

Rolnummer 5223
Arrest nr. 115/2012 van 10 oktober 2012

A R R E S T

In zake : de prejudiciële vragen betreffende de wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden, gesteld door de Arbeidsrechtbank te Hoei.

Het Grondwettelijk Hof,

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

wijst na beraad het volgende arrest :

*

* *

I. *Onderwerp van de prejudiciële vragen en rechtspleging*

Bij vonnis van 12 oktober 2011 in zake John Rooms tegen de nv « COME A CASA », waarvan de expeditie ter griffie van het Hof is ingekomen op 14 oktober 2011, heeft de Arbeidsrechtbank te Hoei de volgende prejudiciële vragen gesteld :

« - Is de wet van 19 maart 1991 in overeenstemming met de artikelen 10 en 11 van de Grondwet doordat zij het ontslag verbiedt van een beschermde werknemer in de zin van de bepalingen ervan, terwijl iedere andere beschermde werknemer, in het bijzonder een preventieadviseur of een vakbondsafgevaardigde, door zijn werkgever kan worden ontslagen (in voorkomend geval na een voorafgaande machtiging) ?

- Is de wet van 19 maart 1991 in overeenstemming met de artikelen 10 en 11 van de Grondwet doordat een werknemer die wordt ontslagen buiten de gevallen die zij opsomt, aanspraak kan maken op re-integratie of op een vergoeding die kan oplopen tot acht jaar loon, terwijl iedere andere beschermde werknemer die om dezelfde redenen wordt ontslagen, geen recht zou hebben op een beschermingsvergoeding ? ».

Memories en memories van antwoord zijn ingediend door :

- de nv « COME A CASA », waarvan de maatschappelijke zetel is gevestigd te 4520 Wanze, chaussée de Wavre 259a;

- de Ministerraad.

Op de openbare terechtzitting van 17 juli 2012 :

- zijn verschenen :

. Mr. J.-M. Verschuren, advocaat bij de balie te Brussel, voor de nv « COME A CASA »;

. Mr. V. Vannes, advocaat bij de balie te Nijvel, voor de Ministerraad;

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

- zijn de voornoemde advocaten gehoord;

- is de zaak in beraad genomen.

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

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

De eiser voor de verwijzende rechter heeft van 25 februari 2002 tot 11 januari 2010 als arbeider gewerkt voor de verwerende partij voor de verwijzende rechter. Hij stelde zich kandidaat bij de verkiezingen van personeelsafgevaardigden voor het comité voor preventie en bescherming op het werk, maar werd niet verkozen.

Op 11 januari 2010 werd hij ontslagen middels een beëindigingsvergoeding, om reden dat hij sedert twee jaar herhaaldelijk laattijdig op het werk verscheen, ondanks talrijke verwittigingen.

Bij verzoekschrift van 22 juni 2010 vraagt de eiser de verwijzende rechter het voordeel van de bij de in het geding zijnde wet ingevoerde beschermingsregeling, zonder zijn re-integratie in de onderneming te hebben aangevraagd.

De verwerende partij voor de verwijzende rechter betwist niet dat de eiser werd ontslagen met schending van de bepalingen van de wet van 19 maart 1991, maar is van mening dat de beschermingsregeling die de wetgever op dat gebied heeft uitgewerkt, discriminerend is. Zij is meer bepaald van mening dat het onevenredig is dat een door de wet van 19 maart 1991 beschermde werknemer die zonder dringende reden of economische of technische redenen is ontslagen, maar om redenen die niettemin duidelijk losstaan van het feit dat hij kandidaat is geweest om het personeel te vertegenwoordigen, het recht heeft om te worden gere-integreerd of om aanzienlijke beschermingsvergoedingen te ontvangen.

Rekening houdend met het voorgaande acht de verwijzende rechter het noodzakelijk de voormelde prejudiciële vragen te stellen.

III. *In rechte*

- A -

Ten aanzien van de draagwijdte van de prejudiciële vragen

A.1. De Ministerraad is van mening dat de aan het Hof gerichte prejudiciële vragen onduidelijk zijn.

A.2. Volgens de verwerende partij voor de verwijzende rechter vergist de Ministerraad zich wanneer hij meent dat de eerste prejudiciële vraag het begrip « ontslag », zoals het in de in het geding zijnde wet is gedefinieerd, ter discussie stelt en dat de tweede vraag ertoe strekt het beginsel zelf van het recht op re-integratie of van de betaling van vergoedingen in geval van een onregelmatig ontslag, opnieuw ter discussie te stellen.

De verwerende partij voor de verwijzende rechter is voorts nog van oordeel dat de Ministerraad abstractie maakt van de specifieke situatie van de kandidaat-personeelsafgevaardigden die niet zijn verkozen, terwijl die precies het onderwerp vormt van de prejudiciële vragen.

Ten aanzien van de vergelijkbaarheid van de situaties

A.3. De Ministerraad is van mening dat de door de verwijzende rechter beoogde categorieën van personen zich niet in een vergelijkbare situatie bevinden.

De rechtspositie van de personeelsafgevaardigden in het comité voor preventie en bescherming op het werk (hierna : « CPBW ») is bij wet geregeld. Dat geldt ook voor de preventieadviseurs. De rechtspositie van de vakbondsafgevaardigden is daarentegen louter bij overeenkomst geregeld. Bovendien is de collectieve overeenkomst nr. 5, die op dat gebied de wettelijke grondslag vormt, niet bij koninklijk besluit algemeen verbindend verklaard.

