

Rolnummer 5008
Arrest nr. 125/2011 van 7 juli 2011

A R R E S T

In zake : de prejudiciële vragen over de artikelen 52, § 1, 59, 70 en 82 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, gesteld door de Arbeidsrechtbank te Brussel.

Het Grondwettelijk Hof,

samengesteld uit rechter J.-P. Snappe, waarnemend voorzitter, voorzitter M. Bossuyt, en de rechters E. De Groot, L. Lavrysen, J.-P. Moerman, E. Derycke, J. Spreutels, T. Merckx-Van Goey, P. Nihoul en F. Daoût, bijgestaan door de griffier P.-Y. Dutilleux, onder voorzitterschap van rechter J.-P. Snappe,

wijst na beraad het volgende arrest :

*

* *

I. *Onderwerp van de prejudiciële vragen en rechtspleging*

Bij vonnis van 22 april 2010 in zake Georges Deryckere tegen de nv « Bellerose », waarvan de expeditie ter griffie van het Hof is ingekomen op 16 juli 2010, heeft de Arbeidsrechtbank te Brussel de volgende prejudiciële vragen gesteld :

1. « Schenden de artikelen 59 en 82 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, in zoverre zij voorzien in een verschillende termijn voor de opzegging gegeven aan een arbeider of aan een bediende met beiden dezelfde anciënniteit ? »;

2. « Schenden de artikelen 52, § 1, en 70 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, in zoverre, in tegenstelling tot de bediende met een overeenkomst van onbepaalde duur wiens proefperiode is beëindigd, voor de arbeider die zich in dezelfde contractuele situatie bevindt, in geval van arbeidsongeschiktheid wegens een andere ziekte dan een beroepsziekte, of wegens een ander ongeval dan een arbeidsongeval of een ongeval op de weg naar of van het werk, één carenzdag wordt geteld wanneer de arbeidsongeschiktheid geen veertien dagen duurt ? ».

Memories zijn ingediend door :

- Georges Deryckere, wonende te 1040 Brussel, H. Van Hammestraat 4;
- de Ministerraad.

Op de openbare terechtzitting van 23 maart 2011 :

- zijn verschenen :
 - . Mr. B.-H. Vincent, advocaat bij de balie te Brussel, voor Georges Deryckere;
 - . Mr. J. Clesse, advocaat bij de balie te Luik, voor de Ministerraad;
- hebben de rechters-verslaggevers J.-P. Snappe en L. Lavrysen 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 bodemgeshil*

Georges Deryckere was sinds 11 december 2001 bij de nv « Bellerose » (die valt onder het paritair comité van het kleding- en confectiebedrijf) tewerkgesteld door een arbeidsovereenkomst voor werklieden van bepaalde duur die bij aanhangsel van 2 januari 2002 een overeenkomst van onbepaalde duur is geworden.

Op 3 april 2008 wordt hem kennisgegeven van zijn ontslag met een opzeggingstermijn van 28 dagen te rekenen vanaf 7 april 2008. Zijn raadsman vraagt uitleg aan de werkgever, die antwoordt op 24 juni 2008.

Georges Deryckere stelt voor de Arbeidsrechtbank te Brussel een rechtsvordering in waarmee hij verzoekt dat de werkgever wordt veroordeeld tot de betaling van een vergoeding wegens willekeurig ontslag, vergoeding die de Rechtbank hem toekent in het verwijzingsvonnis.

In dezelfde dagvaarding verzoekt Georges Deryckere de Rechtbank eveneens de nv « Bellerose » te veroordelen tot de betaling van een aanvullende vergoeding gelijk aan zes maanden loon. Hij wenst aldus aanspraak te maken op dezelfde opzeggingstermijn als die welke de werknemers onder het bediendenstatuut krachtens artikel 82 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten genieten. Volgens de eiser zou het verschil in behandeling onder werknemers naar gelang zij arbeiders of bedienden zijn op basis van de artikelen 59 en 82 van de voormelde wet van 3 juli 1978, in strijd zijn met de artikelen 10 en 11 van de Grondwet. De eiser vordert ten slotte de veroordeling van de nv « Bellerose » tot de betaling van een achterstallig loon dat overeenstemt met uren die zijn geboekt als een onbezoldigde carenzdag. Ook in dat geval wil hij het aan de bedienden voorbehouden statuut genieten.

