

Rolnummer 5069
Arrest nr. 160/2011 van 20 oktober 2011

A R R E S T

In zake : de prejudiciële vraag betreffende artikel 2, § 2, derde lid, 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, gesteld door de Arbeidsrechtbank te Antwerpen.

Het Grondwettelijk Hof,

samengesteld uit voorzitter M. Bossuyt, rechter J.-P. Snappe, waarnemend voorzitter, en de rechters A. Alen, J.-P. Moerman, E. Derycke, J. Spreutels en T. Merckx-Van Goey, bijgestaan door de griffier P.-Y. Dutilleux, onder voorzitterschap van voorzitter M. Bossuyt,

wijst na beraad het volgende arrest :

*

* *

I. *Onderwerp van de prejudiciële vraag en rechtspleging*

Bij vonnis van 16 december 2010 in zake Pierre Crombez tegen de nv « Hapag-Lloyd Belgium » en inzake de nv « Hapag-Lloyd Belgium » tegen de Belgische Staat, waarvan de expeditie ter griffie van het Hof is ingekomen op 27 december 2010, heeft de Arbeidsrechtbank te Antwerpen de volgende prejudiciële vraag gesteld :

« Schendt artikel 2, § 2, derde lid, van de wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden, het grondwettelijk gelijkheidsbeginsel en het niet-discriminatiebeginsel als vervat in de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, al dan niet in samenhang gelezen met de richtlijn 2000/78/EG van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep, doordat deze bepaling tot gevolg heeft dat het voordeel van de bepalingen van dit artikel niet meer wordt toegekend aan de personeelsafgevaardigden die de leeftijd van 65 jaar bereiken, terwijl personeelsafgevaardigden die de leeftijd van 65 jaar nog niet bereikt hebben het voordeel van de bepalingen van dit artikel genieten ? ».

Memories zijn ingediend door :

- Pierre Crombez, wonende te 2960 Sint-Job-in-'t-Goor, 't Neerhof, Kerklei 73;
- de nv « Hapag-Lloyd Belgium », met zetel te 2000 Antwerpen, Kattendijkdok-Westkaai 21;
- de Ministerraad.

Memories van antwoord zijn ingediend door :

- Pierre Crombez;
- de nv « Hapag-Lloyd Belgium ».

Op de openbare terechtzitting van 7 juli 2011 :

- zijn verschenen :
 - . Mr. B. Mergits, advocaat bij de balie te Antwerpen, voor Pierre Crombez;
 - . Mr. H. Buysens, advocaat bij de balie te Antwerpen, voor de nv « Hapag-Lloyd Belgium »;
 - . Mr. V. Pertry, advocaat bij de balie te Brussel, voor de Ministerraad;
- hebben de rechters E. Derycke en J.-P. Snappe verslag uitgebracht;
- zijn de voornoemde advocaten gehoord;

- is de zaak in beraad genomen.

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

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

Pierre Crombez was werkzaam als bediende bij de nv « Hapag-Lloyd Belgium ». Bij de sociale verkiezingen van 2008 werd hij verkozen tot personeelsafgevaardigde in de ondernemingsraad en in het comité voor preventie en bescherming op het werk.

Op 1 september 2008 beëindigde de nv « Hapag-Lloyd Belgium » met onmiddellijke ingang de arbeidsovereenkomst van Pierre Crombez mits betaling van een opzeggingsvergoeding, gelijk aan zes maanden loon. Op het ogenblik van het ontslag had hij de leeftijd van 65 jaar bereikt.

Nadat de nv « Hapag-Lloyd Belgium » zijn re-integratie in de onderneming had geweigerd, heeft Pierre Crombez de nv « Hapag-Lloyd Belgium » voor de verwijzende rechter gedagvaard tot betaling van de beschermingsvergoeding waarin de artikelen 16 en 17, § 1, van de in het geding zijnde wet van 19 maart 1991 voorzien.

In het kader van die procedure stelt de verwijzende rechter de voormelde prejudiciële vraag.

