

Rolnummer 4847
Arrest nr. 15/2011 van 3 februari 2011

A R R E S T

In zake : de prejudiciële vragen over artikel 2, § 2, van de wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden, en over artikel 83, § 1, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, gesteld door de Arbeidsrechtbank te Brussel.

Het Grondwettelijk Hof,

samengesteld uit de voorzitters M. Bossuyt en R. Henneuse, de rechters E. De Groot, L. Lavrysen, A. Alen, J.-P. Snappe, J.-P. Moerman, E. Derycke, J. Spreutels, T. Merckx-Van Goey en P. Nihoul, en, overeenkomstig artikel 60*bis* van de bijzondere wet van 6 januari 1989 op het Grondwettelijk Hof, emeritus voorzitter M. Melchior, bijgestaan door de griffier P.-Y. Dutilleux, onder voorzitterschap van voorzitter M. Bossuyt,

wijst na beraad het volgende arrest :

*

* *

I. *Onderwerp van de prejudiciële vragen en rechtspleging*

Bij vonnis van 8 januari 2010 in zake André Bastin tegen de nv « Brussels Airlines », waarvan de expeditie ter griffie van het Hof is ingekomen op 15 januari 2010, heeft de Arbeidsrechtbank te Brussel de volgende prejudiciële vragen gesteld :

1. « Schendt artikel 2, § 2 van de wet van 19 maart 1991, in samenlezing met artikel 83 van de arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978, de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, doordat een beschermde werknemer die lid is van het stuurpersoneel of het cabinepersoneel van de burgerlijke luchtvaart geniet van een ontslagbescherming tot aan de leeftijd van 65 jaar en hij niet het voordeel van de bepalingen van artikel 2 van de wet van 19 maart 1991 verliest wegens het bereiken van de op deze categorie van werknemers toepasselijke wettelijke pensioenleeftijd van 55 jaar, of wegens het bereiken van de leeftijd waarop de werkgever ten aanzien van deze categorie van werknemers gewoonlijk overgaat tot ontslag, terwijl een niet-beschermde werknemer, lid van het stuurpersoneel of het cabinepersoneel van de burgerlijke luchtvaart, conform artikel 83 van de arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978, in het vooruitzicht van het bereiken van de leeftijd van 55 jaar ontslagen kan worden mits een verkorte opzeggingstermijn van maximaal zes maanden ? »;

2. « Schendt artikel 83, § 1, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, doordat voor leden van het stuurpersoneel of van het cabinepersoneel van de burgerlijke luchtvaart de leeftijd van 65 jaar in artikel 83, § 1, eerste lid, van de Arbeidsovereenkomstenwet wordt vervangen door die van 55 jaar, hoewel de grondslag van deze andere behandeling (nl. de belastende en stresserende aard der tewerkstelling) blijkbaar niet meer wordt weerhouden door het ICAO dat de leeftijd zelf verhoogt tot 65 jaar en anderzijds het pensioenstelsel voor vliegend personeel toelaat om pensioenrechten op te bouwen tot de leeftijd van 65 jaar, terwijl op de andere bedienden deze verkorte opzeggingstermijnen slechts van toepassing zijn vanaf de leeftijd van 65 jaar, zodat de leden van het stuurpersoneel of van het cabinepersoneel van de burgerlijke luchtvaart worden gediscrimineerd ten opzichte van alle andere bedienden, beoogd door artikel 83 van de Arbeidsovereenkomstenwet ? ».

Memories en memories van antwoord zijn ingediend door :

- André Bastin, wonende te 1390 Graven, rue Joseph Decooman 43;
- de nv « Brussels Airlines », met zetel te 1050 Brussel, Jaargetijdenlaan 100-102/30;
- de Ministerraad.

Op de openbare terechtzitting van 24 november 2010 :

- zijn verschenen :

. Mr. W. Denoodt *loco* Mr. G. Lamal, advocaten bij de balie te Brussel, voor André Bastin;

. Mr. M. Verhaeghe *loco* Mr. F. Tilleman, advocaten bij de balie te Antwerpen, voor de nv « Brussels Airlines »;

- . Mr. V. Pertry, advocaat bij de balie te Brussel, voor de Ministerraad;
- hebben de rechters-verslaggevers E. Derycke en R. Henneuse verslag uitgebracht;
- zijn de voornoemde advocaten gehoord;
- is de zaak in beraad genomen.

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

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

André Bastin was werkzaam als piloot bij de nv « Brussels Airlines ». Bij de sociale verkiezingen van 2004 werd hij verkozen als plaatsvervangend lid van de ondernemingsraad.

Op 16 februari 2006 zond de nv « Brussels Airlines » hem een aangetekend schrijven met de mededeling dat de verdere uitvoering van de arbeidsovereenkomst onmogelijk zou worden op het ogenblik dat hij de leeftijd van 60 jaar zou bereiken, zijnde op 23 mei 2006. De nv « Brussels Airlines » beriep zich op het feit dat het Verdrag van Chicago de maximumleeftijd van een gezagvoerder op 60 jaar bepaalde, waardoor André Bastin niet meer over het Franse en Italiaanse luchtruim zou kunnen vliegen. Bij schrijven van 10 mei 2006 beëindigt de nv « Brussels Airlines » de arbeidsovereenkomst op grond van overmacht.

Nadat de nv « Brussels Airlines » zijn re-integratie in de onderneming heeft geweigerd, heeft André Bastin een vordering ingesteld bij de Arbeidsrechtbank te Brussel.

In het kader van die procedure stelt die Rechtbank voormelde prejudiciële vragen.

III. *In rechte*

- A -

Ten aanzien van de eerste prejudiciële vraag

A.1.1. Volgens André Bastin is de eerste prejudiciële vraag niet pertinent en behoeft ze bijgevolg geen antwoord. Hij is van oordeel dat het antwoord op die vraag geen nut heeft voor het beslechten van het geschil dat werd voorgelegd aan de verwijzende rechter : zelfs indien het Hof die vraag bevestigend zou beantwoorden, dan nog zou de nv « Brussels Airlines » hem een beschermingsvergoeding verschuldigd zijn op grond van de wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden. Volgens hem zouden de leden van het stuurpersoneel van de burgerlijke luchtvaart het voordeel van artikel 2 van de wet van 19 maart 1991 in ieder geval slechts verliezen vanaf het bereiken van de leeftijd van 60 jaar, zijnde de leeftijd waarop de nv « Brussels Airlines » gewoonlijk overgaat tot ontslag. Tot dat ogenblik geldt, volgens André Bastin, de bescherming die een beschermd werknemer geniet, onverkort en is een opzeggingstermijn van zes maanden vereist. Hij wijst erop dat hij te dezen werd ontslagen vóór hij de leeftijd van 60 jaar had bereikt.