In ondergeschikte orde wordt gevraagd om twee prejudiciële vragen aan het Hof te stellen. Na te hebben herinnerd aan de rechtspraak van het Hof en na te hebben gesteld dat ofwel die rechtspraak zou kunnen worden herzien (wat de eerste vraag betreft), ofwel het Hof de vraag nog niet had beantwoord (wat de tweede vraag betreft), heeft de Rechtbank de hiervoor weergegeven vragen aan het Hof gesteld.

III. *In rechte*

- A -

Standpunt van de eiser voor de rechter ten gronde

A.1.1. De eerste prejudiciële vraag dient bevestigend te worden beantwoord, aldus Georges Deryckere.

De bepaling is niet in overeenstemming met de grondwettelijke vereiste van de gelijke behandeling gewaarborgd bij de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, daar het onderscheid tussen technische (of handen-) arbeid en theoretische (of intellectuele) arbeid geen relevant criterium is om een onderscheid te maken tussen de verschillende markten van de tewerkstelling in loondienst. Hij voegt eraan toe dat het Hof twee arresten heeft gewezen. Het eerste, op 8 juli 1993, waarin het die vraag heeft onderzocht en heeft geoordeeld dat het creëren van dat verschil in behandeling « op dit ogenblik », namelijk in 1993, onverantwoord zou zijn. Dat arrest zou een waarschuwing aan het adres van de wetgever bevatten teneinde de wetgeving te wijzigen. Op 21 juni 2001 wees het Hof een ander arrest in verband met een prejudicieel contentieux over artikel 63 van de wet van 3 juli 1978. Ook al heeft het Hof de in het geding zijnde bepaling toen niet afgekeurd, toch heeft het geoordeeld dat het verschil in behandeling tussen arbeiders en bedienden zou moeten worden herzien, maar verdedigbaar bleef wegens het tegengewicht in artikel 63 voor de korte duur van de opzegging voor de arbeiders, waarbij dat voordeel van de arbeider rechtstreeks evenredig ermee was.

A.1.2. De tweede prejudiciële vraag dient eveneens bevestigend te worden beantwoord.

Artikel 52, §§ 1 en 2, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten behandelt de vergoeding voor de schorsing van de arbeidsbetrekkingen wegens een andere ziekte dan een beroepsziekte of een ander ongeval dan een beroepsongeval, anders dan artikel 70 van dezelfde wet, waarbij dat laatste alleen van toepassing is op hoofdarbeider. Die discriminatie, in het nadeel van de handarbeider, zou in strijd zijn met de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, in zoverre het verschil in behandeling niet voldoet aan de wettelijke criteria inzake nut, noodzaak en evenredigheid. Historisch gezien lijkt dat artikel te beantwoorden aan het vooroordeel volgens hetwelk de arbeidersbevolking het risico verbonden aan haar buitensporigheden of wangedrag in het privéleven, zoals overmatig drankgebruik, niet mag overdragen naar haar werkgever. Nooit heeft het Grondwettelijk Hof zich uitgesproken over de grondwettigheid van een discriminatie onder werknemers op het vlak van de vergoeding van de eerste dag van hun ziekte die geen beroepsziekte is. Het Hof zou op de tweede

vraag van het verwijzend rechtscollege bevestigend moeten antwoorden, om dezelfde redenen als die welke voor de eerste vraag zijn uiteengezet.

Standpunt van de Ministerraad

A.2.1. De Ministerraad herinnert eraan dat het in het geding zijnde onderscheid zich ook bevindt in andere wetgevingen die onder het sociaal recht ressorteren.

In verband met de opzeggingstermijn verklaart de Ministerraad dat artikel 61, § 1, van de voormelde wet de Koning in staat stelt de opzeggingstermijnen van arbeiders te wijzigen, hetgeen Hij in verschillende koninklijke besluiten heeft gedaan.

De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 75 betreffende de opzeggingstermijnen van de werklieden, in werking getreden op 1 januari 2000, voorziet in andere verlengingen.

