

Rolnummer 5333
Arrest nr. 157/2012 van 20 december 2012

A R R E S T

In zake : de prejudiciële vragen betreffende artikel 149 van de wet van 30 december 2009 houdende diverse bepalingen, gesteld door de Arbeidsrechtbank te Nijvel.

Het Grondwettelijk Hof,

samengesteld uit de voorzitters R. Henneuse en M. Bossuyt, en de rechters E. De Groot, J.-P. Snappe, J.-P. Moerman, T. Merckx-Van Goey 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 7 februari 2012 in zake de arbeidsauditeur tegen N.G., waarvan de expeditie ter griffie van het Hof is ingekomen op 7 maart 2012, heeft de Arbeidsrechtbank te Nijvel de volgende prejudiciële vragen gesteld :

1. « Schendt artikel 149 van hoofdstuk 13, titel 9 [lees : titel 10], van de wet van 30 december 2009 houdende diverse bepalingen de artikelen 10 en 11 van de Grondwet in zoverre het enkel de werkgevers die de arbeidsovereenkomst om dringende reden hebben verbroken, vrijstelt van het betalen, door de werkgever, van het deel van de crisispremie dat krachtens datzelfde hoofdstuk verschuldigd is, en niet die welke de arbeidsovereenkomst zonder dringende reden hebben verbroken en dat evenwel hebben gedaan om een reden die niet als willekeurig in de zin van artikel 63 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten wordt beschouwd, zodat de afdanking moet worden geacht verband te houden met het gedrag of de geschiktheid van de werkman ? »;

2. « Evenzo, schendt diezelfde bepaling, terwijl de in artikel 153, § 1, 1° tot 12°, van dezelfde wet van 30 december 2009 bedoelde werkgevers - namelijk zij die, op synthetische wijze, moeilijkheden van economische aard ondervinden - eveneens worden vrijgesteld van het betalen van die premie, de artikelen 10 en 11 van de Grondwet in zoverre zij niet erin voorziet dat de werkgevers die niet beantwoorden aan de voorwaarden van het voormelde artikel 153, maar afdankingen verrichten die als niet-willekeurig in de zin van artikel 63 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten worden beschouwd aangezien die afdankingen op de noodwendigheden inzake de werking van de onderneming of de dienst berusten, dezelfde vrijstelling kunnen genieten ? ».

De Ministerraad heeft een memorie ingediend.

Op de openbare terechtzitting van 5 december 2012 :

- is verschenen : Mr. L. Couchard *loco* Mr. J. Clesse, advocaten bij de balie te Luik, voor de Ministerraad;

- hebben de rechters-verslaggevers J.-P. Moerman en T. Merckx-Van Goey 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 bodemgeschil*

Op 30 juni 2010 beëindigt de verwerende partij voor de verwijzende rechter de arbeidsovereenkomst van een werkman die sinds 2 november 2009 voor haar werkte, om reden dat, volgens die partij, de geleverde prestaties van zeer slechte kwaliteit waren. Bij die gelegenheid is een compenserende opzeggingsvergoeding van

2 000 euro uitgekeerd. De verwerende partij heeft daarentegen geen crisispremie voor afgedankte werklieden betaald, die te dezen 452,76 euro bedroeg.

De verwijzende rechter stelt vast dat de afgedankte werkman de wettigheid van zijn afdanking, met name op grond van artikel 63 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, nooit heeft betwist en dat de verweerder uiteenzet dat hij voortaan bediende is en niet in de mogelijkheid verkeert het door het arbeidsauditoraat gevorderde bedrag te betalen.

De verwijzende rechter acht het derhalve nodig de twee voormelde prejudiciële vragen te stellen.

III. *In rechte*

- A -

A.1. Vooraf onderstreept de Ministerraad, enerzijds, dat de verwijzende rechter de vraag niet moet beslechten of de in het geding zijnde afdanking al dan niet willekeurig is in de zin van artikel 63 van de voormelde wet van 3 juli 1978 en, anderzijds, dat de in het geding zijnde wet alleen geldt voor de opzeggingen waarvan is kennisgegeven vóór 1 januari 2012, waarbij de werklieden die zijn afgedankt met een opzegging waarvan na die datum is kennisgegeven, recht hebben op een ontsluitkering die integraal ten laste valt van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (hierna : RVA).

A.2. Vervolgens merkt de Ministerraad op dat de artikelen 148 tot 155 van de in het geding zijnde wet het stelsel van de « crisispremie » invoeren, die bestaat in een forfaitaire vergoeding om, gedurende de periode van economische crisis, de bescherming van de werklieden naast de door de opzeggingstermijn geboden bescherming te versterken.