De procedure voor aanwijzing van de vergeleken personen is eveneens grondig verschillend. De afgevaardigden en niet-verkozen kandidaten in het CPBW worden voorgedragen door hun vakorganisatie en verkozen door alle werknemers van de onderneming. Zij moeten handelen in het belang van al die werknemers. De vakbondsafgevaardigden worden daarentegen aangewezen door hun vakorganisatie of worden door haar voorgedragen, en worden verkozen door de werknemers van de onderneming die bij dezelfde vakbond zijn aangesloten. Zij moeten enkel handelen in het belang van de werknemers die aangesloten zijn bij dezelfde representatieve vakorganisatie. De interne preventieadviseurs, ten slotte, worden aangewezen, vervangen of uit hun functie verwijderd door de werkgever, na voorafgaande toestemming van het CPBW. Zij moeten volledig

onafhankelijk handelen, en vertegenwoordigen noch de belangen van de werkgever, noch die van de werknemers.

A.4. De verwerende partij voor de verwijzende rechter wijst erop dat de juridische vorm van de aan de werknemer verleende bescherming er weinig toe doet. Dat zou eveneens opgaan voor de manier waarop beschermde werknemers worden aangewezen. Bovendien zou, in bepaalde sectoren, de procedure voor aanwijzing van de vakbondsafgevaardigden identiek zijn aan de procedure voor aanwijzing van de bij de in het geding zijnde wet beschermde werknemers.

De verwerende partij onderstreept nog dat het feit dat het gaat om verschillende functies binnen de onderneming, het in het geding zijnde verschil in behandeling niet kan verantwoorden. De omstandigheid dat een beschermde werknemer meer of minder werknemers vertegenwoordigt, zou niets veranderen aan het risico dat hij wegens zijn functie of mandaat druk ondergaat vanwege de werkgever. Voor het overige zouden de door de vakbondsafgevaardigden verkregen voordelen niet alleen ten goede komen van de aangesloten werknemers, maar van alle werknemers van de onderneming. Overeenkomstig artikel 6 van de collectieve overeenkomst nr. 5 zou een vakbondsafvaardiging eveneens ertoe kunnen worden gebracht alle werknemers te vertegenwoordigen, terwijl artikel 13 van dezelfde collectieve overeenkomst de verdediging van alle aangesloten werknemers zou toevertrouwen aan de vakbondsafgevaardigde, in het kader van individuele klachten. Ten slotte zou de wetgever zelf een grotere rol toekennen aan de vakbondsafvaardiging bij ontstentenis van een ondernemingsraad.

Voor de verwerende partij voor de verwijzende rechter telt enkel het doel van die bescherming, dat in elk geval identiek is en erin bestaat de onafhankelijkheid van de beschermde werknemer te vrijwaren bij de uitoefening van diens functie of mandaat. Rekening houdend met dat gemeenschappelijke doel, zijn de in de prejudiciële vragen beoogde categorieën van personen vergelijkbaar.

Bovendien zou de in het geding zijnde wet de niet-verkozen kandidaat-personeelsafgevaardigde dezelfde bescherming toekennen als die welke wordt verleend aan de verkozen kandidaten, terwijl de eerstgenoemde per definitie geen enkel mandaat heeft en geen enkele vertegenwoordigingsfunctie uitoefent, zodat de verantwoording van de Ministerraad, die rekening houdt met de opdracht van vertegenwoordiging door de personeelsafgevaardigden, te dezen niet pertinent zou zijn.

Ten aanzien van de eerste prejudiciële vraag

A.5. De verwerende partij voor de verwijzende rechter is van mening dat het bij de in het geding zijnde wet ingevoerde stelsel veel strikter en strenger is dan de regeling tot bescherming van de vakbondsafgevaardigden en de preventieadviseurs.

Noch de parlementaire voorbereiding, noch de bepalingen van de in het geding zijnde wet zouden de redenen toelichten waarom de wetgever heeft geweigerd dat een personeelsafgevaardigde of kandidaat-personeelsafgevaardigde kan worden ontslagen, behoudens een dringende dan wel economische of technische reden. Het ontslag van een beschermde werknemer toestaan om andere redenen dan die welke verbonden zijn aan het doel van de beschermingsregeling die hij geniet (en, bijvoorbeeld, wegens beroepsongeschiktheid of een beroepsfout), zij het met een verplichte toetsing *a priori* of *a posteriori* – zoals dat het geval is voor de vakbondsafgevaardigden of preventieadviseurs –, zou het doel van de wetgever echter niet in gevaar brengen.

Volgens de verwerende partij voor de verwijzende rechter zou het discriminerende karakter van de omvang van de aan de personeelsafgevaardigde toegekende bescherming worden bevestigd door een vergelijking tussen dat beschermingsstelsel en andere wettelijke stelsels inzake bescherming van werknemers zoals, bijvoorbeeld, de moederschapsbescherming, de bescherming van de vrijheid om zich kandidaat te stellen voor politieke verkiezingen, of beschermingsmaatregelen verbonden aan de bestrijding van discriminatie tussen mannen en vrouwen. In al die wetgevingen wordt immers een ontslag van de beschermde werknemer toegestaan om andere redenen dan die welke inherent zijn aan het doel van de bescherming.

A.6. De verwerende partij voor de verwijzende rechter onderstreept verder nog dat uit de parlementaire voorbereiding van de in het geding zijnde wet niet blijkt dat een van de doelstellingen van het bekritiseerde verschil in behandeling erin zou bestaan de effectiviteit van het mandaat te waarborgen in het algemeen belang van de werknemers van de onderneming. Bovendien zou die doelstelling niet pertinent zijn om de bescherming te rechtvaardigen die aan niet-verkozen kandidaat-personeelsafgevaardigden wordt toegekend.