Ten slotte omvat de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten, via artikel 63, een mechanisme dat het verschil compenseert tussen de opzeggingstermijnen van de bedienden en die van de arbeiders. Het doel van die bepaling bestaat erin de stabiliteit van de tewerkstelling van de arbeiders niet te versterken door een verlenging van de opzeggingstermijnen, maar door een controle van de redenen van het ontslag.

Artikel 63 definieert uitvoerig het willekeurig ontslag van de arbeiders en ontzegt de werkgevers een discretionaire ontslagbevoegdheid : zelfs wanneer hij aan de werknemer de wettelijke opzegging geeft, is hij ertoe gehouden de ontslagredenen te vermelden. De werkgever die een voor onbepaalde duur aangeworven arbeider willekeurig ontslaat, is ertoe gehouden hem een vergoeding te betalen die overeenstemt met het loon van zes maanden (artikel 63, vierde lid). De arbeiders zijn dus ervan vrijgesteld de omvang van het geleden nadeel aan te tonen. Die forfaitaire vergoeding komt in voorkomend geval bovenop de compenserende opzeggingsvergoeding.

De Ministerraad voert aan dat de ongelijkheid die bij de aanneming van de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten en eerder bestond, aldus sindsdien aanzienlijk is afgezwakt dankzij het sluiten van talrijke collectieve overeenkomsten, maar ook dankzij gerichte ingrepen van de wetgever.

A.2.2. De Ministerraad vraagt dus aan het Hof de twee prejudiciële vragen ontkennend te beantwoorden. Hij voert het arrest nr. 56/93 aan, waarin het Hof heeft herinnerd aan die opeenvolgende ingrepen van de wetgever, alsook aan de noodzaak om een coherentie te behouden tussen verschillende ingrepen die soms gunstig zijn voor de arbeiders, soms voor de bedienden. Hij wijst ook erop dat de beoordeling van de wet van 3 juli 1978 rekening moet houden met de cultuur van het sociaal overleg die kenmerkend is voor de sociale betrekkingen in België.

De Ministerraad besluit dat de opheffing ertoe zou kunnen leiden dat men zich aanvankelijk afstemt op de gunstigere regeling voor de duur van de opzeggingstermijn en de carenzdag en, misschien later, op de andere kenmerken die de rechtspositie van een arbeider onderscheiden van die van een bediende. Een en ander zou zeker leiden tot een plotselinge en onvoorziene stijging van de lasten voor de ondernemingen, in het bijzonder voor die welke een herstructurering hebben aangevat of zullen aanvatten.

- B -

B.1.1. De eerste prejudiciële vraag heeft betrekking op de bestaanbaarheid, met de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, van de artikelen 59 en 82 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, in zoverre zij voorzien in verschillende opzeggingstermijnen voor arbeiders en bedienden met dezelfde anciënniteit. De tweede prejudiciële vraag heeft betrekking op de bestaanbaarheid, met de artikelen 10 en 11 van de

Grondwet, van de artikelen 52, § 1, en 70 van dezelfde wet, in zoverre voor de arbeider, die zich in dezelfde contractuele situatie als de bediende bevindt, in tegenstelling tot die laatstgenoemde, in geval van arbeidsongeschiktheid wegens een andere ziekte dan een beroepsziekte of een ander ongeval dan een arbeidsongeval of een ongeval naar of van het werk, een carenzdag wordt geteld wanneer de arbeidsongeschiktheid geen veertien dagen duurt.

B.1.2. Artikel 59 van de voormelde wet van 3 juli 1978 bepaalt :

« De bij artikel 37 bepaalde opzeggingstermijn gaat in de maandag volgend op de week waarin de opzeggingstermijn betekend werd.

De opzeggingstermijn is vastgesteld op achtentwintig dagen wanneer de opzegging van de werkgever uitgaat en op veertien dagen wanneer de opzegging van de werkmans uitgaat.

Deze termijnen worden verdubbeld wat de werklieden betreft die gedurende ten minste twintig jaar ononderbroken bij dezelfde onderneming in dienst zijn gebleven.

Zij moeten berekend worden met inachtneming van de verworven anciënniteit op het ogenblik dat de opzeggingstermijn ingaat.

