

Rolnummer 1947
Arrest nr. 119/2001 van 10 oktober 2001

A R R E S T

In zake : de prejudiciële vragen over de artikelen 101 en 103 van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen en over artikel 39 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, gesteld door het Arbeidshof te Brussel.

Het Arbitragehof,

samengesteld uit voorzitter M. Melchior, de rechters P. Martens, R. Henneuse, L. Lavrysen en A. Alen, en, overeenkomstig artikel 60*bis* van de bijzondere wet van 6 januari 1989 op het Arbitragehof, emeritus voorzitter H. Boel en ererechter J. Delruelle, bijgestaan door de griffier L. Potoms, onder voorzitterschap van voorzitter M. Melchior,

wijst na beraad het volgende arrest :

*

* *

I. *Onderwerp van de prejudiciële vragen*

Bij arrest van 5 april 2000 in zake de n.v. Sabena tegen M. Grimard, waarvan de expeditie ter griffie van het Arbitragehof is ingekomen op 13 april 2000, heeft het Arbeidshof te Brussel de volgende prejudiciële vragen gesteld :

« Schendt de gezamenlijke toepassing van artikel 103 van de [herstel]wet van 22 januari 1985 [houdende sociale bepalingen] en van artikel 39 van de wet van 3 juli 1978 [betreffende de arbeidsovereenkomsten] de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, in zoverre de werknemer die wordt ontslagen wanneer hij zijn arbeidsprestaties volledig heeft onderbroken, recht heeft op een opzeggingsvergoeding berekend op basis van het loon dat overeenstemt met een voltijdse betrekking die hij uitoefende vóór de volledige onderbreking van zijn arbeidsprestaties (artikel 101 van de wet), terwijl de werknemer die tijdelijk, of op eigen verzoek, of ingaand op een verzoek van de werkgever, zijn arbeidsprestaties heeft verminderd, recht heeft op een opzeggingsvergoeding waarvan de omvang weliswaar wordt berekend alsof hij zijn prestaties niet had verminderd, maar waarvan het bedrag wordt bepaald op basis van het lopende loon, dat overeenstemt met zijn verminderde activiteit ?

Schendt artikel 101 van de [herstel]wet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, zoals het van toepassing was op de datum van de verbreking, de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, in zoverre het bepaalt dat wanneer de werkgever van een werknemer die de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst volledig heeft opgeschort, de overeenkomst opzegt zonder dringende of voldoende reden, hij gehouden is aan deze laatste een forfaitaire vergoeding te betalen die gelijk is aan het loon van 6 maanden, zonder dat die bescherming wordt uitgebreid tot de werknemer die gewoon zijn prestaties heeft verminderd krachtens artikel 102 van dezelfde wet ? »

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

M. Grimard, die in 1965 bij Sabena als bediende in dienst is getreden, geniet sinds 1 april 1993 het stelsel van de deeltijdse « loopbaanonderbreking ». Op 16 oktober 1995 diende zij een aanvraag tot overplaatsing in om opnieuw voltijds te werken. Bij brief van 19 december 1995 geeft Sabena haar kennis van haar ontslag, mits betaling van een compensatoire opzeggingsvergoeding van 21 maanden berekend op basis van de bezoldiging die ze kreeg toen ze deeltijds werkte.

Bij vonnissen van 15 juni en 30 november 1998 veroordeelt de Arbeidsrechtbank te Brussel Sabena aan M. Grimard een aanvullende opzeggingsvergoeding te betalen die overeenstemt met het verschuldigde loon van 30 maanden.

