

Rolnummer 5144
Arrest nr. 80/2012 van 28 juni 2012

A R R E S T

In zake : de prejudiciële vraag over artikel 39 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, gesteld door de Arbeidsrechtbank te Antwerpen.

Het Grondwettelijk Hof,

samengesteld uit de voorzitters M. Bossuyt en R. Henneuse, en de rechters E. De Groot, L. Lavrysen, A. Alen, J.-P. Snappe, J.-P. Moerman, E. Derycke, J. Spreutels, T. Merckx-Van Goey, P. Nihoul en F. Daoût, bijgestaan door de griffier F. Meersschaut, onder voorzitterschap van voorzitter M. Bossuyt,

wijst na beraad het volgende arrest :

*

* *

I. *Onderwerp van de prejudiciële vraag en rechtspleging*

Bij vonnis van 3 mei 2011 in zake Tania Ruttens tegen de vzw « Thuisverpleging De VoorZorg provincie Antwerpen », waarvan de expeditie ter griffie van het Hof is ingekomen op 11 mei 2011, heeft de Arbeidsrechtbank te Antwerpen de volgende prejudiciële vraag gesteld :

« Schendt artikel 39 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, voor zover de opzeggingsvergoeding van zowel de werknemer die wordt ontslagen tijdens de periode waarin hij zijn arbeidsprestaties gedeeltelijk heeft geschorst omwille van de bijstand aan een zwaar ziek familielid of gezinslid (K.B. van 10 augustus 1998) als van de werknemer die zijn arbeidsprestaties gedeeltelijk heeft geschorst omwille van een andere vorm van loopbaanonderbreking of tijdskrediet berekend wordt op het actuele deeltijdse loon, terwijl de eerste werknemer gedwongen werd zijn arbeidsprestaties te verminderen en de tweede werknemer daartoe de vrije keuze had ? ».

De Ministerraad heeft een memorie ingediend.

Bij beschikking van 14 maart 2012 heeft het Hof de zaak in gereedheid verklaard en de dag van de terechtzitting bepaald op 28 maart 2012.

Bij beschikking van 28 maart 2012 heeft het Hof de zaak verdaagd naar de terechtzitting van 18 april 2012.

Bij beschikking van 18 april 2012 heeft het Hof de zaak verdaagd naar de terechtzitting van 23 mei 2012, na de Ministerraad te hebben verzocht in een uiterlijk op 16 mei 2012 in te dienen aanvullende memorie zijn standpunt te bepalen over de eventuele weerslag van het arrest van het Hof van Cassatie van 19 maart 2012 (S.10.0094.F) op de aan het Hof gestelde prejudiciële vraag over artikel 39 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

De Ministerraad heeft een aanvullende memorie ingediend.

Op de openbare terechtzitting van 23 mei 2012 :

- is verschenen : Mr. V. Pertry, advocaat bij de balie te Brussel, voor de Ministerraad;
- hebben de rechters-verslaggevers E. Derycke en J.-P. Snappe verslag uitgebracht;
- is de voornoemde advocaat 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

De verwijzingsbeslissing van de Arbeidsrechtbank te Antwerpen toont aan dat er een geschil is ontstaan tussen T. Ruttens en de vzw «Thuisverpleging De VoorZorg provincie Antwerpen » naar aanleiding van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst van T. Ruttens door die vzw op 31 december 2009 (aangetekende brief van 28 december 2009). Het geschil heeft onder meer betrekking op het door de voormalige werkgever in acht te nemen loon voor de berekening van de opzeggingsvergoeding en de beschermingsvergoeding (artikel 101 van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen).

Sedert augustus 2008 maakte T. Ruttens gebruik van haar recht op vermindering van de arbeidsprestaties met het oog op de bijstand van een zwaar ziek gezinslid, op grond van het koninklijk besluit van 10 augustus 1998 tot invoering van een recht op loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid. Haar arbeidsprestaties werden tot vier vijfde van een voltijdse betrekking verminderd voor de periode van 1 augustus 2008 tot 31 december 2009.

De eisende partij voor de verwijzende rechter, T. Ruttens, meent dat haar opzeggings- en beschermingsvergoeding zou moeten worden berekend op haar volledige loon, omdat haar voltijdse arbeidsovereenkomst slechts tijdelijk was geschorst, zodat een voltijdse overeenkomst is blijven bestaan.