Wanneer de opzegging uitgaat van een werkgever die niet onder het toepassingsgebied valt van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, wordt, in afwijking van het tweede en het derde lid, de opzeggingstermijn vastgesteld op :

1° vijftig dagen wat de werklieden betreft die tussen zes maanden en minder dan vijf jaar anciënniteit in de onderneming tellen;

2° tweeënveertig dagen wat de werklieden betreft die tussen vijf en minder dan tien jaar anciënniteit in de onderneming tellen;

3° zesenvijftig dagen wat de werklieden betreft die tussen tien en minder dan vijftien jaar anciënniteit in de onderneming tellen;

4° vierentachtig dagen wat de werklieden betreft die tussen vijftien en minder dan twintig jaar anciënniteit in de onderneming tellen;

5° honderd en twaalf dagen wat de werklieden betreft die twintig of meer jaar anciënniteit in de onderneming tellen ».

Artikel 82 van dezelfde wet bepaalt :

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

§ 2. Wanneer het jaarlijks loon niet hoger is dan 16 100 EUR, bedraagt de opzeggingstermijn welke door de werkgever moet worden in acht genomen, ten minste drie maanden voor de bedienden die minder dan vijf jaar in dienst zijn.

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

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

§ 3. Wanneer het jaarlijks loon 16 100 EUR overschrijdt, worden de door de werkgever en de bediende in acht te nemen opzeggingstermijnen vastgesteld hetzij bij overeenkomst, gesloten ten vroegste op het ogenblik waarop de opzegging wordt gegeven, hetzij door de rechter.

Indien de opzegging wordt gegeven door de werkgever, mag de opzeggingstermijn niet korter zijn dan de in § 2, eerste en tweede lid, vastgestelde termijnen.

Indien de opzegging wordt gegeven door de bediende, mag de opzeggingstermijn niet langer zijn dan vier en een halve maand indien het jaarlijks loon hoger is dan 16 100 EUR zonder 32 200 EUR te overschrijden, noch langer dan zes maanden indien het jaarlijks loon 32 200 EUR overschrijdt.

§ 4. De opzeggingstermijnen moeten berekend worden volgens de verworven anciënniteit op het ogenblik dat de opzegging ingaat.

§ 5. Wanneer het jaarlijks loon 32 200 EUR overschrijdt op het ogenblik van de indiensttreding, mogen de door de werkgever in acht te nemen opzeggingstermijnen, in afwijking van § 3, ook vastgesteld worden bij overeenkomst, gesloten ten laatste op dat ogenblik.

De opzeggingstermijnen mogen in elk geval niet korter zijn dan de in § 2, eerste en tweede lid, vastgestelde termijnen.

Bij ontstentenis van een overeenkomst blijven de bepalingen van § 3 van toepassing.

Deze paragraaf is slechts van toepassing voor zover de indiensttreding plaatsheeft na de eerste dag van de maand volgend op die gedurende welke de wet van 30 maart 1994 houdende sociale bepalingen, in het *Belgisch Staatsblad* is bekendgemaakt ».

Artikel 52, § 1, van dezelfde wet bepaalt :

« In geval van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte, andere dan een beroepsziekte, of wegens ongeval, ander dan een arbeidsongeval of een ongeval op de weg naar of van het werk, heeft de werkmán ten laste van zijn werkgever recht op zijn normaal loon gedurende

een periode van zeven dagen en op 60 pct. van het gedeelte van dat loon dat de loongrens die in aanmerking komt voor de berekening van de uitkeringen van de ziekte- en invaliditeitsverzekering niet overschrijdt, gedurende de zeven daaropvolgende dagen.

Wanneer de arbeidsongeschiktheid geen veertien dagen duurt, is de eerste werkdag van de periode van arbeidsongeschiktheid een carensdag; de periode van gewaarborgd loon begint de volgende dag. Wanneer echter ter uitvoering van artikel 27 de werkgever het loon moet uitbetalen voor de dag waarop de arbeidsongeschiktheid een aanvang nam, is carensdag de eerste volgende werkdag terwijl de dag betaald met toepassing van artikel 27 beschouwd wordt als eerste dag van de periode van gewaarborgd loon.

Bij deeltijdse arbeid is de carensdag de eerste dag van arbeidsongeschiktheid waarop de werknemer normaal zou hebben gewerkt.