Volgens de Ministerraad wordt die premie toegekend aan iedere werkman die door een privéwerkgever is tewerkgesteld en wiens arbeidsovereenkomst door de werkgever is opgezegd, behalve om dringende redenen (waarbij de afdanking dan uitsluitend te wijten is aan de fout van de werknemer, waardoor hij geen enkel recht op enige opzegging, noch vergoeding zou kunnen hebben), wanneer de afdanking plaatsheeft gedurende de proefperiode (waarbij in geen enkele opzeggingstermijn is voorzien wanneer de minimumperiode van zeven dagen is verstreken), wanneer de werkman zich op het einde van zijn loopbaan bevindt (vermits hij op dat ogenblik de tegemoetkoming van de sociale zekerheid geniet) en in geval van herstructurering, wanneer de werkman zich kan inschrijven bij de tewerkstellingscel (waarbij hij dan andere loonwaarborgen geniet).

De Ministerraad merkt voorts op dat de werkgever ervan is vrijgesteld zijn deel van de crisispremie te betalen – waarvan de last dan volledig wordt gedragen door de RVA – wanneer hij voldoet aan een van de in artikel 153, § 1, eerste lid, 1^o tot 12^o, opgesomde voorwaarden, waarbij die vrijstellingen hoofdzakelijk worden verantwoord door de economische moeilijkheden die de werkgever ondervindt.

A.3. Ten aanzien van de eerste prejudiciële vraag merkt de Ministerraad op dat de wetgever, door het stelsel van de crisispremie in te voeren, rekening heeft gehouden met de relatief korte opzeggingstermijnen voor de werklieden, die in grote mate worden getroffen door de crisis, en met de noodzaak om hun rechtszekerheid te versterken.

Ten aanzien van die doelstelling is het, volgens de Ministerraad, gewettigd de crisispremie te hebben voorbehouden aan de werklieden die, op grond van het gemeen recht, de werkzekerheid genieten, hetgeen zou verantwoord zijn dat de wetgever met name van het voordeel van die premie de om dringende redenen afgedankte werkman heeft uitgesloten, wanneer de regelmatigheid van de afdanking niet wordt betwist door een rechter. De Ministerraad merkt op dat, in dat perspectief, de vraag of de afdanking al dan niet willekeurig is in de zin van artikel 63 van de wet van 3 juli 1978, niet relevant is, vermits de werkman die wordt afgedankt om een van de bij artikel 63 aanvaarde redenen, recht heeft op een opzeggingstermijn of een opzeggingsvergoeding, waarbij dat artikel alleen ertoe strekt de werkgever te bestraffen die is overgegaan tot een willekeurige afdanking.

In elk geval is de Ministerraad van mening dat het door de wetgever nagestreefde doel redelijk is en met evenredige middelen is uitgevoerd.

Hij is voorts van mening dat de eerste prejudiciële vraag niet op adequate wijze is geformuleerd, in die zin dat, daar een afdanking om dringende redenen geenszins het recht op de crisispremie opent, geen sprake ervan zou kunnen zijn de werkgever vrij te stellen van het deel van de hypothetische crisispremie die hij zou moeten storten. Daarnaast merkt de Ministerraad op dat de verwijzende rechter ten onrechte lijkt te stellen dat een niet-willekeurige afdanking noodzakelijkerwijs steunt op het gedrag of de geschiktheid van de werkmán.

A.4. Ten aanzien van de tweede prejudiciële vraag herinnert de Ministerraad eraan dat de afwijkingen bedoeld in artikel 152, § 1, eerste lid, 1° tot 12°, in wezen de werkgevers beogen die met economische moeilijkheden worden geconfronteerd. Rekening houdend met de context van de crisis waarin de in het geding zijnde wetgeving is gesitueerd, voert de Ministerraad aan dat de wetgever niet ervan kan worden beschuldigd op onredelijke wijze gebruik te hebben gemaakt van zijn beoordelingsruimte door het voordeel van die vrijstellingen alleen voor te behouden aan de werkgevers die met economische moeilijkheden worden geconfronteerd.

De Ministerraad voegt eraan toe dat het begrip afdanking berustend op de noodwendigheden inzake de werking van de onderneming, de instelling of de dienst, bedoeld in artikel 63 van de voormelde wet van 3 juli 1978, ruim is en kan worden aangevoerd door een werkgever die geen economische moeilijkheden ondervindt.

