

Rolnummer 1310
Arrest nr. 45/99 Van 20 april 1999

A R R E S T

In zake : de prejudiciële vraag over de artikelen 82, §§ 2 en 3, *juncto* 131 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, gesteld door het Arbeidshof te Antwerpen.

Het Arbitragehof,

samengesteld uit de voorzitters L. De Grève en M. Melchior, en de rechters P. Martens, J. Delruelle, E. Cerexhe, H. Coremans en A. Arts, bijgestaan door de griffier L. Potoms, onder voorzitterschap van voorzitter L. De Grève,

wijst na beraad het volgende arrest :

*

* *

I. *Onderwerp van de prejudiciële vraag*

Bij arrest van 11 maart 1998 in zake G. Delvaux tegen de v.z.w. A.Z. Sint-Camillus Sint-Augustinus, waarvan de expeditie ter griffie van het Arbitragehof is ingekomen op 19 maart 1998, heeft het Arbeidshof te Antwerpen de volgende prejudiciële vraag gesteld :

« Is de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, en zijn meer in het bijzonder de artikelen 82, §§ 2 en 3, *juncto* 131 van deze wet, die de loonbedragen bepalen die als criterium dienen voor het onderscheid tussen ' lagere bedienden ' en ' hogere bedienden ' in de zin van de wet en haar regels inzake ontslag en inzake de bepaling van de door de werkgever bij ontslag na te leven opzeggingstermijnen, verenigbaar met het gelijkheidsbeginsel en het discriminatieverbod zoals gewaarborgd door de artikelen 10 en 11 van de gecoördineerde Grondwet, in zoverre het bedoelde loonbedrag dat als criterium dient voor het onderscheid tussen zogenaamde ' lagere bedienden ' en ' hogere bedienden ', identiek is, ongeacht de vraag of de bediende werkzaam is in een voltijds uurrooster, dan wel in een deeltijds uurrooster ? »

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

G. Delvaux was sedert 1974 als laborante in dienst bij de v.z.w. A.Z. Sint-Camillus Sint-Augustinus. In 1984 werd haar voltijdse betrekking omgezet in een deeltijdse. De werkgever stelde in 1996 een einde aan de arbeidsovereenkomst, met uitbetaling van een verbrekingsvergoeding voor een bedrag equivalent aan vijftien maanden loon.

Bij het vaststellen van die vergoeding, rekening houdend met artikel 82, §§ 2 en 3, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, is de werkgever uitgegaan van een jaarlijks loon dat lager was dan de in artikel 131 van die wet bepaalde grens van 896.000 frank (in 1996), waardoor G. Delvaux slechts een vergoeding kreeg als « lagere bediende ».

G. Delvaux betoogde dat zij als deeltijdse laborante bij de berekening van de opzegtermijn haar kwalificatie van hogere bediende niet kan verliezen alleen omdat haar beperkte tewerkstelling een lager loon met zich meebrengt. Een dergelijke wijziging van haar hoedanigheid zou een schending inhouden van de artikelen 10 en 11 van de Grondwet. Zij voerde aan dat in voorkomend geval aan het Arbitragehof een prejudiciële vraag moet worden gesteld.

De eerste rechter was van oordeel dat er geen klaarblijkelijke schending was van de artikelen 10 en 11 van de Grondwet. Het Arbeidshof te Antwerpen daarentegen overweegt dat te dezen niet kan worden gesteld dat er klaarblijkelijk geen schending zou zijn van de voormelde grondwetsartikelen en stelt de hiervoor geciteerde vraag.

III. De rechtspleging voor het Hof

Bij beschikking van 19 maart 1998 heeft de voorzitter in functie de rechters van de zetel aangewezen overeenkomstig de artikelen 58 en 59 van de bijzondere wet van 6 januari 1989 op het Arbitragehof.

De rechters-verslaggevers hebben geoordeeld dat er geen aanleiding was om artikel 71 of 72 van de organieke wet toe te passen.

Van de verwijzingsbeslissing is kennisgegeven overeenkomstig artikel 77 van de organieke wet bij op 15 april 1998 ter post aangetekende brieven.

Het bij artikel 74 van de organieke wet voorgeschreven bericht is bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad* van 22 april 1998.

Memories zijn ingediend door :

- G. Delvaux, Guido Gezellestraat 56, 2630 Aartselaar, bij op 25 mei 1998 ter post aangetekende brief;
- de Ministerraad, Wetstraat 16, 1000 Brussel, bij op 29 mei 1998 ter post aangetekende brief.