Voor de vaststelling van de carensdag wordt de gewone rustdag, die het gevolg is van de verdeling van de wekelijkse arbeid over vijf dagen, niet als een werkdag beschouwd.

Het recht op loon gaat in wanneer de werkman zonder onderbreking gedurende ten minste één maand in dienst van dezelfde onderneming is gebleven.

Wanneer de werkman die anciënniteit bereikt tijdens de periode van gewaarborgd loon, kan hij op het eerste lid bedoelde loon aanspraak maken voor de overblijvende dagen ».

Artikel 70 van dezelfde wet bepaalt :

« De bediende die is aangeworven voor onbepaalde tijd, voor een bepaalde tijd van ten minste drie maanden of voor een duidelijk omschreven werk waarvan de uitvoering normaal een tewerkstelling van ten minste drie maanden vergt, behoudt het recht op zijn loon gedurende de eerste dertig dagen van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval ».

B.2. Uit de motivering van het vonnis blijkt dat beide vragen het Hof uitnodigen zich uit te spreken over de behandeling, die op sommige punten verschillend is, van de arbeiders en de bedienden ten opzichte van hun respectieve werkgevers.

B.3.1. Zoals het Hof reeds opmerkte in zijn arrest nr. 56/93 van 8 juli 1993 heeft de wetgever, door het onderscheid tussen arbeiders en bedienden te doen steunen op de voornamelijk manuele respectievelijk intellectuele aard van hun werk, verschillen in behandeling ingevoerd op grond van een criterium dat de invoering ervan op dat ogenblik bezwaarlijk objectief en redelijk zou kunnen verantwoorden (B.6.2.1).

Die vaststelling geldt *a fortiori* vandaag de dag, met name voor de verschillen in behandeling die te dezen worden betwist op het vlak van de duur van de opzegging of de carenzdag. Die verschillen in behandeling zijn derhalve in strijd met de artikelen 10 en 11 van de Grondwet.

B.3.2. Het Hof stelde in het voormelde arrest eveneens vast dat de wetgever maatregelen had genomen om de niveaus van bescherming tegen ontslag verleend aan de arbeiders en aan de bedienden dichter bij elkaar te doen aansluiten (B.6.2.2) en kwam tot de slotsom « dat de sedert decennia op gang gekomen vervaging van de aangeklaagde ongelijkheid slechts geleidelijk kan plaatsvinden ». Het feit dat het onverantwoord zou zijn om op dat moment een dergelijk onderscheid in te voeren, werd niet voldoende geacht om de plotselinge afschaffing ervan te rechtvaardigen (B.6.3.1) en de handhaving van het onderscheid werd bijgevolg niet klaarblijkelijk onevenredig bevonden met « een doelstelling die slechts in opeenvolgende stadia kan worden bereikt » (B.6.3.2).

B.3.3. Sinds het Hof het voormelde arrest heeft uitgesproken, zijn nieuwe maatregelen genomen die ertoe strekken de twee categorieën van werknemers dichter bij elkaar te brengen. Aldus voorzien verschillende sectorale koninklijke besluiten, op grond van artikel 61, § 1, van de wet van 3 juli 1978, in opzeggingstermijnen die gunstiger zijn dan die waarin de voormelde wet voorziet in geval van ontslag. Bovendien heeft de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 75 betreffende de opzeggingstermijnen van de werklieden, in werking getreden op 1 januari 2000, eveneens een afwijking ingevoerd van artikel 59 van de wet van 3 juli 1978 door de opzeggingstermijn in geval van ontslag van een arbeider te verlengen volgens diens anciënniteit.

Die intersectorale collectieve overeenkomst, gesloten binnen de Nationale Arbeidsraad, is van toepassing op alle werkgevers van de privésector.

Ten slotte wijzigt de wet van 12 april 2011 « houdende aanpassing van de wet van 1 februari 2011 houdende verlenging van de crisismaatregelen en uitvoering van het interprofessioneel akkoord, en tot uitvoering van het compromis van de Regering met betrekking tot het ontwerp van interprofessioneel akkoord », bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad* van 28 april 2011, op substantiële wijze de opzeggingstermijnen en getuigt zij van

de uitdrukkelijke wil van de wetgever om stapsgewijs een verdere harmonisatie van de statuten van bedienden en arbeiders tot stand te brengen.