Sabena heeft tegen die vonnissen hoger beroep aangetekend. Wat betreft het bedrag van de compensatoire opzeggingsvergoeding stelt het Arbeidshof te Brussel vast dat het bij lezing van artikel 103 van de wet van 22 januari 1985 voor de hand ligt dat de duur van de opzegging zo moet worden beoordeeld alsof de werknemer een volledig loon had gekregen, dit wil zeggen datgene waarin is voorzien voor voltijdse arbeid. Het stelt ook vast dat de vraag die moet worden opgelost erin bestaat of, aangezien artikel 39 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten bepaalt dat de vergoeding die de opzegging compenseert of aanvult « gelijk » moet zijn « aan het lopende loon », men voor de berekening van het bedrag van die vergoeding dient te verwijzen naar het werkelijk geïnde loon of naar het verschuldigde loon voor een voltijdse betrekking. Het Hof onderstreept dat de overschakeling naar het stelsel van de deeltijdse arbeid deel uitmaakt van de waaier van maatregelen die in juli 1993 zijn voorgesteld door de directie van Sabena teneinde haar financiële lasten te

vermindere. Het Arbeidshof is van mening dat de combinatie van de beide hiervoor vermelde bepalingen een onrechtvaardige situatie kan teweegbrengen, in zoverre de ontslagen werknemer die zijn activiteit volledig heeft onderbroken, een vergoeding toegekend krijgt die is berekend op basis van een voltijdse activiteit, terwijl diegene die aanvaardt of vraagt om deeltijds te werken, gestraft zal worden, en beslist bijgevolg de voormelde vragen te stellen.

III. De rechtspleging voor het Hof

Bij beschikking van 13 april 2000 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 19 juni 2000 ter post aangetekende brieven.

Het bij artikel 74 van de organieke wet voorgeschreven bericht is bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad* van 30 juni 2000.

Memories zijn ingediend door :

- M. Grimard, wonende te 1461 Haut-Ittre, rue de Thibermont 14, bij op 1 augustus 2000 ter post aangetekende brief;

- de Ministerraad, Wetstraat 16, 1000 Brussel, bij op 2 augustus 2000 ter post aangetekende brief;

- de n.v. Sabena, waarvan de maatschappelijke zetel is gevestigd te 1200 Brussel E. Mounierlaan 2, bij op 3 augustus 2000 ter post aangetekende brief.

Van die memories is kennisgegeven overeenkomstig artikel 89 van de organieke wet bij op 17 augustus 2000 ter post aangetekende brieven.

M. Grimard heeft een memorie van antwoord ingediend bij op 14 september 2000 ter post aangetekende brief.

Bij beschikkingen van 28 september 2000 en 29 maart 2001 heeft het Hof de termijn waarbinnen het arrest moet worden gewezen, verlengd tot respectievelijk 13 april 2001 en 13 oktober 2001.

Bij beschikking van 6 februari 2001 heeft het Hof de zetel aangevuld met rechter L. Lavrysen.

Bij beschikking van 28 februari 2001 heeft het Hof de zaak in gereedheid verklaard en de dag van de terechtzitting bepaald op 21 maart 2001.

Van die beschikking is kennisgegeven aan de partijen en hun advocaten bij op 1 maart 2001 ter post aangetekende brieven.

Bij beschikking van 20 maart 2001 heeft het Hof de zetel aangevuld met rechter A. Alen.

Op de openbare terechtzitting van 21 maart 2001 :

- zijn verschenen :

- . Mr. G. Piette *loco* Mr. B. Haenecour en Mr. O. Haenecour, advocaten bij de balie te Bergen, voor M. Grimard;

- . Mr. J. Jaspar *loco* Mr. E. Maron, advocaten bij de balie te Brussel, voor de Ministerraad;

. Mr. F. Lagasse, advocaat bij de balie te Brussel, *loco* Mr. L. De Schrijver, advocaat bij de balie te Gent, voor de n.v. Sabena;

- hebben de rechters-verslaggevers P. Martens en A. Alen 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 de geïntimeerde voor het Arbeidshof

A.1. De geïntimeerde zet uiteen dat zij onder druk van haar werkgever haar arbeidsprestaties heeft verminderd van een voltijdse naar een deeltijdse betrekking, en dat haar ontslag het gevolg is van haar vraag om opnieuw voltijds te werken.