- B -

B.1.1. Artikel 149 van de wet van 30 december 2009 houdende diverse bepalingen luidt :

« Elke werkmán waarvan de arbeidsovereenkomst door de werkgever wordt beëindigd zonder dringende reden, met of zonder naleving van een opzeggingstermijn, heeft recht op een forfaitaire crisispremie van 1.666 euro. Dit bedrag wordt vrijgesteld van de inkomstenbelastingen.

Deze forfaitaire crisispremie wordt uitgesloten uit het begrip loon zowel voor de toepassing van artikel 14 van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders laatst gewijzigd door de wet van 24 juli 2008 houdende diverse bepalingen (I) als voor de toepassing van artikel 23 van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers, laatst gewijzigd door de wet van 24 juli 2008 houdende diverse bepalingen (I).

Wanneer de werkmán wordt tewerkgesteld in uitvoering van een arbeidsovereenkomst voor deeltijdse arbeid in de zin van artikel 11*bis* van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, wordt deze forfaitaire crisispremie verminderd in verhouding tot de arbeidsprestaties voorzien in de arbeidsovereenkomst.

De verhouding wordt berekend ten aanzien van een voltijdse werknemer zoals omschreven in artikel 2, 3°, van de wet van 5 maart 2002 betreffende het beginsel van non-discriminatie ten gunste van deeltijdwerkers.

Het vorige lid is eveneens van toepassing op de bedragen bedoeld bij artikel 152 ».

Het betreft de in het geding zijnde bepaling.

B.1.2. Artikel 153, § 1, van dezelfde wet, zoals vervangen bij artikel 126 van de wet van 28 april 2010 houdende diverse bepalingen, bepaalt :

« § 1. De werkgever wordt vrijgesteld van het betalen van zijn deel van de forfaitaire crisispremie indien aan één van de volgende voorwaarden voldaan is :

1° de werkman heeft op het tijdstip van de kennisgeving van het ontslag minder dan zes maanden anciënniteit;

2° de werkman heeft op het tijdstip van de mededeling door de werkgever van de intentie tot collectief ontslag minder dan één jaar ononderbroken dienstanciënniteit bij de werkgever in herstructurering en het ontslag gebeurt in het kader van een herstructurering waarbij de werkman zich kan inschrijven in de tewerkstellingscel overeenkomstig artikel 34 van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact;

3° ten aanzien van de werkman werd, indien de kennisgeving van het ontslag valt in de periode van 1 januari 2010 tot 31 maart 2010, door deze werkgever in de periode van 1 oktober 2009 tot de dag vóór de kennisgeving van het ontslag, een maatregel van collectieve vermindering of individuele vermindering van de arbeidsduur toegepast zoals voorzien door titel I of titel II, hoofdstuk 2, van de wet van 19 juni 2009 houdende diverse bepalingen over tewerkstelling in tijden van crisis;

4° ten aanzien van de werkman werd, indien de kennisgeving van het ontslag valt in de periode van 1 april 2010 tot 30 juni 2010, door deze werkgever in de periode van 1 januari 2010 tot de dag vóór de kennisgeving van het ontslag, een maatregel van collectieve vermindering of individuele vermindering van de arbeidsduur toegepast zoals voorzien door titel I of titel II, hoofdstuk 2 van de wet van 19 juni 2009 houdende diverse bepalingen over tewerkstelling in tijden van crisis;

5° ten aanzien van de werkman werd, indien de kennisgeving van het ontslag valt in de periode van 1 januari 2010 tot 31 maart 2010, de uitvoering van de arbeidsovereenkomst voor werklieden door deze werkgever in de periode van 1 oktober 2009 tot de dag vóór de kennisgeving van het ontslag geschorst in toepassing van artikel 51 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten gedurende een aantal dagen, in functie van zijn arbeidsregeling, gelijk aan vier weken zo de werkman minder dan twintig jaar anciënniteit telt in de onderneming op het tijdstip van de kennisgeving van zijn ontslag en aan acht weken zo de werkman ten minste twintig jaar anciënniteit telt in de onderneming op het tijdstip van de kennisgeving van zijn ontslag;

6° ten aanzien van de werkman werd, indien de kennisgeving van het ontslag valt in de periode van 1 april 2010 tot 30 juni 2010, de uitvoering van de arbeidsovereenkomst voor werklieden door deze werkgever in de periode van 1 januari 2010 tot de dag vóór de kennisgeving van het ontslag geschorst in toepassing van artikel 51 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten gedurende een aantal dagen, in functie van zijn arbeidsregeling, gelijk aan vier weken zo de werkman minder dan twintig jaar anciënniteit telt in de onderneming op het tijdstip van de kennisgeving van zijn ontslag en aan acht weken zo de werkman ten minste twintig jaar anciënniteit telt in de onderneming op het tijdstip van de kennisgeving van zijn ontslag.

