

Rolnummers 5053 en 5083
Arrest nr. 167/2011 van 10 november 2011

A R R E S T

In zake : de prejudiciële vragen over artikel 39 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en de artikelen 103 en 105, § 3, van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen, gesteld door de Arbeidsrechtbank te Brussel en door het Arbeidshof te Gent.

Het Grondwettelijk Hof,

samengesteld uit de voorzitters M. Bossuyt en R. Henneuse, 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 M. Bossuyt,

wijst na beraad het volgende arrest :

*

* *

I. Onderwerp van de prejudiciële vragen en rechtspleging

a. Bij vonnis van 21 oktober 2010 in zake Wilfried Evenepoel tegen de vzw « MANUFAST - ABP Entreprise de Travail adapté », waarvan de expeditie ter griffie van het Hof is ingekomen op 5 november 2010, heeft de Arbeidsrechtbank te Brussel de volgende prejudiciële vragen gesteld :

1. « Vormen artikel 39 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en/of artikel 103 en/of artikel 105, § 3, van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen een schending van de artikelen 10 en 11 van de Grondwet,

doordat de werknemer van 50 jaar en ouder die zonder maximumduur geniet van een vermindering van arbeidsprestaties in het kader van artikel 9 van de CAO 77bis (CAO van 19 december 2001 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking) en dus buiten het kader van ouderschapsverlof, in geval van ontslag, slechts recht heeft op een opzeggingsvergoeding berekend op basis van het loon voor de verminderde arbeidsprestaties

terwijl de werknemer die gedurende een beperkte periode geniet van een vermindering van arbeidsprestaties in het kader van ouderschapsverlof, in geval van ontslag, recht heeft op een opzeggingsvergoeding berekend op basis van het loon waarop hij recht zou hebben indien hij zijn arbeidsprestaties niet had verminderd ? »;

2. « Vormen artikel 39 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en/of artikel 103 en/of artikel 105, § 3, van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen een schending van de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, al dan niet samen gelezen met het verbod van directe en indirecte discriminatie op grond van leeftijd zoals bepaald in de richtlijn 2000/78/EG van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep

doordat de werknemer van 50 jaar en ouder die geniet van een vermindering van arbeidsprestaties in het kader van artikel 9 van de CAO 77bis (CAO van 19 december 2001 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking) in geval van ontslag, slechts recht heeft op een opzeggingsvergoeding berekend op basis van het loon voor de verminderde arbeidsprestaties

terwijl werknemers jonger dan 50 jaar, die niet van deze regeling gebruik kunnen maken en bijgevolg door deze regeling ook niet worden aangezet om hun arbeidsprestaties te verminderen, in geval van ontslag recht hebben op een opzeggingsvergoeding berekend op basis van loon voor niet-gereduceerde prestaties ? ».

b. Bij arrest van 10 januari 2011 in zake de nv « SCA Packaging Belgium » tegen Francine Beyl, waarvan de expeditie ter griffie van het Hof is ingekomen op 13 januari 2011, heeft het Arbeidshof te Gent de volgende prejudiciële vraag gesteld :

« Schendt artikel 39, § 1, van de Arbeidsovereenkomstenwet, zoals uitgelegd door het Hof van Cassatie in zijn arresten van 11 december 2006, 25 februari 2008 en 15 februari 2010, al dan niet de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, doordat, voor de werknemer die zijn arbeidsprestaties met de helft van het normaal aantal arbeidsuren van een voltijdse betrekking heeft verminderd overeenkomstig artikel 102, § 1, van de Sociale Herstelwet en artikel 2, § 1,

van het KB van 29 oktober 1997 tot invoering van een recht op ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan, en die tijdens deze periode onregelmatig wordt ontslagen, de opzeggingsvergoeding wordt berekend op grond van het lopend loon en de voordelen verworven krachtens de arbeidsovereenkomst, die zouden verschuldigd zijn geweest wanneer de arbeidsprestaties *niet* waren verminderd, terwijl, voor de werknemer die zijn arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking heeft verminderd overeenkomstig artikel 103*bis* en 103*ter* van de Sociale Herstelwet en artikel 9 van de algemeen verbindend verklaarde CAO nr. 77*bis* van 19 december 2001 van de Nationale Arbeidsraad tot vervanging van de CAO nr. 77 van 14 februari 2001 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, en die tijdens deze periode onregelmatig wordt ontslagen, de opzeggingsvergoeding wordt berekend op grond van het lopend loon en de voordelen verworven krachtens de arbeidsovereenkomst, die daadwerkelijk verschuldigd waren voor de verminderde prestaties ? ».

Die zaken, ingeschreven onder de nummers 5053 en 5083 van de rol van het Hof, werden samengevoegd.

Memories zijn ingediend door :

- de vzw « MANUFAST – ABP Entreprise de Travail adapté », met zetel te 1082 Brussel, Gentsesteenweg 1434 (in de zaak nr. 5053);

- de nv « SCA Packaging Belgium », met zetel te 9000 Gent, New-Orleansstraat 100 (in de zaak nr. 5083);

- Francine Beyl, wonende te 9070 Destelbergen, Bochtenstraat 28 (in de zaak nr. 5083);

- de Ministerraad (in de twee zaken).