III. *In rechte*

- A -

A.1.1. Pierre Crombez is van oordeel dat artikel 2, § 2, derde lid, van de wet van 19 maart 1991 de artikelen 10 en 11 van de Grondwet schendt. De leeftijd mag geen criterium zijn om te bepalen of een werknemer al dan niet een ontslagbescherming geniet. Dat zou immers betekenen dat aan sommige werknemers vanwege hun leeftijd een ontslagbescherming wordt onttrokken.

A.1.2. De nv « Hapag-Lloyd Belgium » betoogt in hoofdorde dat het verlies van de bijzondere ontslagbescherming op 65 jaar nauw is verweven met de regeling van artikel 83, § 1, van de Arbeidsovereenkomstenwet, waarin in verkorte opzeggingstermijnen is voorzien voor het ontslag van bedienden die de leeftijd van 65 jaar bereiken. In zijn arrest nr. 107/2010 van 30 september 2010 heeft het Hof beslist dat die leeftijd niet willekeurig is gekozen, maar nauw samenhangt met de normale pensioenleeftijd van de werknemer. Dezelfde redenering geldt voor het verlies van de ontslagbescherming op 65 jaar, zodat ook te dezen de prejudiciële vraag ontkennend dient te worden beantwoord.

In ondergeschikte orde betoogt de nv « Hapag-Lloyd Belgium » dat het verschil in behandeling op een objectief criterium berust en redelijk is verantwoord. Allereerst steunt de regel dat de pensioengerechtigde leeftijd op 65 jaar wordt vastgelegd op de gedachte dat doorgaans op die leeftijd de werknemers worden « vermoed » arbeidsongeschikt te zijn ten gevolge waarvan zij een vervangingsinkomen genieten. Vervolgens houdt die regeling verband met het tewerkstellingsbeleid en past zij in het kader van de zorg voor de tewerkstelling van zoveel mogelijk werkzoekenden. Ten slotte heeft het Hof in zijn arrest nr. 15/2011 van 3 februari 2011 een derde reden aangegeven waarom de in het geding zijnde maatregel bestaanbaar is met het beginsel van gelijkheid en niet-discriminatie : de wetgever heeft het verlies van de ontslagbescherming op de leeftijd van 65 jaar willen koppelen aan de leeftijd waarop de werknemer niet langer verkiesbaar is als personeelsafgevaardigde.

A.1.3. De Ministerraad is van oordeel dat het in het geding zijnde verschil in behandeling door legitieme doelstellingen is ingegeven. Het verlies van de ontslagbescherming op 65 jaar is verbonden met de leeftijd waarop een werknemer niet langer verkiesbaar is als personeelsafgevaardigde, zoals het Hof in het voormelde

arrest nr. 15/2011 heeft geoordeeld. Dat legitieme doel is tevens consistent met de doelstellingen van sociaal beleid op het vlak van de werkgelegenheid en van de arbeidsmarkt.

De in het geding zijnde maatregel berust op een objectief criterium, namelijk het bereiken van de normale pensioengerechtigde leeftijd op 65 jaar, zoals het Hof in zijn voormelde arrest nr. 107/2010 heeft aangegeven.

Het verlies van de ontslagbescherming is bovendien evenredig met de nagestreefde doelstellingen en gaat niet verder dan wat noodzakelijk is om die doelstellingen te bereiken. In dat verband merkt de Ministerraad, met verwijzing naar het voormelde arrest nr. 107/2010, op dat de keuze voor de leeftijd van 65 jaar niet arbitrair is, maar overeenstemt met de pensioengerechtigde leeftijd. De Ministerraad benadrukt dat de in het geding zijnde bepaling niet leidt tot ontslag van rechtswege op 65 jaar. Bovendien verliest de personeelsafgevaardigde niet in alle gevallen zijn bijzondere bescherming bij het bereiken van die leeftijd. Die bescherming blijft behouden na de leeftijd van 65 jaar, wanneer de onderneming de gewoonte heeft om de categorie van werknemers waartoe de personeelsafgevaardigde behoort, in dienst te houden na die leeftijd.