A.1.2. De nv « Brussels Airlines » antwoordt dat de wettelijke pensioenleeftijd voor piloten vastligt op 55 jaar. Volgens haar dient dus met die leeftijd rekening te worden gehouden bij de beoordeling van de prejudiciële vraag, en niet met de leeftijd van 60 jaar. Zij voegt hieraan toe dat het Hof herhaaldelijk heeft

geoordeeld dat de vraag naar de pertinentie of het nut van de prejudiciële vraag in beginsel aan de verwijzende rechter toekomt. Ook zou André Bastin, volgens de nv « Brussels Airlines », in de zaak voor het verwijzende rechtscollege hebben toegegeven dat het antwoord van het Hof op de prejudiciële vraag dienend is om de hoegrootheid te bepalen van de verschuldigde ontslagvergoeding.

A.2.1. Volgens André Bastin dient de eerste prejudiciële vraag in ieder geval ontkennend te worden beantwoord, vermits ze betrekking heeft op twee categorieën van personen die niet vergelijkbaar zijn, namelijk werknemers die een ontslagbescherming genieten op grond van de wet van 19 maart 1991 en werknemers die geen ontslagbescherming genieten op grond van die wet. Hij is van oordeel dat de grondwettigheid van de wet van 19 maart 1991 niet kan worden beoordeeld door de ontslagregeling van beschermde werknemers te vergelijken met de ontslagregeling waarin de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten voorziet. Hij verwijst dienaangaande naar het arrest nr. 57/93 van 8 juli 1993 van het Hof.

A.2.2. De nv « Brussels Airlines » antwoordt dat het arrest nr. 57/93 handelt over de toegang tot de rechter en over de wettelijke voorwaarden voor de uitoefening van de rechterlijke toetsing bij het ontslag of bij de ontbinding van overeenkomsten bij eenzijdige beslissing. Zij wijst erop dat te dezen niet de procedurele modaliteiten van het ontslag ter discussie staan, doch de pensioenleeftijd zelf. Zij besluit dat beschermde en niet-beschermde piloten die de pensioenleeftijd hebben bereikt, zich in vergelijkbare situaties bevinden.

A.3. André Bastin voert aan dat, zelfs indien er sprake zou zijn van een verschil in behandeling tussen vergelijkbare categorieën van personen, het verschil in kwestie redelijk zou zijn verantwoord. Allereerst streeft de in het geding zijnde bepaling, volgens die partij, een wettig doel na, namelijk de onafhankelijkheid van de (kandidaat-)personeelsafgevaardigden te beschermen bij de uitoefening van hun mandaat en van hun vakbondsactiviteit. Ten tweede berust het verschil, nog steeds volgens die partij, op een objectief criterium, vermits beschermde werknemers vakbondsactiviteiten uitoefenen en belangen verdedigen die tegen de belangen van de werkgever kunnen ingaan. André Bastin is van oordeel dat, indien de nv « Brussels Airlines » de leden van het stuurpersoneel die 55 jaar oud zijn, zou mogen ontslaan, het doel van de wet van 19 maart 1991 niet langer zou worden bereikt, vermits de leden van het stuurpersoneel hun bescherming zouden verliezen ofschoon zij tewerkgesteld kunnen blijven tot de leeftijd van 65 jaar.

A.4.1. De nv « Brussels Airlines » voert aan dat artikel 83, § 1, van de wet van 3 juli 1978 ertoe strekt de werkgever toe te laten een einde te maken aan een arbeidsovereenkomst wanneer de werknemer op de drempel van zijn pensioen staat. Zij wijst erop dat die bepaling rekening houdt met een pensioenleeftijd van 65 jaar, behoudens voor het stuur- of cabinepersoneel in de burgerlijke luchtvaart, voor wie een leeftijd van 55 jaar wordt vooropgesteld. Zij stelt vervolgens vast dat de wet van 19 maart 1991 aan personeelsafgevaardigden en kandidaat-personeelsafgevaardigden een bijzondere bescherming tegen ontslag biedt tot zij de leeftijd van 65 jaar hebben bereikt, zonder dat in een uitzondering wordt voorzien voor de leden van het stuur- of cabinepersoneel in de burgerlijke luchtvaart. Hieruit vloeit, volgens haar, voort dat een piloot die niet de bescherming van de wet van 19 maart 1991 geniet en die 55 jaar wordt, met een opzegtermijn van zes maanden kan worden ontslagen, terwijl een piloot die wel een dergelijke bescherming geniet, niet kan worden ontslagen vooraleer hij of zij de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt.

A.4.2. Volgens de nv « Brussels Airlines » is het verschil in behandeling dat hieruit voortvloeit niet redelijk verantwoord. Zij voert aan dat de wetgever gelijke pas wenste te houden tussen, enerzijds, de wettelijke pensioenleeftijd en, anderzijds, de mogelijkheid voor de werkgever om een beschermde werknemer te ontslaan. Dat blijkt, volgens haar, uit artikel 2, § 2, laatste lid, van de wet van 19 maart 1991, uit de parlementaire voorbereiding van die wet (*Parl. St.*, Kamer, 1990-1991, nr. 1471/3, p. 22) en uit het advies nr. 196 van de Nationale Arbeidsraad van 30 april 1964. Nog volgens haar heeft de wetgever, op het ogenblik dat hij de wet van 19 maart 1991 heeft aangenomen, geen rekening gehouden met het feit dat de pensioenleeftijd in de burgerluchtvaart wettelijk was vastgesteld op 55 jaar. Zij is van oordeel dat de wetgever niet bewust een verschil in behandeling heeft willen creëren tussen beschermde en niet-beschermde werknemers. Er is, volgens haar, bijgevolg geen gerechtvaardigd doel voor het verschil in behandeling.

