

Rolnummer 5013
Arrest nr. 165/2011 van 10 november 2011

A R R E S T

In zake : de prejudiciële vraag over artikel 39 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en/of artikel 103 van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, gesteld door de Arbeidsrechtbank te Brussel.

Het Grondwettelijk Hof,

samengesteld uit de voorzitters R. Henneuse en M. Bossuyt, en de rechters E. De Groot, L. Lavrysen, J.-P. Snappe, E. Derycke, J. Spreutels, T. Merckx-Van Goey, P. Nihoul en F. Daoût, 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 27 juli 2010 in zake Benoît Depelsenaire tegen de Belgische Staat, waarvan de expeditie ter griffie van het Hof is ingekomen op 5 augustus 2010, heeft de Arbeidsrechtbank te Brussel de volgende prejudiciële vraag gesteld :

« Schenden artikel 39 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en/of artikel 103 van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, doordat de werknemer die een vermindering van zijn arbeidsprestaties geniet buiten het kader van het ouderschapsverlof, in geval van ontslag slechts recht heeft op een compensatoire opzeggingsvergoeding berekend op basis van het loon voor verminderde arbeidsprestaties, terwijl de werknemer die een vermindering van zijn arbeidsprestaties geniet in het kader van het ouderschapsverlof, in geval van ontslag recht heeft op een compensatoire opzeggingsvergoeding berekend met inaanmerkingneming van het loon dat hij zou hebben ontvangen indien hij op het moment van de kennisgeving van de opzegging voltijds tewerkgesteld was ? ».

Memories zijn ingediend door :

- de Belgische Staat, vertegenwoordigd door de minister van Binnenlandse Zaken, wiens kabinet is gevestigd te 1000 Brussel, Wetstraat 2;

- de Ministerraad.

Op de openbare terechtzitting van 13 september 2011 :

- zijn verschenen :

- . Mr. M. Mahieu, advocaat bij het Hof van Cassatie, en Mr. G. Pijcke, advocaat bij de balie te Brussel, voor de Belgische Staat, vertegenwoordigd door de minister van Binnenlandse Zaken;

- . Mr. B. Deman *loco* Mr. G. Demez, advocaten bij de balie te Brussel, 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 bodemgeschied*

Benoît Depelsenaire en de Raad van State zijn sinds 1 januari 2002 gebonden door een arbeidsovereenkomst voor bedienden voor onbepaalde tijd en zijn, met toepassing van artikel 102 van de

herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, overeengekomen de arbeidsprestaties van eerstgenoemde met de helft te verminderen voor de periode van 1 maart 2007 tot 28 februari 2008.

Op 18 januari 2008 deelt de Raad van State zijn bediende mee dat hij vanaf 1 februari 2008 een einde wil maken aan de arbeidsovereenkomst. Vervolgens wordt aan die laatste de opzeggingsvergoeding betaald waarin is voorzien in artikel 39 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, met een waarde gelijk aan zes maanden van het loon dat verschuldigd was wegens de met de helft verminderde arbeidsprestaties. Bij verzoekschrift ingediend op 31 juli 2008 vordert Benoît Depelsenaire bij de Arbeidsrechtbank te Brussel dat de Staat ertoe wordt veroordeeld hem een opzeggingsvergoeding te betalen met een waarde gelijk aan negen maanden van het loon dat overeenstemt met voltijdse arbeidsprestaties.

Na de duur van de opzeggingstermijn te hebben vastgesteld op acht maanden, merkt de Rechtbank op dat volgens de voormelde wetsbepalingen, de opzeggingsvergoeding te dezen moet worden berekend op basis van een vermenigvuldiging van het maandloon dat verschuldigd is voor de met de helft verminderde arbeidsprestaties. Zij merkt vervolgens op dat volgens de voormelde wetsbepalingen, geïnterpreteerd overeenkomstig richtlijn 96/34/EG van de Raad van 3 juni 1996 « betreffende de door de UNICE, het CEEP en het EVV gesloten raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof », de werknemer die zijn arbeidsprestaties heeft verminderd wegens een ouderschapsverlof in de zin van de aan die richtlijn gehechte raamovereenkomst, recht heeft op een opzeggingsvergoeding - in de zin van artikel 39 van de wet van 3 juli 1978 - berekend op basis van een loon dat overeenstemt met voltijdse prestaties. Zij beslist dan ook om aan het Hof de hierboven weergegeven prejudiciële vraag te stellen.