A.2. In verband met de eerste prejudiciële vraag doet zij gelden dat artikel 103 van de wet van 22 januari 1985, in samenhang gelezen met artikel 39 van de wet van 3 juli 1978, in die zin geïnterpreteerd dat de ontslagen werknemer die zijn prestaties volledig heeft onderbroken, recht zal hebben op een compensatoire opzeggingsvergoeding berekend op basis van het loon dat overeenstemt met een voltijdse betrekking, terwijl de werknemer die tijdelijk zijn arbeidsprestaties heeft verminderd, recht zou hebben op een compensatoire opzeggingsvergoeding die is berekend op basis van het lopende loon dat overeenstemt met zijn verminderde activiteiten, discriminerend is en tot een volkomen onbillijke situatie leidt, in die zin dat de werknemer die zijn deeltijdse loopbaan heeft onderbroken, gestraft wordt en dat de werkgever belang erbij heeft dat de werknemer een deeltijdse loopbaanonderbreking geniet om hem tegen een lagere prijs te ontslaan.

A.3. Wat betreft de tweede vraag zet zij uiteen dat de werkgever dezelfde redenen kan hebben om een werknemer te ontslaan die een voltijdse loopbaanonderbreking of een vermindering van prestaties vraagt. De werknemer die een volledige schorsing van zijn prestaties in het kader van een loopbaanonderbreking verkrijgt, geniet een bescherming tegen ontslag, terwijl die bescherming niet is uitgebreid tot de werknemer die zijn prestaties heeft verminderd krachtens artikel 102 van de wet van 22 januari 1985. Zij voegt daaraan toe dat artikel 10 van de wet van 22 december 1995 die discriminatie enkel heeft uitgevlakt.

Standpunt van de appellant voor het Arbeidshof

A.4. Wat betreft de eerste prejudiciële vraag is de werkgever van mening dat de redenering van de eerste rechter geen rekening houdt met het feit dat de vermindering van de arbeidstijd door de bediende is gevraagd. Bovendien citeert hij verscheidene bronnen om te bevestigen dat de zin die moet worden gegeven aan de bewoordingen « lopend loon » van artikel 39 van de wet van 3 juli 1978 enkel de logische betekenis ervan kan zijn, dit wil zeggen het contractuele loon op het ogenblik dat de arbeidsovereenkomst wordt verbroken. De overeenkomst die is gesloten tussen de partijen, luidens welke de bediende deeltijdse prestaties zou verrichten, moet dus in aanmerking worden genomen om het « lopend loon » vast te stellen.

A.5. Ten aanzien van de tweede prejudiciële vraag zet de werkgever uiteen dat de werknemer met loopbaanonderbreking wegens verminderde prestaties een deeltijdse maar daadwerkelijke arbeidsrelatie behoudt met zijn werkgever gedurende de periode van onderbreking, wat niet het geval is voor de werknemer voor wie de uitvoering van de overeenkomst wordt geschorst. Hij besluit daaruit dat artikel 101 van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen zoals het te dezen van toepassing was, de artikelen 10 en 11 van de Grondwet niet schendt.

Standpunt van de Ministerraad

A.6. De Ministerraad zet uiteen dat de artikelen 100 en volgende van de wet van 22 januari 1985 twee fundamenteel verschillende vormen van beroepsloopbaan beogen. Enerzijds, voorzien de artikelen 100 tot 101bis van de wet in de volledige schorsing van de arbeidsovereenkomst en de toekenning van een vergoeding, en koppelen ze aan dat systeem beschermingsmechanismen voor de betrokken werknemers. Anderzijds, brengen de artikelen 102 tot 103 van de wet een ander stelsel tot stand waarin de in de arbeidsovereenkomst aangebrachte wijziging het voorwerp uitmaakt van een overeenkomst die is vastgesteld overeenkomstig de regels waarin de wetgeving inzake deeltijdse arbeidsovereenkomsten voorziet. De arbeidsovereenkomst wordt bijgevolg niet geschorst maar gewijzigd. Dat stelsel heeft tot doel een definitieve of tijdelijke overgang mogelijk te maken naar een deeltijdse betrekking. De Ministerraad besluit uit die overwegingen dat de beide stelsels die in werking zijn gesteld door de wet van 22 januari 1985, in werkelijkheid, hoewel ze beide een doelstelling van herverdeling van de arbeidstijd en flexibiliteit nastreven, volkomen verschillend zijn, en dat de in de prejudiciële vragen beoogde categorieën van werknemers niet dienstig kunnen worden vergeleken ten aanzien van de artikelen 10 en 11 van de Grondwet.