De wetgever zou overigens zelf hebben aangenomen dat de bescherming van niet-verkozen kandidaten niet identiek moet zijn aan die van verkozen kandidaten omdat een schorsing van de eerstgenoemden verenigbaar werd geacht met de goede werking van de organen van de onderneming.

Overigens zou het doel om personeelsafgevaardigden in staat te stellen hun opdracht zonder vrees voor represailles waar te nemen, net zoals het doel dat erin bestaat de effectiviteit van het mandaat te waarborgen in het belang van alle werknemers, gelden voor alle door de wetgever ingevoerde beschermingsstelsels.

A.7. De Ministerraad wijst in de eerste plaats erop dat het begrip « ontslag », in de zin van de in het geding zijnde wet, ruimer is dan het gewone begrip « ontslag », zoals bedoeld in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Volgens de Ministerraad heeft de wetgever, door het ontslag van beschermde werknemers te verbieden behalve om een dringende reden die vooraf door het arbeidsrecht is aangenomen, of om economische of technische redenen die vooraf door het bevoegd paritair orgaan zijn erkend, ernaar gestreefd voorrang te geven aan de bestendigheid van het mandaat binnen het sociaal orgaan, ten opzichte van de individuele relatie tussen de beschermde werknemer en de werkgever, en een willekeurige verwijdering van personeelsafgevaardigden te vermijden. Die keuze zou legitiem zijn. Gelet op die dubbele doelstelling zou bovendien het verschil in verband met de gevallen waarin een ontslag wel wordt toegestaan, niet onevenredig zijn.

Zo kan een vakbondsafgevaardigde, volgens de Ministerraad, ook al heeft de collectieve overeenkomst nr. 5 het begrip « ontslag » niet gedefinieerd en moet men zich bijgevolg beroepen op de wet van 3 juli 1978, niet worden ontslagen om redenen die inherent zijn aan de uitoefening van zijn mandaat. Zijn ontslag is overigens onderworpen aan een specifieke procedure en geeft hem recht op een vergoeding van één jaar loon indien het onregelmatig is. Het verschil in behandeling zou in dat geval verantwoord zijn door het feit dat personeelsafgevaardigden een vertegenwoordigings- en adviesfunctie voor alle werknemers van de onderneming op zich nemen in de ondernemingen die een sociaal overlegorgaan moeten instellen, terwijl vakbondsafgevaardigden hun opdrachten inzake klachten en verdediging van werknemers enkel uitoefenen voor diegenen die bij hun representatieve organisatie aangesloten zijn.

Op dezelfde wijze beschikt een preventieadviseur, volgens de Ministerraad, over beschermende maatregelen tegen ontslag, in de zin van de wet van 3 juli 1978. Het verschil in behandeling zou in dat geval verantwoord zijn door het feit dat preventieadviseurs geen vertegenwoordigings- en verdedigingsfunctie uitoefenen voor alle werknemers van de onderneming wanneer deze verplicht is een sociaal orgaan in te stellen, maar een onafhankelijke functie in alle ondernemingen, ongeacht of deze al dan niet een syndicale structuur hebben, en dus los van de verplichting om een sociaal overlegorgaan in te stellen.

De Ministerraad voegt eraan toe dat het verschil tussen de rechtspositie van de personeelsafgevaardigden en de ontslagbescherming die aan andere categorieën van werknemers wordt toegekend, kan worden verantwoord door het feit dat, in die laatste gevallen, de bescherming gegrond is op een aan de werknemer eigen situatie, terwijl de in het geding zijnde wet ertoe strekt de rechten van alle werknemers van de onderneming te beschermen door de personeelsvertegenwoordigers te behoeden voor represaillemaatregelen.

Ten aanzien van de tweede prejudiciële vraag

A.8. De verwerende partij voor de verwijzende rechter onderstreept dat de wetgever het aanwenden van ontslag van bij de in het geding zijnde wet beschermde werknemers heeft willen beperken door een spoedige betaling van een vergoeding op te leggen wanneer de werknemer op onregelmatige wijze wordt ontslagen. Uit de parlementaire voorbereiding zou daarentegen niet kunnen worden opgemaakt om welke redenen een onregelmatig ontslagen beschermde werknemer het recht zou hebben om zijn re-integratie in de onderneming aan te vragen.

Ook al begrijpt de verwerende partij voor de verwijzende rechter moeiteloos het doel dat wordt nagestreefd met het vaststellen van een vergoeding in geval van een onregelmatig ontslag van een beschermde werknemer, toch ziet zij niet op grond van welke objectieve en redelijke verantwoording het ontslag van kandidaten en personeelsafgevaardigden in de CPBW's, niettegenstaande de mogelijkheid van re-integratie van de werknemer, zou kunnen worden bestraft met veel hogere vergoedingen dan het ontslag van een vakbondsafgevaardigde of preventieadviseur.

De werkgever de betaling van een dermate buitensporige vergoeding opleggen en de werknemer een mogelijkheid tot re-integratie bieden, zou erop neerkomen dat een systeem wordt ingevoerd waarbij de werkgever, in de praktijk, verplicht zou zijn om in alle omstandigheden de contractuele relatie in stand te houden.