III. *In rechte*

- A -

A.1.1. De Staat, verweerder voor de verwijzende rechter, is van mening dat de prejudiciële vraag geen antwoord behoeft, voor zover zij betrekking heeft op de grondwettigheid van artikel 103 van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen.

Hij gaat immers ervan uit dat de eiser voor de verwijzende rechter een vermindering van zijn arbeidsprestaties heeft genoten met toepassing van het koninklijk besluit van 19 november 1998 « betreffende de verloven en afwezigheden toegestaan aan de personeelsleden van de rijksbesturen » - en niet met toepassing van die wet. Hij merkt op dat het Hof niet bevoegd is om uitspraak te doen over de grondwettigheid van een koninklijk besluit.

A.1.2. De Staat zet voor het overige uiteen dat voor zover zij betrekking heeft op artikel 39 van de wet van 3 juli 1978 « betreffende de arbeidsovereenkomsten », de vraag ontkennend dient te worden beantwoord.

Hij is van mening dat het bekritiseerde verschil in behandeling redelijk verantwoord is.

Hij merkt eerst op dat enkel wanneer de werknemer zijn arbeidsprestaties heeft verminderd wegens een ouderschapsverlof, hij recht heeft op een opzeggingsvergoeding berekend op basis van een loon dat overeenstemt met voltijdse prestaties. Hij doet ook opmerken dat het ouderschapsverlof in het algemeen beoogt de gelijkheid tussen mannen en vrouwen te waarborgen door hun de mogelijkheid te bieden hun beroeps- en gezinsleven te combineren, en in het bijzonder bedoeld is voor de opvoeding en de opvang van een kind, terwijl de andere vormen van loopbaanonderbreking passen in het kader van een beleid van herverdeling van het beschikbare werk, en ontwikkeld zijn voor de werknemer die een beroepsopleiding wenst te volgen, zich aan vrijwilligerswerk wenst te wijden of over meer vrije tijd wenst te beschikken. De Staat merkt vervolgens op dat het volledige ouderschapsverlof niet langer dan zes maanden kan duren, terwijl de andere loopbaanonderbrekingen waarin is voorzien in het koninklijk besluit van 19 november 1998 zes jaar kunnen duren.

De Staat onderstreept ten slotte dat de erkenning van het recht op ouderschapsverlof in het Belgisch recht het resultaat is van de omzetting van de richtlijn 96/34/EG van de Raad van 3 juni 1996 « betreffende de door de UNICE, het CEEP en het EVV gesloten raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof », terwijl de andere

vormen van loopbaanonderbreking de uitdrukking zijn van een nationaal initiatief waarop, onder andere, de Europese regel van de « verworven rechten of rechten in wording » niet van toepassing is. Hij wijst erop dat de berekeningswijze van de opzeggingsvergoeding die verschuldigd is aan de werknemer met ouderschapsverlof voortvloeit uit de voorrang van die regel, die ertoe strekt de gelijkheid tussen mannen en vrouwen te waarborgen. De Staat vermeldt het arrest van het Hof nr. 179/2005 van 7 december 2005 en is van mening dat de Europese oorsprong van het bekritiseerde verschil in behandeling volstaat om dat verschil te verantwoorden.

A.2.1. Volgens de Ministerraad dient de prejudiciële vraag ontkennend te worden beantwoord.

A.2.2. Hij voert in hoofdorde aan dat de twee in de vraag beschreven categorieën van werknemers zich niet in vergelijkbare situaties bevinden.