A.7. Wat de eerste prejudiciële vraag betreft, is de Ministerraad van mening dat het verschil in behandeling hoe dan ook op een objectief en redelijk criterium berust. In het geval van de arbeidsduurvermindering is het in aanmerking genomen bedrag het logische gevolg van de wijziging die is aangebracht in de overeenkomst die is gesloten tussen de werkgever en de werknemer. Het gaat om een toepassing van het gemeen recht. De arbeidsovereenkomst wordt in onderlinge overeenstemming door de partijen gewijzigd; met die wijziging moet rekening worden gehouden bij de berekening van de opzeggingsvergoeding. Daarentegen blijven in het geval waarin de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wordt geschorst, de bepalingen van de arbeidsovereenkomst die in onderlinge overeenstemming door de partijen zijn aangenomen, onveranderd gedurende de periode van schorsing.

A.8. Ten aanzien van de tweede prejudiciële vraag is de Ministerraad van mening dat het feit dat de wetgever een bijzondere bescherming tegen willekeurig ontslag heeft toegekend aan de enkele werknemers die hun arbeidsovereenkomst hebben geschorst, geen discriminatie vormt ten aanzien van de werknemers die hun prestaties hebben verminderd. De parlementaire voorbereiding van de wet van 22 januari 1985 laat duidelijk blijken dat de door de wetgever toegekende bijzondere bescherming verantwoord is door het feit dat de werknemers die hun overeenkomst onderbreken, meer dan anderen, moeten vrezen dat hun werkgever naar aanleiding daarvan hen ontslaat. Zij bevinden zich bovendien in een andere situatie die de bijzondere bescherming die zij genieten verantwoordt, gelet op de doelstelling van werkzekerheid. De Ministerraad voegt daaraan toe dat de wetgever, met de wet van 22 december 1995, de in het geding zijnde bescherming weliswaar heeft uitgebreid tot de werknemers die hun prestaties hebben verminderd, maar dat men daaruit niet kan afleiden dat het vorige stelsel de artikelen 10 en 11 van de Grondwet miskent.

Antwoord van de geïntimeerde voor het Arbeidshof

A.9. De geïntimeerde is van mening dat de werknemers die een voltijdse of een deeltijdse loopbaanonderbreking genieten vergelijkbare categorieën van personen zijn. De maatregelen vertonen identieke kenmerken. Zij is van oordeel dat in het geval van een arbeidsduurvermindering het niet gaat om een wijziging van de oorspronkelijke arbeidsovereenkomst, maar eenvoudigweg om een schorsing van bepaalde uitvoeringswijzen en dat de oorspronkelijke overeenkomst van onbepaalde en voltijdse duur blijft bestaan. Zij voegt daaraan toe dat artikel 39 van de wet van 3 juli 1978 uitsluitend de overeenkomsten van onbepaalde duur beoogt. Het stelsel van de loopbaanonderbreking is echter van bepaalde duur en beperkt in de tijd; de enkele arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur die haar met de werkgever verbindt is een voltijdse overeenkomst.

- B -

Ten aanzien van de eerste prejudiciële vraag

B.1.1. De eerste prejudiciële vraag heeft betrekking op de gezamenlijke toepassing van artikel 103 van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen en van artikel 39 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

B.1.2. Artikel 103 van de herstelwet van 22 januari 1985, zoals het van toepassing is op het geschil dat hangende is voor het verwijzende rechtcollege, bepaalt :

« De termijn van de opzegging ter kennis gebracht aan de werknemer die zijn arbeidsprestaties overeenkomstig artikel 102 heeft verminderd, zal ingeval van eenzijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever, worden berekend alsof de werknemer zijn arbeidsprestaties niet had verminderd. Met de duur van deze opzeggingstermijn moet eveneens rekening worden gehouden bij het vaststellen van de vergoeding, bedoeld bij artikel 39 van de wet van 3 juli 1978 ».