Van die memories is kennisgegeven overeenkomstig artikel 89 van de organieke wet bij op 11 juni 1998 ter post aangetekende brieven.

Memories van antwoord zijn ingediend door :

- de Ministerraad, bij op 6 juli 1998 ter post aangetekende brief;
- G. Delvaux, bij op 9 juli 1998 ter post aangetekende brief.

Bij beschikkingen van 30 juni 1998 en 24 februari 1999 heeft het Hof de termijn waarbinnen het arrest moet worden gewezen, verlengd tot respectievelijk 19 maart 1999 en 19 september 1999.

Bij beschikking van 13 januari 1999 heeft het Hof de zaak in gereedheid verklaard en de dag van de terechtzitting bepaald op 10 februari 1999.

Van die beschikking is kennisgegeven aan de partijen en hun advocaten bij op 14 januari 1999 ter post aangetekende brieven.

Op de openbare terechtzitting van 10 februari 1999 :

- zijn verschenen :
- . Mr. H. Schyvens, advocaat bij de balie te Antwerpen, voor G. Delvaux;
- . Mr. P. Peeters, advocaat bij de balie te Brussel, voor de Ministerraad;
- hebben de rechters-verslaggevers A. Arts en J. Delruelle verslag uitgebracht;
- zijn de voornoemde advocaten gehoord;
- is de zaak in beraad genomen.

De rechtspleging is gevoerd overeenkomstig de artikelen 62 en volgende van de organieke wet, die betrekking hebben op het gebruik van de talen voor het Hof.

IV. *In rechte*

- A -

Standpunt van G. Delvaux

A.1. Volgens G. Delvaux, appellante voor het verwijzende rechtscollege, moet bij het bepalen van de vergoeding naar aanleiding van de verbreking van haar arbeidsovereenkomst het jaarloon dat een bediende in een deeltijdse betrekking verdient worden omgerekend naar het loon dat die bediende zou genieten in het raam van een voltijdse betrekking.

Met toepassing van die evenredigheidsregel had zij als hogere bediende, rekening houdend met haar anciënniteit, leeftijd, functie en loon, recht op een opzegtermijn van 22 maanden.

Zij doet opmerken dat artikel 82, §§ 2 en 3, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten een onderscheid instelt tussen « lagere bedienden » en « hogere bedienden » op basis van het jaarloon.

Anders dan lagere bedienden, ten aanzien van wie de werkgever slechts een wettelijke minimumopzegtermijn moet naleven, hebben hogere bedienden recht op een opzegtermijn afgestemd op hun kansen om een gelijkwaardige betrekking te vinden, rekening houdend met hun loon, functie, anciënniteit en leeftijd. Die termijn wordt door de rechter bepaald, tenzij partijen zelf een overeenkomst bereiken.

De appellante voor het verwijzende rechtscollege is van oordeel dat de thans in de rechtspraak overheersende lezing van artikel 82, §§ 2 en 3, van de arbeidsovereenkomstenwet ertoe leidt dat een hogere bediende zijn ontslagbescherming verliest wanneer hij deeltijds gaat werken.

De wet brengt teweeg dat enkel wordt gewerkt met het nominale jaarloon als zodanig, zonder rekening te houden met de tewerkstellingsbreuk. Volgens G. Delvaux kan men bezwaarlijk voorhouden dat het loon op die manier een pertinent criterium van onderscheid vormt.

Gelijke toestanden gelijk behandelen, en ongelijke toestanden ongelijk, veronderstelt dat men geen vergelijkingen maakt die mank lopen. Om het loon van deeltijds bedienden met dat van voltijdse bedienden te kunnen vergelijken, moet men beide lonen eerst op een gelijke noemer brengen.

De appellante voor het verwijzende rechtscollege doet nog opmerken dat de factor «functie » bij het bepalen van de opzegtermijn voor hogere bedienden aan belang heeft ingeboet en dat die factor nog slechts onrechtstreeks wordt benaderd, rekening houdend met de hoogte van het loon. Het loon kan slechts dan een ernstig instrument zijn om het belang van een functie te meten wanneer lonen op eenzelfde basis worden vergeleken.