Memories van antwoord zijn ingediend door :

- de nv « SCA Packaging Belgium »;

- Francine Beyl.

Op de openbare terechtzitting van 29 september 2011 :

- zijn verschenen :

. Mr. F. Compennolle *loco* Mr. L. Peltzer, advocaten bij de balie te Brussel, voor de vzw « MANUFAST - ABP Entreprise de Travail adapté »;

. Mr. E. De Blende, advocaat bij de balie te Brussel, *loco* Mr. F. Tilleman, advocaat bij de balie te Gent, voor de nv « SCA Packaging Belgium »;

. Mr. C. Mattelin *loco* Mr. A. Phariseau, advocaten bij de balie te Gent, voor Francine Beyl;

. Mr. V. Pertry, advocaat bij de balie te Brussel, voor de Ministerraad;

- hebben de rechters-verslaggevers T. Merckx-Van Goey en P. Nihoul verslag uitgebracht;

- zijn de voornoemde advocaten gehoord;

- zijn de zaken 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 de bodemgeschillen

Zaak nr. 5053

Nadat hij werd ontslagen, vordert Wilfried Evenepoel van zijn vroegere werkgever, de vzw « MANUFAST - ABP Entreprise de Travail adapté », een opzeggingsvergoeding en een beschermingsvergoeding.

Vóór zijn ontslag werkte Wilfried Evenepoel in het stelsel van loopbaanvermindering voor werknemers van vijftig jaar en ouder, op basis van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77*bis* van 19 december 2001 tot vervanging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 van 14 februari 2001 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking (hierna : de cao nr. 77*bis*).

Volgens de verwerende partij voor de Arbeidsrechtbank te Brussel moeten de opzeggings- en beschermingsvergoeding worden berekend op basis van het loon voor de verminderde arbeidsprestaties. Volgens de eisende partij moet daarentegen worden uitgegaan van het loon voor voltijdse prestaties.

De Arbeidsrechtbank te Brussel refereert aan rechtspraak van het Hof van Cassatie (Cass., 11 december 2006, S.04.0143.N), het Grondwettelijk Hof (arresten nrs. 119/2001, 51/2008 en 77/2008) en het Hof van Justitie van de Europese Unie (HvJ, 22 oktober 2009, C-116/08, *Meerts*), alsook naar de prejudiciële vraag die bij vonnis van 27 juli 2010 van de eerste Franstalige kamer van de Arbeidsrechtbank te Brussel aan het Grondwettelijk Hof is gesteld en die bij het Hof is ingeschreven onder nr. 5013.

De Arbeidsrechtbank doet opmerken dat de zaak te dezen betrekking heeft op een loopbaanvermindering voor werknemers ouder dan vijftig jaar, zonder maximumduur, en beslist de hiervoor geciteerde prejudiciële vragen te stellen.

Zaak nr. 5083

Francine Beyl is met haar vroegere werkgever, de nv « SCA Packaging Belgium », verwickeld in een rechtsgeding over de opzeggingsvergoeding en de beschermingsvergoeding na haar ontslag. Bij haar ontslag was zij halftijds werkzaam in het stelsel van vermindering van de arbeidsprestaties voor werknemers van vijftig jaar en ouder.

In eerste aanleg was de Arbeidsrechtbank te Gent het eens met de stelling van Francine Beyl dat de vergoedingen moesten worden berekend op basis van het voltijdse loon. Haar vroegere werkgever heeft hoger beroep ingesteld.

Het Arbeidshof te Gent refereert, onder andere, aan het arrest van het Hof van Justitie van de Europese Unie (HvJ, 22 oktober 2009, C-116/08, *Meerts*) en het daarbij aansluitende arrest van het Hof van Cassatie (Cass., 15 februari 2010, S.07.0027.N) en stelt vast dat de opzeggingsvergoeding van een werknemer die zijn arbeidsprestaties vermindert in het kader van een ouderschapsverlof, op basis van het voltijdse loon moet worden berekend. Voor het Arbeidshof rijst de vraag of dat ook zo moet zijn in alle andere gevallen van vermindering van de arbeidsprestaties, zelfs in geval van een vermindering van de arbeidsprestaties voor onbepaalde tijd, zoals te dezen.

Het Arbeidshof besluit daarop de hiervoor geciteerde prejudiciële vraag te stellen.

III. *In rechte*

– A –

A.1. De eisende partij in de zaak die aanleiding is tot de prejudiciële vragen ingeschreven onder nr. 5053 van de rol van het Hof, heeft geen memorie ingediend.

