer onderhevig is aan de evolutie van de tijd, zonder dat dit noodzakelijk moet leiden tot het ongeoorloofd karakter van het gemaakte onderscheid op het vlak van de opzeggingstermijnen.

*Ten aanzien van het middel gericht tegen het onderscheid in de §§ 2 en 3 van artikel 82 van de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten*

*Standpunt van Lucien Stragier en Karel Boeykens*

A.10. Het onderscheid tussen lagere en hoger bedienden is verantwoord: de lagere bedienden genieten de bij de W.A.O. bepaalde opzeggingstermijnen, terwijl de opzeggingstermijn van de hogere bedienden wordt bepaald met inachtneming van de op het tijdstip van de kennisgeving van de opzegging bestaande kans om spoedig een gelijkwaardige betrekking te vinden, en van « de elementen eigen aan de zaak », waarbij rekening dient te worden gehouden met anciënniteit, leeftijd, belangrijkheid van de functie en bedrag van het loon. De rechter heeft op basis van artikel 82, § 3, niet de verplichting om noodzakelijkerwijze in een hoger opzeggingstermijn te voorzien voor hogere bedienden. De enige vraag die de rechtbank zich moet stellen is of die persoon al dan niet moeilijker toegang tot de arbeidsmarkt zal vinden dan een lagere bediende. De feitenrechter kan derhalve zonder enige twijfel en rekening houdend met de elementen eigen aan de zaak, aan een hogere bediende de opzeggingstermijn toekennen die ten aanzien van de lagere bedienden is vastgesteld in artikel 82, § 2. Volgens Lucien Stragier en Karel Boeykens kan hierin geen sprake zijn van enige discriminatie. Het enige verschil met de lagere bedienden en de arbeiders is dat de wetgever voor laatstgenoemden zelf op een abstracte en forfaitaire wijze de termijn bepaalt die redelijk wordt geacht om spoedig een gelijkwaardige betrekking te vinden.

*Standpunt van de n.v. EOS Coach Manufacturing Company*

A.11.1. Bij de vaststelling van de opzeggingstermijnen die de werkgever ten aanzien van de hogere bedienden moet naleven, kennen de rechters veel hogere opzeggingstermijnen toe dan die welke gelden voor de lagere bedienden. Verschillende formules die bij de berekening van dergelijke opzeggingstermijnen worden gehanteerd, tonen dit trouwens aan. Die vaststelling vloeit overigens logisch voort uit de wetsbepaling die voorschrijft dat de opzeggingstermijn voor de hogere bediende niet korter mag zijn dan die welke voor de lagere bediende geldt. De rechters maken van hun bevoegdheid *de facto* gebruik om veel hogere opzeggingstermijnen toe te kennen aan de hogere bedienden. Dat stelsel voor de hogere bedienden leidt tot een zeer grote rechtsonzekerheid en is geschillenbevorderend. Het wettelijk onderscheid heeft zeer verregaande gevolgen, onder meer op het vlak van de samenwerking met de ontslagen bediende, op het vlak van de bedrijfseconomische organisatie, alsmede op het financiële vlak, waar de regeling leidt tot gigantische ontslagvergoedingen ten nadele van de werkgevers van die hogere bedienden. Het beweerde onderscheid berust op een ongeoorloofde discriminatie.

A.11.2. Vooreerst is het zo dat in de parlementaire voorbereiding geen enkel doel werd aangeduid dat door het onderscheid wordt nagestreefd. Het is achteraf volstrekt willekeurig een zogenaamd geoorloofd doel te gaan vaststellen of te trachten vast te stellen. Het is derhalve aangetoond dat de wetgever met het gemaakte onderscheid geen geoorloofd doel nastreefde.

A.11.3. Het onderscheidingscriterium is evenmin relevant. Aangezien de wetgever met het gemaakte onderscheid geen doel nastreefde, kan het onderscheidingscriterium reeds om die redenen niet relevant zijn. Het doel van het recht van de werknemer op een opzegging en een opzeggingstermijn bestaat erin de werknemer de kans te geven een andere dienstbetrekking of andere middelen van bestaan te zoeken. Het is niet bewezen dat bedienden boven een zekere loongrens grotere moeilijkheden zouden kennen om opnieuw in het arbeidsproces te

worden ingeschakeld dan bedienden beneden die loongrens. Meer nog, vanuit economisch oogpunt zou men mogen verwachten dat een hoog salaris, als gevolg van het spel van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt, indicatief is voor een grotere vraag naar de betrokken kwalificaties en dus eerder wijst in de richting van betere kansen op een nieuwe betrekking. Het onderscheidingscriterium van het loon is bijgevolg volstrekt willekeurig en totaal irrelevant.

