

Rolnummer 5299
Arrest nr. 123/2012 van 18 oktober 2012

A R R E S T

---

*In zake* : de prejudiciële vraag over artikel 63 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, gesteld door de Arbeidsrechtbank te Brussel.

Het Grondwettelijk Hof,

samengesteld uit de voorzitters R. Henneuse en M. Bossuyt, en de rechters L. Lavrysen, J.-P. Moerman, E. Derycke, J. Spreutels en P. Nihoul, bijgestaan door de griffier F. Meersschaut, onder voorzitterschap van voorzitter R. Henneuse,

wijst na beraad het volgende arrest :

\*

\*   \*   \*

## I. *Onderwerp van de prejudiciële vraag en rechtspleging*

Bij vonnis van 16 januari 2012 in zake Monica Dos Santos tegen de bvba « 1 aide à la maison », waarvan de expeditie ter griffie van het Hof is ingekomen op 30 januari 2012, heeft de Arbeidsrechtbank te Brussel de volgende prejudiciële vraag gesteld :

« Schendt artikel 63 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, in samenhang gelezen met clause 4 van de raamovereenkomst van 18 maart 1999 inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die bij de richtlijn 1999/70/EG van de Raad van 28 juni 1999 betreffende de door het EVV, de UNICE en het CEEP gesloten raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd verplicht is gemaakt, in zoverre het eerste lid ervan de voor een bepaalde tijd aangeworven werkmán die het voorwerp van een afdanking zou uitmaken, uitsluit van het toepassingsgebied ervan, terwijl het het voordeel van een vergoeding wegens willekeurige afdanking enkel voorbehoudt aan de werknemer die bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is aangeworven ? ».

Memories zijn ingediend door :

- Monica Dos Santos, wonende te 1702 Dilbeek, Pontbeekstraat 7;
- de Ministerraad.

Op de openbare terechtzitting van 18 september 2012 :

- zijn verschenen :
  - . Mr. R. Murru, advocaat bij de balie te Brussel, voor Monica Dos Santos;
  - . Mr. I. Ficher *loco* Mr. G. Demez, advocaten bij de balie te Brussel, voor de Ministerraad;
- hebben de rechters-verslaggevers J. Spreutels en L. Lavrysen verslag uitgebracht;
- zijn de voornoemde advocaten gehoord;
- is de zaak in beraad genomen.

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

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

M. Dos Santos heeft met de bvba « 1 aide à la maison » een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd als arbeidster gesloten en is vervolgens om dringende reden ontslagen. Zij dagvaardt de bvba om haar te horen veroordelen tot het betalen van onder meer een vergoeding wegens willekeurige afdanking.

De verwijzende rechter is van mening dat het bewijs van de dringende reden niet is geleverd; hij merkt evenwel op dat artikel 63, eerste lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten het stelsel van de vergoeding in geval van willekeurige afdanking voorbehoudt aan de werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, maar dat M. Dos Santos doet gelden dat die beperking in strijd is met de artikelen 10 en 11 van de Grondwet en met clause 4 van de raamovereenkomst van 18 maart 1999 inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die bij de richtlijn 1999/70/EG van de Raad van 28 juni 1999 betreffende de door het EVV, de UNICE en het CEEP gesloten raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd verplicht is gemaakt.

De verwijzende rechter, die van oordeel is dat de geldigheid van de in het geding zijnde bepaling inderdaad moet worden onderzocht, stelt, met toepassing van artikel 26, § 4, van de bijzondere wet van 6 januari 1989 op het Grondwettelijk Hof, de hiervoor weergegeven prejudiciële vraag aan het Hof, overeenkomstig het verzoek van M. Dos Santos.

### III. *In rechte*

- A -

A.1.1. De Ministerraad brengt de feiten van de zaak en de ontstaansgeschiedenis van de in het geding zijnde bepaling in herinnering. Die strekt ertoe de werkgever de discretionaire bevoegdheid te ontnemen om met inachtneming van een opzeggingstermijn te ontslaan, en het mogelijk te maken dat hij wordt ondervraagd over de beweegredenen van zijn daad; zij ligt in het verlengde van artikel 24<sup>ter</sup> van de wet van 10 maart 1900, dat in die wet is ingevoegd bij de wet van 21 november 1969, die ertoe strekte aan de voor een bepaalde tijd aangeworven arbeider een « stabiliteit van de betrekking » te verlenen waarover hij, rekening houdend met de kortere opzeggingstermijnen dan die waarin voor de bedienden was voorzien, niet beschikte.

