

Rolnummer 4810
Arrest nr. 107/2010 van 30 september 2010

A R R E S T

In zake : de prejudiciële vraag over artikel 83, § 1, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, gesteld door de Arbeidsrechtbank te Antwerpen.

Het Grondwettelijk Hof,

samengesteld uit de voorzitters M. Bossuyt en M. Melchior, en de rechters R. Henneuse, E. De Groot, L. Lavrysen, J.-P. Snappe en P. Nihoul, bijgestaan door de griffier P.-Y. Dutilleux, onder voorzitterschap van voorzitter M. Bossuyt,

wijst na beraad het volgende arrest :

*

* *

I. *Onderwerp van de prejudiciële vraag en rechtspleging*

Bij vonnis van 19 november 2009 in zake Karel Goots tegen de vzw « Maatschappij van Kristelijke Liefdadigheid », waarvan de expeditie ter griffie van het Hof is ingekomen op 25 november 2009, heeft de Arbeidsrechtbank te Antwerpen de volgende prejudiciële vraag gesteld :

« Schendt artikel 83, § 1, Arbeidsovereenkomstenwet de artikelen 10 en 11 van de Grondwet in zoverre dit artikel de opzeggingstermijn vaststelt op zes maanden indien door de werkgever ontslag gegeven wordt om aan de voor onbepaalde tijd gesloten arbeidsovereenkomst een einde te maken vanaf de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de bediende de leeftijd van 65 jaar bereikt, terwijl artikel 82 van diezelfde wet ten aanzien van de bedienden die niet die leeftijd bereikt hebben voorziet in de mogelijkheid om bij overeenkomst of door de rechter een langere opzegtermijn te bepalen wanneer het jaarlijks loon van de bediende hoger is dan een bij wet bepaald bedrag ? ».

Memories zijn ingediend door :

- Karel Goots, wonende te 2530 Boechout, J.F. Willemsstraat 48;
- de vzw « Maatschappij van Kristelijke Liefdadigheid », met zetel te 2050 Antwerpen, A. Vermeulenlaan 6;
- de Ministerraad.

De Ministerraad heeft ook een memorie van antwoord ingediend.

Op de openbare terechtzitting van 14 juli 2010 :

- zijn verschenen :
 - . Mr. L. Vermeulen, advocaat bij de balie te Turnhout, voor Karel Goots;
 - . Mr. L. Hellemans *loco* Mr. L. Nelis, advocaten bij de balie te Antwerpen, voor de vzw « Maatschappij van Kristelijke Liefdadigheid »;
 - . Mr. V. Pertry, advocaat bij de balie te Brussel, voor de Ministerraad;
- hebben de rechters-verslaggevers L. Lavrysen en J.-P. Snappe verslag uitgebracht;
- zijn de voornoemde advocaten gehoord;
- is de zaak in beraad genomen.

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

II. De feiten en de rechtspleging in het bodemgeschied

Uit de verwijzingsbeslissing blijkt dat tussen K. Goots en de vzw « Maatschappij van Kristelijke Liefdadigheid » een geschil is gerezen naar aanleiding van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur door de voornoemde vzw, met inachtneming van een opzeggingstermijn. De betwisting heeft inzonderheid betrekking op de duur van de opzeggingstermijn en het recht op een aanvullende opzeggingsvergoeding.

Op 1 augustus 1981 is K. Goots in dienst getreden van de voornoemde vzw met een arbeidsovereenkomst voor bedienden voor onbepaalde duur en hij bekleedde de functie van directeur. Per aangetekende brief van 13 september 2005 heeft de vzw de arbeidsovereenkomst opgezegd met een opzeggingstermijn van zes maanden, die is ingegaan op 1 oktober 2005. De opzegging werd gegeven om een einde te maken aan de arbeidsovereenkomst vanaf de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de bediende 65 jaar werd (artikel 83 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, hierna : « WAO »).