De appellante sluit zich aan bij het advies van de advocaat-generaal bij het verwijzende rechtscollege, die onder meer stelde : « Het is zonder meer duidelijk dat het onderscheid in artikel 82, §§ 2 en 3, van de wet van 3 juli 1978 en de daarmee verbonden beperkingen die aan een categorie van werknemers worden opgelegd, *in casu* lagere bedienden, verder reiken dan grondwettelijk toelaatbaar is, wanneer men het toepast op onderhavige casus, aangezien hierdoor een ongelijke behandeling ontstaat van deeltijds hogere bedienden ten opzichte van voltijds hogere bedienden (van wie ze in wezen niet verschillen) en ten opzichte van lagere bedienden (van wie ze wezenlijk wel verschillen) ».

Standpunt van de Ministerraad

A.2.1. De Ministerraad brengt de arresten van het Hof nrs. 56/93 van 8 juli 1993 en 20/94 van 3 maart 1994 in herinnering.

In het eerstvermelde arrest gaf het Hof te verstaan dat het jaarlijkse loon een aanwijzing kan zijn voor de bijzondere aard van de door de bediende verrichte arbeid, en in het tweede arrest stelde het Hof dat het onderscheid tussen verschillende categorieën van bedienden, wat de in acht te nemen opzegtermijn betreft, niet kennelijk onredelijk is.

De Ministerraad is van oordeel dat het criterium van onderscheid tussen de categorieën van bedienden bij het berekenen van de opzegtermijn, te weten hun jaarlijks loon, objectief is en dat er een redelijk verband bestaat tussen de aangewende middelen, te weten een onderscheiden regeling voor de opzegtermijn naar gelang van het jaarlijkse loon van de bediende, en het beoogde doel, namelijk een betere bescherming van de vastheid van hun dienstbetrekking van de categorie van werknemers die met zwaardere verantwoordelijkheden zijn belast en die derhalve moeilijker een gelijkwaardige betrekking zullen vinden op het vlak van de arbeids- en inkomensvoorwaarden.

De Ministerraad doet opmerken dat in de rechtsleer en rechtspraak unaniem wordt aangenomen dat de opzegtermijn moet worden berekend op basis van het werkelijke loon, ook voor de deeltijds tewerkgestelden.

Anders dan de appellante beweert, wordt het onderscheid tussen «hogere » en «lagere » bedienden volgens de Ministerraad niet bepaald op basis van hun opleidingsniveau, maatschappelijk aanzien of andere criteria die veeleer subjectief van aard zijn. De omschrijving van het verwijzende rechtscollege als zou de appellante voor dat Hof moeten worden aangezien als een « hogere bediende die door deeltijds werk als een lagere bediende wordt beschouwd », strookt niet met de wet, die het jaarlijkse loon als enig criterium hanteert.

De Ministerraad is van oordeel dat een bediende die slechts deeltijds werkt niet dezelfde verantwoordelijkheid op zich kan nemen dan een voltijdse bediende. Bovendien zijn de deeltijds tewerkgestelde bedienden minder afhankelijk van hun arbeidsinkomen en lopen zij daardoor minder risico om in hun bestaansmiddelen te worden bedreigd. Aldus is het jaarlijkse loon een redelijk verantwoorde indicatie van de mate waarin een bediende met verantwoordelijkheden is belast en derhalve een betere bescherming verdient.

A.2.2. De Ministerraad doet ten slotte opmerken dat de appellante voor het verwijzende rechtscollege uit de vaststelling dat de factor « functie » bij het bepalen van de opzegtermijn voor hogere bedienden aan belang heeft ingeboet, afleidt dat het belang van de functie onrechtstreeks moet worden benaderd, namelijk vanuit de hoogte van het loon, die moet worden gemeten op basis van eenzelfde hoeveelheid arbeid.

Voor de Ministerraad is dat een onjuiste conclusie. De vaststelling dat de functie nog slechts onrechtstreeks een rol speelt, is niet strijdig met de stelling van de Ministerraad dat de hoogte van het reële jaarlijkse loon een objectief en redelijk verantwoord criterium is.

Replik van G. Delvaux

A.3.1. Volgens de appellante voor het verwijzende rechtscollege suggereert de Ministerraad dat het hypothetisch jaarloon - jaarloon dat zou worden verdiend bij voltijdse tewerkstelling - geen objectief criterium kan vormen om te bepalen tot welke categorie de deeltijds werkende bedienden behoren met het oog op de toepassing van artikel 82 van de arbeidsovereenkomstenwet. Nochtans is het bedoelde jaarloon voor G. Delvaux duidelijk bepaalbaar.