A.1.2. Volgens de Ministerraad is het in het geding zijnde verschil in behandeling gebaseerd op een criterium dat objectief en relevant is, rekening houdend met het bij artikel 63 van de wet van 3 juli 1978 nagestreefde doel inzake vastheid van betrekking : het is verantwoord om de bescherming die het verleent, voor te behouden aan de arbeiders die zich in een situatie van onzekerheid bevinden met betrekking tot de duur van hun overeenkomst en wier opzeggingstermijn korter is dan die waarin voor de bedienden is voorzien. De voor een bepaalde tijd aangeworven arbeider vermocht daarentegen met kennis van zaken met de werkgever overeenstemming te bereiken over de duur van de overeenkomst; hij wordt beschermd door de artikelen 9 tot 11 van de wet van 1978 die de overeenkomsten voor bepaalde tijd strikt regelen, en kan niet met inachtneming van een opzeggingstermijn worden ontslagen, aangezien de werkgever hem enkel om dringende reden kan ontslaan binnen de strikte perken van artikel 35 van dezelfde wet; in geval van een onregelmatige verbreking vóór het verstrijken van de termijn, verplicht artikel 40, § 1, van de wet de werkgever ertoe de arbeider een vergoeding te betalen die in beginsel gelijk is aan het bedrag van het loon dat verschuldigd is tot het verstrijken van de termijn van de overeenkomst, zonder dat een overeenstemmende arbeidsprestatie kan worden geëist.

Die situatie is gunstiger dan die van de voor een onbepaalde tijd aangeworven arbeider aan wie, krachtens de artikelen 32, 3<sup>o</sup>, 37 en 39, § 1, van de wet van 1978, door de werkgever het presteren van een opzeggingstermijn bij ontslag kan worden opgelegd waardoor hem een compenserende opzeggingsvergoeding wordt ontzegd, aangezien die maar een alternatief vormt als sanctie voor het gebrek aan een opzeggingstermijn bij ontslag en bijgevolg niet kan worden gecumuleerd met het loon dat tijdens de duur van de opzeggingstermijn verschuldigd is; de arbeider die voor een bepaalde tijd was aangeworven, zal de in het voormelde artikel 40, § 1, bedoelde verbrekingsvergoeding daarentegen kunnen cumuleren met het loon dat hem krachtens een nieuwe arbeidsovereenkomst verschuldigd zou zijn en zal nooit ertoe zijn gehouden een opzeggingstermijn bij ontslag te presteren. Bijgevolg valt niet in te zien in welk opzicht het verantwoord zou zijn om hem de bij het in het geding zijnde artikel 63 geboden bescherming te laten genieten. In het aan de verwijzende rechter voorgelegde geval zou het bovendien onredelijk zijn om de vergoeding waarin het voorziet, die gelijk is aan zes maanden loon, toe te kennen aan een werknemer die nauwelijks tien dagen vóór de overeengekomen einddatum van een overeenkomst met een duur van drie maanden is ontslagen.

A.1.3. Volgens de Ministerraad heeft het in het geding zijnde verschil in behandeling geen onevenredige gevolgen aangezien de arbeider, naast de in artikel 40, § 1, van de wet van 1978 bedoelde verbrekingsvergoeding, kan verkrijgen dat de werkgever ertoe wordt veroordeeld hem wegens de voortijdige onrechtmatige verbreking van de arbeidsovereenkomst te vergoeden.

A.2.1. M. Dos Santos brengt de feiten van de zaak in herinnering en wijst erop dat het in het geding zijnde artikel 63 werd aangenomen teneinde een zekere vastheid van betrekking te garanderen via een beperking van de mogelijkheid om te ontslaan om specifieke redenen zoals het gedrag van de werknemer, zijn geschiktheid en de noodwendigheden van de onderneming waarvan het bovendien aan de werkgever staat het bewijs te leveren, zo niet dient aan de onterecht ontslagen werknemer een forfaitaire vergoeding van zes maanden te worden betaald. Die wil om een vastheid van betrekking te waarborgen werd aanvankelijk verantwoord door de kortere opzeggingstermijn waarin voor de arbeiders is voorzien dan diegene waarin voor de bedienden is voorzien.