Bovendien zou de werkgever, wanneer de werknemer zijn re-integratie niet heeft aangevraagd, hem een forfaitaire vergoeding moeten betalen die niets te maken zou hebben met het mandaat van personeelsvertegenwoordiger, omdat zij zou worden berekend op grond van het aantal jaren anciënniteit in de onderneming. De vergoeding die verschuldigd is wanneer de werknemer zijn re-integratie aanvraagt, zou weliswaar verschillen naar gelang van het te vervullen mandaat. Niettemin ziet de verwerende partij voor de verwijzende rechter niet in welk opzicht het verantwoord zou zijn een identieke berekening van de vergoeding te hanteren voor bepaalde niet-verkozen kandidaat-personeelsafgevaardigden.

Die overwegingen zouden volgens de verwerende partij voor de verwijzende rechter, nog worden versterkt door het verschil in behandeling tussen de bij de in het geding zijnde wet ingevoerde regeling en andere bepalingen tot bescherming van bepaalde categorieën van werknemers waarbij de vergoeding, in geval van een onregelmatig ontslag, heel wat lager zou zijn.

A.9. De Ministerraad onderstreept in de eerste plaats dat werd voorzien in een aanvraag tot re-integratie van de beschermde werknemer, om het mandaat van personeelsafgevaardigde veilig te stellen. Tot aan de inwerkingtreding van de wet van 19 maart 1991 was de beschermde werknemer verplicht om zijn re-integratie aan te vragen. Thans beschikt hij in dat verband over een keuzemogelijkheid.

Volgens de Ministerraad zou de door het verwijzingsvonnis beoogde vergoeding die zijn welke kan oplopen tot acht jaar loon. Zij zou echter enkel verschuldigd zijn in de gevallen waarin een re-integratie niet is ingewilligd door de werkgever. De beschermingsvergoeding die kan oplopen tot acht jaar loon, zou dus specifiek tot doel hebben een weigering van de werkgever om de beschermde werknemer te re-integreren, zwaarder te bestraffen en die werknemer in staat te stellen om zijn mandaat tot op het einde uit te oefenen. Het verschil in bedrag van de vergoeding naargelang de beschermde werknemer al dan niet zijn re-integratie aanvraagt, zou opnieuw aantonen dat de wetgever de uitoefening van het mandaat van de personeelsafgevaardigde wil waarborgen.

De Ministerraad is van mening dat de wetgever niet kan worden verweten dat de collectieve overeenkomst nr. 5 de bescherming van de vakbondsafgevaardigde op een andere manier waarborgt in zoverre zij niet zou hebben voorzien in een mogelijkheid tot re-integratie, en een onregelmatig ontslag zou bestraffen met een vergoeding van één jaar loon. Het zou immers niet de wetgever toekomen collectieve overeenkomsten uit te werken.

Volgens de Ministerraad zou het de wetgever evenmin kunnen worden verweten dat hij de ontslagbescherming van de preventieadviseurs anders heeft gewaarborgd. De wetgever had op legitieme wijze kunnen oordelen dat de doeltreffendheid van de straf voor een onregelmatig ontslag in dat geval verzekerd was door vergoedingen van twee tot drie jaar loon.

Ten slotte zou de vergoeding bedoeld in de in het geding zijnde bepalingen, in zoverre zij ertoe zou strekken niet alleen de persoonlijke schade van de personeelsafgevaardigde te herstellen, maar ook de collectieve schade die voortvloeit uit de onmogelijkheid, voor de afgevaardigde, om zijn mandaat voort te zetten en de collectieve verdediging van alle werknemers van de onderneming te waarborgen, zich duidelijk onderscheiden van de andere stelsels tot bescherming van bepaalde categorieën van werknemers, om een persoonlijke reden.

- B -

B.1. Het Hof wordt ondervraagd over de bestaanbaarheid met de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, van het verschil in behandeling tussen een niet-verkozen kandidaat-personeelsafgevaardigde voor de ondernemingsraad of voor het comité voor preventie en

bescherming op het werk en andere beschermde werknemers, met name een vakbondsafgevaardigde of een preventieadviseur, wat betreft, enerzijds, de mogelijke redenen voor hun ontslag en, anderzijds, de vergoeding die door de werkgever verschuldigd is bij een onregelmatig ontslag.

B.2.1. Artikel 2 van de wet van 19 maart 1991 « houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen [thans : het comité voor preventie en bescherming op het werk] alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden » bepaalt :

« § 1. De personeelsafgevaardigden en de kandidaat-personeelsafgevaardigden kunnen slechts worden ontslagen om een dringende reden die vooraf door het arbeidsgerecht aangenomen werd, of om economische of technische redenen die vooraf door het bevoegd paritair orgaan werden erkend.

Voor de toepassing van dit artikel geldt als ontslag :

1° elke beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever, gedaan met of zonder vergoeding, al dan niet met naleving van een opzegging, die ter kennis wordt gebracht gedurende de periode bedoeld in de §§ 2 of 3;

2° elke beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werknemer wegens feiten die een reden uitmaken die ten laste van de werkgever kan gelegd worden;

3° het niet in acht nemen door de werkgever van de beschikking van de voorzitter van de arbeidsrechtbank, genomen met toepassing van artikel 5, § 3 en waarin besloten wordt tot de voortzetting van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst tijdens de procedure voor de arbeidsgerechten.

§ 2. De personeelsafgevaardigden genieten het voordeel van de bepalingen van § 1 gedurende een periode die loopt vanaf de dertigste dag voorafgaand aan de aanplakking van het bericht dat de verkiezingsdatum vaststelt, tot de datum waarop de bij de volgende verkiezingen verkozen kandidaten worden aangesteld.