A.3.2. Anders dan de Ministerraad wil laten voorkomen, gaat de prejudiciële vraag niet over het maatschappelijk aanzien of het opleidingsniveau, maar enkel en alleen over het « loon ». De appellante voor het verwijzende rechtscollege betwist dat het criterium van onderscheid dat zij aanvoert om deeltijds werkende bedienden in te delen, subjectief zou zijn.

De appellante voert enkel aan dat gewerkt wordt met een loonbegrip dat niet pertinent is.

Volgens haar wil de Ministerraad doen geloven dat iemand die op jaarbasis veel werkt, omdat hij voltijds werkt, moeilijker een betrekking zal vinden dan iemand die op jaarbasis minder werkt, omdat hij deeltijds werkt. De appellante is van oordeel dat de tijd die nodig is om een gelijkwaardige betrekking te vinden precies wordt beïnvloed door de kwalitatieve aspecten van de betrekking, die het belang van de functie bepalen en die kunnen worden gemeten aan de hand van het loon voor de gepresteerde arbeid.

A.3.3. De appellante voor het verwijzende rechtscollege betoogt voorts dat de Ministerraad zonder enige wetenschappelijke verantwoording stelt dat deeltijdse bedienden minder inkomensafhankelijk zouden zijn dan voltijdse bedienden. Volgens de appellante zou men veeleer geneigd zijn te veronderstellen dat deeltijdse bedienden in grotere mate afhankelijk zijn van hun arbeidsinkomen.

- B -

B.1. De prejudiciële vraag heeft betrekking op artikel 82, §§ 2 en 3, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, gelezen in samenhang met artikel 131 van die wet.

De paragrafen 2 en 3 van artikel 82 van de arbeidsovereenkomstenwet luiden :

« § 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 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. »

Artikel 131 van de arbeidsovereenkomstenwet bepaalt :

« Voor de toepassing van de artikelen 65, 67, 69, 82, 84, 85, 86 en 104 worden de commissielonen en veranderlijke verdiensten berekend naar het loon van de twaalf voorafgaande maanden.

Jaarlijks worden de loonbedragen bepaald bij de artikelen 65, 67, 69, 82, 84, 85, 86 en 104 aangepast aan het indexcijfer van de conventionele lonen voor bedienden van het derde trimester overeenkomstig de volgende formule : het nieuwe bedrag is gelijk aan het basisbedrag vermenigvuldigd met het nieuwe indexcijfer en gedeeld door het aanvangsindexcijfer. Het resultaat wordt afgerond tot het hoger duizendtal.

De nieuwe bedragen worden in het *Belgisch Staatsblad* bekendgemaakt. Zij treden in werking op 1 januari van het jaar dat volgt op dat van hun aanpassing.

Voor de toepassing van het tweede lid wordt begrepen onder :

1° het indexcijfer van de conventionele lonen voor bedienden : het indexcijfer zoals vastgesteld door het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid op basis van de berekening van het gemiddelde van de lonen, zoals vastgesteld bij collectieve arbeidsovereenkomst van de volwassen bedienden van de particuliere sector;

2° het basisbedrag : het bedrag dat op 1 januari 1985 van kracht is;

3° het nieuwe indexcijfer : het indexcijfer van het derde trimester van 1985 en van de volgende jaren;

4° het aanvangsindexcijfer : het indexcijfer van het derde trimester van 1984. »

Uit de feiten van de zaak ten gronde en het verwijzende arrest blijkt dat rekening wordt gehouden met de voormelde bepalingen zoals van toepassing in 1996. Volgens het bericht verschenen in het *Belgisch Staatsblad* van 1 november 1995 moesten de bedragen vermeld in artikel 82 (650.000 frank en 1.300.000 frank) vanaf 1 januari 1996 respectievelijk op 896.000 frank en 1.792.000 frank worden gebracht.

B.2. Het Arbeidshof te Antwerpen vraagt of de voormelde bepalingen bestaanbaar zijn met de artikelen 10 en 11 van de Grondwet in zoverre het bedoelde loonbedrag dat als criterium dient voor het onderscheid tussen zogenaamde « lagere bedienden » en « hogere bedienden », identiek is,

ongeacht de vraag of de bediende werkzaam is in een voltijds uurrooster, dan wel in een deeltijds uurrooster.