A.11.4. Voor het criterium van onderscheid bestaat ook geen objectieve of redelijke verantwoording. Inzake de opzeggingstermijnen is het onderscheid ten gunste van de hogere bedienden dermate groot dat er *a fortiori* geen sprake kan zijn van een onderscheid dat evenredig is met het aangewende doel.

#### *Standpunt van de Ministerraad*

A.12. De Ministerraad werpt op dat de onderscheiden behandeling in de §§ 2 en 3 van artikel 82 W.A.O. verenigbaar is met de grondwettelijke beginselen van de gelijkheid en van de niet-discriminatie omdat die bepalingen op zichzelf beschouwd geen onderscheiden behandeling invoeren met betrekking tot de opzeggingstermijnen die de werkgever ten aanzien van de bedienden moet eerbiedigen. Ook de termijn voor een lagere bediende is krachtens de wettelijke terminologie een minimumtermijn. Ten aanzien van de hogere bedienden bepaalt § 3 dat de werkgever ten minste de in § 2 bedoelde opzeggingstermijnen moet eerbiedigen, zonder dat hij hierbij verplicht is hogere termijnen toe te kennen. In geval van betwisting kan de rechtbank zich houden aan de wettelijke minimumtermijn die geldt voor de lagere bedienden. De beweerde onderscheiden behandeling vloeit bijgevolg niet voort uit de bestreden bepalingen zelf. Subsidiar voert de Ministerraad aan dat indien het Hof van oordeel zou zijn dat de bestreden wettelijke bepalingen wel degelijk een onderscheiden behandeling van beide categorieën van bedienden zouden inhouden, die wettelijke bepalingen slechts een geïsoleerd aspect van de rechtsbescherming inzake ontslag regelen, waarbij lagere bedienden voor een aantal aspecten van hun statuut op gunstiger bepalingen een beroep kunnen doen dan die welke van kracht zijn voor de hogere bedienden.

*Ten aanzien van de aangevoerde discriminaties*

B.5.1. De prejudiciële vragen hebben betrekking op de bestaanbaarheid, met de artikelen 6 en 6bis van de Grondwet, van twee wettelijke regelingen betreffende de opzeggingstermijnen voor werknemers, namelijk de wettelijke regeling vervat in de artikelen 59 en 82 van de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten, in zoverre die bepalingen voorzien in een verschillende opzeggingstermijn voor werklieden en bedienden met eenzelfde anciënniteit, en de wettelijke regeling vervat in de paragrafen 2 en 3 van artikel 82 van de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten, in zoverre die paragrafen voorzien in een verschillende opzeggingstermijn voor de bedienden naargelang van hun jaarloon.

B.5.2. Artikel 59 bepaalt :

« 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 werkman uitgaat.

Deze termijnen worden verdubbeld wat de werklieden 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. »

Artikel 82 bepaalt :

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

§ 2. Wanneer het jaarlijks loon niet hoger is dan [650.000] frank, bedraagt de opzeggingstermijn welke door de werkgever moet worden in acht genomen, ten minste drie maanden voor de bedienden die minder dan vijf jaar in dienst zijn.

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

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

§ 3. Wanneer het jaarlijks loon [650.000] frank 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 [650.000] frank zonder [1.300.000] frank te overschrijden, noch langer dan zes maanden indien het jaarlijks loon [1.300.000] frank overschrijdt.

§ 4. De opzeggingstermijnen moeten berekend worden volgens de verworven anciënniteit op

het ogenblik dat de opzegging ingaat. »

Ingevolge de aanpassing aan het indexcijfer van de consumptieprijzen bedragen de in artikel 82, §§ 2 en 3, vermelde jaarlijkse lonen thans 838.000 en 1.675.000 frank (bericht verschenen in het *Belgisch Staatsblad* van 3 december 1992).