A.2.1. De vzw « MANUFAST - ABP Entreprise de Travail adapté » (hierna : de vzw « Manufast »), verwerende partij in de zaak die aanleiding is tot de prejudiciële vragen ingeschreven onder nr. 5053 van de rol van het Hof, doet allereerst opmerken dat het Grondwettelijk Hof in zijn arresten nrs. 51/2008, 77/2008 en 89/2009 van oordeel was dat het niet in strijd is met de artikelen 10 en 11 van de Grondwet om bij het bepalen van de opzeggingsvergoeding in geval van een eenzijdige verbreking van de arbeidsovereenkomst ten opzichte van een werknemer die zijn arbeidsprestaties heeft verminderd, uit te gaan van het lopende loon dat overeenstemt met de verminderde activiteiten.

A.2.2. Wat de eerste prejudiciële vraag in zaak nr. 5053 betreft, doet de vzw « Manufast » ook opmerken dat artikel 105, § 3, van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen (hierna : de wet van 22 januari 1985) betrekking heeft op het ontslag tijdens een vermindering van de arbeidsprestaties in het kader van ouderschapsverlof. Die bepaling is niet van toepassing op het bodemgeschil, dat betrekking heeft op een ontslag tijdens een periode van verminderde arbeidsprestaties op grond van een tijdskrediet voor werknemers van vijftig jaar en ouder, bij toepassing van de cao nr. 77*bis*.

A.2.3. Vervolgens betoogt de vzw « Manufast » dat de categorieën van personen die in de prejudiciële vraag zijn bedoeld, niet vergelijkbaar zijn.

Ten eerste kan de werknemer van vijftig jaar en ouder die zijn arbeidsprestaties in het kader van het tijdskrediet vermindert, dat doen om uiteenlopende motieven, terwijl de vermindering van arbeidsprestaties in het kader van ouderschapsverlof betrekking heeft op een zeer specifieke omstandigheid, waarvoor een bijzondere bescherming geldt.

Ten tweede is het tijdskrediet een louter nationale regeling waarbij de Belgische Staat handelt in het kader van zijn beleidsautonomie, terwijl artikel 105, § 3, van de wet van 22 januari 1985 de omzetting vormt van een Europeesrechtelijke regeling inzake ouderschapsverlof.

Ten derde betreft het ouderschapsverlof een tijdelijke situatie, in tegenstelling tot de definitieve situatie van een werknemer van vijftig jaar en ouder die zijn arbeidsprestaties in het kader van het tijdskrediet vermindert tot aan zijn pensioengerechtigde leeftijd.

A.2.4. In ondergeschikte orde, indien het Hof toch een verschillende behandeling van vergelijkbare categorieën zou vaststellen, is de vzw « Manufast » van oordeel dat het onderscheid een objectief en algemeen karakter heeft en pertinent en proportioneel is ten aanzien van een legitiem doel.

Het verschil in behandeling is verantwoord vanwege het bestaan van de Europese 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 het arrest van 22 oktober 2009 van het Hof van Justitie van de Europese Unie (HvJ, 22 oktober 2009, C-116/08, *Meerts*), die voor de categorie van werknemers die hun arbeidsprestaties

verminderen in het kader van ouderschapsverlof voorzien in een bescherming tegen ontslag die uitgebreider is dan de bescherming tegen ontslag voor de categorie van werknemers van vijftig jaar en ouder die hun arbeidsprestaties verminderen in het kader van het tijdskrediet, aangezien met betrekking tot het tijdskrediet geen dergelijke Europese richtlijn bestaat.

A.2.5. Met betrekking tot de tweede prejudiciële vraag in zaak nr. 5053, voert de vzw « Manufast » in hoofddorde aan dat de categorie van de werknemers van vijftig jaar en ouder die hun arbeidsprestaties verminderen in het kader van het tijdskrediet en de werknemers die jonger zijn dan vijftig jaar en die hun arbeidsprestaties niet verminderen, niet vergelijkbaar zijn, en dit om verscheidene redenen, die evenwel geen verband houden met de leeftijd.

In ondergeschikte orde betoogt de vzw « Manufast » dat het onderscheid een objectief en algemeen karakter heeft en pertinent en proportioneel is ten aanzien van een legitiem doel.

De werknemer die de vrije keuze maakt om gebruik te maken van het tijdskrediet, wordt geen rechtspositie opgedrongen, zodat de drempel vanaf welke een onevenredigheid moet worden vastgesteld dus hoger ligt.

Voorts is de verminderde opzeggingsvergoeding, in verhouding tot de verminderde arbeidsprestaties, het logische gevolg van een automatische toepassing van artikel 39 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (hierna : Arbeidsovereenkomstenwet).

Bovendien is het tijdskrediet voor werknemers van vijftig jaar en ouder op zich een maatregel die hen beschermt tegen ontslag in tijden van crisis of herstructurering. Het tijdskrediet reduceert immers de totale kostprijs van de werknemer voor de werkgever. De werkgever zal bijgevolg minder snel geneigd zijn de werknemer te ontslaan, ook al wordt artikel 39 van de Arbeidsovereenkomstenwet onverkort toegepast.