A.5.1. De Ministerraad zet uiteen dat de invoering van de verkorte opzeggingstermijn bepaald in artikel 83, § 1, van de wet van 3 juli 1978 verband houdt met de invoering van de regel dat een ontbindende voorwaarde in de arbeidsovereenkomst die ertoe zou leiden dat het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd een einde maakt aan die overeenkomst, nietig is. Volgens die partij beoogt de verkorte opzeggingstermijn te vermijden dat de werkgever een lange tijd voordat de werknemer de pensioenleeftijd bereikt, dient te beslissen of hij hem al dan niet zal ontslaan. Hieruit vloeit, volgens haar, voort dat de korte opzeggingstermijn slechts kan worden gebruikt bij het bereiken van de leeftijd waarop een bediende theoretisch recht heeft op een volledig pensioen.

Dat voor het stuur- en cabinepersoneel van de burgerlijke luchtvaart die verkorte opzeggingstermijn geldt vanaf de leeftijd van 55 jaar, houdt, volgens die partij, verband met het feit dat die personeelsleden recht hebben op een volledig pensioen op die leeftijd.

A.5.2.1. De Ministerraad vervolgt dat het invoeren van een maximumleeftijd voor de ontslagbescherming waarin de wet van 19 maart 1991 voorziet, beoogde te beletten dat beschermde werknemers hun loopbaan onbepaald verlengen dankzij die ontslagbescherming. Hij wijst erop dat de wetgeving oorspronkelijk bepaalde dat de ontslagbescherming verviel op het ogenblik dat de beschermde werknemer de pensioengerechtigde leeftijd bereikte. Volgens de Ministerraad heeft de wet van 19 maart 1991 die verwijzing naar de pensioengerechtigde leeftijd vervangen door de leeftijd van 65 jaar om de wet in overeenstemming te brengen met de terminologie van het voormelde artikel 83 van de wet van 7 juli 1978. Hij voert aan dat het voorgaande niet wegneemt dat de wet van 19 maart 1991 en die van 7 juli 1978 totaal verschillende doelstellingen nastreven, namelijk een soepele regeling van ontslag voor bedienden bij het bereiken van de pensioenleeftijd, enerzijds, en de bescherming van beschermde werknemers, anderzijds. Volgens hem blijkt uit de parlementaire voorbereiding van de wet van 19 maart 1991 ook dat de wetgever voor een ontslagbescherming tot 65 jaar heeft willen zorgen, zelfs al hebben sommige beschermde werknemers reeds eerder volledige pensioenrechten. De wetgever wou, volgens de Ministerraad, de beschermde werknemers zolang mogelijk in dienst te houden zodat ze hun mandaat kunnen uitoefenen en problemen van opvolging worden vermeden.

A.5.2.2. De nv « Brussels Airlines » antwoordt dat de Ministerraad zelf aangeeft dat zowel de leeftijdsgrenzen in artikel 83 van de wet van 7 juli 1978 als die in de wet van 19 maart 1991 verband houden met de pensioengerechtigde leeftijd en dat de wetgever de wet van 19 maart 1991 in overeenstemming heeft willen brengen met de wet van 7 juli 1978.

A.5.3. De Ministerraad wijst eveneens erop dat het verlies van ontslagbescherming geen enkele verplichting voor de werkgever inhoudt om tot ontslag over te gaan en dat het evenmin tot het verlies van de hoedanigheid van beschermd werknemer leidt.

A.5.4.1. De Ministerraad voert ten slotte aan dat, behoudens het feit dat ze dezelfde terminologie gebruiken, er geen band bestaat tussen artikel 2 van de wet van 19 maart 1991 en artikel 83 van de wet van 7 juli 1978. Dat blijkt, volgens hem, ook uit andere regelingen in het arbeidsrecht. Hij verwijst allereerst naar het feit dat, ofschoon er voor arbeiders geen verkorte opzeggingstermijnen zijn bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd, artikel 2, § 2, van de wet van 19 maart 1991 wel van toepassing is. Hij wijst ook erop dat de wet van 19 maart 1991 niet in de opheffing van de ontslagbescherming voorziet in geval van brugpensioen, ofschoon in dat geval ook een verkorte opzeggingstermijn geldt voor arbeiders. Hij wijst ook erop dat artikel 83 van de wet van 7 juli 1978 niet in een uitzondering voorziet op de verkorte opzeggingstermijn wanneer de werkgever de gewoonte heeft om de werknemer in dienst te houden na 65 jaar, wat wel het geval is in artikel 2, § 2, van de wet van 19 maart 1991.

A.5.4.2. De nv « Brussels Airlines » antwoordt dat het feit dat voor arbeiders geen verkorte opzeggingstermijnen bestaan, irrelevant is, daar het te dezen gaat om een specifieke categorie van bedienden, met name piloten. Zij verwijst ook naar het advies nr. 201 van 22 oktober 1964 van de Nationale Arbeidsraad, waaruit blijkt dat het niet nodig werd geacht de opzeggingstermijnen voor arbeiders te verkorten, daar die termijnen hoe dan ook kort zijn. Het brugpensioen is, volgens de nv « Brussels Airlines », niet te vergelijken met de wettelijke pensioenregeling, vermits het in wezen een afzonderlijke regeling in de werkloosheid is. Dat artikel 83 van de wet van 7 juli 1978 niet in een uitzondering voorziet op de verkorte opzeggingstermijn wanneer de werkgever de gewoonte heeft de werknemer in dienst te houden na 65 jaar is, nog volgens die partij logisch : vermits de werkgever de gewoonte heeft zijn werknemers in dienst te houden, zal hij immers geen gebruik wensen te maken van de verkorte opzeggingstermijn waarin artikel 83 voorziet.