B.5.3. De grondwettelijke regels van de gelijkheid en van de niet-discriminatie sluiten niet uit dat een verschil in behandeling volgens bepaalde categorieën van personen zou worden ingesteld, voor zover voor het criterium van onderscheid een objectieve en redelijke verantwoording bestaat. Het bestaan van een dergelijke verantwoording moet worden beoordeeld met inachtneming van het doel en de gevolgen van de bestreden maatregel en van de aard van de terzake geldende beginselen; het gelijkheidsbeginsel is geschonden wanneer vaststaat dat geen redelijk verband van evenredigheid bestaat tussen de aangewende middelen en het beoogde doel.

*Ten aanzien van de aangevoerde discriminatie tussen werklieden en bedienden in de artikelen 59 en 82 van de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten*

B.6.1. Uit de parlementaire voorbereiding van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten blijkt dat de wetgever beoogde de verschillende arbeidsovereenkomsten voor werklieden, bedienden, handelsvertegenwoordigers, dienstboden en studenten in één wet te coördineren, en, door het aanbrengen van enkele wijzigingen in de alsdan geldende regelingen, tevens meer eenvormigheid te brengen in het statuut van de verschillende categorieën van werknemers, evenwel zonder dat fundamentele hervormingen verwezenlijkbaar werden geacht (*Gedr.St.*, Senaat, 1977-1978, nr. 258/2, p. 39; *Gedr.St.*, Kamer, 1977-1978, nr. 293/4, p. 2).

Diezelfde tweevoudige bekommernis kwam tot uiting ten aanzien van de vastheid van de dienstbetrekking, doordat de terzake voor de werklieden en bedienden geldende wettelijke regelingen werden gecoördineerd en - in mindere mate - geharmoniseerd wat betreft de modaliteiten van de opzegging van de arbeidsovereenkomst, namelijk de duur van de opzeggingstermijn en de motivering van het ontslag. Te dien aanzien verklaarde de Minister in de Commissie Tewerkstelling en Arbeid van de Kamer :

« Het verschil in duur tussen de opzeggingstermijn van arbeiders en die van bedienden zal waarschijnlijk nooit worden weggewerkt door een aanpassing aan de toestand der bedienden, want men geeft zich steeds meer rekenschap van het feit dat de vastheid van betrekking niet te danken is

aan de lange opzeggingstermijnen die aan de bedienden worden verleend; ze zou beter gediend zijn met de verplichting om het ontslag met redenen te omkleden en die redenen na te gaan.

Dienaangaande is er evenwel neiging om de wettelijke opzeggingstermijnen te verlengen via sectoriële maatregelen, die de wettelijke maximumtermijn van 56 op 112 dagen hebben gebracht.

Daarenboven zullen de in de wettelijke bepalingen aangebrachte verbeteringen betreffende het willekeurige ontslag van arbeiders (art. 63) - welke een motivering *a posteriori* van het ontslag en het gerechtelijk toezicht op die motivering in geval van betwisting in zich houden - efficiënt bijdragen om een betere stabiliteit van de betrekking te waarborgen.

Ten slotte wordt erop gewezen dat in sommige collectieve arbeidsovereenkomsten, - nadat werd vastgesteld dat de door het personeel uitgeoefende functies, als gevolg van de evolutie in hun bedrijfstak, van overwegend intellectuele aard waren geworden - bepaald werd dat de contractuele betrekkingen tussen werkgevers en werknemers onderworpen zijn aan de wettelijke bepalingen betreffende de overeenkomst van bedienden. » (*Gedr.St.*, Kamer, 1977-1978, nr. 293/4, p. 4).

B.6.2.1. Door het onderscheid tussen arbeiders en bedienden te baseren op de voornamelijk manuele respectievelijk intellectuele aard van hun werk, heeft de wetgever een verschil in behandeling gegrond op een criterium dat de invoering ervan op dit ogenblik bezwaarlijk objectief en redelijk zou kunnen verantwoorden. Die vaststelling leidt evenwel niet tot het besluit dat de wetgever, door dat onderscheid in de wet van 3 juli 1978 niet meteen en volledig te doen verdwijnen maar het enkel te verzachten, de artikelen 6 en *6bis* van de Grondwet zou hebben geschonden.