Daarbij komt nog dat werknemer van vijftig en ouder die gebruik maakt van het tijdskrediet, een aantal belangrijke voordelen geniet. Hij kan tijd vrijmaken voor andere activiteiten, terwijl zijn inkomensverlies wordt gecompenseerd door een vergoeding van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening, en hij heeft recht op een forfaitaire vergoeding bij onrechtmatig ontslag, waarbij de opzeggingstermijn wordt berekend op basis van het voltijdse jaarloon.

Ten slotte heeft het Hof in zijn arrest nr. 51/2008 van 13 maart 2008 geoordeeld dat artikel 103 van de wet van 22 januari 1985 een verhoogde bescherming biedt aan werknemers met verminderde arbeidsprestaties en dat « te dezen [...] de wetgever evenwel niet in redelijkheid [kan] worden verweten dat hij niet zover is gegaan om ook voor de eventuele compensatoire opzeggingsvergoeding [...] te bepalen dat moet worden uitgegaan van het basisjaarloon alsof de werknemer zijn arbeidsprestaties niet had verminderd ». Die redenering is analoog toepasselijk op de werknemers die hun arbeidsprestaties verminderen in het kader van de cao nr. 77bis.

A.2.6. De vzw « Manufast » besluit dat de twee prejudiciële vragen van de Arbeidsrechtbank te Brussel ontkennend moeten worden beantwoord.

A.3.1. Francine Beyl, geïntimeerde in de zaak die aanleiding is tot de prejudiciële vraag ingeschreven onder nr. 5083 van de rol van het Hof, refereert aan het arrest van 22 oktober 2009 van het Hof van Justitie van de Europese Unie (HvJ, 22 oktober 2009, C-116/08, *Meerts*).

In dat arrest stelt het Hof van Justitie duidelijk dat een lagere opzeggingsvergoeding de verworven rechten en rechten in wording aantast. Het zou de werknemer ervan kunnen weerhouden aanspraak te maken op het recht op ouderschapsverlof en de werkgever ertoe kunnen aanzetten de betrokkene te ontslaan.

Die overwegingen gelden ook in geval van een vermindering van arbeidsprestaties in andere omstandigheden dan die van het ouderschapsverlof. De stelsels van tijdskrediet en ouderschapsverlof zijn ingegeven door eenzelfde doelstelling, die erin bestaat de werknemers tijdelijk de mogelijkheid te geven meer tijd te investeren in hun gezin of tegemoet te komen aan privéverplichtingen.

A.3.2. Francine Beyl besluit dat de artikelen 10 en 11 van de Grondwet zijn geschonden.

A.4.1. De nv « SCA Packaging Belgium », appellante in de zaak die aanleiding is tot de prejudiciële vraag ingeschreven onder nr. 5083 van de rol van het Hof, betoogt in hoofddeorde dat de werknemers die ouderschapsverlof nemen niet vergelijkbaar zijn met werknemers van vijftig jaar en ouder die hun arbeidsprestaties verminderen in het kader van het tijdskrediet.

A.4.2. In ondergeschikte orde is de vennootschap van mening dat het verschil in behandeling berust op een objectief criterium dat in redelijkheid verantwoordt waarom bij ontslag van werknemers met ouderschapsverlof de opzeggingsvergoeding moet worden berekend op basis van het fictief voltijdse loon, terwijl dat niet het geval is bij een ontslag van werknemers van vijftig jaar en ouder die hun arbeidsprestaties verminderen in het kader van het tijdskrediet.

De rechten van een werknemer met ouderschapsverlof blijven ongewijzigd tot aan het einde van dat verlof, dat van beperkte duur is, terwijl het tijdskrediet voor werknemers van vijftig jaar en ouder van onbepaalde duur is en de rechten van die werknemer deeltijds blijven.

Bovendien is het de bedoeling de werknemer met jonge kinderen te beschermen tegen een misbruik dat de werkgever van de situatie zou kunnen maken door de werknemer tijdens de periode van verminderde arbeidsactiviteit goedkoper te ontslaan dan wanneer de werknemer niet langer met ouderschapsverlof is. Een dergelijk misbruik is niet mogelijk bij de werknemers van vijftig jaar en ouder die hun arbeidsprestaties voor onbepaalde tijd hebben verminderd. De werkgever kan die periode immers niet gebruiken om de werknemer net dan te ontslaan. Dat zou neerkomen op een ontslag dat verband houdt met het feit dat de werknemer zijn arbeidsprestaties heeft verminderd. In dat geval heeft de werknemer recht op een beschermingsvergoeding op basis van artikel 20 van de cao nr. 77bis.

A.4.3. De nv « SCA Packaging Belgium » besluit dat het criterium van onderscheid evenredig is met het doel dat de wetgever zich heeft gesteld en dat de prejudiciële vraag dan ook ontkennend dient te worden beantwoord.

A.5.1. De Ministerraad heeft een memorie ingediend voor de zaak nr. 5053 en een voor de zaak nr. 5083.

A.5.2. In de zaak nr. 5053 voert de Ministerraad allereerst aan dat de prejudiciële vragen niet pertinent zijn in zoverre ze artikel 103 van de wet van 22 januari 1985 betreffen.