In dat verband doet hij eerst opmerken dat het recht op ouderschapsverlof wordt erkend in een tekst van Europees recht die een versterkte bescherming vereist teneinde de gelijkheid tussen mannen en vrouwen te bevorderen door hun de mogelijkheid te bieden hun beroepstaken te combineren met hun gezinstaken, terwijl de andere gevallen van loopbaanonderbreking slechts worden geregeld in een wet, die niet in een dergelijke bescherming voorziet en die ten doel heeft de werkgelegenheid te bevorderen via een beleid van herverdeling van het beschikbare werk. De Ministerraad merkt vervolgens op dat de voorwaarden en uitvoeringsbepalingen van de twee stelsels van loopbaanonderbreking aanzienlijk verschillen, zowel wat de begunstigden ervan betreft als wat het ogenblik en de duur van de loopbaanonderbreking betreft.

De Ministerraad gaat ervan uit dat de situatie van de werknemer van de eerste in de prejudiciële vraag beschreven categorie veeleer moet worden vergeleken met die van de deeltijdse werknemer. In dat opzicht is hij van mening dat de bij artikel 102 van de wet van 22 januari 1985 toegestane vermindering van de arbeidsprestaties neerkomt op een wijziging van de oorspronkelijke arbeidsovereenkomst, die een deeltijdse arbeidsovereenkomst wordt.

A.2.3. In ondergeschikte orde betoogt de Ministerraad dat het verschil in behandeling om dezelfde redenen redelijk verantwoord is.

In dat opzicht onderstreept hij dat dat verschil in behandeling het gevolg is van de interpretatie van de wetsbepalingen, in overeenstemming met richtlijn 96/34/EG, die enkel van toepassing is op het ouderschapsverlof. Hij verwijst naar het arrest van het Hof nr. 179/2005 en voert aan dat de wetgever, bij het omzetten van een Europese richtlijn, de reden waarom hij de toepassing van de gunstigere juridische regeling waarin die Europese richtlijn voorziet, niet uitbreidt tot personen die niet door die richtlijn worden beoogd, niet dient te verantwoorden.

- B -

B.1.1. Artikel 39 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten bepaalt :

« § 1. Is de overeenkomst voor onbepaalde tijd gesloten, dan is de partij die de overeenkomst beëindigt zonder dringende reden of zonder inachtneming van de opzeggingstermijn vastgesteld in de artikelen 59, 82, 83, 84 en 115, gehouden de andere partij een vergoeding te betalen die gelijk is aan het lopend loon dat overeenstemt hetzij met de duur van de opzeggingstermijn, hetzij met het resterende gedeelte van die termijn. De vergoeding is nochtans steeds gelijk aan het lopend loon dat overeenstemt met de duur van de opzeggingstermijn, wanneer de opzegging uitgaat van de werkgever en met miskenning van het bepaalde in artikel 38, § 3, van deze wet of in artikel 40 van de arbeidswet van 16 maart 1971.

De opzeggingsvergoeding behelst niet alleen het lopende loon, maar ook de voordelen verworven krachtens de overeenkomst.

§ 2. Onverminderd het bepaalde in § 1, betaalt de werkgever die, tijdens een van de in artikel 29, 1°, 6° en 7° en in artikel 38, § 3, eerste lid, 3° en 4° bedoelde periodes, het bepaalde in artikel 38, § 3, niet in acht neemt, een vergoeding gelijk aan het normaal loon verschuldigd voor de in artikel 38, § 3, eerste lid, 3° en 4° bedoelde periodes of gedeelten ervan gedurende welke de werknemer niet tewerkgesteld is geweest.

Die vergoeding mag echter niet hoger liggen dan een bedrag dat met drie maand van dat loon overeenstemt voor werklieden en dienstboden of met zes maand voor bedienden en handelsvertegenwoordigers.

§ 3. Onverminderd het bepaalde in § 1, betaalt de werkgever die het bepaalde in artikel 40 van de arbeidswet van 16 maart 1971 niet in acht neemt, de in het derde lid van voormeld artikel 40 voorziene vergoeding ».

