

Rolnummer 5033
Arrest nr. 127/2011 van 7 juli 2011

A R R E S T

In zake : de prejudiciële vraag over artikel 42 van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers, gesteld door de Arbeidsrechtbank te Brussel.

Het Grondwettelijk Hof,

samengesteld uit de voorzitters R. Henneuse en M. Bossuyt, en de rechters E. De Groot, J.-P. Moerman, E. Derycke, T. Merckx-Van Goey en P. Nihoul, bijgestaan door de griffier P.-Y. Dutilleux, onder voorzitterschap van voorzitter R. Henneuse,

wijst na beraad het volgende arrest :

*

* * *

I. Onderwerp van de prejudiciële vraag en rechtspleging

Bij vonnis van 28 september 2010 in zake Carl Résimont tegen de bvba « A La Grande Cloche », waarvan de expeditie ter griffie van het Hof is ingekomen op 5 oktober 2010, heeft de Arbeidsrechtbank te Brussel de volgende prejudiciële vraag gesteld :

« Schendt artikel 42 van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers, in die zin geïnterpreteerd dat het de niet-betaling van de compenserende opzeggingsvergoeding niet strafbaar stelt, de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, in zoverre het ertoe leidt dat, enerzijds, het slachtoffer van de niet-betaling van de compenserende opzeggingsvergoeding, dat de verjaring *ex delicto* van een minimumduur van vijf jaar niet zal kunnen genieten, maar gebonden zal zijn aan de eenjarige termijn van artikel 15 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, en, anderzijds, het slachtoffer van de niet-betaling van het loon van de opzeggingsperiode, dat aanspraak zal kunnen maken op de eerste van die termijnen, verschillend worden behandeld ? ».

Memories zijn ingediend door :

- de bvba « A La Grande Cloche », waarvan de maatschappelijke zetel is gevestigd te 1000 Brussel, Rouppeplein 10;

- de Ministerraad.

Op de openbare terechtzitting van 7 juni 2011 :

- zijn verschenen :

- . Mr. T. Sladkovsky *loco* Mr. E. Magier, advocaten bij de balie te Brussel, voor de bvba « A La Grande Cloche »;

- . Mr. F. Lambrecht *loco* Mr. J. Clesse, advocaten bij de balie te Luik, voor de Ministerraad;

- hebben de rechters-verslaggevers P. Nihoul en T. Merckx-Van Goey 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 bodemgeschil

De Arbeidsrechtbank te Brussel, waarvoor een verzoekschrift is ingediend door een werknemer die haar verzoekt zijn voormalige werkgever ertoe te veroordelen achterstallig loon, een compenserende opzeggingsvergoeding en een vakantiegeld uitdiensttreding te betalen, wordt geconfronteerd met de vraag van de

verjaring van die verzoeken en stelt vast dat, hoewel de verzoeken om achterstallig loon en vakantiegeld kunnen worden benaderd door een delictuele kwalificatie te hanteren, dat niet het geval is voor de vordering met betrekking tot de betaling van de verbrekingsvergoeding, die geen enkele delictuele grondslag heeft. Zij besluit hieruit dat de regels inzake de verjaring van de burgerlijke rechtsvordering die voortvloeit uit een misdrijf van toepassing zijn op de verzoeken om achterstallig loon en vakantiegeld, maar niet op het verzoek om een verbrekingsvergoeding, zodat zij te dezen zou moeten oordelen dat dat laatste verjaard is. De Rechtbank merkt, samen met de eiser, op dat bijgevolg een verschil in behandeling bestaat tussen, enerzijds, het slachtoffer van een niet-betaling van de compenserende opzeggingsvergoeding, dat de verjaring *ex delicto* niet kan genieten en, anderzijds, het slachtoffer van de niet-betaling van het loon van de opzeggingsperiode, dat daarop wel aanspraak kan maken. Zij acht het nodig hierover een vraag aan het Hof te stellen.

III. *In rechte*

- A -

A.1.1. De bvba « A La Grande Cloche », verweerster voor de verwijzende rechter, voert aan dat het in de prejudiciële vraag weergegeven verschil in behandeling tussen de opgezegde werknemer voor wie de verjaring met betrekking tot elke looneis voor die periode vijf jaar bedraagt, en de werknemer die een compenserende opzeggingsvergoeding krijgt en voor wie een eenjarige verjaring met betrekking tot die vergoeding geldt, volkomen conform de rechtspraak is. Zij is van mening dat dat verschil verantwoord is door de juridische en feitelijke aard van die beide situaties, waarbij het begrip opzeggingsvergoeding verschilt van dat van de opzegging.