Op 15 maart 2007 dagvaardt K. Goots de vzw « Maatschappij van Kristelijke Liefdadigheid » met als vordering de veroordeling van de vzw tot betaling van een aanvullende opzeggingsvergoeding, gelijk aan 22 maanden loon.

In de procedure voor de verwijzende rechter voert K. Goots aan dat de vzw artikel 83 van de WAO niet had mogen toepassen, maar de bepalingen van de richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep (hierna : « Kaderrichtlijn »). De verwijzende rechter was echter van oordeel dat de Kaderrichtlijn geen horizontale directe werking heeft.

Vervolgens werpt K. Goots op dat artikel 83, § 1, van de WAO strijdig zou zijn met de artikelen 10 en 11 van de Grondwet. In navolging daarvan stelt de verwijzende rechter de bovenvermelde prejudiciële vraag.

III. In rechte

- A -

A.1.1. Allereerst merkt de eisende partij voor de verwijzende rechter op dat er een algemeen verbod op leeftijdsdiscriminatie bestaat. Uit het arrest *Mangold* (HvJ, 22 november 2005, C-144/04) volgt dat het verbod van discriminatie op grond van leeftijd een algemeen principe van het Europese gemeenschapsrecht is. Bovendien dient te worden aangenomen dat de richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep (hierna : « Kaderrichtlijn ») een « indirecte horizontale rechtstreekse werking » heeft.

Derhalve moet de Belgische rechter artikel 83 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (hierna : « WAO ») buiten toepassing laten, tenzij de leeftijd een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste uitmaakt. Dat zal enkel anders zijn indien en wanneer de Belgische wetgever gebruik zou hebben gemaakt van de uitzonderingsmogelijkheden opgenomen in artikel 6 van de Kaderrichtlijn.

A.1.2. Volgens de eisende partij voor de verwijzende rechter was, ten tijde van zijn ontslag op 13 september 2005, krachtens de wet van 25 februari 2003 ter bestrijding van discriminatie en tot wijziging van de wet van 15 februari 1993 tot oprichting van een Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding (hierna : « Antidiscriminatiewet 2003 ») een direct onderscheid op grond van leeftijd enkel toegestaan vanwege wezenlijke en bepalende beroepsvereisten; een dergelijke beroepsvereiste was evenwel niet voorhanden, zodat het ontslag strijdig is met het grondwettelijk gelijkheidsbeginsel, de Europese regelgeving en de Antidiscriminatiewet 2003.

Door de omstandigheid dat in de Antidiscriminatiewet 2003 geen weerslag terug te vinden is van de artikelen 4 en 6 van de Kaderrichtlijn, moet hieruit, volgens de eisende partij voor de verwijzende rechter, worden afgeleid dat de Belgische wetgever inzake leeftijd buiten het algemene kader en buiten de wezenlijke en bepalende beroepsvereisten geen andere verschillen in behandeling heeft willen toestaan. De wetgever heeft aldus in 2003 voor een gesloten systeem geopteerd.

A.1.3. In ondergeschikte orde werpt de eisende partij voor de verwijzende rechter op dat zelfs indien ten tijde van zijn ontslag een open systeem met de mogelijkheid van een objectieve en redelijke rechtvaardiging met een specifiek legitiem doel in de zin van artikel 6, lid 1, van de Kaderrichtlijn gold, een dergelijke objectieve en redelijke rechtvaardiging niet voorhanden was. Een dergelijk legitiem doel ontbreekt en zelfs indien een dergelijk doel toch voorhanden zou zijn, is de uitwerking ervan in artikel 83 van de WAO niet passend en noodzakelijk zodat het niet proportioneel is.

Volgens de eisende partij voor de verwijzende rechter is de Belgische wetgever pas sedert 2006 afgestapt van het gesloten systeem en heeft hij gekozen voor het open systeem met de mogelijkheid van een objectieve en redelijke rechtvaardiging met een specifiek legitiem doel. Die nieuwe regeling is echter niet van toepassing op het ontslag gegeven op 13 september 2005.