A.2.2. Zij verwerpt de analyse van de wetgever die aan de voor een bepaalde tijd aangeworven arbeider de bescherming tegen willekeurige afdanking heeft geweigerd wegens de minder ver in de tijd reikende vastheid van betrekking die hij geniet : dat leidt immers ertoe dat de vastheid van betrekking nu eens wordt aangevoerd om te verantwoorden dat de overeenkomst voor onbepaalde tijd gepaard gaat met een grotere bescherming, en dan weer om bescherming te weigeren voor een weinig vaste betrekking, hetgeen tegenstrijdig is; het is onverantwoord om een maatregel die ertoe strekt meer stabiliteit te verschaffen, te weigeren aan de arbeider wiens overeenkomst er minder biedt. De vastheid van betrekking is een concept met een relatieve dimensie dat afhangt van de regels die gelden voor het ontslag; dat concept moet kunnen evolueren om te dezen rekening te houden met artikel 46 van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie, dat een hogere bescherming toekent aan de werknemer die een overeenkomst voor bepaalde tijd geniet.

A.2.3. Zij verwerpt ook de analyse volgens welke een overeenkomst voor bepaalde tijd een minder ver in de tijd reikende stabiliteit zou bieden dan een overeenkomst voor onbepaalde tijd. De bescherming die bij artikel 40 van de wet van 1978 aan de voor een bepaalde tijd aangeworven werknemer wordt geboden, biedt niet dezelfde waarborgen als artikel 63, aangezien het niet de draagwijdte of het doel ervan heeft, omdat het geen willekeurige afdanking bestraft en de vergoeding, enerzijds, wordt beperkt tot het dubbele van de compenserende opzeggingsvergoeding die had moeten worden betaald indien de overeenkomst was gesloten voor onbepaalde tijd en, anderzijds, lager is dan die waarin in artikel 63 is voorzien wanneer de anciënniteit van de arbeider minder dan twintig jaar bedraagt.

A.2.4. Volgens M. Dos Santos is het verschil in behandeling kennelijk onredelijk aangezien de met een overeenkomst voor bepaalde tijd aangeworven werknemer noch een beperking van de ontslagredenen geniet, noch een vermoeden van willekeurige afdanking dat de werkgever moet weerleggen, noch een forfaitaire vergoeding van zes maanden die hem ervan vrijstelt het bewijs te leveren van de schade indien hij een vergoeding wenst te verkrijgen, zonder dat de duur van de overeenkomst volstaat om dat verstoorde evenwicht te verantwoorden.

- B -

B.1.1. De verwijzende rechter stelt het Hof een vraag over de bestaanbaarheid van artikel 63 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten met de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, in samenhang gelezen met clause 4 van de raamovereenkomst van 18 maart 1999 inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die bij de richtlijn 1999/70/EG van de Raad van 28 juni 1999 « betreffende de door het EVV [Europees Verbond van Vakverenigingen], de UNICE [Unie van Industrie- en Werkgeversfederaties der Europese Gemeenschap] en het CEEP [Europees Centrum van

gemeenschapsbedrijven] gesloten raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd » verplicht is gemaakt.

Artikel 63 bepaalt :

« Onder willekeurige afdanking wordt, voor de toepassing van dit artikel, verstaan, het ontslag van een werkmán die is aangeworven voor een onbepaalde tijd, om redenen die geen verband houden met de geschiktheid of het gedrag van de werkmán of die niet berusten op de noodwendigheden inzake de werking van de onderneming, de instelling of de dienst.

Bij betwisting behoort het aan de werkgever het bewijs te leveren van de voor het ontslag ingeroepen redenen.

Onverminderd artikel 39, § 1, zal de werkgever die een voor een onbepaalde tijd aangeworven werkmán op willekeurige wijze afdankt, aan deze werkmán een vergoeding moeten betalen die overeenstemt met het loon van zes maanden, behalve indien een andere vergoeding is vastgesteld door een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst.