B.6.2.2. Het Hof stelt immers vast dat het onderscheid tussen arbeiders en bedienden wat betreft de na te leven opzeggingstermijnen bij het opzeggen van de arbeidsovereenkomst niet werd ingevoerd door de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, maar in vroegere wetgeving aanwezig was. De oorsprong ervan gaat terug tot het begin van deze eeuw. De wetgever heeft evenwel in de loop der jaren de bescherming van de arbeiders tegen ontslag op een niveau willen brengen dat dichter aansluit bij dat van de bescherming van de bedienden. Om die doelstelling te bereiken heeft hij voor de arbeiders een bijzondere bescherming ingevoerd tegen willekeurig ontslag (artikel 63 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten) en heeft hij aan de Koning de bevoegdheid toegekend om op voorstel van het bevoegd paritair comité of van de Nationale Arbeidsraad de opzeggingstermijnen te wijzigen « in het belang van bepaalde bijzondere categorieën van werknemers of voor de opzeggingen die om sociale of economische redenen zijn gedaan » (artikel 61 van die wet).

B.6.2.3. Het onderscheid moet dus worden beoordeeld, niet met inachtneming van het doel dat de wetgever destijds heeft nagestreefd toen hij het onderscheid instelde, maar wel met inachtneming van het doel waarop de wet van 3 juli 1978 is geïnspireerd.

Men zou wellicht niet kunnen aanvaarden dat de wetgever aarzelt een einde te maken aan een discriminatie wanneer de in het geding zijnde beginselen de aard zelf van een fundamenteel recht raken. Zulks is echter niet het geval voor een regeling die, in haar huidige toestand, de vastheid van dienstbetrekking van twee categorieën van werknemers verschillend organiseert zonder evenwel de vereiste ervan te miskennen.

B.6.3.1. Het voormelde onderscheid kon, rekening houdend met de toen heersende denkwijzen, bij de invoering ervan een verantwoording vinden in de duidelijk verschillende economische en sociale situatie van de arbeiders- en bediendengroep, die een invloed kon hebben op de kans om na ontslag een nieuwe, gelijkwaardige betrekking te vinden.

Hoewel de sociaal-economische en technologische evolutie de verschillen tussen beide werknemersgroepen geleidelijk aan heeft afgezwakt en nog steeds afzwakt, dient bij de toetsing van de artikelen 59 en 82 van de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten, die het onderscheid tussen arbeiders en bedienden behouden, rekening te worden gehouden met het feit dat wat overblijft van het desbetreffende onderscheid, dat vele gebieden van het sociaal recht had doordrongen, zijn verklaring vindt in de geschiedenis. Gedurende generaties zijn beroepskeuzes gemaakt en situaties gegroeid op basis van het verschil in de juridische statuten; het bestaan van voorrechten voor de bedienden wat de vastheid van betrekking betreft, heeft gewogen op hun eisen inzake bezoldiging alsmede op het succes van dergelijke eisen; het onderscheid tussen arbeiders en bedienden heeft zoveel weerslag gehad dat het tot uiting is gekomen in de vakbondsorganisatie en de afbakening van de paritaire comités. Daaruit volgt dat de sedert decennia op gang gekomen vervaging van de aangeklaagde ongelijkheid slechts geleidelijk kan plaatsvinden. Het feit dat het onverantwoord zou zijn thans een dergelijk onderscheid in te voeren, is niet voldoende om de plotselinge afschaffing ervan te rechtvaardigen.

B.6.3.2. Overigens wordt het onderscheid tussen de twee categorieën van werknemers ook aangewend voor andere verschillen in behandeling. Dat is met name het geval voor de bezoldigingswijze, de proefperiode, het gewaarborgd inkomen, de gedeeltelijke werkloosheid en de jaarlijkse vakantie.

Die verschillende regelingen zijn thans nu eens voor de arbeiders, dan weer voor de bedienden gunstig. Het zou niet coherent zijn het onderscheid enkel te beschouwen ten aanzien van de duur van de opzeggingstermijnen en het te veroordelen zonder rekening te houden met de gevolgen die het heeft in andere aangelegenheden van het arbeidsrecht en de sociale zekerheid, die op hetzelfde

onderscheid berusten.

De wetgever heeft dus een maatregel genomen die in overeenstemming is met zijn doelstelling van toenadering tussen de statuten van de arbeiders en de bedienden door de voorkeur te geven aan een geleidelijke harmonisering ervan, boven een plotselinge afschaffing van het onderscheid tussen die beroeps categorieën, inzonderheid in een aangelegenheid waar de normen kunnen evolueren ten gevolge van collectieve onderhandelingen. Die overweging toont ook aan dat de handhaving van het onderscheid niet klaarblijkelijk onevenredig is met een doelstelling die slechts in opeenvolgende stadia kan worden bereikt.