De regel van de verkorte opzeggingstermijn van artikel 83 van de WAO houdt in het geheel geen rekening met de gerechtvaardigde aanspraken van de werknemer die vanwege zijn leeftijd met een korte termijn wordt ontslagen.

A.2.1. Allereerst situeert de Ministerraad de in het geding zijnde bepaling. Artikel 83, § 1, van de WAO voorziet in een afwijking op de opzeggingstermijn, zoals vervat in artikel 82 van de WAO. De afwijking bepaalt dat bij ontslag, gegeven om aan een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd een einde te maken vanaf de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de bediende de leeftijd van 65 jaar bereikt, de opzeggingstermijn zes maanden bedraagt bij ontslag door de werkgever en drie maanden bij ontslag door de bediende.

De regeling van de verkorte opzeggingstermijnen naar aanleiding van het bereiken van de leeftijd van 65 jaar (of later) houdt inherent verband met de pensioengerechtigde leeftijd, zijnde de leeftijd waarop de werknemer aanspraak kan maken op een volledig rustpensioen in het kader van de sociale zekerheid.

A.2.2. De Ministerraad merkt op dat artikel 83, § 1, van de WAO op het vlak van de opzeggingstermijn aanleiding geeft tot een verschil in behandeling tussen bedienden die (bijna) de leeftijd van 65 jaar bereiken (of reeds hebben bereikt) en bedienden die deze leeftijd nog niet bereiken (of nog niet hebben bereikt). Voormeld verschil in behandeling is ingegeven door legitieme doelstellingen, berust op een objectief criterium en is redelijk verantwoord.

Aangaande het legitieme doel wordt aangevoerd dat het de bedoeling was een zekere bescherming tot stand te brengen voor de bediende die de normale pensioenleeftijd bereikt, en het was de bedoeling arbeidsmarktgericht te handelen. Naar Belgisch recht is er geen stelsel van gedwongen of automatische pensionering op de leeftijd van 65 jaar waarbij op die leeftijd automatisch een einde komt aan de arbeidsovereenkomst. De vaststelling dat bedingen in de arbeidsovereenkomst die bepalen dat het bereiken van de pensioenleeftijd een einde maakt aan de arbeidsovereenkomst, nietig zijn (artikel 36 van de WAO) gecombineerd met de regeling van de normale opzeggingstermijnen (artikel 82 van de WAO) zouden ertoe leiden dat wanneer het bedienden betreft met een lange loopbaan bij een werkgever, de werkgever soms jaren op voorhand zou moeten beslissen over het al dan niet verder tewerkstellen van die bediende. De wetgever heeft, rekening houdend met die specifieke situatie, een soepeler systeem verkozen, waarbij de werkgever, gebruik makend van een verkorte opzeggingstermijn, de arbeidsovereenkomst kan beëindigen, zodat hij het voormelde ontslag pas moet geven op het ogenblik dat de pensioengerechtigde leeftijd (bijna) bereikt wordt. Bovendien mag in redelijkheid worden aangenomen dat vanaf een bepaalde leeftijd, naargelang de leeftijd verder toeneemt, ook het fysieke vermogen achteruitgaat. Het evolueren naar en het bereiken van een bepaalde leeftijd leidt tot een verlies van arbeidscapaciteit en van productiviteit van de werknemer. Gelet op de vermindering van de arbeidscapaciteit, moet het mogelijk zijn dat de werknemer vanaf een bepaalde leeftijd de arbeidsmarkt verlaat en dit op een soepelere wijze. Ten slotte dient op het vlak van het werkgelegenheidsbeleid rekening te worden gehouden met de tewerkstellingskansen van jongeren en van oudere werknemers die de pensioenleeftijd nog niet hebben bereikt. Vanuit dit oogpunt is het, volgens de Ministerraad, wenselijk dat werknemers vanaf het bereiken van een bepaalde leeftijd plaats zouden maken voor nieuwe arbeidskrachten of arbeidskrachten die de pensioenleeftijd nog niet hebben bereikt. De bevordering van de tewerkstelling en van de werkgelegenheid wordt door het Hof van Justitie als een rechtmatige doelstelling van sociaal beleid erkend.