De vraag heeft enkel betrekking op de identieke behandeling van bedienden met een voltijdse betrekking en bedienden met een deeltijdse betrekking bij het bepalen van de opzeggingstermijn, doordat voor beide categorieën van werknemers wordt uitgegaan van het reële jaarloon voor de toepassing van de respectieve paragrafen 2 of 3 van artikel 82 van de arbeidsovereenkomstenwet, gelezen in samenhang met artikel 131 ervan.

In de lijn van de heersende rechtspraak en rechtsleer gaat het verwijzende rechtscollege ervan uit dat voor het bepalen van de loongrens in artikel 82, §§ 2 en 3, van de arbeidsovereenkomstenwet met het oog op het vaststellen van de opzegtermijn, rekening moet worden gehouden met het reële loon op jaarbasis, zonder dat voor niet-voltijdse betrekkingen een evenredigheidsregel wordt toegepast om het hypothetische jaarloon te bepalen dat zou overeenstemmen met een voltijdse betrekking.

B.3. Met de regeling voor het bepalen van de opzegtermijn voor bedienden in artikel 82, §§ 2 en 3, van de arbeidsovereenkomstenwet, gelezen in samenhang met artikel 131 ervan, beoogt de wetgever de gevolgen van de beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor de respectieve partijen bij die overeenkomst op te vangen. In geval van opzegging door de werkgever - zoals te dezen - moet de opzegtermijn het voor de betrokken bediende mogelijk maken een aangepaste en evenwaardige betrekking te vinden, rekening houdend met zijn anciënniteit, zijn leeftijd, het belang van zijn functie en het bedrag van zijn loon.

De in het geding zijnde bepalingen nemen het bedrag van het jaarloon in aanmerking als enig criterium voor het onderscheid tussen de « lagere » bedienden en de « hogere » bedienden.

Zij hebben tot gevolg dat de deeltijdse bedienden en de voltijdse bedienden die evenwaardige functies uitoefenen gelijk worden behandeld.

B.4. De in het geding zijnde bepalingen gronden de beoordelingsbevoegdheid van de rechter bijgevolg op een enkel criterium : het bedrag van de bezoldiging. De rechter kan geen rekening houden met het feit dat de bezoldiging van een deeltijdse werknemer met een gelijkwaardige betrekking in de regel lager is dan die van een voltijdse werknemer. Er dient te worden nagegaan of die gelijke behandeling van ongelijke situaties verantwoord is.

B.5. Voor de voltijdse bedienden bestaat er over het algemeen een verband tussen de anciënniteit, de leeftijd, het belang van de functie en het bedrag van het loon. Voor de deeltijdse bedienden wordt het bedrag van het loon verlaagd naar gelang van de gepresteerde tijd. Dat heeft tot gevolg dat de deeltijdse bedienden een reëel loon genieten waarvan het bedrag niet in rechtstreeks verband staat, wat de opzeggingstermijn betreft, met de andere hiervoor opgesomde criteria, inzonderheid het belang van de functie.

B.6. Het staat aan de wetgever te beslissen welke bijzondere regels moeten worden aangenomen om de opzeggingstermijn te berekenen die moet worden toegekend aan deeltijds werkende werknemers. Maar door, ter berekening van de opzeggingstermijn, voor de deeltijdse werknemers hetzelfde bedrag van jaarloon in aanmerking te nemen als voor de voltijdse werknemers en aldus dat bedrag als enig element te nemen op basis waarvan een werknemer in de categorie van de « hogere bedienden » of in die van de « lagere bedienden » wordt ingedeeld, gebruikt de wetgever een criterium dat, met betrekking tot de deeltijdse werknemers, niet pertinent is ten opzichte van het doel dat hij nastreeft.

B.7. Hieruit volgt dat de in het geding zijnde bepalingen niet bestaanbaar zijn met de artikelen 10 en 11 van de Grondwet.

Om die redenen,

het Hof

zegt voor recht :

Artikel 82, §§ 2 en 3, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, gelezen in samenhang met artikel 131 ervan, schendt de artikelen 10 en 11 van de Grondwet in zoverre het loonbedrag dat als criterium dient voor het onderscheid tussen «lagere bedienden » en « hogere bedienden », identiek is, ongeacht de vraag of de bediende voltijds dan wel deeltijds is tewerkgesteld.

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 20 april 1999.

De griffier, De voorzitter,

L. Potoms

L. De Grève