B.1.2. Artikel 103 van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, vervangen bij artikel 7 van het koninklijk besluit nr. 424 van 1 augustus 1986 « tot wijziging van Afdeling 5 van Hoofdstuk IV van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen », vervolgens gewijzigd bij artikel 106 van de wet van 20 juli 1991 houdende sociale en diverse bepalingen en bij artikel 15 van de wet van 22 december 1995 houdende maatregelen tot uitvoering van het meerjarenplan voor werkgelegenheid, bepaalt :

« De termijn van de opzegging ter kennis gebracht aan de werknemer die zijn arbeidsprestaties overeenkomstig artikel 102 en 102*bis* heeft verminderd, zal in geval van eenzijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever, worden berekend alsof de werknemer zijn arbeidsprestaties niet had verminderd. Met de duur van deze opzeggingstermijn moet eveneens rekening worden gehouden bij het vaststellen van de vergoeding, bedoeld bij artikel 39 van de wet van 3 juli 1978 ».

Artikel 102 van de wet van 22 januari 1985, vervangen bij artikel 6 van het koninklijk besluit nr. 424 van 1 augustus 1986, gewijzigd bij artikel 12 van de wet van 22 december 1995 en bij artikel 73 van de programmawet van 30 december 2001, bepaalt :

« § 1. Een uitkering wordt toegekend aan de werknemer die met zijn werkgever overeenkomt om zijn arbeidsprestaties te verminderen met 1/5, 1/4, 1/3 of 1/2 van het normaal aantal uren van een voltijdse betrekking, ofwel de toepassing vraagt van een collectieve arbeidsovereenkomst die in een dergelijke regeling voorziet, ofwel een beroep doet op de bepalingen van artikel 102*bis*.

De Koning bepaalt bij in Ministerraad overlegd besluit het bedrag van de uitkering, alsmede de nadere voorwaarden en regelen tot toekenning van deze uitkering.

§ 2. De bij § 1 bedoelde overeenkomst wordt schriftelijk vastgesteld overeenkomstig de bepalingen van artikel 11*bis* van de wet van 3 juli 1978 ».

B.1.3. Artikel 105, § 3, van de wet van 22 januari 1985, opnieuw opgenomen bij artikel 90, 2°, van de wet van 30 december 2009 « houdende diverse bepalingen », luidt :

« Wanneer de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd gedurende een periode van vermindering van arbeidsprestaties in het kader van een ouderschapsverlof genomen in toepassing van deze afdeling, wordt onder ‘ lopend loon ’ in de zin van artikel 39 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten begrepen het loon dat de werknemer krachtens zijn arbeidsovereenkomst zou hebben verdiend indien hij zijn arbeidsprestaties niet had verminderd ».

Die bepaling is in werking getreden op 10 januari 2010 en maakt, zoals de twee voormelde bepalingen, deel uit van afdeling 5 (« Onderbreking van de beroepsloopbaan ») van hoofdstuk IV (« Tewerkstelling en concurrentievermogen ») van de wet van 22 januari 1985.

B.2. Uit de feiten van de zaak die voor de verwijzende rechter aanhangig is en uit de motivering van de verwijzingsbeslissing blijkt dat het Hof wordt verzocht uitspraak te doen over de bestaanbaarheid, met de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, van artikel 39, § 1, van de wet van 3 juli 1978 en van artikel 103 van de wet van 22 januari 1985, in samenhang gelezen, en in die zin geïnterpreteerd dat zij een verschil in behandeling zouden instellen tussen twee categorieën van werknemers die met hun werkgever zijn overeengekomen hun arbeidsprestaties te verminderen overeenkomstig artikel 102 van de wet van 22 januari 1985 en die, wegens de beëindiging van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur door de werkgever tijdens de periode van verminderde prestaties, recht hebben op een opzeggingsvergoeding « die gelijk is aan het lopend loon » dat overeenstemt met de duur van de opzeggingstermijn : enerzijds, de werknemer die zijn arbeidsprestaties heeft verminderd in het kader van een ouderschapsverlof in de zin van de raamovereenkomst gehecht aan de richtlijn 96/34/EG van de Raad van 3 juni 1996 « betreffende de door de UNICE, het CEEP en het EVV gesloten raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof », en, anderzijds, de werknemer die zijn arbeidsprestaties om andere redenen heeft verminderd.