Aangaande de evenredigheid meent de Ministerraad dat de keuze voor de leeftijd van 65 jaar geenszins arbitrair is. Die leeftijd stemt overeen met de pensioengerechtigde leeftijd in België. Bovendien gaat de betwiste regeling niet verder dan noodzakelijk is. De regeling voorziet weliswaar in verkorte opzeggingstermijnen bij het bereiken van de leeftijd van 65 jaar, maar de Belgische wetgeving creëert geen enkele verplichting voor de werkgever om op die leeftijd effectief tot ontslag over te gaan. Bovendien zijn de werkgever en/of bediende niet verplicht om de korte opzeggingstermijn na te leven wanneer zij de arbeidsovereenkomst beëindigd wensen te zien op het tijdstip dat de bediende de leeftijd van 65 jaar bereikt. Het staat de partijen vrij een overeenkomst te sluiten over de opzeggingstermijn en daarin af te wijken van artikel 83, § 1, van de WAO.

A.2.3. Als laatste punt wijst de Ministerraad erop dat het in het geding brengen van de verkorte opzeggingstermijnen op 65-jarige leeftijd en de verenigbaarheid ervan met het gelijkheidsbeginsel *de facto* neerkomt op het in het geding brengen van het rustpensioen in het stelsel van de sociale zekerheid en ook van de verenigbaarheid van het rustpensioen met het gelijkheidsbeginsel.

A.3.1. De verwerende partij voor de verwijzende rechter, te weten de vzw « Maatschappij van Kristelijke Liefdadigheid », voert aan dat de grondwettelijke principes vóór of na augustus 2006 (namelijk na de wijziging van de Antidiscriminatiewet 2003 door de wet van 20 juli 2006) niet gewijzigd zijn. De discussie of al dan niet geopteerd is voor een open systeem in de Antidiscriminatiewet is niet relevant voor de toetsing van artikel 83, § 1, van de WAO aan de artikelen 10 en 11 van de Grondwet. De toets waarin de artikelen 10 en 11 van de Grondwet voorzien, is gelijklopend aan de toets bepaald in de Kaderrichtlijn, met dien verstande dat artikel 6 van de Kaderrichtlijn de mogelijkheid biedt om van een verschil in behandeling op grond van de leeftijd af te wijken voor maatregelen die worden gerechtvaardigd door legitieme doelstellingen van sociaal beleid. Het Hof van Justitie stelt dat het uiteindelijk de taak is van de nationale rechter om uit te maken of en in hoeverre een bepaling die werkgevers toestaat werknemers te ontslaan die de pensioengerechtigde leeftijd hebben bereikt, wordt gerechtvaardigd door de legitieme doelstellingen in de zin van artikel 6 van de Kaderrichtlijn.

A.3.2. Volgens de verwerende partij voor de verwijzende rechter is het onderscheid dat door artikel 83 van de WAO wordt gemaakt redelijk verantwoord. De opzegging is de voorafgaande bekendmaking van de datum waarop de arbeidsovereenkomst een einde zal nemen. De opzeggingstermijn heeft voornamelijk tot doel de werknemer voldoende tijd te geven om een andere dienstbetrekking te zoeken. Van bedienden die de leeftijd van het wettelijk pensioen naderen, wordt in het algemeen aangenomen dat zij niet meer naar een andere dienstbetrekking op zoek zullen gaan en dus ook geen behoefte hebben aan een lange opzeggingstermijn.

De verwerende partij voert tevens aan dat artikel 83 van de WAO een legitiem doel van sociaal beleid nastreeft, namelijk werkgelegenheid en de situatie op de arbeidsmarkt. Door de verkorte opzeggingstermijn wordt de werkgever aangemoedigd om de werknemer minstens in dienst te houden tot die de pensioengerechtigde leeftijd bereikt. Men moet de arbeidsgeschiktheid en de vaardigheden van de bediende op de pensioenleeftijd beoordelen op het ogenblik waarop de opzegging wordt betekend. Daar het niet mogelijk is daarover lange tijd vooraf een gegrond oordeel te vormen, zou een lange opzeggingstermijn voor de bediende nadelig kunnen zijn. Bovendien is ter zake de private situatie van K. Goots niet van belang, te weten zijn wil om na de leeftijd van 65 jaar nog tewerkgesteld te worden.