Dat artikel kan kennelijk niet worden toegepast op het bodemgeschil, dat betrekking heeft op een werknemer die zijn arbeidsprestaties heeft verminderd met toepassing van de cao nr. 77bis.

Bovendien heeft artikel 103 van de wet van 22 januari 1985 betrekking op de berekening van de duur van de opzeggingstermijn, terwijl het bodemgeschil betrekking heeft op het in acht te nemen loon voor de berekening van de opzeggingsvergoeding.

Vervolgens, wat betreft de eerste prejudiciële vraag in zaak nr. 5053 en de prejudiciële vraag in zaak nr. 5083, voert de Ministerraad aan dat de categorieën van personen niet vergelijkbaar zijn.

De regeling voor het ouderschapsverlof vindt haar rechtsgrond in het Europese Unierecht, terwijl het recht voor werknemers van vijftig jaar en ouder om hun arbeidsprestaties te verminderen in het kader van het tijdskrediet louter zijn grondslag vindt in het interne recht.

Bovendien streeft het ouderschapsverlof een zeer specifieke doelstelling na die verschilt van de regeling inzake tijdskrediet, die beoogt werknemers van vijftig jaar en ouder langer aan het werk te houden.

Ten slotte zijn er zowel inzake de toekenningvoorwaarden als wat de organisatieregels van beide stelsels betreft, fundamentele verschillen.

A.5.3. Ondergeschikt, voor zover het Hof van oordeel zou zijn dat beide categorieën van personen vergelijkbaar zijn, betoogt de Ministerraad dat vanwege de reeds aangehaalde verschillenpunten het verschil in behandeling op het vlak van de opzeggingsvergoeding redelijk is verantwoord.

De Ministerraad benadrukt dat het verschil louter het gevolg is van de rechtspraak van het Hof van Justitie met betrekking tot de interpretatie van de raamovereenkomst, die enkel geldt voor het ouderschapsverlof. De wijziging van artikel 105, § 3, van de wet van 22 januari 1985 was om dezelfde reden beperkt tot het ouderschapsverlof en voorstellen in andere zin werden uitdrukkelijk afgewezen.

De Ministerraad stelt dat ook het Grondwettelijk Hof van oordeel is dat wanneer de wetgever slechts gevolg heeft willen geven aan een Europese richtlijn en hij, om die reden, de rechtsbeschermingsregeling die hij instelt heeft beperkt tot diegenen die onder het toepassingsgebied van die richtlijn vallen, hij niet in het bijzonder dient te verantwoorden waarom hij die rechtsbeschermingsregeling niet heeft uitgebreid tot categorieën die niet onder het toepassingsgebied van die richtlijn vallen.

A.5.4. De Ministerraad besluit dat de eerste prejudiciële vraag in zaak nr. 5053 en de prejudiciële vraag in zaak nr. 5083 ontkennend dienen te worden beantwoord.

A.5.5. Wat de tweede prejudiciële vraag in de zaak nr. 5083 betreft, betoogt de Ministerraad dat de situatie van werknemers van vijftig jaar en ouder die opteren voor een loopbaanvermindering niet wezenlijk verschillend is van die van jongere werknemers die kiezen voor loopbaanvermindering.

Ook de jongere werknemer kan overeenkomstig artikel 6 van de cao nr. 77bis kiezen voor loopbaanvermindering. In geval van ontslag zal de opzeggingsvergoeding dan eveneens worden berekend op basis van het loon voor de verminderde arbeidsprestaties.

Voorts heeft het feit dat de opzeggingsvergoeding van een werknemer van vijftig jaar of ouder die voor het systeem van loopbaanvermindering kiest, wordt berekend op basis van het loon voor verminderde arbeidsprestaties, niets uit te staan met diens leeftijd, maar is dat het gevolg van zijn vrijwillige keuze om deeltijds te gaan werken. Dat is overigens net zo voor een werknemer jonger dan vijftig jaar die er vrijwillig voor kiest zijn arbeidsprestaties te verminderen.

A.5.6. De Ministerraad besluit dat ook de tweede prejudiciële vraag in zaak nr. 5053 ontkennend moet worden beantwoord.

A.6. In haar memorie van antwoord gaat Francine Beyl dieper in op het arrest van het Hof van Justitie in de voormelde zaak « *Meerts* ».

Het Hof van Justitie steunde zijn beslissing op punt 6 van clause 2 van de voormelde richtlijn 96/34/EG, volgens welke de verworven rechten of rechten in wording van de werknemer dezelfde blijven vanaf het begin tot aan het einde van het ouderschapsverlof.

Dat een dergelijke bepaling niet bestaat in de wetgeving omtrent het tijdskrediet, neemt niet weg dat dezelfde redenering moet worden gevolgd. Het kan niet de bedoeling zijn dat een werknemer die om persoonlijke redenen is genoodzaakt zijn arbeidsprestaties te verminderen, wel het risico zou lopen om zijn verworven rechten te verliezen. Het tijdskrediet is evenzeer in het leven geroepen om een betere combinatie van arbeid en gezin mogelijk te maken.