De in het derde lid bedoelde vergoeding is verschuldigd onafgezien van het feit of de werkmán al dan niet met inachtneming van een opzeggingstermijn werd afdankt; zij kan niet samen genoten worden met de vergoedingen bedoeld in artikel 39, §§ 2 en 3, van deze wet, in de artikelen 16 tot 18 van de wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden, of in artikel 118, § 3, van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen ».

B.1.2. Uit de bewoordingen van de prejudiciële vraag blijkt dat enkel het eerste en het derde lid van het voormelde artikel 63 in het geding zijn, waartoe het Hof zijn onderzoek bijgevolg beperkt.

B.2.1. De artikelen 1 en 2 van de richtlijn 1999/70/EG bepalen :

« Artikel 1

Deze richtlijn is gericht op de uitvoering van de op 18 maart 1999 door de algemene brancheoverkoepelende organisaties (EVV, UNICE, CEEP) gesloten raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, die in de bijlage is opgenomen.

## Artikel 2

De lidstaten doen de nodige wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen in werking treden om uiterlijk op 10 juli 2001 hieraan te voldoen of verzekeren zich er uiterlijk op die datum van dat de sociale partners de nodige bepalingen bij overeenkomst hebben ingevoerd; de lidstaten moeten alle nodige maatregelen treffen om de in deze richtlijn voorgeschreven resultaten te allen tijde te kunnen waarborgen. Zij stellen de Commissie daarvan onverwijld in kennis.

De lidstaten kunnen in geval van bijzondere moeilijkheden of uitvoering door middel van een collectieve overeenkomst zo nodig en na raadpleging van de sociale partners maximaal een jaar extra krijgen. In dat geval stellen zij de Commissie daarvan onverwijld in kennis.

Wanneer de lidstaten de in de eerste alinea bedoelde bepalingen aannemen, wordt in die bepalingen zelf of bij de officiële bekendmaking daarvan naar de onderhavige richtlijn verwezen. De regels voor deze verwijzing worden vastgesteld door de lidstaten ».

B.2.2. Clausule 4 van de bij die richtlijn verplicht gemaakte raamovereenkomst bepaalt :

« Non-discriminatiebeginsel (clausule 4)

1. Met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden worden werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd louter op grond van het feit dat zij voor bepaalde tijd werken, niet minder gunstig behandeld dan vergelijkbare werknemers in vaste dienst, tenzij het verschil in behandeling om objectieve redenen gerechtvaardigd is.

2. Wanneer zulks passend is, wordt het ‘ *pro rata temporis* ’-beginsel toegepast.

3. De wijze waarop deze clausule wordt toegepast, wordt door de lidstaten - na raadpleging van de sociale partners - en/of de sociale partners bepaald met inachtneming van de Europese wetgeving en de nationale wetgeving, collectieve arbeidsovereenkomsten en gebruiken.

4. Vaststelling van de anciënniteit met betrekking tot bepaalde arbeidsvoorwaarden geschiedt voor werknemers met arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd aan de hand van dezelfde criteria als voor werknemers in vaste dienst, behalve wanneer verschillende periodes van anciënniteit op basis van objectieve gronden gerechtvaardigd zijn ».

B.2.3. De richtlijn 1999/70/EG werd uitgevoerd bij de wet van 5 juni 2002 betreffende het non-discriminatiebeginsel ten voordele van werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Artikel 4 van die wet bepaalt :

« Met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden worden werknemers met een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd louter op grond van het feit dat zij voor bepaalde tijd werken, niet minder gunstig behandeld dan vergelijkbare werknemers in vaste dienst, tenzij het verschil in behandeling om objectieve redenen gerechtvaardigd is.

Wanneer zulks passend is, kunnen hun rechten worden vastgesteld in verhouding tot hun arbeidsduur.

De vaststelling van de anciënniteit met betrekking tot bepaalde arbeidsvoorwaarden geschiedt voor werknemers met een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd aan de hand van dezelfde criteria als voor werknemers in vaste dienst, behalve wanneer verschillende periodes van anciënniteit op basis van objectieve gronden gerechtvaardigd zijn ».