Aangaande de proportionaliteit van de in het geding zijnde bepaling beschikken de lidstaten ter zake over een ruime beoordelingsvrijheid bij de keuze van de maatregelen die geschikt zijn ter verwezenlijking van hun doelstellingen op het gebied van sociaal beleid en werkgelegenheidsbeleid.

A.4.1. De Ministerraad stelt in zijn memorie van antwoord vast dat de redenering van de eisende partij voor de verwijzende rechter een toetsing inhoudt van artikel 83, § 1, van de WAO aan de Antidiscriminatiewet 2003. Het Hof is evenwel niet bevoegd om wettelijke bepalingen te toetsen aan andere wetskrachtige normen, zodat de Antidiscriminatiewet 2003 niet kan worden gehanteerd als toetsingsnorm bij de beoordeling van de prejudiciële vraag.

A.4.2. De Ministerraad meent dat het standpunt van de eisende partij voor de verwijzende rechter ook zo kan worden begrepen dat bij de toetsing aan de artikelen 10 en 11 van de Grondwet enkel een gesloten systeem voor de rechtvaardiging van verschillen kan worden gehanteerd, en dat gelet op de Kaderrichtlijn zelf. Evenwel voert de Ministerraad aan dat aan het gelijkheidsbeginsel, zoals dat in de Grondwet besloten ligt en waaraan het Hof vermag te toetsen, en dat wordt gekenmerkt door een open systeem van rechtvaardiging, geen afbreuk wordt gedaan door de Kaderrichtlijn voor wat betreft de leeftijdsdiscriminatie.

A.4.3. De Ministerraad benadrukt dat de omstandigheid dat artikel 83, § 1, van de WAO geen rekening houdt met de omvang van de beroepsloopbaan, niet tot gevolg heeft dat die regeling kennelijk onredelijk is. Allereerst houdt het in het geding zijnde artikel geen verplichting in tot ontslag vanwege de werkgever wanneer de werknemer 65 jaar is en bedienden worden niet gedwongen tot pensionering op 65 jaar. Bovendien heeft de omstandigheid dat wanneer een bediende geen volledige loopbaan 45/45 heeft, niet tot gevolg dat hij geen recht zou hebben op een pensioen. Daarnaast bestaan een aantal mechanismen die verhinderen dat het inkomen van een bediende na de leeftijd van 65 jaar onredelijk laag zou zijn.

- B -

B.1. De verwijzende rechter wenst van het Hof te vernemen of artikel 83, § 1, van de WAO de artikelen 10 en 11 van de Grondwet schendt, in zoverre voormeld artikel de opzeggingstermijn vaststelt op zes maanden indien door de werkgever ontslag wordt gegeven om aan de voor onbepaalde tijd gesloten arbeidsovereenkomst een einde te maken vanaf de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de bediende de leeftijd van vijfenzestig jaar bereikt, terwijl artikel 82 van de WAO ten aanzien van bedienden die niet de leeftijd van vijfenzestig hebben bereikt, voorziet in de mogelijkheid om bij overeenkomst of door de rechter een langere opzegtermijn te bepalen wanneer het jaarlijks loon van bediende hoger is dan een bij wet bepaald bedrag.