A.1.2. De tussenkommende partij voert aan dat de ontslagen werknemer die een compenserende opzeggingsvergoeding geniet en de werknemer tijdens de opzeggingsperiode zich bevinden in situaties die niet met elkaar kunnen worden vergeleken, daar de eerstgenoemde bevrijd is van elke verplichting ten aanzien van zijn werkgever, terwijl de tweede zich bevindt in een opschortende periode tijdens welke de arbeidsovereenkomst voortduurt tot het einde van de opzegging, zodat hij ten aanzien van zijn werkgever dezelfde rechten en verplichtingen heeft als gedurende de periode van uitvoering van de arbeidsovereenkomst. Zij onderstreept dat de wetgever de regel heeft ingesteld dat de verbreking van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur gepaard moest gaan met een opzeggingstermijn en dat de opzeggingsvergoeding de sanctie is voor de ontstentenis van een opzeggingstermijn, met andere woorden een vergoeding toegekend aan de werknemer die de opzeggingstermijn niet heeft kunnen genieten. Zij benadrukt dat de compenserende opzeggingsvergoeding geenszins beantwoordt aan het begrip loon in het arbeidsrecht, vermits het geen tegenprestatie betreft.

A.1.3. Zij voegt nog eraan toe dat de sociale behandeling van beide met elkaar vergeleken situaties verschillend is, hetgeen wordt verklaard door het verschil in aard tussen beide begrippen. Ten slotte preciseert zij dat het verschil tussen beide situaties eveneens voortvloeit uit de verschillende juridische aard van die beide begrippen, vermits de niet-betaling van het loon een misdrijf is, terwijl de niet-betaling van de opzeggingsvergoeding geen misdrijf is. Zij is van mening dat die keuze van de strafrechtelijke wetgever om het door de werkgever betaalde loon en niet de opzeggingsvergoeding te beschermen, niet discriminerend is.

A.2.1. De Ministerraad is van mening dat, hoewel de formulering van de prejudiciële vraag laat uitschijnen dat het aangevoerde verschil in behandeling slechts betrekking heeft op twee categorieën van werknemers, namelijk diegenen die worden ontslagen en een opzeggingstermijn genieten en diegenen die ontslagen worden en die de uitkering van een compenserende opzeggingsvergoeding genieten, het verschil in behandeling in een ruimer perspectief moet worden benaderd. Hij is van mening dat, om het in de prejudiciële vraag vermelde verschil in behandeling te onderzoeken, op het vlak van de verjaring een vergelijking moet worden gemaakt tussen, enerzijds, alle werknemers die schuldeiser zijn van een vergoeding ontstaan uit de verbreking van de arbeidsovereenkomst en, anderzijds, alle werknemers die schuldeiser zijn van een loon, zolang de arbeidsovereenkomst wordt uitgevoerd.

A.2.2. In hoofdorde is de Ministerraad van mening dat beide categorieën van werknemers niet met elkaar vergelijkbaar zijn, daar het feit dat de werknemer zich bevindt of niet langer bevindt binnen een arbeidsrelatie essentieel is om het karakter te beoordelen van de bedragen die hij van zijn werkgever eist en ten aanzien

waarvan de verjaringstermijnen verschillen. Hij voert aan dat het loon dat aan de werknemer wordt betaald zolang zijn overeenkomst wordt uitgevoerd, zelfs tijdens de opzeggingsperiode, aldus de tegenprestatie vormt voor het werk dat hij levert. Wanneer een verbrekingsvergoeding door de werkgever verschuldigd is, vormt dat bedrag daarentegen niet de tegenprestatie voor geleverde prestaties, maar de vergoeding van het nadeel dat de werknemer lijdt wegens het onregelmatige karakter van de verbreking van de arbeidsovereenkomst.

A.2.3. In ondergeschikte orde is de Ministerraad van mening dat het verschil in behandeling berust op een objectief criterium en dat het redelijk is. Hij verwijst naar de arresten van het Hof nrs. 13/97 en 190/2002. Hij voert aan dat de werknemer wiens arbeidsovereenkomst in uitvoering is, op versterkte wijze moet worden beschermd ten opzichte van de werknemer die schuldeiser is van een verbrekingsvergoeding, en dat die versterkte bescherming tot stand komt door de strafbaarstelling van de tekortkoming, zodat het risico van een strafrechtelijke sanctie komt bovenop het risico van de burgerlijke sanctie. Hij is van mening dat de mogelijkheden die artikel 42 van de wet van 12 april 1965 biedt, de toestand van economische afhankelijkheid van de werknemer ten opzichte van zijn werkgever gedeeltelijk compenseren.