De verwijzende rechter vergelijkt de situatie van T. Ruttens met de regeling inzake ouderschapsverlof, enerzijds, en met de situatie van een arbeidsovereenkomst voor deeltijdse arbeid, anderzijds. Op verzoek van de eisende partij voor de verwijzende rechter, stelt de verwijzende rechter bovenvermelde prejudiciële vraag, die zich evenwel beperkt tot de vergelijking met de situatie van een arbeidsovereenkomst voor deeltijdse arbeid.

III. In rechte

- A -

A.1. Allereerst geeft de Ministerraad meer uitleg over artikel 39 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, over de regeling betreffende de vermindering van de arbeidsprestaties voor de bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid, de vermindering van de arbeidsprestaties in het raam van een loopbaanonderbreking of tijdskrediet, de vermindering van de arbeidsprestaties en de arbeidsovereenkomst voor deeltijdse arbeid en over het vrijwillige karakter van de vermindering van de arbeidsprestaties in het raam van een loopbaanonderbreking of tijdskrediet en het onderscheid met de gedeeltelijke werkhervatting.

A.2.1. De Ministerraad voert aan dat het Grondwettelijk Hof niet wordt ondervraagd over de verschillende behandeling van bepaalde categorieën van personen, maar wel over de identieke behandeling van twee categorieën van personen waartoe de in het geding zijnde bepaling aanleiding geeft, namelijk, enerzijds, de werknemers die hun arbeidsprestaties hebben verminderd in het raam van het zorgverlof en, anderzijds, de werknemers die hun arbeidsprestaties hebben verminderd in het raam van een andere vorm van loopbaanonderbreking of tijdskrediet.

A.2.2. Allereerst meent de Ministerraad dat de prejudiciële vraag onontvankelijk is omdat niet duidelijk wordt aangegeven wat precies moet worden verstaan onder de termen «andere vorm van loopbaanonderbreking» en «andere vorm van [...] tijdskrediet». Noch de prejudiciële vraag, noch de motivering van de verwijzingsbeslissing laten, volgens de Ministerraad, toe om met vereiste zekerheid de categorie van personen duidelijk te omlijnen waarmee de categorie van personen die zich beroepen op de regeling inzake het zorgverlof, moet worden vergeleken. Derhalve kan de prejudiciële vraag niet worden beantwoord.

A.2.3. In ondergeschikte orde werpt de Ministerraad op dat de te vergelijken categorieën van personen zich niet in wezenlijk verschillende situaties bevinden, zodat de artikelen 10 en 11 van de Grondwet zich niet tegen hun gelijke behandeling verzetten. Een werknemer die zijn arbeidsprestaties heeft verminderd in het raam van het zorgverlof en een werknemer die zijn arbeidsprestaties heeft verminderd in het raam van een andere vorm van loopbaanonderbreking of tijdskrediet bevinden zich in een nagenoeg identieke situatie, aangezien in beide gevallen de verminderde arbeidsprestaties worden uitgeoefend in het kader van een arbeidsovereenkomst voor

deeltijdse arbeid. Bovendien hebben werknemers die opteren voor een vermindering van de arbeidsprestaties in het raam van een loopbaanonderbreking of tijdskrediet en werknemers die opteren voor een vermindering van arbeidsprestaties in het raam van het zorgverlof een bewuste keuze gemaakt om dat recht uit te oefenen en hebben zij de voor- en nadelen van het stelsel waarvoor zij opteren zorgvuldig met elkaar afgewogen. Het zorgverlof heeft evenzeer als het tijdskrediet en andere vormen van loopbaanonderbreking een vrijwillig karakter. Anders dan bij de schorsing van de arbeidsovereenkomst in geval van onmogelijkheid voor de werknemer om zijn werk te verrichten ten gevolge van een ziekte of ongeval, en anders dan bij de gedeeltelijke werkhervatting door de arbeidsongeschikte werknemer, betreft het hier niet een gedwongen onderbreking ingevolge de gezondheidstoestand van de werknemer zelf, en gaat het dus niet om een geval van tijdelijke overmacht, maar om een keuze die de werknemer maakt, die hij ter kennis van de werkgever brengt en waarvan de uitoefening in de tijd is beperkt.

Zelfs al is de vermindering van de arbeidsprestaties in de praktijk misschien een voor de hand liggende mogelijkheid om zorg en/of bijstand aan een gezins- of familielid te verlenen, dan nog is dit nooit de enige mogelijkheid en moet dat recht door één bepaald gezins- of familielid dat voor de zorg wenst in te staan, worden uitgeoefend en gaat daaraan dus noodzakelijkerwijze een keuze vooraf. Bovendien is er, zodra aan de voorwaarden van het zorgverlof is voldaan, geen systeem van controle uitgewerkt om na te gaan of de betrokken werknemer ook effectief de aldus vrijgekomen tijd aan zorg of bijstand van het gezins- of familielid besteedt.