B.2. De prejudiciële vraag betreft artikel 83, § 1, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (hierna : « WAO »), dat bepaalt :

« Indien het ontslag gegeven wordt om aan de voor onbepaalde tijd gesloten arbeidsovereenkomst een einde te maken vanaf de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de bediende de leeftijd van vijfenzestig jaar bereikt, wordt de opzeggingstermijn in afwijking van artikel 82 vastgesteld op zes maanden wanneer het ontslag van de werkgever uitgaat. Deze leeftijd wordt tot zestig jaar teruggebracht en de opzeggingstermijn wordt tot drie maanden herleid wanneer het ontslag van de bediende uitgaat. De opzeggingstermijn die de werkgever of de bediende moet eerbiedigen, wordt tot de helft teruggebracht indien de bediende minder dan vijf jaar dienst telt in de onderneming. Voor de leden van het stuurpersoneel of van het cabinepersoneel van de burgerlijke luchtvaart worden de leeftijden van 65 en van 60 jaar vervangen door de leeftijd van 55 jaar.

Tijdens de in het eerste lid bepaalde opzeggingstermijnen geniet de bediende het voordeel van het bepaalde in artikel 85 ».

B.3. Artikel 83, § 1, van de WAO voert, in vergelijking met artikel 82 van de WAO, een onderscheiden regeling in inzake de opzeggingsmodaliteiten voor de categorie van bedienden aan wie ontslag door de werkgever wordt gegeven om aan de voor onbepaalde tijd gesloten

arbeidsovereenkomst een einde te maken vanaf de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin de bediende de leeftijd van vijftig jaar bereikt.

In tegenstelling tot het in het geding zijnde artikel, bepaalt artikel 82 van de WAO dat de door de werkgever in acht te nemen opzeggingstermijnen worden vastgesteld hetzij op drie maanden of een veelvoud van drie, hetzij bij overeenkomst gesloten ten vroegste op het ogenblik waarop de opzegging wordt gegeven, hetzij door de rechter, hetzij bij overeenkomst, gesloten ten laatste op het ogenblik van de indiensttreding van de bediende.

B.4.1. De in het geding zijnde bepaling werd oorspronkelijk ingevoerd bij artikel 45 van de wet van 21 november 1969 tot wijziging van de wetgeving betreffende de arbeidsovereenkomsten, dat bepaalde :

« Een artikel *15bis*, luidend als volgt, wordt in dezelfde geordende wetten [de bij het koninklijk besluit van 20 juli 1955 gecoördineerde wetten betreffende het bediendencontract] ingevoegd.

‘ Art. *15bis*. Indien de opzegging wordt gegeven om aan de voor onbepaalde tijd gesloten arbeidsovereenkomst een einde te maken op het tijdstip waarop de bediende de normale leeftijd bereikt voor het volledig wettelijk pensioen, of daarna, wordt de termijn van opzegging in afwijking van het bepaalde in artikel 15 vastgesteld op zes maanden wanneer de opzegging van de werkgever uitgaat, en op drie maanden, wanneer zij van de bediende uitgaat. Deze termijnen worden evenwel tot de helft teruggebracht indien de bediende minder dan vijf jaar dienst telt in de onderneming.

Tijdens de in het eerste lid bepaalde opzeggingstermijnen geniet de bediende het voordeel van het bepaalde in artikel 17. ’ ».

B.4.2. Uit de memorie van toelichting bij de voormelde wet blijkt dat de invoering van verkorte opzeggingstermijnen naar aanleiding van de pensioengerechtigde leeftijd verband houdt met de invoering van de regel dat een ontbindende voorwaarde in een arbeidsovereenkomst die ertoe zou leiden dat het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd een einde maakt aan de arbeidsovereenkomst, nietig is.

« Door de nietigheid uit te spreken van het beding, waarbij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd een einde maakt aan de arbeidsovereenkomst, beperkt het ontwerp de mogelijkheden om een einde te stellen aan deze overeenkomsten uitsluitend tot de wettelijke modaliteiten.

[...]

Indien immers voormelde wetten de bedingen nietig verklaren waarbij de werkgever ertoe gemachtigd wordt de overeenkomst te beëindigen zonder sommige opzeggingstermijnen te eerbiedigen dan ligt de reden daarvan in het feit dat de wetgever de werknemer heeft willen beschermen op het ogenblik waarop deze de overeenkomst aanging. Op dat ogenblik kan er worden verondersteld dat hij vanwege de werkgever enige drukking zou kunnen ondergaan hebben. Deze reden geldt natuurlijk niet meer op het ogenblik dat de werknemer op het punt staat zijn werkgever te verlaten. De partijen mogen dan wederzijds van de wettelijke opzeggingstermijn afzien.