B.3. Het verschil in behandeling waarvan de grondwettigheid aan het Hof wordt voorgelegd, bestaat erin dat artikel 63 van de in het geding zijnde wet de werknemers verschillend behandelt naargelang zij bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of bij een overeenkomst voor onbepaalde tijd zijn aangeworven, waarbij enkel de laatstgenoemden de in die bepaling bedoelde vergoeding wegens willekeurige afdanking kunnen genieten.

B.4.1. In clause 3 van de voormelde raamovereenkomst wordt de « werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd » gedefinieerd als « iemand met een rechtstreeks tussen een werkgever en een werknemer aangegane arbeidsovereenkomst of arbeidsverhouding voor bepaalde tijd waarvan het einde wordt bepaald door objectieve voorwaarden zoals het bereiken van een bepaald tijdstip, het voltooien van een bepaalde taak of het intreden van een bepaalde gebeurtenis ».

De « vergelijkbare werknemer in vaste dienst » wiens behandeling als referentie dient om na te gaan of de « werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd » al dan niet wordt gediscrimineerd, wordt op zijn beurt gedefinieerd als iemand « met een arbeidsovereenkomst of arbeidsverhouding voor onbepaalde tijd, in dezelfde vestiging, die hetzelfde of soortgelijk werk verricht of dezelfde of een soortgelijke functie uitoefent, waarbij rekening wordt gehouden met kwalificaties/bekwaamheden ». Diezelfde clause 3 bepaalt dat, indien in dezelfde vestiging geen vergelijkbare werknemer in vaste dienst werkzaam is, de vergelijking wordt gemaakt op basis van de geldende collectieve overeenkomst of, bij ontstentenis van een geldende collectieve overeenkomst, overeenkomstig de wetgeving, de nationale collectieve overeenkomsten of gebruiken.

B.4.2. Die raamovereenkomst heeft volgens clause 1 ervan tot doel « de kwaliteit van arbeid voor bepaalde tijd te verbeteren door de toepassing van het non-discriminatiebeginsel te waarborgen[, en] [...] een kader vast te stellen om misbruik als gevolg van het gebruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd te voorkomen ».

De veertiende overweging van de richtlijn 1999/70/EG waarbij de raamovereenkomst wordt uitgevoerd, vermeldt :

« Overwegende dat de partijen bij deze overeenkomst beoogden een raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd te sluiten waarin de algemene beginselen en minimumvoorschriften inzake arbeidsovereenkomsten en arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd worden geformuleerd; dat zij hun wil te kennen hebben gegeven de kwaliteit van arbeid voor bepaalde tijd te verbeteren door de toepassing van het non-discriminatiebeginsel te garanderen, en een kader vast te stellen om misbruik als gevolg van het gebruik van opeenvolgende arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen voor bepaalde tijd te voorkomen ».

B.4.3. Het Hof van Justitie van de Europese Unie oordeelt dat, « gezien het belang van de beginselen van gelijke behandeling en non-discriminatie, die tot de algemene beginselen van het gemeenschapsrecht behoren, [...] aan de bepalingen van richtlijn 1999/70 en de raamovereenkomst die tot doel hebben aan werknemers met een overeenkomst voor bepaalde tijd dezelfde voordelen te garanderen als die van vergelijkbare werknemers met een overeenkomst voor onbepaalde tijd, behoudens wanneer een verschil in behandeling gerechtvaardigd wordt door objectieve redenen, algemene gelding [moet] worden toegekend, aangezien zij moeten worden beschouwd als bijzonder belangrijke voorschriften van communautair sociaal recht, die voor alle werknemers gelden als minimumbeschermingsvoorschriften » (HvJ, 13 september 2007, C-307/05, *Yolanda Del Cerro Alonso*, punt 27).

B.5.1. Het in B.3 beschreven verschil in behandeling kan volgens clause 4 van de raamovereenkomst enkel worden aanvaard indien het « om objectieve redenen » gerechtvaardigd is. Diezelfde voorwaarde wordt vermeld in artikel 4 van de voormelde wet van 5 juni 2002.