*Ten aanzien van de beweerde discriminatie tussen lagere en hogere bedienden in de paragrafen 2 en 3 van artikel 82 van de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten*

B.7.1. De paragrafen 2 en 3 van artikel 82 van de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten voorzien in verschillende modaliteiten voor de opzegging van de arbeidsovereenkomst voor bedienden, naargelang het jaarlijks loon het gendexeerde bedrag van 650.000 frank, thans 838.000 frank, al dan niet overschrijdt. Die modaliteiten hebben betrekking op de duur van de opzeggingstermijn en op de wijze waarop die duur wordt vastgesteld. De gestelde prejudiciële vraag beoogt alleen het al dan niet discriminatoire karakter van de duur van de opzeggingstermijn die verschilt naargelang de opzegging is gegeven door de werkgever aan bedienden van de ene of de andere categorie.

Voor de bedienden met een jaarlijks loon dat het gendexeerde bedrag van 650.000 frank niet overschrijdt, is de opzeggingstermijn door de wet vastgesteld en bedraagt ten minste drie maanden voor bedienden die minder dan vijf jaar in dienst zijn. Die termijn wordt vermeerderd met drie maanden bij de aanvang van elke nieuwe periode van vijf jaar dienst bij dezelfde werkgever.

Voor de bedienden met een jaarlijks loon boven het gendexeerde bedrag van 650.000 frank, bepaalt de wet dat de duur van de opzeggingstermijn wordt vastgesteld hetzij bij overeenkomst tussen de partijen, gesloten ten vroegste op het ogenblik waarop de opzegging wordt gegeven, hetzij door de rechter, waarbij de voor de lagere bedienden geldende opzeggingstermijn de in acht te nemen minimale opzeggingstermijn is.

B.7.2. Het Hof stelt vast dat de regeling in de paragrafen 2 en 3 van artikel 82 van de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten zelf geen verschillende termijnen toekent aan de beide categorieën van bedienden, doch alleen de mogelijkheid biedt om voor de hogere bedienden ruimere opzeggingstermijnen toe te kennen.

B.7.3. Zonder afbreuk te doen aan het streven naar een grotere harmonisatie van de statuten van de verschillende categorieën van werknemers, wordt doorgaans aangenomen dat een bepaalde categorie van werknemers, die binnen de onderneming met zwaardere verantwoordelijkheden zijn belast en die moeilijker een op het vlak van de arbeids- en inkomensvoorwaarden gelijkwaardige betrekking zullen vinden, aanspraak kunnen maken op een betere bescherming van de vastheid van hun dienstbetrekking. Het door de wet bestendigde onderscheid tussen twee categorieën van bedienden beantwoordt dan ook aan een geoorloofd doel. De wetgever vermag aan te nemen dat het jaarlijks loon boven een bepaalde grens een aanwijzing kan zijn voor de bijzondere aard van de door de bediende verrichte arbeid.

Rekening houdend met het doel en de gevolgen van de ter beoordeling staande norm, is het onderscheid tussen de verschillende categorieën van bedienden naargelang hun jaarlijks loon al dan niet het vastgestelde bedrag van 650.000 frank overschrijdt, niet zonder objectieve en redelijke verantwoording.

Om die redenen,

het Hof

zegt voor recht :

De artikelen 59 en 82 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten schenden de artikelen 6 en *6bis* van de Grondwet niet, in zoverre zij een verschillende termijn vaststellen voor de opzegging gegeven respectievelijk aan een werkmans en een bediende die dezelfde anciënniteit als werknemer hebben.

De paragrafen 2 en 3 van artikel 82 van dezelfde wet schenden de artikelen 6 en *6bis* van de Grondwet niet, in zoverre zij een verschillende termijn vaststellen voor de door de werkgever gegeven opzegging aan de bedienden naargelang het jaarlijks loon al dan niet hoger is dan 650.000 frank.

Aldus uitgesproken in het Nederlands en het Frans, overeenkomstig artikel 65 van de bijzondere wet van 6 januari 1989 op het Arbitragehof, op de openbare terechtzitting van 8 juli 1993.

De griffier,

De voorzitter,

L. Potoms

F. Debaedts