B.1.3. Artikel 39 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten bepaalt :

« § 1. Is de overeenkomst voor onbepaalde tijd gesloten, dan is de partij die de overeenkomst beëindigt zonder dringende reden of zonder inachtneming van de opzeggingstermijn vastgesteld in de artikelen 59, 82, 83, 84 en 115, gehouden de andere partij een vergoeding te betalen die gelijk is aan het lopend loon dat overeenstemt hetzij met de duur van de opzeggingstermijn, hetzij met het resterende gedeelte van die termijn.[...] »

B.2. Krachtens die bepalingen zal de bediende die de vermindering van zijn arbeidstijd heeft verkregen overeenkomstig artikel 102 van de herstelwet van 22 januari 1985, en die zonder opzeggingstermijn is ontslagen, recht hebben op een compensatoire opzeggingsvergoeding die is berekend, enerzijds, op basis van de bezoldiging die hij ontving vóór die vermindering teneinde de hoegrootheid ervan vast te stellen wat betreft de duur van de opzegging waarmee rekening moet worden gehouden, en, anderzijds, op basis van de geïnde bezoldiging op het ogenblik van het ontslag teneinde het bedrag ervan vast te stellen. De verwijzende rechter maakt een vergelijking van de situatie van die bediende met die van een bediende die zijn prestaties volledig heeft geschorst overeenkomstig artikel 100 van dezelfde wet en die een compensatoire opzeggingsvergoeding zal krijgen die is berekend op

basis van de bezoldiging die hij ontving vóór de schorsing van zijn prestaties. Hij is van mening dat dit verschil in behandeling strijdig zou kunnen zijn met de artikelen 10 en 11 van de Grondwet.

B.3.1. De Ministerraad is van oordeel dat de beide in de prejudiciële vraag beoogde categorieën van werknemers niet dienstig kunnen worden vergeleken ten aanzien van de artikelen 10 en 11 van de Grondwet.

B.3.2. De beide stelsels van schorsing van de prestaties die zijn ingevoerd bij de wet van 22 januari 1985 streven een tweevoudige doelstelling na. Enerzijds, geven zij « aan de individuele werknemer de mogelijkheid [...], tijdens zijn loopbaan, soepeler in te spelen op persoonlijke aspiraties en noodwendigheden ». Anderzijds, « kaderen [zij] in een politiek van herverdeling van de beschikbare arbeid » (*Parl. St.*, Kamer, 1984-1985, nr. 1075/21, p. 172). De werknemer die de genoemde maatregelen wenst te genieten, kan, met de instemming van zijn werkgever, voor een volledige of gedeeltelijke onderbreking van zijn beroepsactiviteit opteren. Er wordt hem een vergoeding toegekend op voorwaarde dat zijn werkgever hem vervangt door een uitkeringsgerechtigde werkloze. In tegenstelling tot wat de Ministerraad beweert, bevinden de werknemers die één van die beide stelsels kiezen zich in situaties die voor wat de toepassing van de artikelen 10 en 11 van de Grondwet betreft vergelijkbaar zijn.

B.4.1. In geval van verbreking van de arbeidsovereenkomst door de werkgever tijdens een periode van volledige of gedeeltelijke schorsing van de arbeidsprestaties, geniet de werknemer een opzeggingstermijn of een compensatoire opzeggingsvergoeding, met toepassing van het gemeen recht van de arbeidsovereenkomsten. De tijdens de periode van opzegging geïnde bezoldiging is die welke werd geïnd op het ogenblik van de kennisgeving van het ontslag. Op dezelfde wijze worden, krachtens artikel 39, § 1, van de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten, de aanvullende opzeggingsvergoeding, wanneer de opzeggingstermijn niet toereikend is, alsmede de compensatoire opzeggingsvergoeding, wanneer het ontslag wordt gegeven zonder opzeggingstermijn, op basis van het « lopend loon » op het ogenblik van het ontslag berekend.