Bij ontstentenis van wederzijds akkoord zal er voortaan, behoudens dringende reden, een opzegging nodig zijn om aan de voor onbepaalde tijd gesloten arbeidsovereenkomst een einde te stellen wanneer de werknemer de pensioengerechtigde leeftijd bereikt. Het recht opzegging te geven kan slechts worden uitgeoefend met inachtneming van een opzeggingstermijn.

[...]

Wegens de lange duur van de in acht te nemen opzeggingstermijn is het voor de partijen praktisch onmogelijk met volle kennis van zaken te beslissen op het ogenblik dat de opzegging normaal moet betekend worden, de ene of zij verder zal blijven arbeiden na de pensioengerechtigde leeftijd, de andere of zij nog beroep zal blijven doen op de bediende na diezelfde leeftijd.

De beslissing de dienstbetrekkingen na het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd voort te zetten kan redelijkerwijze slechts worden genomen op het ogenblik dat deze leeftijd wordt bereikt.

Zelfs wanneer de partijen het erover eens zijn de bestaande arbeidsovereenkomst voort te zetten nadat de bediende de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt, omdat zij er alle twee baat kunnen bij hebben, kan nochtans de arbeidscapaciteit van de bediende zeer snel afnemen, terwijl daarentegen de in acht te nemen opzeggingstermijn wordt opgevoerd of toch minstens behouden blijft.

Deze overwegingen hebben de Regering ertoe aangezet een versoepeling voor te stellen van de wettelijke bepalingen inzake eenzijdige beëindiging van de voor onbepaalde tijd gesloten arbeidsovereenkomst van de pensioengerechtigde bedienden.

[...]

De korte opzeggingstermijnen zijn bestemd om de tewerkstelling na de pensioengerechtigde leeftijd te vergemakkelijken. Zij zijn een uitzonderingsregeling waarvan de toepassing bijgevolg dient beperkt te zijn. Daarom mag van deze verkorte opzeggingstermijnen slechts worden gebruik gemaakt om een einde te maken aan de arbeidsovereenkomst bij het bereiken van de leeftijd waarop de bediende theoretisch een recht op volledig pensioen kan doen gelden. [...] » (*Parl. St.*, Kamer, 1966-1967, nr. 407/1, pp. 18-21).

B.4.3. In de WAO werd de bepaling inzake de verkorte opzeggingstermijnen, zoals ingevoerd bij artikel 45 van de wet van 21 november 1969, overgenomen. In de parlementaire voorbereiding van de WAO werd over de regeling van de verkorte opzeggingstermijnen door de toenmalige minister van Tewerkstelling en Arbeid gesteld :

« Het artikel moet veeleer als een begunstiging van de bediende zelf worden gezien. Hierdoor wordt soms een grotere mogelijkheid gegeven om spijs het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd nog wat te blijven doorwerken » (*Parl. St.*, Senaat, 1977-1978, nr. 258-2, p. 150).

B.4.4. Bij artikel 15 van de wet van 20 juli 1990 tot instelling van een flexibele pensioenleeftijd voor werknemers en tot aanpassing van de werknemerspensioenen aan de evolutie van het algemeen welzijn en artikel 7 van de wet van 20 juli 1991 houdende begrotingsbepalingen, werd artikel 83, § 1, van de WAO vervangen door de nog steeds geldende wettelijke bepaling.

De voormelde wet van 20 juli 1990 heeft een einde gemaakt aan het algemene stelsel van de vaste pensioenleeftijd van vijftenzestig jaar voor mannen en zestig jaar voor vrouwen en heeft een flexibele pensioenleeftijd ingevoerd vanaf de leeftijd van zestig jaar. Daardoor diende artikel 83, § 1, van de WAO eveneens te worden gewijzigd, zonder dat het evenwel de bedoeling was de fundamentele beleidsopties achter artikel 83, § 1, van de WAO te wijzigen.