De eerste zou recht hebben op een opzeggingsvergoeding berekend op basis van het loon waarop hij recht zou hebben gehad indien hij zijn arbeidsprestaties niet had verminderd,

terwijl de vergoeding van de tweede zou worden berekend op basis van het loon dat overeenstemt met de verminderde arbeidsprestaties.

B.3. Krachtens artikel 39, § 1, van de wet van 3 juli 1978 heeft een werknemer die wordt ontslagen zonder opzeggingstermijn recht op een opzeggingsvergoeding die gelijk is aan het lopende loon dat overeenstemt hetzij met de duur van de opzeggingstermijn, hetzij met het resterende gedeelte van die termijn. In de door de rechter aangenomen interpretatie stemt het « lopende loon » in geval van verminderde arbeidsprestaties overeen met het loon dat reëel wordt verworven en niet met het voordien verworven voltijdse loon.

Om de loopbaanonderbreking voldoende attractief te maken, de werkzekerheid van de betrokken werknemers te waarborgen en om mogelijk onevenredige gevolgen van een ontslag tijdens of vanwege de loopbaanonderbreking te matigen, heeft de wetgever voorzien in een forfaitaire beschermingsvergoeding gelijk aan zes maanden loon in geval van een ontslag zonder dringende of voldoende reden (artikel 101, zesde lid, van de wet van 22 januari 1985) en heeft hij bovendien in artikel 103 van de wet van 22 januari 1985 bepaald dat, voor de berekening van de opzeggingstermijn of het aantal maanden dat in aanmerking moet worden genomen voor het vaststellen van het bedrag van de opzeggingsvergoeding bedoeld in artikel 39, § 1, van de wet van 3 juli 1978, moet worden uitgegaan van het basisjaarloon alsof de werknemer zijn arbeidsprestaties niet had verminderd.

Te dezen kan de wetgever evenwel niet in redelijkheid worden verweten dat hij niet zover is gegaan om ook voor het bedrag van de opzeggingsvergoeding te bepalen dat moet worden uitgegaan van het basisjaarloon alsof de werknemer zijn arbeidsprestaties niet had verminderd.

Het behoort immers tot de beoordelingsvrijheid van de wetgever om te bepalen in welke mate de maatregelen tot bescherming tegen ontslag van de werknemer die zijn arbeidsprestaties heeft verminderd, daadwerkelijk ervoor kunnen zorgen dat de werkgever ervan wordt weerhouden tot ontslag over te gaan.

Het Hof zou die keuze enkel kunnen afkeuren in geval van een kennelijk onredelijke beoordeling, wat niet het geval is, ermee rekening houdende dat voor de werknemers die hun arbeidsprestaties hebben verminderd op grond van artikel 102 van de wet van 22 januari 1985

- zoals te dezen het geval lijkt te zijn op grond van de gegevens waarover het Hof beschikt - in artikel 101 van diezelfde wet is bepaald dat de werkgever die de arbeidsovereenkomst beëindigt zonder dringende reden of om een reden waarvan de aard en de oorsprong niet vreemd zijn aan de vermindering van de arbeidsprestaties, naast de opzeggingsvergoeding een forfaitaire beschermingsvergoeding dient te betalen die gelijk is aan het loon van zes maanden.