Wanneer de minimumpersoneelsbezetting voorzien voor de oprichting van een raad of een comité niet meer is bereikt en er bijgevolg geen aanleiding is tot hernieuwing van deze organen, genieten de bij de vorige verkiezingen verkozen kandidaten verder het voordeel van de bepalingen van deze paragraaf gedurende zes maanden, te rekenen vanaf de eerste dag van de door de Koning vastgestelde periode der verkiezingen. Dit is eveneens het geval wanneer er geen nieuwe verkiezingen moeten georganiseerd worden bij ontstentenis van de vereiste kandidaturen.

Het voordeel van de bepalingen van deze paragraaf wordt niet meer toegekend aan de personeelsafgevaardigden die de leeftijd van vijftien jaar bereiken, behoudens wanneer de onderneming de gewoonte heeft de categorie van werknemers, waartoe zij behoren in dienst te houden.

§ 3. De kandidaat-personeelsafgevaardigden die bij de verkiezingen van de vertegenwoordigers van het personeel voor de raden en voor de comités worden voorgedragen en aan de voorwaarden van verkiesbaarheid voldoen, genieten het voordeel van de bepalingen van de §§ 1 en 2 zo het hun eerste kandidatuur betreft.

De kandidaat-personeelsafgevaardigden als bedoeld in het eerste lid genieten het voordeel van de bepalingen van de §§ 1 en 2 gedurende een periode die loopt vanaf de dertigste dag voorafgaand aan de aanplakking van het bericht dat de datum van de verkiezingen vastlegt, en een einde neemt twee jaar na de aanplakking van de uitslag der verkiezingen zo zij reeds kandidaat waren en niet werden verkozen bij de vorige verkiezingen.

[...] ».

B.2.2. De artikelen 3 tot 13 van dezelfde wet stellen een bijzondere procedure in voor het ontslag van een personeelsafgevaardigde om een dringende reden of om economische of technische redenen.

B.2.3. Artikel 16 van dezelfde wet bepaalt :

« Wanneer de werknemer of de organisatie die zijn kandidatuur heeft voorgedragen, zijn reïntegratie niet heeft aangevraagd binnen de bij artikel 14 vastgestelde termijnen, moet de werkgever hem, uitgezonderd in het geval dat de verbreking heeft plaatsgehad voor de indiening van de kandidaturen, onverminderd het recht op een hogere vergoeding, verschuldigd op grond van de individuele of collectieve arbeidsovereenkomst of van de gebruiken en op elke andere schadevergoeding wegens materiële of morele schade, een vergoeding betalen gelijk aan het lopende loon dat overeenstemt met de duur van :

- twee jaar zo hij minder dan tien dienstjaren in de onderneming telt;
- drie jaar zo hij tien doch minder dan twintig dienstjaren in de onderneming telt;
- vier jaar zo hij twintig of meer dienstjaren in de onderneming telt ».

B.3.1. Uit de feiten van de zaak blijkt dat het voor de verwijzende rechter hangende geschil betrekking heeft op het ontslag van een niet-verkozen kandidaat-personeelsafgevaardigde voor het comité voor preventie en bescherming op het werk, die niet heeft verzocht om zijn re-integratie en die bijna acht jaar anciënniteit heeft binnen de betrokken onderneming.

Het Hof, dat slechts kan ingaan op een vergelijking tussen voldoende gespecificeerde categorieën van personen, beperkt zich tot de vergelijking tussen, enerzijds, de personeelsafgevaardigden en kandidaat-personeelsafgevaardigden voor de comités voor preventie en bescherming op het werk en, anderzijds, de vakbondsafgevaardigden en de preventieadviseur.

B.3.2. In tegenstelling tot wat de Ministerraad beweert, zijn die categorieën van werknemers voldoende vergelijkbaar in het licht van het doel van de in het geding zijnde wet. Het gaat immers telkens om werknemers voor wie de wetgever in een ontslagbescherming heeft voorzien.

B.4. De wettelijke bepalingen inzake ontslagbescherming van de personeelsafgevaardigden en kandidaat-personeelsafgevaardigden in het comité voor preventie en bescherming op het werk komen voort uit het idee dat zulk een ontslag verdacht is, en onderwerpen het bijgevolg aan een regeling van voorwaardelijke toestemming die verschilt naargelang die toestemming gegrond is op een dringende reden of op een economische of technische reden, waarbij elke andere reden voor ontslag verboden is, onverminderd de gevallen bedoeld in artikel 2, § 6, van de in het geding zijnde wet. Een onregelmatig ontslag van een van die werknemers geeft aanleiding tot de betaling van aanzienlijke vergoedingen ten laste van de werkgever, die zijn vastgesteld in artikel 16 van de in het geding zijnde wet.

Het behoort tot de beoordelingsbevoegdheid van de wetgever om de draagwijdte te bepalen van de bescherming die wordt verleend aan de werknemers die deelnemen of wensen deel te nemen aan de uitoefening van de opdrachten van het comité voor preventie en bescherming op het werk. Wanneer aan een bepaalde categorie van werknemers een bijzondere ontslagbescherming wordt verleend, behoort het evenwel tot de bevoegdheid van het Hof om na te gaan of die bescherming niet zonder redelijke verantwoording aan een vergelijkbare categorie van werknemers wordt onthouden.