Indien de werkgever aan één van de in het eerste lid bedoelde voorwaarden voldoet, wordt de forfaitaire crisispremie betaald door de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening ».

B.2.1. De in het geding zijnde bepaling is tijdens de parlementaire voorbereiding als volgt verantwoord :

« Gedurende de periode van 1 januari 2010 tot 30 juni 2010 zullen arbeiders die individueel worden ontslagen of na een failliet recht hebben op een forfaitaire vergoeding ten bedrage van 1 666 euro.

Deze vergoeding laat toe de bescherming van de arbeiders te versterken bovenop de bescherming die vandaag geboden wordt door de opzegtermijnen.

Deze vergoeding zal niet fiscaal belast worden en zal vrijgesteld worden van sociale bijdragen. Deze vergoeding zal ten laste genomen worden door de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA). De werkgever zal 33 % van de vergoeding moeten terugstorten, tenzij hij gebruik gemaakt heeft van één van de drie anticrisismaatregelen :

- het stelsel van de economische werkloosheid voor arbeiders gedurende 4 weken voor arbeiders met een anciënniteit van minder dan 20 jaar en gedurende 8 weken voor de arbeiders met een anciënniteit van meer dan 20 jaar;
- de collectieve arbeidsduurvermindering;
- het crisistijdscrediet.

De Commissie Ondernemingsplannen kan op aanvraag een afwijking van de betaling door de werkgever van de 33 % van de vergoeding toestaan voor de kleine ondernemingen van minder dan 10 werknemers in economische moeilijkheden.

Voor de arbeiders ontslagen in het kader van een collectief ontslag, blijft de regeling met betrekking tot de tewerkstellingscel met outplacement en de inkomensgarantie gedurende 3 maanden (voor arbeiders jonger dan 45 jaar) of 6 maanden (voor arbeiders ouder dan 45 jaar) van kracht. Voor deze arbeiders zal de vergoeding bijgevolg niet van toepassing zijn, want zij genieten al van bovengenoemde inkomensgaranties.

Dit stelsel van de vergoeding zal ook niet van toepassing zijn op ontslagen om dringende redenen, voor arbeiders die op pensioen of op brugpensioen gaan, voor arbeiders in proefperiode en arbeiders van publieke instellingen.

Deze maatregelen zullen de ondernemingen die de effecten van de crisis op de arbeidsmarkt ondervinden in 2010 in staat stellen om zoveel mogelijk structurele ontslagen te vermijden en hun kosten te reduceren. Ze laten ook toe arbeiders en bedienden beter te beschermen » (*Parl. St.*, Kamer, 2009-2010, DOC 52-2299/014, p. 12).

B.2.2. Tijdens de debatten in de Commissie is hieraan nog toegevoegd :

« De nieuwe maatregelen om de arbeiders beter te beschermen tegen ontslag worden gerechtvaardigd door het feit dat de arbeiders het voornaamste slachtoffer zijn van de herstructurering (215 000 waren ten minste één dag per maand economisch werkloos in 2009). Bovendien zijn de opzeggingstermijnen voor de arbeiders veel korter.

Voor de periode van 1 januari tot 30 juni [...] 2010 zullen de ontslagen arbeiders recht hebben op een forfaitair bedrag van 1666 euro, wat overeenkomt met de financiële steun die de tewerkstellingscellen verlenen aan mensen die werden ontslagen in het raam van een collectief ontslag en die samen met de opzegvergoeding en de werkloosheidsuitkeringen het equivalent hebben van drie tot zes maanden salaris.

De maatregel zal niet gelden voor arbeiders die werden ontslagen in het raam van een collectief ontslag, want in dat geval blijft de reglementering voor de tewerkstellingscel van toepassing. De vergoeding zal evenmin worden uitgekeerd aan mensen die worden ontslagen wegens zware fouten, mensen die met brugpensioen gaan, mensen in proefperiode en in openbare dienst.

Deze vergoeding komt bovenop de werkloosheidsuitkeringen en opzegtermijnen, zodat de arbeider wordt ondersteund tijdens de overgangperiode. De vergoeding wordt niet belast, zal worden vrijgesteld van sociale bijdragen en zal ten laste worden genomen door de RVA. De werkgever die een van de drie anticrisismaatregelen niet heeft uitgevoerd, zal 33 % van de premie moeten terugbetalen.