B.4.1. Rekening houdend met de ruime beoordelingsbevoegdheid waarover de wetgever beschikt bij het bepalen van zijn beleid in sociaal-economische aangelegenheden, verzet het beginsel van gelijkheid en niet-discriminatie zich niet tegen een geleidelijke vermindering van de vastgestelde verschillen in behandeling. Wanneer een hervorming die beoogt de gelijkheid te herstellen verreikende en ernstige gevolgen heeft, kan de wetgever immers niet worden verweten dat hij die hervorming op doordachte wijze en in opeenvolgende stadia tot stand brengt (zie, *mutatis mutandis*, EHRM, grote kamer, 12 april 2006, *Stec e.a. t. Verenigd Koninkrijk*, § 65).

B.4.2. In het voormelde arrest nr. 56/93 heeft het Hof voorts opgemerkt dat de gedifferentieerde regelingen betrekking hebben op aangelegenheden die nu eens voor de arbeiders, dan weer voor de bedienden gunstig zijn (B.6.3.2). Dat is te dezen overigens het geval, daar de eiser voor de feitenrechter artikel 63 van de wet van 3 juli 1978 heeft kunnen genieten, dat alleen aan de arbeiders die het slachtoffer zijn van een willekeurig ontslag het voordeel voorbehoudt van een omkering van de bewijslast en van een forfaitaire compenserende vergoeding gelijk aan het loon van zes maanden. Het zou niet coherent zijn het onderscheid enkel te beschouwen ten aanzien van de duur van de opzegging zonder rekening te houden met de gevolgen ervan in andere aangelegenheden van het arbeidsrecht en de sociale zekerheid die op hetzelfde onderscheid berusten.

B.4.3. De tijd waarover de wetgever vermag te beschikken om een vastgestelde ongrondwettige situatie te verhelpen is echter niet onbegrensd. Het doel van een geleidelijke harmonisatie van de statuten van de arbeiders en de bedienden waaraan de wetgever de voorkeur heeft gegeven boven een plotselinge afschaffing van het onderscheid tussen die beroepscategorieën, inzonderheid in een aangelegenheid waar de normen kunnen evolueren ten gevolge van collectieve onderhandelingen, verantwoordt niet langer, achttien jaar nadat het Hof heeft vastgesteld dat het in het geding zijnde criterium van onderscheid niet meer pertinent kon worden geacht, dat sommige verschillen in behandeling, zoals die welke voor de verwijzende rechter zijn aangevoerd, nog geruime tijd kunnen worden behouden, waardoor een toestand van manifeste ongrondwettigheid zou worden bestendigd.

B.5.1. Een prejudicieel arrest waarin wordt vastgesteld dat een bepaling de Grondwet schendt, heeft niet dezelfde gevolgen als een vernietigingsarrest, dat de ongrondwettige bepaling *ab initio* uit de rechtsorde verwijdt. Terwijl de artikelen 10 tot 17 van de bijzondere wet van 6 januari 1989 bepalen dat de in kracht van gewijsde gegane beslissingen die de rechtscolleges hebben gewezen op grond van een door het Hof vernietigde bepaling, het voorwerp kunnen uitmaken van een intrekking, en terwijl artikel 18 van dezelfde wet bepaalt dat een nieuwe beroepstermijn openstaat tegen de administratieve handelingen en verordeningen die op grond van een vernietigde bepaling zijn genomen, maken de ongrondwettigheidsverklaringen op prejudiciële vragen aldus niet het voorwerp uit van soortgelijke bepalingen.

Een prejudicieel arrest heeft echter, zonder de ongrondwettige bepaling uit de rechtsorde te doen verdwijnen, een effect dat het geschil overstijgt dat hangende is voor de rechter die de prejudiciële vraag heeft gesteld. Die rechter, evenals elk ander rechtscollege dat in dezelfde zaak uitspraak doet, dient de ongrondwettig bevonden bepaling buiten toepassing te laten (artikel 28 van de bijzondere wet van 6 januari 1989 op het Grondwettelijk Hof). Het gevolg van een prejudicieel arrest strekt zich evenwel uit tot andere zaken, wanneer ingevolge een dergelijk arrest van het Hof, de rechtscolleges ontslagen zijn van de verplichting tot het stellen van een prejudiciële vraag met een identiek onderwerp (artikel 26, § 2, tweede lid, 2°, van dezelfde bijzondere wet).