A.2.1. Volgens Pierre Crombez schendt de in het geding zijnde bepaling het beginsel van gelijkheid en niet-discriminatie, in samenhang gelezen met de richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep. Op grond van artikel 6, lid 1, van die richtlijn kunnen de lidstaten bepalen dat verschillen in behandeling op grond van leeftijd geen discriminatie vormen, indien zij in het kader van de nationale wetgeving objectief en redelijk worden gerechtvaardigd door een legitiem doel, met inbegrip van doelstellingen in verband met het beleid op het vlak van de werkgelegenheid, de arbeidsmarkt of de beroepsopleiding. De middelen om dat doel te bereiken, moeten passend en noodzakelijk zijn. Pierre Crombez verwijst naar de rechtspraak van het Hof van Justitie waarin dat artikel 6, lid 1, aan de orde was, inzonderheid naar de arresten van 16 oktober 2007, *Palacios de la Villa*, en 5 maart 2009, *Age Concern England*.

A.2.2. De nv « Hapag-Lloyd Belgium » is van oordeel dat Pierre Crombez uit die arresten van het Hof van Justitie niet de gepaste gevolgen afleidt. Dat Hof heeft immers geoordeeld dat de doelstellingen die door de voormelde richtlijn 2000/78/EG als legitiem kunnen worden beschouwd, doelstellingen zijn van sociaal beleid, zoals die in verband met het werkgelegenheidsbeleid, de arbeidsmarkt of de beroepsopleiding.

A.2.3. Volgens de Ministerraad laat de voormelde richtlijn 2000/78/EG toe dat verschillen in behandeling op grond van leeftijd door legitieme doelstellingen kunnen worden verantwoord, wat te dezen het geval is, zoals hiervoor is gebleken. De rechtspraak van het Hof van Justitie is geenszins van dien aard dat de in het geding zijnde maatregel hierdoor in het gedrang wordt gebracht.

A.3.1. Pierre Crombez verwijst naar de laatste zinsnede van de in het geding zijnde bepaling. Daarin wordt in een uitzondering voorzien voor de personeelsafgevaardigden, wat het verlies van de ontslagbescherming op de leeftijd van 65 jaar betreft, namelijk wanneer de onderneming de gewoonte heeft de categorie van werknemers waartoe zij behoren, in dienst te houden. Die uitzondering doet volgens hem afbreuk aan de coherentie van de regelgeving, doordat zij leidt tot een resultaat dat strijdig is met de beweerde doelstellingen van die regelgeving, namelijk het bevorderen van de tewerkstelling van jongere werknemers en het mogelijk maken dat werknemers vanaf 65 jaar de arbeidsmarkt kunnen verlaten.

A.3.2. De nv « Hapag-Lloyd Belgium » is van oordeel dat die uitzondering geenszins discriminerend is. Zij kan hoogstens leiden tot een uitgestelde toepassing van de algemene regel, namelijk tot op het ogenblik dat de werkgever wel de gewoonte heeft om de categorie van werknemers waartoe de personeelsafgevaardigde behoort, te ontslaan met toepassing van de verkorte opzeggingstermijn.

A.3.3. De Ministerraad betoogt dat de uitzondering waarin de in het geding zijnde bepaling voorziet, namelijk het geval waarin de bescherming na 65 jaar behouden blijft, geen afbreuk doet aan de coherentie van de regelgeving en niet leidt tot een resultaat dat met de doelstellingen van die regelgeving strijdig is. Die uitzondering heeft immers een beperkte draagwijdte in de tijd, namelijk tot de leeftijd waarop de onderneming gewoonlijk overgaat tot ontslag ten aanzien van de categorie waartoe de beschermde werknemer behoort. Bovendien is die uitzondering slechts op een gering aantal werknemers van toepassing. Ten slotte merkt de Ministerraad op dat het verlies van de ontslagbescherming noodzakelijk is om de voormelde doelstellingen te bereiken. Anders erover oordelen, zou ertoe leiden dat de werkgever verplicht zou zijn, behoudens bij dringende reden of om economische of technische redenen, de personeelsafgevaardigde na het bereiken van de leeftijd van 65 jaar in dienst te houden.