Men creëert een situatie waarbij de werkgever die van een werknemer af wil, deze laatste zal trachten tewerk te stellen in het kader van het tijdskrediet, om naderhand op een goedkopere wijze het ontslag te kunnen doorvoeren. Dat is volgens Francine Beyl effectief met haar gebeurd.

Francine Beyl besluit dat, in tegenstelling tot wat de tegenpartijen beweren, er wel degelijk sprake is van een kennelijk onredelijk verschil in behandeling tussen vergelijkbare categorieën van personen.

A.7. De nv « SCA Packaging Belgium » herhaalt in haar memorie van antwoord dat de betrokken categorieën van personen niet vergelijkbaar zijn. Zij stelt vast dat de Ministerraad dezelfde mening toegedaan is.

De vennootschap is het niet eens met de redenering van Francine Beyl dat de werkgever die van een werknemer af wil, deze laatste zal trachten tewerk te stellen in het kader van het tijdskrediet, om naderhand op een goedkopere wijze het ontslag te kunnen doorvoeren. Als de werkgever een werknemer zou vragen om tijdskrediet op te nemen, moet deze daar nog altijd mee instemmen. Hij wordt daartoe niet gedwongen. Als hij ermee instemt, weet hij ook dat in geval van ontslag zijn opzeggingsvergoeding zal worden berekend op basis van zijn deeltijdse loon.

Volgens de nv « SCA Packaging Belgium » berust de redenering van het Hof van Justitie inzake het ouderschapsverlof op de richtlijn 96/34/EG en kan die redenering niet worden doorgetrokken tot het tijdskrediet. Terecht verwijst de Ministerraad naar de parlementaire voorbereiding van artikel 105, § 3, van de wet van 22 januari 1985. Een amendement om de bescherming bij ouderschapsverlof uit te breiden, is niet aangenomen omdat er voor het tijdskrediet geen Europese regeling bestaat en omdat het tijdskrediet een veel grotere omvang heeft en zich uitstrekt over veel langere periodes, in het bijzonder bij werknemers van vijftig jaar en ouder.

Voor het overige bevestigt de nv « SCA Packaging Belgium » haar eerder ingenomen standpunt.

– B –

Ten aanzien van de eerste prejudiciële vraag in de zaak nr. 5053 en de prejudiciële vraag in de zaak nr. 5083

B.1. De verwijzende rechtscolleges vragen of artikel 39 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten bestaanbaar is met het beginsel van de gelijkheid en niet-discriminatie vervat in de artikelen 10 en 11 van de Grondwet.

B.2. Artikel 39 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (hierna : Arbeidsovereenkomstenwet) 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.3. Krachtens de artikelen 37 en 39 van de Arbeidsovereenkomstenwet kunnen arbeidsovereenkomsten die voor onbepaalde tijd zijn gesloten, eenzijdig worden beëindigd door middel van een opzeggingstermijn, of, bij ontstentenis daarvan, door middel van een opzeggingsvergoeding, het ontslag om dringende reden buiten beschouwing gelaten.

Met artikel 39 van de Arbeidsovereenkomstenwet beoogt de wetgever de gevolgen van een eenzijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst enigszins af te zwakken, door de opzegging in beginsel afhankelijk te stellen van een zekere opzeggingstermijn of, bij ontstentenis daarvan, van de betaling van een opzeggingsvergoeding.

De duur van de opzeggingstermijn wordt geregeld in de artikelen 59, 82, 83, 84 en 115 van de Arbeidsovereenkomstenwet, al naargelang het gaat om werklieden, bedienden of dienstboden. Krachtens artikel 39, § 1, van die wet moet de opzeggingsvergoeding worden bepaald aan de hand van het « lopende loon », dat in beginsel overeenstemt hetzij met de duur van de opzeggingstermijn, hetzij met het resterende gedeelte van die termijn. Artikel 39, § 1, tweede lid, preciseert dat de opzeggingsvergoeding niet alleen het lopende loon behelst maar ook alle voordelen verworven krachtens de overeenkomst.

B.4. De prejudiciële vragen houden verband met de interpretatie van het begrip « loon » in geval van opzegging van een werknemer die met toepassing van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen (hierna: de wet van 22 januari 1985) verminderde arbeid presteert.

Voor de vaststelling van de opzeggingsvergoeding wordt in beginsel uitgegaan van het loon waarop de werknemer als tegenprestatie voor zijn arbeid recht heeft op het ogenblik van de kennisgeving van de opzegging.

De verwijzende rechtscolleges gaan bij de vraagstelling uit van een interpretatie van artikel 39 van de Arbeidsovereenkomstenwet, volgens welke, in geval van een ontslag van een werknemer door de werkgever zonder opzeggingstermijn, een opzeggingsvergoeding

verschuldigd is op basis van het « lopend loon » op het tijdstip van het ontslag, die, ten aanzien van een werknemer vijftig jaar en ouder die zijn arbeidsprestaties heeft verminderd, derhalve wordt berekend op basis van het loon voor de verminderde arbeidsprestaties.