B.5.1. Het verschil in behandeling dat voortvloeit uit artikel 83, § 1, van de WAO berust op een objectief criterium, te weten de omstandigheid of de bediende die wordt ontslagen de leeftijd van vijftenzestig jaar bereikt of niet.

B.5.2. Allereerst wordt opgemerkt dat de regeling van de verkorte opzeggingstermijnen vanaf de leeftijd van vijftenzestig jaar inherent is verbonden met het bereiken van de normale pensioenleeftijd, zijnde de leeftijd waarop de werknemer in principe aanspraak kan maken op een volledig rustpensioen in het stelsel van sociale zekerheid.

B.5.3. Zoals vastgesteld in B.4.2, berust het verschil in behandeling op legitieme doelstellingen van sociale aard. De wetgever wilde, door het invoeren van de nietigheid van

het ontbindende beding in de arbeidsovereenkomst wanneer de bediende de leeftijd van vijfenzestig jaar bereikt, de bediende die weldra de pensioengerechtigde leeftijd zou bereiken, beter beschermen. Door de invoering van de nietigheid van voormeld ontbindingsbeding zou een werknemer die de pensioenleeftijd bereikt en die reeds lange tijd in eenzelfde onderneming werkt, pas kunnen worden ontslagen mits naleving van artikel 82 van de WAO. Dit zou tot gevolg hebben dat een werkgever, indien die normale ontslagtermijnen van toepassing zouden zijn, soms jaren vooraf zou moeten beslissen over het al dan niet verder tewerkstellen van een bediende die de pensioenleeftijd bereikt.

B.5.4. Tevens is de in het geding zijnde bepaling in redelijkheid verantwoord. De toepassing van verkorte opzeggingstermijnen is enkel mogelijk wanneer de werknemer de pensioengerechtigde leeftijd van vijfenzestig jaar nadert. De keuze voor de leeftijd van vijfenzestig jaar is niet arbitrair, maar stemt overeen met de pensioengerechtigde leeftijd, te weten de leeftijd waarop de werknemer recht heeft op een volledig rustpensioen.

Bovendien bestaat er voor de werkgever geen verplichting om artikel 83, § 1, van de WAO toe te passen. Rekening houdend met het bepaalde in artikel 1134 van het Burgerlijk Wetboek, mogen de verkorte opzeggingstermijnen worden vervangen door opzeggingstermijnen die gunstiger zijn voor de werknemer. Die gunstigere opzeggingstermijnen kunnen voortvloeien, hetzij uit een collectieve arbeidsovereenkomst, hetzij uit een individuele overeenkomst.

B.5.5. Overigens sluit de richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep een regeling als vervat in de in het geding zijnde bepaling niet uit.

In dit verband is het voldoende erop te wijzen dat naar luid van artikel 6, lid 1, eerste alinea, de lidstaten kunnen bepalen dat verschillen in behandeling op grond van leeftijd geen discriminatie vormen indien zij in het kader van de nationale wetgeving objectief en redelijk worden verantwoord door een legitiem doel en de middelen om dat doel te bereiken passend en noodzakelijk zijn (HvJ, grote kamer, 16 oktober 2007, C-411/05, *Palacios de la Villa*, en HvJ, 5 maart 2009, C-388/07, *Age Concern England*).

B.6. De prejudiciële vraag dient ontkennend te worden beantwoord.

Om die redenen,

het Hof

zegt voor recht :

Artikel 83, § 1, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten schendt de artikelen 10 en 11 van de Grondwet niet.

Aldus uitgesproken in het Nederlands en het Frans, overeenkomstig artikel 65 van de bijzondere wet van 6 januari 1989 op het Grondwettelijk Hof, op de openbare terechtzitting van 30 september 2010.

De griffier,

De voorzitter,

P.-Y. Dutilleux

M. Bossuyt