Ten aanzien van de vergelijking tussen de ontslagbescherming van een kandidaat-personeelsafgevaardigde voor het comité voor preventie en bescherming op het werk en die van een vakbondsafgevaardigde

B.5.1. In tegenstelling tot wat het geval is voor het comité voor preventie en bescherming op het werk, wordt de bescherming tegen ontslag van de vakbondsafvaardiging niet bij wet geregeld, maar bij een collectieve arbeidsovereenkomst die wordt gesloten binnen de Nationale Arbeidsraad, waarvoor geen enkele partij een uitbreiding van de bindende kracht heeft gevraagd (cao nr. 5 van 24 mei 1971 betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen van het personeel der ondernemingen). Die collectieve arbeidsovereenkomst is interprofessioneel en laat het aan de paritaire comités van de verschillende bedrijfstakken over de samenstelling en de bevoegdheid van de vakbondsafvaardiging te preciseren en te kiezen tussen een samenstelling via aanwijzing of via verkiezing. De bescherming van de vakbondsafgevaardigden is eveneens volledig vastgesteld bij overeenkomst, zonder enige interventie vanwege de overheid.

Hoewel tijdens de parlementaire voorbereiding van de in het geding zijnde wet werd voorgesteld haar toepassingsgebied uit te breiden tot «de leden van de syndicale afvaardiging» (*Parl. St.*, Senaat, 1990-1991, nr. 1105-3, p. 1; *Parl. St.*, Kamer, 1990-1991, nr. 1471/3, p. 13), is de bedoeling van de wetgever aldus duidelijk gebleven : de zorg om die aangelegenheid te regelen, wordt overgelaten aan de collectieve autonomie van de sociale partners (*Parl. St.*, Senaat, 1990-1991, nr. 1105-2, p. 12; *Parl. St.*, Kamer, 1990-1991, nr. 1471/3, p. 21).

B.5.2. Artikel 18 van die collectieve overeenkomst bepaalt :

« De leden van de syndicale afvaardiging mogen niet worden afgedankt om redenen die eigen zijn aan de uitoefening van hun mandaat.

De werkgever die voornemens is een syndicale afgevaardigde om gelijk welke reden, met uitzondering van dringende reden, af te danken, verwittigt voorafgaandelijk de syndicale afvaardiging evenals de syndicale organisatie die de kandidatuur van deze afgevaardigde heeft voorgedragen. Deze verwittiging gebeurt bij aangetekend schrijven dat uitwerking heeft op de derde dag, volgend op de datum van de verzending.

De betrokken syndicale organisatie beschikt over een termijn van zeven dagen om mee te delen dat zij de geldigheid van de voorgenomen afdanking weigert te aanvaarden. Deze mededeling zal gebeuren bij aangetekend schrijven; de periode van zeven dagen neemt een aanvang op de dag waarop het door de werkgever toegezonden schrijven uitwerking heeft.

Het uitblijven van reactie van de syndicale organisatie moet beschouwd worden als een aanvaarding van de geldigheid van de voorgenomen afdanking.

Indien de syndicale organisatie weigert de geldigheid van de voorgenomen afdanking te aanvaarden, heeft de meest gereede partij de mogelijkheid het geval aan het oordeel van het verzoeningsbureau van het paritair comité voor te leggen; de maatregel tot afdanking mag niet worden uitgevoerd gedurende de duur van deze procedure.

Indien het verzoeningsbureau tot geen eenparige beslissing is kunnen komen binnen de dertig dagen van de aanvraag tot tussenkomst, zal het geschil betreffende de geldigheid van de redenen die door de werkgever worden ingeroepen om de afdanking te verantwoorden, aan de arbeidsrechtbank worden voorgelegd ».

Artikel 20 van dezelfde collectieve overeenkomst bepaalt :

« Een forfaitaire vergoeding is door de werkgever verschuldigd in navolgende gevallen :

1° Indien hij een syndicale afgevaardigde afdankt, zonder de in voornoemd artikel 18 bepaalde procedure na te leven;

2° Indien, op het einde van deze procedure, de geldigheid van de redenen van afdanking, rekening houdend met de bepaling van artikel 18, lid 1, door het verzoeningsbureau of door de arbeidsrechtbank niet wordt erkend;

3° Indien de werkgever een afgevaardigde heeft ontslagen wegens dringende reden en de arbeidsrechtbank het ontslag ongegrond heeft verklaard;

4° Indien de arbeidsovereenkomst werd beëindigd wegens zware fout van de werkgever die voor de afgevaardigde een reden is tot onmiddellijke beëindiging van de overeenkomst.

De forfaitaire vergoeding is gelijk aan de brutobezoldiging van een jaar, onverminderd de toepassing van de artikelen 22 en 24 van de wet van 10 maart 1900 op de arbeidsovereenkomst en van de artikelen 20 en 21 van de gecoördineerde wetten betreffende het bediendencontract.

Deze vergoeding is niet verschuldigd, wanneer de syndicale afgevaardigde de vergoeding ontvangt bepaald in artikel 21, § 7 van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven en in artikel 1bis, § 7 van de wet van 10 juni 1952 betreffende de gezondheid en de veiligheid van de werknemers ».

B.5.3. Het door de verwijzende rechter opgeworpen verschil in behandeling kan worden verklaard door de juridische aard van het statuut van de vakbondsafvaardiging, doordat het

statuut van de personeelsafgevaardigden in het comité voor preventie en bescherming op het werk wettelijk is geregeld, terwijl het statuut van de vakbondsafgevaardigden is geregeld bij overeenkomst tussen de afgevaardigden van de werkgevers en de afgevaardigden van de werknemers binnen het paritair comité. Bovendien is de wijze waarop ze worden aangewezen volkomen verschillend.