B.4.1. Het Hof van Justitie van de Europese Unie heeft in zijn arrest van 22 oktober 2009 (HvJ, 22 oktober 2009, C-116/08, *Meerts*) over een prejudiciële vraag gesteld bij arrest van het Hof van Cassatie (Cass., 25 februari 2008, *Arr. Cass.*, 2008, nr. 126) geoordeeld :

« Clause 2, punten 6 en 7, van de raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof, gesloten op 14 december 1995, die is opgenomen in de bijlage bij richtlijn 96/34/EG van de Raad van 3 juni 1996 betreffende de door de UNICE [Unie van Industrie- en Werkgeversfederaties der Europese Gemeenschap], het CEEP [Europees Centrum van Gemeenschapsbedrijven] en het EVV [Europees Verbond van Vakverenigingen] gesloten raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof, zoals gewijzigd bij richtlijn 97/75/EG van de Raad van 15 december 1997, moet aldus worden uitgelegd dat zij eraan in de weg staat dat, wanneer een werkgever de arbeidsovereenkomst van een voor onbepaalde tijd voltijds in dienst genomen werknemer tijdens diens deeltijds ouderschapsverlof zonder dringende reden of zonder inachtneming van de wettelijk bepaalde opzeggingstermijn eenzijdig beëindigt, de aan de werknemer te betalen vergoeding wordt bepaald op basis van het verminderde loon dat hij ontvangt op het tijdstip van het ontslag ».

Die uitspraak moet worden geplaatst binnen de Europeesrechtelijke context van de voormelde richtlijn en raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof.

B.4.2. Sindsdien heeft de wetgever, rekening houdend met het voormelde arrest van het Hof van Justitie, bij artikel 90, 2°, van de wet van 30 december 2009 houdende diverse bepalingen, het in B.1.3 geciteerde artikel 105, § 3, van de wet van 22 januari 1985 aangenomen.

Uit de parlementaire voorbereiding van die bepaling blijkt dat die regeling enkel betrekking heeft op het ouderschapsverlof en niet op andere vormen van deeltijdse arbeid (*Parl. St.*, Kamer, 2009-2010, DOC 52-2299/016, p. 31). Een amendement om de regeling uit te breiden tot alle vormen van vermindering van arbeidsprestaties met toepassing van de afdelingen 3 en 3bis van de wet van 22 januari 1985 (*ibid.*, DOC 52-2299/003, p. 11) is niet aangenomen (*ibid.*, DOC 52-2299/016, p. 38).

B.4.3. Uit het gegeven dat, op grond van de voormelde rechtspraak van het Hof van Justitie tot uitlegging van de raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof, voor het bepalen van een eventuele opzeggingsvergoeding in geval van ontslag, door de werkgever, van een werknemer tijdens diens ouderschapsverlof moet worden uitgegaan van het loon alsof de werknemer geen ouderschapsverlof heeft genomen, volgt nog niet dat het kennelijk onevenredig zou zijn om voor het bepalen van de eventuele opzeggingsvergoeding in geval van ontslag, door de werkgever, van een werknemer die zijn arbeidsprestaties overeenkomstig artikel 102 van de wet van 22 januari 1985 heeft verminderd, uit te gaan van het lopende loon voor zijn verminderde prestaties, rekening houdend zowel met artikel 103 van diezelfde wet als met het gegeven dat in artikel 101, zesde lid, van diezelfde wet naast de opzeggingsvergoeding voor die werknemer wordt voorzien in een forfaitaire beschermingsvergoeding van zes maanden loon ten laste van de werkgever, indien deze de arbeidsovereenkomst beëindigt zonder dringende reden of om een reden waarvan de aard en de oorsprong niet vreemd zijn aan de vermindering van de arbeidsprestaties.

B.5. De prejudiciële vraag dient ontkennend te worden beantwoord.

Om die redenen,

het Hof

zegt voor recht :

Artikel 39, § 1, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, in samenhang gelezen met artikel 103 van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, schendt de artikelen 10 en 11 van de Grondwet niet, in de interpretatie dat, in geval van ontslag van een werknemer die zijn arbeidsprestaties heeft verminderd overeenkomstig artikel 102 van de wet van 22 januari 1985, bij de vaststelling van het bedrag van de opzeggingsvergoeding moet worden uitgegaan van het lopende loon dat overeenstemt met de verminderde activiteiten.

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 10 november 2011.

De griffier,

De voorzitter,

P.-Y. Dutilleux

R. Henneuse