Hieruit vloeit voort dat het Hof moet onderzoeken in welke mate de weerslag van zijn beslissing dient te worden gemilderd teneinde de in zijn eerdere arresten toegestane geleidelijke harmonisatie van de statuten niet te doorkruisen.

B.5.2. Artikel 8, tweede lid, van de bijzondere wet van 6 januari 1989 op het Grondwettelijk Hof verleent het Hof de bevoegdheid om, indien het een beroep tot vernietiging gegrond acht, bij wege van algemene beschikking, die gevolgen van de vernietigde bepaling aan te wijzen die als gehandhaafd moeten worden beschouwd of voorlopig gehandhaafd worden voor de termijn die het vaststelt.

De bijzondere wet bevat geen soortgelijke regel wanneer het Hof in een prejudicieel arrest vaststelt dat een bepaling de Grondwet schendt.

B.5.3. Tijdens de parlementaire voorbereiding van de bijzondere wet van 9 maart 2003 tot wijziging van de bijzondere wet van 6 januari 1989 werd een amendement verworpen dat ertoe strekte het Hof uitdrukkelijk toe te laten de werking in de tijd van zijn prejudiciële arresten te bepalen. Die verwerping werd als volgt bepleit :

« *De vice-eerste minister* vestigt de aandacht op het feit dat elke belanghebbende kan tussenkomen in het kader van een beroep tot vernietiging, terwijl in de procedure van de prejudiciële vraag, die op een individueel geval is toegespitst, de mogelijkheid dat een derde tussenkomt niet in de wet is opgenomen. Wanneer de termijn voor het instellen van een beroep heropend wordt, kunnen andere personen tussenkomen en heeft het [Grondwettelijk Hof] de mogelijkheid om zijn antwoord op een prejudiciële vraag te nuanceren. Wanneer men evenwel het [Grondwettelijk Hof] de bevoegdheid geeft om zelf algemene conclusies te trekken uit zijn arresten na prejudiciële vragen, zullen de rechten van de derden die eventueel kunnen tussenkomen, niet langer worden in acht genomen » (*Parl. St.*, Senaat, 2002-2003, nr. 2-897/6, p. 217; *ibid.*, p. 232).

Sedert zijn arrest nr. 44/2008 van 4 maart 2008 aanvaardt het Hof evenwel, rekening houdend met artikel 4, tweede lid, en artikel 26, § 2, tweede lid, 2^o, van de bijzondere wet van 6 januari 1989 op het Grondwettelijk Hof, dat de personen die het afdoende bewijs leveren van het rechtstreekse gevolg dat het antwoord dat het Hof op een prejudiciële vraag zal geven, op hun persoonlijke situatie kan hebben, doen blijken van een belang om voor het Hof tussen te komen.

Door toe te staan dat elke persoon die doet blijken van een belang de vernietiging kan vorderen van bepalingen waarvan het Hof, uitspraak doende op een prejudiciële vraag, heeft vastgesteld dat ze de Grondwet schenden, heeft artikel 4, tweede lid, dat in de bijzondere wet van 6 januari 1989 is ingevoerd bij de bijzondere wet van 9 maart 2003, de mogelijkheid verruimd dat op een later tijdstip alsnog de gevolgen van de ongrondwettig bevonden bepalingen worden gehandhaafd (zie bv. arrest nr. 140/2008 van 30 oktober 2008).

De onzekerheid over de toepasbaarheid van de ongrondwettig bevonden bepalingen in de tijd kan verantwoord worden dat het Hof in het prejudicieel arrest vooraf die rechtsonzekerheid voorkomt.

B.5.4. Het komt het Hof toe in de aan het Hof voorgelegde zaken een billijk evenwicht na te streven tussen het belang dat elke situatie die strijdig is met de Grondwet wordt verholpen en de bekommernis dat bestaande toestanden en gewekte verwachtingen na verloop

van tijd niet meer in het gedrang worden gebracht. Hoewel de vaststelling van een ongrondwettigheid in een prejudicieel arrest declaratoir is, kunnen het rechtszekerheidsbeginsel en het vertrouwensbeginsel derhalve verantwoorden dat de terugwerkende kracht die uit een dergelijke vaststelling kan voortvloeien, wordt beperkt.