Ten aanzien van de tweede prejudiciële vraag

A.6.1.1.1. André Bastin voert aan dat er geen enkele reden bestaat die verantwoordt dat leden van het stuur- of cabinepersoneel van de burgerlijke luchtvaart die tegen de leeftijd van 55 jaar aanlopen, anders worden behandeld dan alle andere bedienden die tegen diezelfde leeftijd aanlopen. Uit de parlementaire voorbereiding van artikel 7 van de wet van 20 juli 1991 houdende begrotingsbepalingen, dat de in het geding zijnde bepaling in artikel 83 van de wet van 7 juli 1978 heeft ingevoegd, vloeit, volgens hem, voort dat die bepaling beoogt de leden van het stuur- of cabinepersoneel van de burgerluchtvaart te ontlasten van hun belastende en stresserende werkzaamheden in het vooruitzicht van het bereiken van de leeftijd van 55 jaar (*Parl. St.*, Kamer, 1990-1991,

nr. 1641/9, p. 8). Hij voert aan dat het vooropgezette doel niet langer actueel is, gelet op artikel 21 van het koninklijk besluit van 10 januari 2000 tot regeling van de burgerlijke vergunningen van bestuurders en het nieuwe artikel 2.1.10.1 van bijlage 1 bij het Verdrag van Chicago, dat uitwerking kreeg op 23 november 2006. Uit die bepalingen vloeit, volgens die partij, voort dat een piloot die 60 jaar oud is de functie van bestuurder niet meer mag uitoefenen, tenzij als lid van een meerkoppige bemanning. Ook alle andere argumenten die zouden kunnen worden aangehaald om de bescherming tot de leeftijd van 55 jaar te beperken, zijn, volgens haar, achterhaald. Zij besluit dat de in het geding zijnde bepaling geen enkel doel meer nastreeft.

A.6.1.1.2. André Bastin voert tevens aan dat de Europese Unie met de Lissabon-doelstellingen beoogt de activiteitsgraad van de beroepsbevolking tussen 55 en 65 jaar te verhogen, en dat het Generatiepact mensen langer aan het werk wenst te houden. Gelet op het voorgaande kan er, volgens hem, geen sprake zijn van een wettig doel dat zou verantwoorden waarom een werkgever de arbeidsovereenkomst van een lid van het stuurpersoneel dat 55 jaar wordt, vermag te beëindigen.

A.6.1.2.1. In zijn memorie van antwoord beklemtoont de Ministerraad dat de *ratio legis* van de verkorte opzeggingstermijnen niet kan worden verengd tot de idee dat het vliegend personeel zou moeten worden ontlast van belastende en stresserende werkzaamheden.

A.6.1.2.2. De Ministerraad ontkent eveneens dat de in het geding zijnde bepaling haaks staat op de Lissabon-doelstellingen en het Generatiepact, vermits die akten niet uitsluiten dat, ten behoeve van bepaalde categorieën van personen, zoals het stuur- en cabinepersoneel van de burgerlijke luchtvaart, afwijkingen bestaan op het nagestreefde doel (het aanmoedigen van het langer werken en het ontmoedigen van vervroegde uitredingen).

A.6.2. Nog volgens André Bastin bestaat er geen objectieve en redelijke verantwoording voor het feit dat de leden van het stuur- of cabinepersoneel van de burgerlijke luchtvaart door hun werkgever met een verkorte opzeggingstermijn kunnen worden ontslagen op het ogenblik dat ze 55 jaar oud worden, terwijl andere categorieën van bedienden zoals de zeevarenden, de ondergrondse en bovengrondse mijnwerkers, slechts met een verkorte opzeggingstermijn kunnen worden ontslagen wanneer zij 65 jaar oud worden, ofschoon zij eveneens pensioengerechtigd worden vóór ze die leeftijd hebben bereikt.

A.6.3.1. Nog volgens André Bastin valt niet in te zien hoe het feit dat de werkgever het recht heeft de arbeidsovereenkomst te beëindigen mits inachtneming van een verkorte opzeggingstermijn, als voordelig kan worden beschouwd voor de betrokken werknemer indien die wenst voort te werken na de leeftijd van 55 jaar.

A.6.3.2. De Ministerraad antwoordt dat dat ook het geval is voor de gewone bediende die wenst verder te werken na 65 jaar, zodat er geen sprake is van een verschil in behandeling. Hij voegt hieraan toe dat niet alleen de werkgever, maar ook de werknemer de regeling van de verkorte opzeggingstermijnen vermag toe te passen.

A.6.4. André Bastin is van oordeel dat het hanteren van een leeftijdsgrens, zelfs al is die 65 jaar, voor het hanteren van de verkorte opzeggingstermijn op zich als discriminerend kan worden beschouwd. Volgens hem is dat des te meer het geval wanneer die leeftijdsgrens op 55 jaar is bepaald.

A.7.1.1. De Ministerraad voert aan dat de regeling van verkorte opzeggingstermijnen verband houdt met de pensioengerechtigde leeftijd en dat heden de pensioenleeftijd op 65 jaar is bepaald, met de mogelijkheid om vanaf 60 jaar met pensioen te gaan. Wat de leden van het stuur- en cabinepersoneel van de burgerlijke luchtvaart betreft, is de leeftijd van 55 jaar, volgens die partij, net zoals voor de andere bedienden intrinsiek verbonden met de pensioenleeftijd. Zij wijst erop dat artikel 3 van het koninklijk besluit van 3 november 1969 « houdende vaststelling voor het vliegend personeel van de burgerlijke luchtvaart, van de bijzondere regelen betreffende het ingaan van het pensioenrecht en van de bijzondere toepassingsmodaliteiten van het koninklijk besluit nr. 50 van 24 oktober 1967 betreffende het rust- en overlevingspensioen voor werknemers, 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 van het koninklijk besluit van 23 december 1996 tot uitvoering van de artikelen 15, 16 en 17 van de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsels » de normale pensioenleeftijd van het vliegend personeel van de burgerlijke luchtvaart op 55 jaar bepaalt. Hieruit vloeit, volgens die partij, voort dat het niet kennelijk onredelijk is dat de in het geding zijnde bepaling van toepassing is op het stuur- en cabinepersoneel van de burgerlijke luchtvaart dat de leeftijd van 55 jaar bereikt, vermits ze vanaf die leeftijd recht hebben op een wettelijk pensioen.

A.7.1.2. André Bastin antwoordt dat niet kan worden beweerd dat er een inherente band bestaat tussen de regeling inzake de verkorte opzeggingstermijnen en de regeling inzake de pensioengerechtigde leeftijd. Hij herhaalt nogmaals dat andere categorieën van bedienden, zoals zeevarenden, ondergrondse en bovengrondse mijnwerkers, slechts kunnen worden ontslagen met een verkorte opzeggingstermijn wanneer zij de leeftijd van 65 jaar bereiken, en dit ofschoon zij voor die leeftijd pensioengerechtigd zijn.

A.7.2.1. Volgens de Ministerraad is de verwijzing in de prejudiciële vraag naar het Verdrag van Chicago niet pertinent vermits de in dat Verdrag bepaalde maximumleeftijd voor piloten enkel de vliegvergunning betreft. Die regels hebben, volgens hem, niets te maken met het sociaal statuut, zijnde de regels van het arbeidsrecht en van de sociale zekerheid, van de piloten.