B.5.1. De Arbeidsrechtbank te Brussel betreft in haar eerste prejudiciële vraag (zaak nr. 5053) ook artikel 103 van de wet van 22 januari 1985, dat bepaalt dat de termijn van de opzegging ter kennis gebracht aan de werknemer die zijn arbeidsprestaties overeenkomstig de artikelen 102 en 102*bis* van diezelfde wet heeft verminderd - dit zijn de gevallen van deeltijdse vermindering van arbeidsprestaties met 1/5, 1/4, 1/3 of 1/2 of, bij arbeidsduurvermindering voor palliatieve bijstand, met 1/5 of 1/2 -, zal worden berekend alsof de werknemer zijn arbeidsprestaties niet had verminderd. Dat artikel bepaalt bovendien dat met de duur van die opzeggingstermijn eveneens rekening moet worden gehouden bij het vaststellen van de vergoeding bedoeld bij artikel 39 van de wet van 3 juli 1978.

B.5.2. De Arbeidsrechtbank te Brussel betreft in haar eerste prejudiciële vraag bovendien artikel 105, § 3, van de wet van 22 januari 1985, zoals hersteld bij artikel 90, 2°, van de wet van 30 december 2009 houdende diverse bepalingen, dat bepaalt :

« 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 ».

B.5.3. De Ministerraad voert aan dat de eerste vraag in de zaak nr. 5053 niet pertinent is in zoverre ze artikel 103 van de wet van 22 januari 1985 betreft, nu de betwisting in het bodemgeschil voor de Arbeidsrechtbank betrekking heeft op een ontslag tijdens de periode van verminderde arbeidsprestaties op grond van het tijdskrediet voor werknemers van vijftig jaar en ouder, bij toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77*bis* van 19 december 2001 tot vervanging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 77 van 14 februari 2001 tot invoering van een stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking (hierna : de cao nr. 77*bis*).

De verwerende partij in de zaak voor de Arbeidsrechtbank te Brussel (nr. 5053) voert aan dat artikel 105, § 3, van de wet van 22 januari 1985 betrekking heeft op het ontslag tijdens een periode van verminderde arbeidsprestaties in het kader van ouderschapsverlof, en dat die bepaling derhalve niet van toepassing is op het bodemgeschil.

B.5.4. Het staat in beginsel aan de verwijzende rechter om na te gaan of het nuttig is aan het Hof een prejudiciële vraag te stellen over de bepalingen die hij van toepassing acht op het geschil. Slechts wanneer dit klaarblijkelijk niet het geval is, kan het Hof beslissen niet op de vraag in te gaan.

De vordering die bij de Arbeidsrechtbank te Brussel aanhangig is gemaakt, heeft zowel betrekking op de betaling van een opzeggingsvergoeding met toepassing van de Arbeidsovereenkomstenwet als op de forfaitaire beschermingsvergoeding met toepassing van de wet van 22 januari 1985. Daarbij worden de in het geding gebrachte bepalingen door de verwijzende rechter zo geïnterpreteerd dat bij ontstentenis van een van het gemeen recht afwijkende bepaling, de beide vergoedingen in geval van een ontslag van een werknemer van vijftig jaar en ouder die zijn arbeidsprestaties heeft verminderd, worden bepaald op basis van het lopende loon verworven voor de verminderde arbeidsprestaties, en dit in tegenstelling tot de regelingen van de artikelen 103 en 105, § 3, van de wet van 22 januari 1985, op grond waarvan voor het bepalen van de opzeggingstermijn, respectievelijk de opzeggingsvergoeding bij ontslag tijdens het ouderschapsverlof, wordt uitgegaan van de niet verminderde arbeidsprestaties.

Het blijkt niet dat de eerste vraag in de zaak nr. 5053 klaarblijkelijk niet dienend zou zijn om het bodemgeschil te beslechten.

B.5.5. De excepties worden verworpen.

B.6. De verwijzende rechtscolleges vragen of artikel 39, § 1, van de Arbeidsovereenkomstenwet discriminerend is indien het zo wordt geïnterpreteerd dat bij het bepalen van de opzeggingsvergoeding in geval van ontslag, door de werkgever, van een werknemer van vijftig jaar en ouder die zijn arbeidsprestaties heeft verminderd op grond van het tijdskrediet met toepassing van de cao nr. *77bis*, wordt uitgegaan van het « lopend loon » voor de verminderde arbeidsprestaties, terwijl bij het bepalen van de opzeggingsvergoeding in

geval van ontslag, door de werkgever, van een werknemer die zijn arbeidsprestaties heeft verminderd op grond van het ouderschapsverlof, moet worden uitgegaan van het loon waarop hij recht zou hebben alsof hij zijn arbeidsprestaties niet had verminderd.

Rekening houdend met de motieven van de verwijzingsbeslissingen, gaat het Hof ervan uit dat te dezen wordt bedoeld het 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 ».