In zijn arrest *Marckx* van 13 juni 1979 heeft ook het Europees Hof voor de Rechten van de Mens, verwijzend naar het arrest *Defrenne* van 8 april 1976 van het Hof van Justitie (HvJ, 8 april 1976, *Gabrielle Defrenne* t. Sabena, punt 71), alsook naar het vergelijkend grondwettelijk recht, opgemerkt « dat de praktische gevolgen van een rechterlijke uitspraak weliswaar zorgvuldig moeten worden afgewogen », maar dat dit er niet toe mag leiden « dat de objectiviteit van het recht geweld wordt aangedaan en omwille van de weerslag die een rechterlijke beslissing voor het verleden kan hebben, de toepassing van dat recht in de toekomst in gevaar wordt gebracht » en dat het beginsel van de rechtszekerheid het in sommige omstandigheden mogelijk maakt te worden ontslagen van het opnieuw in vraag stellen van rechtshandelingen of -situaties die voorafgaan aan de uitspraak van een arrest waarmee een schending van het Europees Verdrag voor de rechten van de mens is vastgesteld (EHRM, 13 juni 1979, *Marckx* t. België, § 58; zie ook : arrest nr. 18/91 van 4 juli 1991, B.10).

Het Europees Hof voor de Rechten van de Mens heeft met name aanvaard dat een grondwettelijk hof, rekening houdend met het rechtszekerheidsbeginsel, aan de wetgever een termijn mag verlenen om opnieuw wetgevend op te treden, wat voor gevolg heeft dat een ongrondwettige norm gedurende een overgangperiode van toepassing blijft (EHRM, besl. 16 maart 2000, *Walden* t. Liechtenstein).

B.5.5. De handhaving van de gevolgen dient als een uitzondering op de declaratoire aard van het in het prejudicieel contentieux gewezen arrest te worden beschouwd. Alvorens te beslissen de gevolgen van een dergelijk arrest te handhaven, moet het Hof vaststellen dat het voordeel dat uit de niet-gemoduleerde vaststelling van ongrondwettigheid voortvloeit buiten verhouding staat tot de verstoring die zij voor de rechtsorde met zich zou meebrengen.

Wat de voorliggende verschillen in behandeling betreft, zou een niet-gemoduleerde vaststelling van ongrondwettigheid in tal van hangende en toekomstige zaken tot een aanzienlijke rechtsonzekerheid leiden en een groot aantal werkgevers in ernstige financiële

moeilijkheden kunnen brengen. Overigens moet in herinnering worden gebracht dat een dergelijke vaststelling van ongrondwettigheid de inspanningen van verdere harmonisatie zou kunnen doorkruisen waartoe het Hof de wetgever in zijn arrest nr. 56/93 heeft aangespoord.

B.6. Uit hetgeen voorafgaat vloeit voort dat de prejudiciële vragen bevestigend moeten worden beantwoord, maar dat de gevolgen van de in het geding zijnde bepalingen tot uiterlijk 8 juli 2013 moeten worden gehandhaafd. De wetgever zal immers, sedert het voormelde arrest nr. 56/93 van 8 juli 1993, over een voldoende lange termijn hebben kunnen beschikken om de harmonisatie van de statuten van arbeiders en bedienden te voltooien.

Om die redenen,

het Hof

zegt voor recht :

- De artikelen 52, § 1, tweede tot vierde lid, en 59 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten schenden de artikelen 10 en 11 van de Grondwet.

- De gevolgen van die wetsbepalingen worden gehandhaafd totdat de wetgever nieuwe bepalingen aanneemt en uiterlijk tot 8 juli 2013.

Aldus uitgesproken in het Frans en het Nederlands, overeenkomstig artikel 65 van de bijzondere wet van 6 januari 1989 op het Grondwettelijk Hof, op de openbare terechtzitting van 7 juli 2011.

De griffier,

De wnd. voorzitter,

P.-Y. Dutilleux

J.-P. Snappe