B.4.2. Wanneer de werknemer zijn prestaties volledig heeft geschorst, en hij dus niet meer bezoldigd wordt door de werkgever, kan het « lopend loon » enkel worden begrepen als

de bezoldiging die hij vóór de schorsing van de overeenkomst ontving. Zo niet zou hij geen enkele opzeggingsvergoeding kunnen ontvangen en zou hem elke bescherming in geval van ontslag worden ontzegd.

B.5.1. De werknemers die met hun werkgever een gedeeltelijke schorsing van hun prestaties zijn overeengekomen blijven een loon ontvangen. De werkgever kan ontslaan door middel van een opzeggingstermijn of door middel van betaling van een compensatoire opzeggingsvergoeding. In het geval van een ontslag met opzeggingstermijn zal de werknemer deeltijds blijven werken tijdens de opzeggingstermijn en het overeenkomstige loon blijven ontvangen. Het ontslag heeft niet tot gevolg dat de op basis van artikel 102 van de wet van 22 januari 1985 gesloten overeenkomst wordt vernietigd en dat de arbeidsprestaties moeten worden hervat volgens de uurregeling die is overeengekomen in de oorspronkelijke arbeidsovereenkomst.

Men kan de wetgever bijgevolg niet verwijten dat hij niet erin heeft voorzien dat in geval van ontslag zonder opzeggingstermijn of met een ontoereikende opzeggingstermijn, de werknemer een compensatoire of aanvullende opzeggingsvergoeding geniet die overeenstemt met het loon dat hij ontving wanneer hij werkte volgens de uurregeling die was overeengekomen vóór de gedeeltelijke schorsing van zijn prestaties.

Daaruit volgt dat het onderscheid in behandeling op een objectief en relevant criterium berust.

B.5.2. Bovendien bepaalt artikel 103 van de wet van 22 januari 1985 dat de duur van de opzeggingstermijn of het aantal maanden dat in aanmerking moet worden genomen voor het vaststellen van het bedrag van de compensatoire opzeggingsvergoeding zullen worden berekend alsof de werknemer zijn arbeidsprestaties niet had verminderd. Die bepaling garandeert de werknemer dat de vermindering van zijn bezoldiging die gepaard gaat met de vermindering van zijn prestaties niet tot gevolg zal hebben dat hij de bescherming verliest die in geval van ontslag in artikel 82 van de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten wordt geboden aan de bedienden wier loon een bepaald bedrag overschrijdt. De gevolgen van de gezamenlijke toepassing van de in het geding zijnde bepalingen ten aanzien van de bescherming van de ontslagen werknemer die zijn arbeidsprestaties heeft verminderd, zijn dus niet onevenredig.

B.6. Het in de eerste prejudiciële vraag beoogde verschil in behandeling is niet zonder verantwoording.

De vraag dient ontkennend te worden beantwoord.

Ten aanzien van de tweede prejudiciële vraag

B.7. De tweede prejudiciële vraag heeft betrekking op artikel 101 van de herstelwet van 22 januari 1985. Zoals dat artikel van toepassing is op de feiten die aan het verwijzend rechtscollege worden voorgelegd, bepaalt het :

« Wanneer, met toepassing van artikel 100, eerste lid, de uitvoering van de arbeidsovereenkomst wordt geschorst, mag de werkgever, vanaf de dag van het akkoord of, ingeval de toepassing wordt gevraagd van een collectieve arbeidsovereenkomst, vanaf het begin van een periode van drie maanden vóór het ingaan van de schorsing tot drie maanden na het einde van de schorsing, geen handeling verrichten die ertoe strekt eenzijdig een einde te maken aan de dienstbetrekking, behalve om een dringende reden als bedoeld in artikel 35 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, of om een voldoende reden.

Als voldoende reden geldt een door de rechter als zodanig bevonden reden waarvan de aard en de oorsprong vreemd zijn aan de in artikel 100 bedoelde schorsing.