- B -

B.1. Het Hof wordt ondervraagd over de bestaanbaarheid van artikel 2, § 2, derde lid, 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 » met de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, al dan niet in samenhang gelezen met de richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep.

B.2. Artikel 2, §§ 1 en 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 arbeidsgerechten.

§ 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 vijftig jaar bereiken, behoudens wanneer de onderneming de gewoonte heeft de categorie van werknemers, waartoe zij behoren, in dienst te houden ».

B.3.1. 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.3.2. 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.3.3.1. 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 vijfenzestig jaar niet hebben bereikt ».

B.3.3.2. 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.3.4. 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).

B.4. Het Hof wordt ondervraagd over het verschil in behandeling tussen twee categorieën van werknemers die personeelsafgevaardigden zijn, wat de bescherming van de personeelsafgevaardigden betreft waarin artikel 2 van de wet van 19 maart 1991 voorziet, naargelang zij al dan niet de leeftijd van 65 jaar hebben bereikt. In tegenstelling tot de werknemer-personeelsafgevaardigde die de leeftijd van 65 jaar nog niet heeft bereikt, kan de werknemer-personeelsafgevaardigde die die leeftijd wel heeft bereikt, die bescherming niet genieten.

B.5.1. Het in het geding zijnde verschil in behandeling berust op een objectief criterium, namelijk de omstandigheid dat de betrokken werknemer-personeelsafgevaardigde die wordt ontslagen al dan niet de leeftijd van 65 jaar bereikt.

B.5.2. Allereerst wordt opgemerkt dat de in het geding zijnde maatregel, wat de leeftijd van 65 jaar betreft, inherent is verbonden met het bereiken van de normale pensioenleeftijd, zijnde de leeftijd waarop de werknemer in principe aanspraak kan maken op een volledig rustpensioen in het stelsel van de sociale zekerheid.

B.5.3. Zoals vastgesteld in B.3, berust het verschil in behandeling op legitieme doelstellingen. De wetgever heeft het ophouden van de bescherming voor de personeelsafgevaardigden waarin artikel 2 van de wet van 19 maart 1991 voorziet, willen koppelen aan de leeftijd waarop een werknemer niet langer verkiesbaar is als personeelsafgevaardigde, namelijk de leeftijd van 65 jaar.

B.5.4. Tevens is de in het geding zijnde bepaling in redelijkheid verantwoord. De keuze voor de leeftijd van vijfenzeftig jaar is niet willekeurig, maar stemt overeen met de pensioengerechtigde leeftijd, te weten de leeftijd waarop de werknemer recht heeft op een volledig rustpensioen.

B.5.5. Aan het voorgaande wordt geen afbreuk gedaan door het gegeven dat de in het geding zijnde bepaling in een uitzondering voorziet, namelijk « wanneer de onderneming de gewoonte heeft de categorie van werknemers, waartoe zij behoren, in dienst te houden ».

In tegenstelling tot wat de eisende partij in het bodemgeschil beweert, brengt die uitzondering de coherentie van de desbetreffende regelgeving niet in het gedrang, nu zij in de tijd beperkt is, namelijk tot de leeftijd waarop de onderneming de gewoonte heeft de categorie van werknemers waartoe de personeelsafgevaardigden behoren, in dienst te houden na het bereiken van de leeftijd van 65 jaar.

B.5.6. De in het geding zijnde maatregel is niet onbestaanbaar met de artikelen 10 en 11 van de Grondwet.

B.6. De samenhang van die grondwetsbepalingen met de richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep leidt niet tot een ander besluit.

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

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

Om die redenen,

het Hof

zegt voor recht :

Artikel 2, § 2, derde lid, 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 schendt niet de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, al dan niet in samenhang gelezen met de richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep.

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 20 oktober 2011.

De griffier,

De voorzitter,

P.-Y. Dutilleux

M. Bossuyt