Het Hof van Justitie van de Europese Unie heeft geoordeeld dat « het feit dat [...] [het verschil in behandeling] is vastgelegd in een algemene, abstracte nationale regeling, zoals een wet of een collectieve arbeidsovereenkomst », geen dergelijke reden uitmaakte (HvJ, 13 september 2007, reeds aangehaald, punt 57). Het heeft daaraan toegevoegd :

« 58. Dit begrip verlangt integendeel dat de in geding zijnde ongelijke behandeling wordt gerechtvaardigd door de aanwezigheid van precieze en concrete gegevens, die kenmerkend zijn voor de betreffende arbeidsvoorwaarde, in de bijzondere context waarin deze voorwaarde is gesteld en op grond van objectieve en transparante criteria, zodat kan worden nagegaan of deze ongelijkheid beantwoordt aan een werkelijke behoefte, geschikt is om de nagestreefde doelstelling te bereiken, en daartoe noodzakelijk is » (*ibid.*, punt 58).

B.5.2. De rechtspraak van het Hof van Justitie van de Europese Unie is door de wetgever bovendien in aanmerking genomen toen hij de voormelde wet van 5 juni 2002 heeft aangenomen teneinde de in de richtlijn 1999/70/EG vervatte regels in het Belgische recht in te voeren. In de memorie van toelichting wordt immers vermeld :

« Net zoals bij de deeltijdarbeid is volgens de raamovereenkomst ook hier een verschil in behandeling toegelaten voor zover deze gebaseerd is op objectieve redenen.

Net zoals bij de deeltijdarbeid geeft de raamovereenkomst geen definitie van het begrip objectieve redenen, zodat men zich ook hier kan beroepen op de wezenlijke bestanddelen van dit begrip, zoals die werden uiteengezet in de rechtspraak van het Hof van Justitie van de Europese Gemeenschappen met betrekking tot de richtlijn 76/207 van 9 februari 1976 betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen.

Het is dan ook niet overbodig om ook in dit ontwerp melding te maken van uitspraken van het Hof van Justitie, die *mutatis mutandis* ook inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd wellicht kunnen worden toegepast.

Zo heeft het Hof van Justitie erop gewezen dat de controle op het bestaan van objectieve rechtvaardigingsgronden moet gebeuren aan de hand van het principe van de evenredigheid. Volgens het Hof is een verschil in behandeling objectief gerechtvaardigd in zoverre blijkt dat de regeling die zij invoert beantwoordt aan een wettige doelstelling van sociaal beleid, dat die doelstelling niets van doen heeft met discriminatie op grond van geslacht en dat de daartoe gekozen middelen geschikt en noodzakelijk zijn ter verwezenlijking van dat doel (bestaan er geen andere, minder discriminerende maatregelen om hetzelfde doel te bereiken?). In die zin : H.v.J. 13 mei 1986 (Bilka), C-170/84, *Jur. H.v.J.* 1986, I, 1607; H.v.J. 13 juli 1989 (Rinner-Kühn), C-171/88, *Jur. H.v.J.* 1989, I, 2743; H.v.J. 13 december 1989 (Ruzius-Wilbrink), C-102/88, *Jur. H.v.J.* 1989, I, 4311; H.v.J. 27 juni 1990 (Kowalska), C-33/89, *Jur. H.v.J.* 1990, I, 2591; H.v.J. 7 februari 1991 (Nimz), C-184/89, *Jur. H.v.J.* 1991, I, 297; H.v.J. 4 juni 1992 (Bötel), C-360/90, *Jur. H.v.J.* 1992, I, 3589; H.v.J. 15 december 1994 (Helmig),

C-399/92, *Jur. H.v.J.* 1994, I, 5727; H.v.J. 14 december 1995 (Nolte), C-317/93, *Jur. H.v.J.* 1995, I, 4625; H.v.J. 2 oktober 1997 (Gerster), C-1/95, *Jur. H.v.J.* 1997, I, 5253; H.v.J. 17 juni 1998 (Hill & Stapleton), C-243/95, *Jur. H.v.J.* 1998, I, 3739; H.v.J. 9 februari 1999 (Seymour-Smith & Perez), C-167/97, *Jur. H.v.J.* 1999, I, 623; H.v.J. 9 september 1999 (Krüger), C-281/97, *Jur. H.v.J.* 1999, I, 5127.