- B -

B.1. De prejudiciële vraag heeft betrekking op artikel 42 van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers, dat bepaalt :

« Onverminderd de artikelen 269 tot 274 van het Strafwetboek, worden gestraft met gevangenisstraf van acht dagen tot een maand en met geldboete van 26 tot 500 frank of met een van die straffen alleen :

1° de werkgever, zijn aangestelden of lasthebbers die zich schuldig hebben gemaakt aan overtreding van de artikelen 3, 4, 5, 6, 9 tot *9quinquies*, 11, 13, 14, 15, eerste lid, 18, 23 en 27 tot 34 of van de besluiten ter uitvoering van de artikelen 6, § 4, *9quater* en 15, vierde lid, of van een beslissing van het bevoegde paritair comité, algemeen verbindend verklaard door de Koning bij toepassing van artikel 15, derde lid;

2° ieder in artikelen 16 en 17 bedoelde persoon die deze artikelen heeft overtreden;

3° ieder die de werknemer heeft gehinderd in de uitoefening van het hem bij artikel 22 verleende recht van toezicht;

4° de werkgever, zijn aangestelden of lasthebbers en de werknemers die het krachtens deze wet geregelde toezicht hebben verhinderd ».

B.2. Met toepassing van artikel 46 van dezelfde wet verjaart de strafvordering die voortvloeit uit inbreuken op de bepalingen van die wet na verloop van vijf jaar te rekenen vanaf het feit dat de vordering heeft doen ontstaan. Artikel 26 van de voorafgaande titel van het Wetboek van strafvordering bepaalt dat de burgerlijke rechtsvordering volgend uit een misdrijf verjaart volgens de regels van het Burgerlijk Wetboek, zonder te kunnen verjaren vóór de strafvordering. De verwijzende rechter is van mening dat artikel 2262*bis* van het Burgerlijk Wetboek, krachtens hetwelk de rechtsvordering tot vergoeding van schade op grond

van buitencontractuele aansprakelijkheid verjaart door verloop van vijf jaar vanaf de dag volgend op die waarop de benadeelde kennis heeft gekregen van de schade of van de verzwaring ervan en van de identiteit van de daarvoor aansprakelijke persoon, te dezen van toepassing is.

Uit die bepalingen vloeit voort dat de verjaring met betrekking tot het in artikel 42 van de voormelde wet van 12 april 1965 bedoelde misdrijf, vijf jaar bedraagt. Dat is met name het geval, krachtens artikel 9 van dezelfde wet, voor de werknemer die het slachtoffer is van de niet-betaling van het loon dat hem is verschuldigd voor de door hem gepresteerde opzeggingsperiode vóór het ontslag.

B.3. De werkgever die een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur wenst te beëindigen, kan die overeenkomst opzeggen door middel van een opzegging, die de handeling is waarmee de werkgever de werknemer mededeelt dat de opzegging uitwerking zal hebben bij het verstrijken van een bepaalde termijn. Gedurende de opzeggingstermijn zijn de partijen nog steeds gebonden door de arbeidsovereenkomst, die verder de rechten en de verplichtingen van elk van hen bepaalt. Tijdens de opzeggingsperiode vormt het door de werkgever verschuldigde loon bijgevolg de tegenprestatie voor het werk dat de werknemer levert.

De werkgever die de arbeidsovereenkomst verbreekt zonder opzegging of met een ontoereikende opzeggingstermijn is op grond van artikel 39, § 1, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, ertoe gehouden aan de werknemer een vergoeding te betalen die op forfaitaire wijze de schade compenseert die de werknemer heeft geleden wegens de onregelmatige verbreking van zijn arbeidsovereenkomst. In dat geval eindigt de arbeidsovereenkomst op de dag van de kennisgeving van de opzegging.

B.4. Aan het Hof wordt een vraag gesteld over het verschil in behandeling dat voortvloeit uit artikel 42 van de voormelde wet van 12 april 1965 tussen de werknemers die schuldeiser zijn van bedragen die overeenstemmen met het loon dat hun is verschuldigd voor de door hen gepresteerde opzeggingsperiode en de werknemers die schuldeiser zijn van bedragen die overeenstemmen met de compenserende opzeggingsvergoeding die hun is verschuldigd omdat de werkgever hun arbeidsovereenkomst heeft beëindigd zonder de opzeggingstermijn in acht te nemen. Terwijl de verjaring die geldt voor de eerstgenoemden vijf jaar bedraagt, is de rechtsvordering van de laatstgenoemden onderworpen aan de

eenjarige verjaring van artikel 15 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, aangezien de niet-betaling van de compenserende opzeggingsvergoeding niet wordt beoogd door de in het geding zijnde bepaling.

B.5. In tegenstelling tot wat de Ministerraad en de verwerende partij voor de verwijzende rechter aanvoeren, zijn de werknemers op wie die onderscheiden verjaringstermijnen van toepassing zijn en die allen schuldeiser zijn van bedragen die hun verschuldigd zijn door hun werkgevers, voldoende vergelijkbaar.