Volgens de Ministerraad gaat de verwijzende rechter uit van een foutieve vaststelling, door te stellen dat de werknemer die gebruikt maakt van het zorgverlof ertoe gedwongen zou zijn zijn arbeidsprestaties te verminderen, terwijl de werknemer die andere vormen van loopbaanonderbreking of tijdskrediet opneemt daartoe de vrije keuze heeft.

De Ministerraad wijst tevens erop dat de bijzondere regeling van het ouderschapsverlof niet ertoe leidt te besluiten tot een schending. Immers, de regeling van het ouderschapsverlof werd bij wet van 30 december 2009 ingevoerd in de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen om de Belgische wetgeving in overeenstemming te brengen met de rechtspraak van het Hof van Justitie van de Europese Unie. Het afwijkende stelsel van het ouderschapsverlof geldt enkel voor het ouderschapsverlof en volgt uit de duidelijke wettekst zelf.

A.2.4. In uiterst ondergeschikte orde voert de Ministerraad aan dat de identieke behandeling redelijk is verantwoord, zelfs indien de werknemer het zorgverlof zogenaamd gedwongen zou opnemen. Immers, het criterium van het al dan niet vrijwillige karakter van het verminderen van de arbeidsprestaties is noch objectief, noch pertinent om een verschil in behandeling te verantwoorden. Elke situatie van loopbaanonderbreking of tijdskrediet zal in meer of mindere mate worden ingegeven door een noodzaak die de betrokkene voelt om zijn arbeidsprestaties te verminderen, of die arbeidsprestaties nu in het raam van het zorgverlof of van een andere vorm van loopbaanonderbreking of tijdskrediet worden verminderd. Het is dan ook in redelijkheid te verantwoorden dat de wetgever geen verschillende berekeningsregels voor de opzeggingsvergoeding heeft verbonden aan het al dan niet vrijwillige karakter van het opnemen van verschillende vormen van loopbaanonderbreking en tijdskrediet.

- B -

B.1. De verwijzende rechter vraagt of artikel 39 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (hierna : de Arbeidsovereenkomstenwet) 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 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 miskennis 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.4.1. De prejudiciële vraag houdt verband met het al dan niet bestaan van een keuzerecht voor de werknemer die met toepassing van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen (hierna: de wet van 22 januari 1985) verminderde arbeid presteert.

B.4.2. De verwijzende rechter vraagt 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 die zijn arbeidsprestaties heeft verminderd op grond van het « zorgverlof » met toepassing van artikel 3, eerste lid, van het koninklijk besluit van 10 augustus 1998 tot invoering van een recht op loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid, alsook bij een vermindering van de arbeidsprestaties op grond van een andere vorm van loopbaanonderbreking of tijdscrediet, wordt uitgegaan van het actuele deeltijdse loon, of nog, « het lopende loon » voor de verminderde arbeidsprestaties, aangezien de eerste categorie van werknemers wordt gedwongen haar arbeidsprestaties te verminderen, terwijl de tweede categorie daartoe de vrije keuze heeft.

B.4.3. Nopens het principe van het « zorgverlof » bepaalt artikel 3, eerste lid, van het koninklijk besluit van 10 augustus 1998 :

« De werknemers bedoeld in artikel 1 hebben het recht hun arbeidsovereenkomst volledig te schorsen op basis van artikel 100 van de herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen of hun voltijdse arbeidsprestaties te verminderen met 1/5 of de helft op basis van artikel 102 van dezelfde wet voor het verlenen van bijstand of verzorging aan een gezinslid of een familielid tot de tweede graad dat lijdt aan een zware ziekte ».

B.5. In tegenstelling tot wat de Ministerraad aanvoert, zijn de te vergelijken categorieën van werknemers voldoende duidelijk afgebakend, aangezien de verwijzende rechter een vergelijking maakt tussen, enerzijds, de categorie van de werknemers die worden ontslagen terwijl zij hun arbeidsprestaties « gedwongen » hebben verminderd op grond van het « zorgverlof » en, anderzijds, de categorie van de werknemers die worden ontslagen terwijl zij

hun arbeidsprestaties hebben verminderd op grond van andere vormen van loopbaanonderbreking of tijdskrediet, waartoe zij de vrije keuze hadden.