De wetgever kan redelijkerwijs niet worden verweten dat hij niet heeft voorzien, voor de personeelsafgevaardigden of kandidaat-personeelsafgevaardigden in het comité voor preventie en bescherming op het werk, in een ontslagbescherming die identiek is aan die welke de sociale partners hebben uitgewerkt voor de vakbondsafgevaardigden.

Ten aanzien van de vergelijking tussen de ontslagbescherming van een kandidaat-personeelsafgevaardigde voor het comité voor preventie en bescherming op het werk en die van een preventieadviseur

B.6. De verwijzende rechter stelt het Hof nog een vraag over het verschil tussen de regeling voor ontslagbescherming die van toepassing is op een kandidaat-personeelsafgevaardigde voor het comité voor preventie en bescherming op het werk, enerzijds, en die welke van toepassing is op een preventieadviseur, anderzijds.

B.7.1. Artikel 3 van de wet van 20 december 2002 « betreffende de bescherming van de preventieadviseurs » bepaalt :

« De werkgever kan de overeenkomst met de preventieadviseur enkel beëindigen, een einde stellen aan de statutaire tewerkstelling van de preventieadviseur of hem verwijderen uit zijn functie om redenen die vreemd zijn aan zijn onafhankelijkheid of om redenen waaruit blijkt dat hij niet bekwaam is om zijn opdrachten uit te oefenen en voor zover hij de procedures als bedoeld in deze wet naleeft ».

B.7.2. Artikel 4 van dezelfde wet bepaalt :

« De procedures bepaald in deze wet zijn niet van toepassing :

1° in geval van ontslag om dringende reden;

2° in geval van sluiting van onderneming;

3° in geval van collectief ontslag waarop de procedures vastgesteld krachtens hoofdstuk VIII van de wet van 13 februari 1998 houdende bepalingen tot bevordering van de tewerkstelling van toepassing zijn;

4° wanneer de preventieadviseur zelf de overeenkomst beëindigt;

5° wanneer de termijn waarvoor de overeenkomst gesloten werd, verstreken is;

6° tijdens de proefperiode ».

B.7.3. Artikel 10 van dezelfde wet bepaalt :

« De werkgever is aan de preventieadviseur wiens overeenkomst wordt beëindigd een vergoeding verschuldigd in de volgende gevallen :

1° wanneer de werkgever de krachtens deze wet voorgeschreven procedures niet volgt;

2° wanneer de arbeidsrechtbank of het arbeidshof, in het kader van de procedure als bedoeld in artikel 6, tweede lid, erkent dat er afbreuk is gedaan aan de onafhankelijkheid van de preventieadviseur of dat de aangevoerde redenen betreffende de onbekwaamheid om zijn opdrachten uit te oefenen niet bewezen zijn;

3° wanneer de werkgever de overeenkomst in strijd met de bepaling van artikel 9 beëindigt.

Deze vergoeding is gelijk aan het normale loon of honorarium over een tijdvak van :

1° twee jaar, indien de preventieadviseur in de hoedanigheid van preventieadviseur minder dan 15 jaar dienst heeft;

2° drie jaar, indien de preventieadviseur in de hoedanigheid van preventieadviseur 15 of meer jaren dienst heeft.

De dienstjaren worden berekend over het aantal kalenderjaren dat de preventieadviseur de functie van preventieadviseur bij de werkgever heeft vervuld indien het de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk betreft en over het aantal kalenderjaren dat de preventieadviseur verbonden is geweest aan de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk, indien het een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk betreft.

Indien de preventieadviseur bij de werkgever, naast de functie van preventieadviseur ook nog een andere functie uitoefent, stemt het normale loon op basis waarvan deze vergoeding wordt berekend overeen, met het gedeelte van het normale loon van de functie van preventieadviseur dat overeenstemt met de duur van zijn prestaties als preventieadviseur bij de werkgever.

De vergoeding als bedoeld in het tweede lid kan niet gecumuleerd worden met andere bijzondere vergoedingen voor bescherming tegen ontslag vastgesteld in toepassing van andere wetten en besluiten betreffende de arbeidsverhouding ».

B.8.1. De in het geding zijnde bepaling werd tijdens de parlementaire voorbereiding als volgt verantwoord :

« Het ontwerp streeft naar een evenwichtige bescherming waarbij de personeelsafgevaardigden niet positief en evenmin negatief worden gediscrimineerd. Zij worden functioneel beschermd tegen ontslagen, geïnspireerd door de uitoefening van hun syndicaal mandaat. Daarom wordt bepaald in welke gevallen ontslag mogelijk is nl. dringende redenen en technische en economische redenen » (*Parl. St.*, Senaat, 1990-1991, nr. 1105-2, p. 59).

« Het doel van het ontwerp is niet sancties op te leggen maar voorkomen dat er sancties moeten worden opgelegd en onterechte ontslagen vermijden. Dat de schadevergoeding moet worden betaald, ook wanneer de werknemer de reïntegratie niet vraagt, kan worden beschouwd als een compromis tussen twee uiteenlopende standpunten. Sommigen vinden dat de sancties moeten worden verhoogd omdat al te veel werkgevers de verplichting tot reïntegratie naast zich neerleggen. Anderen zijn van oordeel dat de werknemer het recht moet hebben de reïntegratie of de onmiddellijke schadevergoeding te vragen. Hem altijd verplichten de reïntegratie te vragen zou de werkgever ertoe kunnen aanzetten in alle omstandigheden en zonder te grote financiële risico's te proberen de werknemer te ontslaan » (*ibid.*, p. 69).