B.6. Het in het geding zijnde verschil in behandeling berust op een objectief criterium, namelijk de aard van het feit dat ten grondslag ligt aan de rechtsvordering van de twee met elkaar vergeleken categorieën van werknemers : terwijl de niet-betaling van het loon van de werknemer een feit is dat strafrechtelijk wordt bestraft, is de niet-betaling van de vergoeding die de werkgever is verschuldigd in geval van ontslag zonder opzeggingstermijn, een feit dat weliswaar een fout vormt, maar dat de wetgever niet strafbaar heeft gesteld.

Wanneer de wetgever oordeelt de sanctie die aan sommige tekortkomingen wordt gekoppeld, te moeten verzwaren door ze als misdrijven te kwalificeren, dan is het in overeenstemming met die doelstelling de vordering tot herstel van het nadeel dat door de tekortkomingen wordt teweeggebracht, te onderwerpen aan de verjaring van de burgerlijke rechtsvorderingen steunend op een strafrechtelijke fout. Zoals het Hof reeds oordeelde in zijn arresten nrs. 13/97 van 18 maart 1997 en 190/2002 van 19 december 2002, is het niet onevenredig met die doelstelling die vordering niet te onderwerpen aan de verjaringstermijn van één jaar van artikel 15, eerste lid, van de wet van 3 juli 1978.

B.7. Door de werknemers verschillend te behandelen naargelang het feit waarop zij hun vordering gronden al dan niet een misdrijf vormt, heeft de wetgever een relevante maatregel genomen.

B.8.1. Het valt overigens onder de beoordelingsbevoegdheid van de wetgever om te beslissen welke gedragingen het voorwerp van een strafrechtelijke bestraffing moeten uitmaken. Het Hof zou de keuze van de wetgever om de niet-betaling van het loon strafbaar te stellen, terwijl hij dat niet doet voor de niet-betaling van de ontslagvergoeding zonder opzeggingstermijn, alleen kunnen afkeuren indien die keuze kennelijk onredelijk is.

B.8.2. Dat is niet het geval. De wetgever vermocht immers redelijkerwijs ervan uit te gaan dat, hoewel het aangewezen was de betaling van het loon van de werknemer strafrechtelijk te beschermen, gelet op de situatie van economische afhankelijkheid waarin die laatste zich doorgaans bevindt ten aanzien van zijn werkgever, die strafrechtelijke bescherming niet diende te worden uitgebreid tot alle bedragen die de werkgever aan de werknemer verschuldigd is en in het bijzonder tot de betaling van de compenserende opzeggingsvergoeding.

Het in het geding zijnde verschil in behandeling is redelijk verantwoord, enerzijds, door het gegeven dat de compenserende opzeggingsvergoeding geen tegenprestatie is voor het werk van de werknemer, maar een forfaitaire vergoeding van de door hem geleden schade, en anderzijds door het feit dat, in tegenstelling tot de schuldvordering met betrekking tot het loon, de schuldvordering die dat bedrag betreft, ontstaat op een ogenblik dat de arbeidsrelatie eindigt en dat de werknemer zich dus niet langer bevindt in een relatie van ondergeschiktheid ten aanzien van zijn voormalige werkgever.

B.9. Ten slotte is de eenjarige verjaring bepaald in artikel 15, eerste lid, van de wet van 3 juli 1978 niet irrelevant. De wetgever vermocht het noodzakelijk te achten om, voor de overeenkomsten die in diverse sectoren van het maatschappelijk leven het meest gangbaar zijn, te voorzien in verjaringstermijnen die voorkomen dat tussen de partijen geschillen rijzen lang nadat de contractuele relatie, in het kader waarvan de verbintenissen zijn ontstaan, is geëindigd. Overwegende dat, wanneer de werkgever en de werknemer hun arbeidsrelatie hebben beëindigd, zij in volle vrijheid kunnen uitmaken wat hun nog verschuldigd is, heeft de wetgever niet onredelijk gehandeld door te voorzien in een kortere uitdovende verjaring van één jaar na de ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

B.10. De prejudiciële vraag dient ontkennend te worden beantwoord.

Om die redenen,

het Hof

zegt voor recht :

Artikel 42 van de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers schendt de artikelen 10 en 11 van de Grondwet niet in zoverre het de niet-betaling van de compenserende opzeggingsvergoeding niet strafbaar stelt.

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 door rechter J.-P. Snappe, ter vervanging van voorzitter R. Henneuse, wettig verhinderd zijnde de uitspraak van dit arrest bij te wonen.

De griffier,

De wnd. voorzitter,

P.-Y. Dutilleux

J.-P. Snappe