A.7.2.2. De Ministerraad erkent dat in 2006 de leeftijd voor vliegvergunningen onder bepaalde voorwaarden werd opgetrokken naar 65 jaar, zonder dat dit nadelig werd geacht voor de vliegveiligheid. Dit doet, volgens hem, evenwel geen afbreuk aan het feit dat het vliegend personeel nog steeds een vrij ongewone loopbaan heeft in vergelijking met andere werknemers, mede gelet op het feit dat zij, voornamelijk op intercontinentale vluchten, meerdere dagen van huis zijn en dat zij te kampen hebben met verschillen in tijdzones. Die specifieke kenmerken verantwoorden, volgens die partij, een voordelig pensioenstelsel vanaf 55 jaar.

A.7.2.3.1. De Ministerraad wijst erop dat het pensioenstelsel van het vliegend personeel niet enkel wat de pensioengerechtigde leeftijd afwijkt van het gewone pensioenstelsel, maar ook wat de pensioenberekening en wat het begrip « gewoonlijke en hoofdzakelijke tewerkstelling » betreft. Wat de pensioenberekening betreft, verwijst hij naar artikel 5 van het voormelde koninklijk besluit van 3 november 1969, waaruit voortvloeit dat het vliegend personeel sneller een volledige beroepsloopbaan kan bereiken, aangezien dat pensioen wordt berekend op 1/30 of 1/34, in plaats van 1/45, per gepresteerd kalenderjaar. Dat het vliegend personeel ook na het bereiken van de leeftijd van vijfenvijftig jaar pensioenrechten kan opbouwen doet, volgens de Ministerraad, niet ter zake, vermits dat ook het geval is voor de overige bedienden.

A.7.2.3.2. André Bastin antwoordt dat de pensioenvoordelen die het vliegend personeel op andere vlakken genieten niet rechtvaardigen dat leden van het stuur- of cabinepersoneel op het ogenblik dat ze 55 jaar worden kunnen worden ontslagen met een verkorte opzeggingstermijn, terwijl dit voor andere bedienden slechts kan wanneer ze 65 jaar worden.

A.7.3. Nog volgens de Ministerraad stelt de prejudiciële vraag eigenlijk de opportuniteit van de verkorte opzeggingstermijn voor het vliegend personeel vanaf 55 jaar in vraag. Hij wijst evenwel erop dat het Hof niet over de opportuniteit van een regeling vermag te oordelen.

- B -

Ten aanzien van de eerste prejudiciële vraag

B.1. In de eerste prejudiciële vraag wordt het Hof gevraagd of artikel 2, § 2, van de wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden, in samenhang gelezen met artikel 83, § 1, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, bestaanbaar is met de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, in zoverre een personeelsafgevaardigde die lid is van het stuurpersoneel of van het cabinepersoneel van de burgerlijke luchtvaart, het voordeel van die bepaling wordt toegekend tot hij de leeftijd van

65 jaar bereikt, behoudens wanneer de onderneming de gewoonte heeft de categorie van werknemers, waartoe hij behoort, in dienst te houden, terwijl de arbeidsovereenkomst van een lid van het stuurpersoneel of van het cabinepersoneel van de burgerlijke luchtvaart die geen personeelsafgevaardigde is met toepassing van artikel 83, § 1, van de wet van 3 juli 1978 kan worden beëindigd wanneer hij de leeftijd van 55 jaar bereikt.

B.2.1. Artikel 2 van de wet van 19 maart 1991 bepaalt :

« § 1. De personeelsafgevaardigden en de kandidaat-personeelsafgevaardigden kunnen slechts worden ontslagen om een dringende reden die vooraf door het arbeidsgerecht aangenomen werd, of om economische of technische redenen die vooraf door het bevoegd paritair orgaan werden erkend.

Voor de toepassing van dit artikel geldt als ontslag :

1° elke beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever, gedaan met of zonder vergoeding, al dan niet met naleving van een opzegging, die ter kennis wordt gebracht gedurende de periode bedoeld in de §§ 2 of 3;

2° elke beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werknemer wegens feiten die een reden uitmaken die ten laste van de werkgever kan gelegd worden;

3° het niet in acht nemen door de werkgever van de beschikking van de voorzitter van de arbeidsrechtbank, genomen met toepassing van artikel 5, § 3 en waarin besloten wordt tot de voortzetting van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst tijdens de procedure voor de arbeidsrechten.

§ 2. De personeelsafgevaardigden genieten het voordeel van de bepalingen van § 1 gedurende een periode die loopt vanaf de dertigste dag voorafgaand aan de aanplakking van het bericht dat de verkiezingsdatum vaststelt, tot de datum waarop de bij de volgende verkiezingen verkozen kandidaten worden aangesteld.

Wanneer de minimumpersoneelsbezetting voorzien voor de oprichting van een raad of een comité niet meer is bereikt en er bijgevolg geen aanleiding is tot hernieuwing van deze organen, genieten de bij de vorige verkiezingen verkozen kandidaten verder het voordeel van de bepalingen van deze paragraaf gedurende zes maanden, te rekenen vanaf de eerste dag van de door de Koning vastgestelde periode der verkiezingen. Dit is eveneens het geval wanneer er geen nieuwe verkiezingen moeten georganiseerd worden bij ontstentenis van de vereiste kandidaturen.

Het voordeel van de bepalingen van deze paragraaf wordt niet meer toegekend aan de personeelsafgevaardigden die de leeftijd van vijftenzestig jaar bereiken, behoudens wanneer de onderneming de gewoonte heeft de categorie van werknemers, waartoe zij behoren, in dienst te houden.

§ 3. De kandidaat-personeelsafgevaardigden die bij de verkiezingen van de vertegenwoordigers van het personeel voor de raden en voor de comités worden voorgedragen en aan de voorwaarden van verkiesbaarheid voldoen, genieten het voordeel van de bepalingen van de §§ 1 en 2 zo het hun eerste kandidatuur betreft.

De kandidaat-personeelsafgevaardigden als bedoeld in het eerste lid genieten het voordeel van de bepalingen van de §§ 1 en 2 gedurende een periode die loopt vanaf de dertigste dag voorafgaand aan de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen vastlegt, en een einde neemt twee jaar na de aanplakking van de uitslag der verkiezingen zo zij reeds kandidaat waren en niet werden verkozen bij de vorige verkiezingen.