De werkgever die ondanks de bepalingen van het eerste lid, de arbeidsovereenkomst beëindigt zonder een dringende reden of een voldoende reden, is gehouden om aan de werknemer een forfaitaire vergoeding te betalen die gelijk is aan het loon van zes maanden, onverminderd de vergoedingen die bij een verbreking van de arbeidsovereenkomst aan de werknemer moeten worden betaald. [...] »

B.8. Door die bepaling wordt een verschil in behandeling in het leven geroepen tussen de werknemers die de volledige schorsing van hun arbeidsprestaties vragen en verkrijgen, overeenkomstig artikel 100 van de herstelwet van 22 januari 1985, en diegenen die een vermindering van hun prestaties vragen en verkrijgen, overeenkomstig artikel 102 van dezelfde wet, ten aanzien van de bescherming tegen ontslag die ze genieten. In geval van ontslag wordt aan eerstgenoemden een recht op een forfaitaire vergoeding toegekend die gelijk is aan het loon van zes maanden, bovenop de eventuele ontslagvergoeding, in tegenstelling tot laatstgenoemden die dat recht niet genieten.

B.9. De wetgever, die vaststelde dat meestal een werknemer zijn loopbaan niet onderbreekt om twee beweegredenen, namelijk « de vrees zijn baan te verliezen » en « de vrees [...] zijn inkomen te verliezen », en die « een bijzondere modaliteit voor de verdeling van de beschikbare arbeid » wilde invoeren (*Parl. St.*, Kamer, 1984-1985, nr. 1075/21, p. 173), heeft de maatregelen die ertoe strekken die verdeling mogelijk te maken omgeven met waarborgen in verband met de werkzekerheid van de betrokken werknemers.

De bijzondere forfaitaire vergoeding in geval van ontslag tijdens de periode van schorsing van de prestaties maakt deel uit van die waarborgen. Zij verhoogt de bescherming van de werknemer met de bedoeling te vermijden dat hij zijn baan op het einde van de periode van schorsing verliest.

B.10. De in het geding zijnde bepaling, in de formulering ervan die van toepassing is op de feiten van de zaak, behoudt die verhoogde bescherming voor aan de werknemers die de uitvoering van hun prestaties volledig hebben geschorst, en sluit diegenen die hun uurregeling tot een deeltijdse betrekking hebben verminderd ervan uit.

Het Hof ziet niet in welke redenen er zouden kunnen zijn om de werknemer die zijn prestaties gedeeltelijk heeft geschorst minder te beschermen dan diegene die ze volledig heeft geschorst. In zoverre de wetgever het beroep op de mogelijkheden van de door hem ingevoerde arbeidsduurvermindering wil bevorderen, is het niet verantwoord dat hij de door hem als waarborg ingevoerde bijzondere bescherming tegen ontslag voorbehoudt aan de werknemers die voor één van de in de wet geboden mogelijkheden kiezen en weigert aan diegenen die de andere in dezelfde wet geboden mogelijkheid kiezen.

Het in het geding zijnde verschil is dus niet relevant ten aanzien van de doelstellingen van de maatregel zoals ze in B.9 zijn uiteengezet.

B.11. De tweede prejudiciële vraag dient bevestigend te worden beantwoord.

Om die redenen,

het Hof

zegt voor recht :

De gezamenlijke toepassing van artikel 103 van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen en van artikel 39 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten schendt de artikelen 10 en 11 van de Grondwet niet, in zoverre de ontslagen werknemer die zijn arbeidsprestaties tijdelijk heeft verminderd, recht heeft op een compensatoire opzeggingsvergoeding waarvan het bedrag wordt vastgesteld op basis van het lopend loon dat overeenstemt met zijn verminderde activiteiten.

Artikel 101 van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, zoals het van toepassing was vóór de wijziging ervan bij de wet van 22 december 1995, schendt de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, in zoverre het bepaalt dat enkel wanneer de werkgever een werknemer ontslaat die de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst volledig heeft geschorst, hij ertoe gehouden is hem een forfaitaire vergoeding te betalen die gelijk is aan het loon van zes maanden.

Aldus uitgesproken in het Frans en het Nederlands, overeenkomstig artikel 65 van de bijzondere wet van 6 januari 1989 op het Arbitragehof, op de openbare terechtzitting van 10 oktober 2001.

De griffier,

De voorzitter,

L. Potoms

M. Melchior