De omstandigheid dat door de prejudiciële vraag zelf geen verdere uitleg wordt verleend aangaande het begrip « andere vorm van loopbaanonderbreking of tijdskrediet » is niet van die aard dat kan worden besloten tot een onduidelijke prejudiciële vraag. In het verwijzingsvonnis wordt de categorie van werknemers die hun arbeidsprestaties verminderen op grond van het « zorgverlof », met verwijzing naar de arresten nrs. 51/2008, 77/2008 en 89/2009, vergeleken met de andere categorieën van werknemers die hun arbeidsprestaties verminderen met toepassing van de wet van 22 januari 1985.

Bovendien wordt het contradictoire karakter van de rechtspleging voor het Hof niet in het gedrang gebracht nu de Ministerraad op een doeltreffende wijze zijn standpunt heeft uiteengezet.

B.6. Het Hof kan een gelijke behandeling slechts afkeuren wanneer twee categorieën van personen die zich ten aanzien van de betwiste maatregel in wezenlijk verschillende situaties bevinden, op identieke wijze worden behandeld, zonder dat daarvoor een redelijke verantwoording bestaat.

B.7.1. Krachtens artikel 39, § 1, van de Arbeidsovereenkomstenwet hebben alle werknemers die worden ontslagen zonder inachtneming van de 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, zonder dat daarbij rekening wordt gehouden met het al dan niet vrijwillige karakter van de vermindering van de arbeidsprestaties.

B.7.2. 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 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, of dat hij geen onderscheid heeft ingevoerd naar gelang van de vorm van tijdskrediet of loopbaanvermindering.

Het Hof zou die keuze enkel kunnen afkeuren in geval van een kennelijk onredelijke beoordeling.

B.8.1. In het kader van het « zorgverlof » worden de verminderde arbeidsprestaties uitgeoefend overeenkomstig een arbeidsovereenkomst voor deeltijdse arbeid, net zoals bij de andere vormen van loopbaanvermindering of tijdskrediet (artikel 105, § 1, van de wet van 22 januari 1985).

Daarnaast vermindert een werknemer zijn arbeidsprestaties in het kader van het « zorgverlof » of in het kader van een ander stelsel van loopbaanvermindering of tijdskrediet steeds op vrijwillige basis, dit in tegenstelling tot een werknemer die vanwege zijn eigen gezondheidstoestand wordt geconfronteerd met een situatie van deeltijdse arbeidsongeschiktheid. Immers, de werknemer die van het desbetreffende recht gebruik wenst te maken, dient hiervan schriftelijk kennis te geven aan de werkgever (voor het « zorgverlof », zie de artikelen 8 en *8bis* van het koninklijk besluit van 10 augustus 1998 tot invoering van een recht op loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid, en voor de andere vormen van loopbaanvermindering en tijdskrediet, zie de artikelen 12 en 13, § 3, van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. *77bis*). Derhalve dient te worden vastgesteld dat zowel het « zorgverlof » als het tijdskrediet en elke andere vorm van loopbaanvermindering worden gekenmerkt door de vrije keuze van de werknemer, terwijl de deeltijdse schorsing van een arbeidsovereenkomst ingevolge een gedeeltelijke

arbeidsongeschiktheid wordt gekenmerkt door de onmogelijkheid van de werknemer om zijn arbeid te verrichten (artikel 31, § 1, van de Arbeidsovereenkomstenwet).

B.8.2. Ten aanzien van de berekening van de opzeggingsvergoeding bestaat er tussen de werknemers die hun arbeidsprestaties verminderen in het kader van het « zorgverlof », en de werknemers die hun arbeidsprestaties verminderen in het kader van een andere vorm van loopbaanvermindering of tijdskrediet niet een zodanig verschil dat hieruit voor de wetgever de verplichting zou voortspuiten om voor de eerstgenoemde categorie in een specifieke afwijkende regeling te voorzien.

Bovendien dient ermee rekening te worden gehouden dat zowel voor de werknemers die hun arbeidsprestaties hebben verminderd op grond van het « zorgverlof » met toepassing van het voormelde koninklijk besluit van 10 augustus 1998, en meer bepaald op grond van artikel 3, eerste lid, in navolging van artikel 101 van de wet van 22 januari 1985, als voor de andere categorieën van werknemers die hun arbeidsprestaties hebben verminderd op grond van andere vormen van loopbaanvermindering of tijdskrediet, 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.9. De prejudiciële vraag 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 die zijn arbeidsprestaties heeft verminderd overeenkomstig artikel 3, eerste lid, van het koninklijk besluit van 10 augustus 1998 tot invoering van een recht op loopbaanonderbreking voor bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid, 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 28 juni 2012.

De griffier,

De voorzitter,

F. Meersschaut

M. Bossuyt