« Het feit dat de werkgever het risico loopt reeds snel een vergoeding te moeten betalen als hij de regels niet naleeft, houdt wel enige beperking en een rem in » (*ibid.*, p. 18).

B.8.2. Het behoud van een equivalente ontslagbescherming voor de niet-verkozen kandidaat-personeelsafgevaardigden werd als volgt verantwoord :

« Dat ook kandidaten moeten worden beschermd tegen ontslagen om reden van hun syndicaal engagement bleek reeds bij de allereerste sociale verkiezingen in 1950.

Toen waren immers nog uitsluitend de leden in Ondernemingsraad beschermd en niet de kandidaten. Gevolg : massale ontslagen. Dit noodzaakte de wetgever om retroactief ook de kandidaten een bijzondere ontslagbescherming te geven via de wet van 18 maart 1950 (*Belgisch Staatsblad* van 31 maart 1950) » (*ibid.*, p. 11).

B.8.3. Met de in het geding zijnde bepaling heeft de wetgever dus zijn ruime beoordelingsmarge in sociaaleconomische aangelegenheden aangewend en een evenwichtige oplossing uitgewerkt voor de bescherming die moet worden toegekend aan de werknemers

die, wegens hun taken van personeelsvertegenwoordiger binnen het comité voor preventie en bescherming op het werk, het risico lopen van represaillemaatregelen vanwege de werkgevers. Hij heeft die bescherming uitgebreid tot de niet-verkozen kandidaten, die eveneens het voorwerp kunnen uitmaken van represaillemaatregelen vanwege de werkgever.

In dat verband kent het Hof bijzonder gewicht toe aan de omstandigheid dat de sociale partners op dat gebied geen enkele oplossing hebben kunnen vinden en dat het op hun verzoek is dat de in het geding zijnde wetgeving is aangenomen (*Parl. St.*, Kamer, 1990-1991, nr. 1471/3, pp. 14 en 18).

B.9.1. Hoewel het juist is dat de werknemers die door de in het geding zijnde bepaling worden beoogd een ruimere ontslagbescherming genieten dan de preventieadviseurs, lijkt zulk een verschil in behandeling niet zonder redelijke verantwoording gelet op de verschillen tussen elk van door die categorieën van werknemers uitgeoefende functies.

De personeelsafgevaardigden in het comité voor preventie en bescherming op het werk worden door alle werknemers van de onderneming verkozen en staan in voor hun vertegenwoordiging. Zij nemen, in samenwerking met het ondernemingshoofd of diens afgevaardigden, belangrijke functies waar om het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk te bevorderen. Het comité brengt onder meer adviezen uit en formuleert voorstellen omtrent het beleid inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, omtrent het globaal preventieplan en het jaarlijks actieplan opgesteld door de werkgever, de wijzigingen, de uitvoering en de resultaten ervan. Het wordt eveneens betrokken bij het beheer en de werkzaamheden van het departement belast met het medisch toezicht van de interne dienst. Bij ontstentenis van een ondernemingsraad wordt het comité eveneens belast met bepaalde informatieopdrachten binnen de onderneming.

Een preventieadviseur wordt daarentegen niet door de werknemers verkozen en heeft niet als opdracht hun belangen te vertegenwoordigen, maar dient hoofdzakelijk, in alle onafhankelijkheid, te waken over een correcte toepassing van de wetgeving betreffende het welzijn op het werk. Zijn mandaat is voor het overige onverenigbaar met het statuut van personeelsvertegenwoordiger in het comité voor preventie en bescherming op het werk.

B.9.2. Bovendien, en in tegenstelling tot hetgeen de verwerende partij voor de verwijzende rechter beweert, kon de wetgever, zonder het beginsel van gelijkheid en niet-discriminatie te schenden, de niet-verkozen kandidaat-personeelsafgevaardigde een ontslagbescherming bieden die vergelijkbaar is met die van een verkozen kandidaat.

Het Hof wijst bovendien erop dat de ontslagbescherming die aan een niet-verkozen kandidaat wordt toegekend, bepaalde specifieke kenmerken vertoont die precies bestemd zijn om rekening te houden met het feit dat hij geen functie uitoefent binnen het comité voor preventie en bescherming op het werk. Zo wordt verantwoord dat de schorsing, door de werkgever, van een kandidaat-personeelsafgevaardigde niet het voorwerp moet uitmaken van een rechterlijke toestemming omdat er, zoals wordt opgemerkt in de parlementaire voorbereiding van de in het geding zijnde wet en in tegenstelling tot hetgeen de verwerende partij voor de verwijzende rechter aanvoert, « bij de schorsing van [een niet verkozen kandidaat-personeelsafgevaardigde] geen gevaar is voor de onmiddellijke ontmanteling van de inspraak van de werknemers » (*Parl. St.*, Senaat, 1990-1991, nr. 1105-2, p. 55).

B.10. De prejudiciële vragen dienen ontkennend te worden beantwoord.

Om die redenen,

het Hof

zegt voor recht :

De artikelen 2 en 16 van de wet van 19 maart 1991 « houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede van de kandidaat-personeelsafgevaardigden » schenden de artikelen 10 en 11 van de Grondwet niet.

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 oktober 2012.

De griffier,

De voorzitter,

F. Meersschaut

R. Henneuse