Het voordeel van de bepalingen van deze paragraaf wordt eveneens toegekend aan de kandidaten voorgedragen bij verkiezingen die nietig werden verklaard.

§ 4. Het mandaat van de personeelsafgevaardigden, of de hoedanigheid van kandidaat-personeelsafgevaardigde mag voor de betrokkene noch nadelen, noch bijzondere voordelen tot gevolg hebben.

§ 5. De personeelsafgevaardigden en de kandidaat-personeelsafgevaardigden mogen niet worden overgeplaatst van een technische bedrijfseenheid naar een andere van een zelfde juridische entiteit, tenzij zij schriftelijk hun instemming betuigen op het ogenblik dat de beslissing wordt genomen of indien er economische of technische redenen aanwezig zijn die vooraf door het bevoegd paritair orgaan in de zin van artikel 3, § 1, eerste lid, werden erkend.

De overplaatsing van één afdeling van een technische bedrijfseenheid naar een andere van dezelfde technische bedrijfseenheid wordt beschouwd als niet bestaande voor de toepassing van deze wet indien zij gebeurd is binnen de zes maanden die de sluiting van deze nieuwe afdeling voorafgaan.

§ 6. Geen enkele andere wijze van beëindiging van de arbeidsovereenkomst dan die bepaald in § 1, mag ingeroepen worden, met uitzondering van :

- de afloop van de termijn;
- de voltooiing van het werk waarvoor de overeenkomst werd gesloten;
- de eenzijdige beëindiging van de overeenkomst door de werknemer;
- het overlijden van de werknemer;
- overmacht;
- het akkoord tussen de werkgever en de werknemer ».

B.2.2. Artikel 83, § 1, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, zoals vervangen 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 zoals gewijzigd bij artikel 7 van de wet van 20 juli 1991 houdende begrotingsbepalingen en bij artikel 117 van de wet van 20 juli 1991 houdende sociale en diverse bepalingen, luidt :

« 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 vijftenzestig 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. Het Hof wordt ondervraagd over het verschil in behandeling tussen twee categorieën van werknemers die lid zijn van het stuurpersoneel of van het cabinepersoneel van de burgerlijke luchtvaart : enerzijds, de werknemer die een personeelsafgevaardigde is en die totdat hij de leeftijd van 65 jaar bereikt de bescherming geniet waarin artikel 2 van de wet van 19 maart 1991 voorziet en, anderzijds, de werknemer die geen personeelsafgevaardigde is. Terwijl een werknemer van de eerste categorie pas vanaf het ogenblik dat hij de leeftijd van 65 jaar bereikt, kan worden ontslagen met de verkorte opzeggingstermijn waarin artikel 83, § 1, van de wet van 3 juli 1978 voorziet, kan een werknemer van de tweede categorie middels die verkorte opzeggingstermijn worden ontslagen 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 werknemer de leeftijd van 55 jaar bereikt.

B.4.1. De eisende partij voor het verwijzende rechtscollege voert aan dat het antwoord op de prejudiciële vraag niet pertinent zou zijn voor de beslechting van het bodemgeschil. Het buiten toepassing laten van de in het geding zijnde bepaling in het geval waarin zij ongrondwettig zou worden verklaard, zou impliceren dat de eisende partij niet langer het voordeel van artikel 2 van de wet van 19 maart 1991 zou kunnen hebben genieten op het ogenblik dat zij de leeftijd van 60 jaar had bereikt, terwijl zij werd ontslagen vóór zij die leeftijd had bereikt.

B.4.2. Het staat in de regel aan de rechter die de prejudiciële vraag stelt, te bepalen of zij relevant is om het hem voorgelegde geschil te beslechten. Slechts indien dat klaarblijkelijk niet het geval is, vermag het Hof te beslissen dat de prejudiciële vraag geen antwoord behoeft.

B.4.3. De eisende partij voor het verwijzende rechtscollege gaat ervan uit dat haar werkgever de gewoonte heeft de categorie van werknemers waartoe zij behoort, in dienst te houden tot zij de leeftijd van 60 jaar bereiken. Het staat niet aan het Hof, maar aan het verwijzende rechtscollege, om dat te beoordelen. Bijgevolg is de prejudiciële vraag niet klaarblijkelijk irrelevant om het aan het verwijzende rechtscollege voorgelegde geschil te beslechten.

B.5.1. De eisende partij voor het verwijzende rechtscollege voert aan dat de in B.3 vermelde categorieën van personen niet vergelijkbaar zijn in zoverre de ontslagregeling van beschermde werknemers waarin de wet van 19 maart 1991 voorziet, wordt vergeleken met de ontslagregeling waarin de wet van 3 juli 1978 voorziet.

B.5.2. De bewering volgens welke de situaties niet voldoende vergelijkbaar zijn, kan niet ertoe strekken dat de artikelen 10 en 11 van de Grondwet niet van toepassing zouden zijn. Zij kan enkel tot gevolg hebben dat de bewijsvoering van een bestaanbaarheid met die bepalingen wordt ingekort wanneer de situaties dermate verschillend zijn dat het onmiddellijk duidelijk is dat geen vaststelling van discriminatie zou kunnen voortvloeien uit de nauwgezette vergelijking ervan.

B.6.1. Het systeem van ontslagbescherming dat is ingevoerd bij de wet van 19 maart 1991, gaat terug op de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven. Artikel 21, § 3, derde lid, van die wet, zoals vervangen bij artikel 2 van de wet van 16 januari 1967 tot wijziging van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven en van de wet van 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de arbeiders alsmede de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen, en vóór het werd opgeheven bij artikel 22, 1^o, van de wet van 19 maart 1991, bepaalde :

« Het voordeel van de bepalingen van deze paragraaf wordt niet meer toegekend aan de leden die het personeel vertegenwoordigen die de pensioengerechtigde leeftijd bereiken, behoudens wanneer de onderneming de gewoonte heeft de categorie van werknemers, waartoe zij behoren, in dienst te houden ».