*Mutatis mutandis* zouden dezelfde principes hier kunnen worden toegepast » (*Parl. St.*, Kamer, 2001-2002, DOC 50-1653/001, pp. 4 en 5).

B.6.1. De reden waarom het voordeel van de vergoeding wegens willekeurige afdanking bij artikel 63 van de in het geding zijnde wet werd beperkt tot de arbeiders die bij een overeenkomst voor onbepaalde tijd zijn aangeworven, werd in de memorie van toelichting als volgt voorgesteld :

« Aangezien de vastheid van betrekking heel wat beperkter is in tijd, leek het niet nodig het willekeurig vervroegd ontslag van een arbeider, die voor een bepaalde duur of voor een duidelijk omschreven werk is aangeworven, strenger te bestraffen dan met de betaling van de in artikel 40 voorgeschreven forfaitaire vergoedingen » (*Parl. St.*, Kamer, 1977-1978, nr. 293/4, p. 21).

B.6.2. Artikel 63 van de wet van 3 juli 1978 ligt in het verlengde van artikel 24<sup>ter</sup> van de wet van 10 maart 1900, in die wet ingevoegd bij artikel 16 van de wet van 21 november 1969; die wet werd opgeheven bij de wet van 3 juli 1978 (artikel 137), met name wat betreft het voormelde artikel 24<sup>ter</sup> ervan, dat vervangen werd door de in het geding zijnde bepaling.

Het aannemen van dat artikel 24<sup>ter</sup> heeft het voorwerp uitgemaakt van lange besprekingen (*Parl. St.*, Kamer, 1968-1969, nr. 270/7, pp. 37 tot 50), waarin wordt vermeld dat het voortvloeit uit een amendement « [dat] betrekking [heeft] op de stabiliteit van de betrekking » (*ibid.*, p. 37) en dat ertoe strekt de werknemers te beschermen bij wier ontslag de opzeggingstermijnen in acht zouden worden genomen maar wier ontslag willekeurig zou zijn omdat het door ongeoorloofde motieven is ingegeven (*ibid.*), door in de wet « het beginsel in te schrijven van de vergoeding van de schade die is veroorzaakt door het rechtsmisbruik dat de werkgever heeft gemaakt » (*ibid.*, p. 41).

De toepassing van artikel 24<sup>ter</sup> op de overeenkomsten voor bepaalde tijd werd onderzocht :

« 5. *Quid* voor de willekeurige verbreking van een overeenkomst voor een bepaalde duur ?

Het amendement gewaagt daar niet van en het schijnt dat ook niet te willen doen, als men afgaat op de verantwoording van het amendement Nyffels (stuk nr. 407/5), dat ten grondslag ligt aan de door de subcommissie opgestelde tekst, op de plaats van het artikel dat nummer 23*bis* krijgt, op de verwijzing naar de duur van de opzeggingstermijn om het minimumbedrag van de vergoeding vast te stellen en ten slotte op het tweede lid dat uitdrukkelijk over de betekening van een opzegging spreekt.

Ten einde elke misvatting te voorkomen, zou in de tekst bepaald moeten worden dat het gaat om de willekeurige afdanking ‘ van een voor onbepaalde duur in dienst genomen arbeider ’ » (*ibid.*, p. 43; in dezelfde zin, pp. 47 en 48).

In de verantwoording van het amendement waarnaar wordt verwezen, wordt vermeld :

« Het voorgestelde amendement legt de werkgever de verplichting op bij de betekening van de vooropzeg de juiste reden op te geven, die hij voor de verbreking van de arbeidsovereenkomst inroept. Wordt geen reden vermeld, dan is de vooropzeg ongeldig en heeft de doorgezonden arbeider recht op de gewone wettelijke vergoeding wegens kontraktbreuk zonder vooropzeg. Wordt evenwel een reden opgegeven, waarvan het bewijs kan worden geleverd, dat ze niet met de werkelijkheid overeenstemt, en blijkt uit de feitelijke omstandigheden, desgevallend te bewijzen met alle middelen van recht, dat de verbreking van de arbeidsovereenkomst neerkomt op een misbruik van recht vanwege de werkgever, dan zou de benadeelde arbeider, buiten de vergoeding hem desgevallend verschuldigd bij toepassing van artikel 22, bovendien aanspraak kunnen maken op een schadevergoeding gelijk aan het dubbele bedrag van de vergoeding, die hem zou verschuldigd zijn moest het gaan om een kontraktbreuk zonder vooropzeg » (*Parl. St.*, Kamer, 1966-1967, nr. 407/5, p. 2).