B.7. In tegenstelling tot wat de Ministerraad, de verwerende partij in de zaak voor de Arbeidsrechtbank te Brussel (nr. 5053) en de appellante in de zaak voor het Arbeidshof te Gent (nr. 5083) aanvoeren, kan in het licht van de toetsing aan het beginsel van gelijkheid en niet-discriminatie wel degelijk een vergelijking worden gemaakt tussen, enerzijds, de categorie van de werknemers van vijftig jaar en ouder die worden ontslagen terwijl zij hun arbeidsprestaties hebben verminderd op grond van het tijdskrediet en, anderzijds, de categorie van de werknemers die worden ontslagen terwijl zij hun arbeidsprestaties hebben verminderd op grond van het ouderschapsverlof.

De verschillen tussen die categorieën die door de voornoemde partijen worden aangehaald, zijn niet van die aard dat daardoor geen vergelijking mogelijk zou zijn bij de berekening van de opzeggingsvergoeding in geval van ontslag van werknemers van de ene of de andere categorie.

B.8. Krachtens artikel 39, § 1, van de Arbeidsovereenkomstenwet 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 Arbeidsovereenkomstenwet, 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 het tijdskrediet met toepassing van de cao nr. 77bis, en meer bepaald op grond van artikel 20, § 4, van die cao, in navolging van artikel 101 van de wet van 22 januari 1985, 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.

Het feit dat het te dezen gaat om werknemers van vijftig jaar en ouder die worden ontslagen terwijl zij hun arbeidsprestaties hebben verminderd op grond van het tijdskrediet, en meer bepaald het gegeven dat dit tijdskrediet tot aan de pensioengerechtigde leeftijd kan duren, leidt niet tot een andere conclusie.

B.9.1. Het Hof van Justitie van de Europese Unie heeft bij 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.9.2. 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.5.2 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.9.3. Uit het gegeven dat, op grond van de voormelde rechtspraak van het Hof van Justitie tot uitlegging van de raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof en van artikel 105, § 3, van de wet van 22 januari 1985, 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 van vijftig jaar en ouder die zijn arbeidsprestaties heeft verminderd, uit te gaan van het lopende loon voor zijn verminderde prestaties, rekening houdend zowel met artikel 103 van de wet van 22 januari 1985 als met het gegeven dat naar Belgisch recht naast de opzeggingsvergoeding voor die werknemer wordt voorzien in een 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.10. De eerste prejudiciële vraag in de zaak nr. 5053 en de prejudiciële vraag in de zaak nr. 5083 dienen ontkennend te worden beantwoord.

Ten aanzien van de tweede prejudiciële vraag in de zaak nr. 5053

B.11. De Arbeidsrechtbank te Brussel vraagt ook of artikel 39 van de Arbeidsovereenkomstenwet bestaanbaar is met de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, al dan niet in samenhang gelezen met het verbod van discriminatie op grond van leeftijd zoals bepaald in 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, in zoverre werknemers van vijftig jaar en ouder die hun arbeidsprestaties hebben verminderd op basis van de cao nr. 77bis, in geval van ontslag slechts recht hebben op een opzeggingsvergoeding berekend op basis van het loon voor de verminderde arbeidsprestaties, « terwijl werknemers jonger dan 50 jaar, die niet van deze regeling gebruik kunnen maken en bijgevolg door deze regeling ook niet worden aangezet om hun arbeidsprestaties te verminderen, in geval van ontslag recht hebben op een opzeggingsvergoeding berekend op basis van loon voor niet-gereduceerde prestaties ».

B.12. Werknemers van vijftig jaar en ouder die hun arbeidsprestaties op basis van de cao nr. 77bis verminderen, kunnen zulks doen tot aan de pensioengerechtigde leeftijd, terwijl het tijdskrediet voor jongere werknemers in de tijd beperkt is.

Wat het in het geding zijnde artikel 39 van de Arbeidsovereenkomstenwet betreft, is er voor het bepalen van de eventuele opzeggingsvergoeding in geval van ontslag door de

werkgever evenwel geen verschil in behandeling al naargelang het gaat om een werknemer van meer of minder dan vijftig jaar. Indien de werknemer wordt ontslagen in een periode waarin hij zijn arbeidsprestaties heeft verminderd, zal bij het bepalen van de opzeggingsvergoeding worden uitgegaan van het lopende loon voor zijn verminderde arbeidsprestaties, en indien hij wordt ontslagen in een periode waarin hij zijn arbeidsprestaties niet heeft verminderd, zal bij het bepalen van de opzeggingsvergoeding worden uitgegaan van het lopende loon voor de niet verminderde arbeidsprestaties.

De in het geding zijnde bepaling maakt derhalve geen onderscheid op basis van de leeftijd van de betrokken werknemers.

B.13. De tweede prejudiciële vraag in de zaak nr. 5053 dient ontkennend te worden beantwoord.

Om die redenen,

het Hof

zegt voor recht :

Artikel 39 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten schendt de artikelen 10 en 11 van de Grondwet niet, in de interpretatie dat, in geval van ontslag van een werknemer van vijftig jaar en ouder die zijn arbeidsprestaties heeft verminderd, 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 Nederlands en het Frans, 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

M. Bossuyt