B.6.2. Uit de parlementaire voorbereiding van de wet van 16 januari 1967 blijkt dat de wetgever het ophouden van de bescherming voor de personeelsafgevaardigden waarin de wet voorziet heeft willen koppelen aan de leeftijd waarop een werknemer niet langer verkiesbaar is als personeelsafgevaardigde. In de parlementaire voorbereiding werd het volgende verklaard :

« In de vroegere wetgeving kwam geen enkele bepaling voor noch betreffende de uitsluiting van de gepensioneerden uit de verkiesbaren, noch betreffende de mogelijkheid om gepensioneerden tijdens hun beschermperiode te ontslaan.

Het wetsontwerp wijzigt deze toestand door te bepalen :

a) dat een werknemer verkiesbaar is zolang hij de pensioengerechtigde leeftijd niet heeft bereikt;

b) dat een werknemer die als afgevaardigde van het personeel of als kandidaat beschermd is, kan ontslagen worden wanneer hij de pensioengerechtigde leeftijd bereikt, tenzij de onderneming de gewoonte heeft de categorie van werknemers waartoe hij behoort, in dienst te houden » (*Parl. St.*, Senaat, 1966-1967, nr. 59, pp. 6-7).

B.6.3.1. Artikel 19, eerste lid, 4°, van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, zoals vervangen bij artikel 3, 2°, van de wet van 7 juli 1994 tot wijziging van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven en van de wet van 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de werknemers, alsmede van de salubriteit van het werk en van de werkplaatsen, bepaalt :

« Om als afgevaardigden van het personeel verkiesbaar te zijn, moeten de werknemers aan de volgende voorwaarden voldoen :

[...]

4° de leeftijd van vijftenzestig jaar niet hebben bereikt ».

B.6.3.2. Artikel 59, § 1, 4°, van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk bepaalt :

« Om als personeelsafgevaardigde bij de Comités verkiesbaar te zijn, moeten de werknemers op de datum van de verkiezingen aan de volgende voorwaarden voldoen :

[...]

4° de leeftijd van vijfenzestig jaar niet hebben bereikt ».

B.6.4.1. Met de in artikel 19, eerste lid, 4°, van de wet van 20 september 1948 en de in artikel 59, § 1, 4°, van de wet van 4 augustus 1996 bepaalde verkiesbaarheidsvoorwaarde, die is geïnspireerd op het advies nr. 196 van 30 april 1964 van de Nationale Arbeidsraad, beoogde de wetgever te vermijden « dat de leden van de ondernemingsraden hun loopbaan onbepaald verlengen dank zij een mogelijke nieuwe verkiezing » (*Parl. St.*, Kamer, 1965-1966, nr. 264/1, p. 2; zie ook *Parl. St.*, Senaat, 1966-1967, nr. 59, p. 3). Hetzelfde geldt, *mutatis mutandis*, voor de in het geding zijnde bepaling, die het mogelijk maakt een personeelsafgevaardigde die de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt te ontslaan zonder voorafgaand optreden van het arbeidsgerecht of van het bevoegde paritaire orgaan.

B.6.4.2. Te dien aanzien dient te worden opgemerkt dat de in het geding zijnde bepaling het een lid van het stuurpersoneel of van het cabinepersoneel van de burgerlijke luchtvaart die personeelsafgevaardigde is, niet mogelijk maakt zijn loopbaan voor onbepaalde duur te verlengen. Ofschoon het niet mogelijk is om hem met toepassing van artikel 83, § 1, van de wet van 3 juli 1978 ontslag te geven om aan de voor onbepaalde tijd gesloten arbeidsovereenkomst een einde te maken vanaf de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin hij de leeftijd van 55 jaar bereikt, is het wel mogelijk dat te doen vanaf het ogenblik dat hij de leeftijd van 65 jaar bereikt, voor zover zijn bescherming als personeelsafgevaardigde niet om andere redenen vóór die datum wordt beëindigd.

B.6.5. Een lid van het stuurpersoneel of van het cabinepersoneel van de burgerlijke luchtvaart is verkiesbaar als personeelsafgevaardigde bij de ondernemingsraad en bij het comité voor preventie en bescherming op het werk tot hij de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt, voor zover zijn arbeidsovereenkomst niet voorafgaandelijk met toepassing van artikel 83, § 1, van de wet van 3 juli 1978 werd beëindigd. Vermits de wetgever het ophouden van de bescherming voor de personeelsafgevaardigden waarin artikel 2 van de wet van 19 maart 1991 voorziet, heeft willen koppelen aan de leeftijd waarop een werknemer niet langer verkiesbaar is als personeelsafgevaardigde, is het redelijk verantwoord dat een lid van het stuurpersoneel of van het cabinepersoneel van de burgerlijke luchtvaart dat een

personeelsafgevaardigde is, de bescherming geniet waarin artikel 2 van de wet van 19 maart 1991 voorziet tot hij de leeftijd van 65 jaar bereikt, zijnde de leeftijd tot wanneer hij verkiesbaar is als personeelsafgevaardigde bij de ondernemingsraad en bij het comité voor preventie en bescherming op het werk.

B.7. De eerste prejudiciële vraag dient ontkennend te worden beantwoord.

Ten aanzien van de tweede prejudiciële vraag

B.8. In de tweede prejudiciële vraag wordt het Hof gevraagd of artikel 83, § 1, van de wet van 3 juli 1978 bestaanbaar is met de artikelen 10 en 11 van de Grondwet in zoverre ten aanzien van de leden van het stuurpersoneel of van het cabinepersoneel van de burgerlijke luchtvaart de in die bepaling voorgeschreven opzeggingstermijnen gelden wanneer het 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 55 jaar bereikt, terwijl voor de overige werknemers die opzeggingstermijnen slechts gelden wanneer het 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 65 jaar bereikt.

B.9. Artikel 83, § 1, van de wet van 3 juli 1978 voert, in vergelijking met artikel 82 van die wet, 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 65 jaar bereikt.

In tegenstelling tot het in het geding zijnde artikel, bepaalt artikel 82 van de wet van 3 juli 1978 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.10.1. 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.10.2. 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.10.3. In de wet van 3 juli 1978 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 wet van 3 juli 1978 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.10.4. Artikel 83, § 1, van de wet van 3 juli 1978 werd vervangen 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. Die wet heeft een einde gemaakt aan het algemene stelsel van de vaste pensioenleeftijd van 65 jaar voor mannen en 60 jaar voor vrouwen en heeft een flexibele pensioenleeftijd ingevoerd vanaf de leeftijd van 60 jaar. Daardoor diende artikel 83, § 1, van de wet van 3 juli 1978 eveneens te worden gewijzigd, zonder dat het evenwel de bedoeling was de fundamentele beleidsopties die ten grondslag liggen aan de bepaling te wijzigen.