B.7. De wetgever vermocht te oordelen dat de arbeider die het voorwerp van een willekeurige afdanking uitmaakt, een specifiek nadeel leed wanneer hij bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd was aangeworven : die overeenkomst bood hem immers de mogelijkheid om zijn situatie te beoordelen op grond van elementen waarbij, in de regel, een langere periode in aanmerking werd genomen dan die welke de bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aangeworven werknemer in aanmerking kon nemen. Bovendien beschikt de bij een overeenkomst voor onbepaalde tijd aangeworven arbeider niet over het voordeel dat, voor diegene die bij een overeenkomst voor bepaalde tijd is aangeworven en die in dat opzicht niet met inachtneming van een opzeggingstermijn kan worden ontslagen, de toepassing van artikel 40 van de wet van 1978 uitmaakt, krachtens hetwelk de werknemer, in geval van een onregelmatige verbreking van de overeenkomst door de werkgever vóór de einddatum, recht heeft op een vergoeding die in de regel gelijk is aan het loon dat hij nog had kunnen krijgen indien de overeenkomst pas op de einddatum was

beëindigd; in voorkomend geval zal hij die vergoeding kunnen cumuleren met het loon van een nieuwe arbeidsovereenkomst, hetgeen niet mogelijk is voor een bij een overeenkomst voor onbepaalde tijd aangeworven arbeider, die ofwel zijn opzeggingstermijn zal moeten presteren, ofwel een compenserende opzeggingsvergoeding zal ontvangen krachtens de artikelen 32, 3<sup>o</sup>, 37 en 39, § 1, van de wet van 3 juli 1978. Door de vergoeding wegens willekeurige afdanking bij een overeenkomst voor onbepaalde tijd te concipiëren als de tegenhanger van de verbrekingsvergoeding bij een overeenkomst voor bepaalde tijd, waarbij beide ertoe strekken de fout van de werkgever te bestraffen, heeft de wetgever bijgevolg geen maatregel genomen die niet redelijk zou kunnen worden verantwoord door het voordeel van de in de in het geding zijnde bepaling bedoelde vergoeding wegens willekeurige afdanking te beperken tot de bij een overeenkomst voor onbepaalde tijd aangeworven arbeider. Het is weliswaar juist dat artikel 46 van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie artikel 6 van de voormelde wet van 5 juni 2002 heeft gewijzigd, maar deze bepaling beoogt enkel, ten aanzien van de bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aangeworven werknemers, de discriminaties die zijn verboden bij de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden, bij de voormelde wet van 10 mei 2007 en bij de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen; zij zijn dus vreemd aan het verschil in behandeling dat ter toetsing aan het Hof is voorgelegd.

B.8. Rekening houdend met die elementen, doet de in het geding zijnde bepaling niet op onevenredige wijze afbreuk aan de rechten van de arbeiders die bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd zijn aangeworven en op onregelmatige wijze zijn ontslagen, die, naast de in artikel 40 van de voormelde wet van 3 juli 1978 bedoelde opzeggingsvergoeding, een vergoeding kunnen verkrijgen op grond van de algemene beginselen van het burgerlijk recht betreffende rechtsmisbruik.

B.9. De prejudiciële vraag dient ontkennend te worden beantwoord.

Om die redenen,

het Hof

zegt voor recht :

Artikel 63 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten schendt niet de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, in samenhang gelezen met clause 4 van de raamovereenkomst van 18 maart 1999 inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die bij de richtlijn 1999/70/EG van de Raad van 28 juni 1999 betreffende de door het EVV, de UNICE en het CEEP gesloten raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd verplicht is gemaakt.

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 18 oktober 2012.

De griffier,

De voorzitter,

F. Meersschaut

R. Henneuse