B.11.1. Artikel 7 van de wet van 20 juli 1991 houdende begrotingsbepalingen heeft artikel 83, eerste lid, van de wet van 3 juli 1978, zoals vervangen bij het voormelde artikel 15 van de wet van 20 juli 1990, aangevuld met de bepaling luidens welke voor de leden van het stuurpersoneel of van het cabinepersoneel van de burgerlijke luchtvaart de leeftijden van 65 en 60 jaar worden vervangen door de leeftijd van 55 jaar.

B.11.2. In de memorie van toelichting van de wet van 20 juli 1991 werd die bepaling als volgt verantwoord :

« De leden van het stuurpersoneel of het cabinepersoneel van de burgerlijke luchtvaart hebben recht op een volledig pensioen op de leeftijd van 55 jaar. Hun werkgever moet dus de bepalingen van artikel 83 van de wet van 3 juli [1978] betreffende de arbeidsovereenkomsten kunnen toepassen » (*Parl. St.*, Kamer, 1990-1991, nr. 1641/1, p. 5).

De parlementaire voorbereiding heeft daar nog aan toegevoegd :

« *De Minister* herinnert eraan dat ingevolge de wet van 20 juli 1991 tot instelling van een flexibele pensioenleeftijd van werknemers er sedert 1 januari geen normale pensioenleeftijd meer bestaat.

Om die reden dient in de wet van 3 juli 1978 te worden gepreciseerd dat voor de leden van het stuurpersoneel of het kabinepersoneel van de burgerlijke luchtvaart de verkorte opzeggingstermijnen gelden vanaf de leeftijd van 55 jaar.

Een lid vraagt of deze maatregel verband houdt met de specifieke aard van het betrokken beroep of integendeel het gevolg is van de saneringsoperatie bij Sabena.

De Minister antwoordt dat onderhavig artikel enkel en alleen verband houdt met de belastende en stresserende werkzaamheden van deze arbeidskrachten. Het is een kwalitatieve maatregel die geen enkel uitstaans heeft met de sanering van Sabena » (*Parl. St.*, Kamer, 1990-1991, nr. 1641/9, p. 8).

B.12.1. Uit wat voorafgaat blijkt dat de in het geding zijnde bepaling beoogt het mogelijk te maken middels verkorte opzeggingstermijnen een einde te maken aan de arbeidsovereenkomst bij het bereiken van de pensioenleeftijd.

B.12.2. Artikel 3 van het koninklijk besluit van 3 november 1969 « houdende vaststelling voor het vliegend personeel van de burgerlijke luchtvaart, van de bijzondere regelen betreffende het ingaan van het pensioenrecht en van de bijzondere toepassingsmodaliteiten van het koninklijk besluit nr. 50 van 24 oktober 1967 betreffende het rust- en overlevingspensioen voor werknemers, 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 van het koninklijk besluit van 23 december 1996 tot uitvoering van de artikelen 15, 16 en 17 van de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenstelsels » bepaalt :

« In afwijking van de artikelen 2, § 1, 3, 4, §§ 1 en 4, eerste en tweede lid, van het koninklijk besluit van 23 december 1996 gaat het rustpensioen van het vliegend personeel van de burgerlijke luchtvaart in de eerste dag van de maand volgend op deze tijdens welke de belanghebbende het aanvraagt en ten vroegste de eerste dag van de maand volgend op deze tijdens welke de belanghebbende :

a) de normale pensioenleeftijd die voor de leden van het vliegend personeel op 55 jaar is vastgesteld, bereikt;

b) of van een gewoonlijke en hoofdzakelijke tewerkstelling als lid van het vliegend personeel van de burgerlijke luchtvaart doet blijken hetzij gedurende dertig jaar in hoedanigheid van lid van het stuurpersoneel, hetzij gedurende vierendertig jaar in hoedanigheid van lid van het cabinepersoneel of achtereenvolgens of afwisselend in hoedanigheid van lid van het stuur- en cabinepersoneel ».

B.12.3. Vermits de pensioenleeftijd van de leden van het stuurpersoneel of van het cabinepersoneel van de burgerlijke luchtvaart op 55 jaar is vastgesteld, is het niet zonder redelijke verantwoording dat ten aanzien van de leden van het stuurpersoneel of van het cabinepersoneel van de burgerlijke luchtvaart de in de in het geding zijnde bepaling voorgeschreven opzeggingstermijn geldt wanneer 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 55 jaar bereikt.

B.12.4. Dat uit artikel 21 van het koninklijk besluit van 10 januari 2000 tot regeling van de burgerlijke vergunningen van bestuurder van vliegtuigen, zoals van toepassing op de feiten voor het verwijzende rechtscollege, en uit artikel 2.10.10.1 van bijlage 1 bij het Verdrag van Chicago, zoals gewijzigd door de Raad van de Internationale Burgerluchtvaartorganisatie (ICAO) op 10 maart 2006, zou voortvloeien dat een piloot die 60 jaar oud is de functie van bestuurder mag uitoefenen als lid van een meerkoppige bemanning, op voorwaarde dat hij het enige lid van het stuurpersoneel is dat de leeftijd van 60 jaar heeft bereikt en voor zover hij geen 65 jaar oud is, doet geen afbreuk aan het voorgaande. De in het geding zijnde bepaling koppelt de verkorte opzeggingstermijnen waarin ze voorziet, immers niet aan het feit dat een lid van het stuurpersoneel van de burgerlijke luchtvaart de functie van bestuurder niet meer mag uitoefenen, maar aan het feit dat hij de pensioenleeftijd bereikt. Die pensioenleeftijd wordt bepaald in het voormelde artikel 3 van het koninklijk besluit van 3 november 1969.

B.13. De tweede prejudiciële vraag dient ontkennend te worden beantwoord.

Om die redenen,

het Hof

zegt voor recht :

- Artikel 2, § 2, van de wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden, in samenhang gelezen met artikel 83, § 1, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, schendt de artikelen 10 en 11 van de Grondwet niet.

- 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 3 februari 2011.

De griffier,

De voorzitter,

P.-Y. Dutilleux

M. Bossuyt