Door de commissie als bedoeld in artikel 14, § 3, van de wet van 19 juni zal bijzondere aandacht worden besteed aan de kleine bedrijven door de ondernemingen met minder dan 10 werknemers desnoods een afwijking toe te staan op de betaling door de werkgever van de forfaitaire crisispremie » (*Parl. St.*, Kamer, 2009-2010, DOC 52-2299/021, pp. 4-5).

B.3. Het Hof wordt in de eerste plaats ondervraagd over het verschil in behandeling tussen de werkgever die een werkmans om dringende redenen afdankt, enerzijds, en de werkgever die een werkmans afdankt om een reden die niet wordt beschouwd als willekeurig in de zin van artikel 63 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, waarbij alleen de eerstgenoemde is vrijgesteld van de betaling van het deel van de crisispremie dat de werkgevers krachtens de in het geding zijnde bepaling moeten betalen.

B.4. Rekening houdend met het gewettigde doel dat de wetgever nastreeft en dat erin bestaat de afgedankte werklieden beter te beschermen die een opzeggingstermijn of een compenserende opzeggingsvergoeding genieten, is het niet onredelijk de om dringende redenen afgedankte werklieden te hebben uitgesloten van het voordeel van de in het geding zijnde bepaling. Die laatstgenoemden hebben immers een « ernstige tekortkoming [begaan] die elke professionele samenwerking [met hun werkgever] onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt » (artikel 35 van de voormelde wet van 3 juli 1978). Hun werkgever moet hun geen enkele opzeggingstermijn noch een compenserende opzeggingsvergoeding

toekennen wanneer de kennisgeving van de opzegging geschiedt overeenkomstig artikel 35 van de wet van 3 juli 1978.

De werkman die door zijn werkgever wordt afgedankt wegens zijn geschiktheid of zijn gedrag of om enige andere reden die niet wordt beschouwd als willekeurig in de zin van artikel 63 van dezelfde wet, behoudt zijn recht op een opzeggingstermijn of op een compenserende opzeggingsvergoeding. Bovendien wordt zijn afdanking niet verantwoord door het plegen van een ernstige fout die elke arbeidsrelatie met zijn werkgever onmiddellijk en definitief onmogelijk maakt.

De wetgever vermocht zich redelijkerwijs strenger op te stellen ten aanzien van de werklieden die om een dringende reden zijn afgedankt, door hun niet het recht op de forfaitaire crisispremie toe te kennen, om dezelfde redenen als die waarom hij hun het recht op een opzeggingstermijn of op een compenserende opzeggingsvergoeding ontzegt. Hiermee houdt hij tevens een billijk evenwicht in stand tussen de belangen van de afgedankte werkman en die van zijn werkgever, die deels instaat voor de betaling van de crisispremie.

B.5. In die mate dient de prejudiciële vraag ontkennend te worden beantwoord.

B.6. Voorts wordt het Hof ondervraagd over het verschil in behandeling tussen de werkgevers die een werkman afdanken en moeilijkheden van economische aard ondervinden zoals die welke worden beoogd in artikel 153, § 1, van de in het geding wet, enerzijds, en de andere werkgevers die een werkman afdanken om niet-willekeurige redenen, in zoverre alleen de eerstgenoemden zijn vrijgesteld van de betaling van het deel van de crisispremie dat zij normaal gezien krachtens de in het geding zijnde bepaling moeten betalen.

B.7. Rekening houdend met het billijke evenwicht dat in stand moet worden gehouden tussen de belangen van de werknemer en die van de werkgever, is het niet onredelijk de werkgevers die zich bevinden in een van de situaties bedoeld in artikel 153, § 1, van de in het geding zijnde wet, en in het bijzonder diegenen onder hen die moeilijkheden van economische aard ondervinden, te hebben vrijgesteld van de betaling van een derde van de crisispremie die wordt toegekend aan de door hen afgedankte werklieden.

Het enige gegeven dat een afdanking heeft plaatsgehad, zoals te dezen, met name wegens de noodwendigheden van de werking van de onderneming, de instelling of de dienst, maakt het niet mogelijk te besluiten dat de werkgever in kwestie zou zijn geconfronteerd met een moeilijke economische situatie die zou moeten verantwoorden dat ook hij wordt vrijgesteld van de betaling van zijn aandeel in de crisispremie.

Het in het geding zijnde verschil in behandeling heeft bovendien geen onevenredige gevolgen voor de afgedankte werkman of zijn werkgever. Het leidt immers niet tot een vermindering van het bedrag van de crisispremie die wordt toegekend aan een werkman die wordt afgedankt door een werkgever die economische moeilijkheden ondervindt, aangezien het totaalbedrag van de premie in dat geval wordt gestort door de Rijksdienst voor Arbeidsbemiddeling. Anderzijds legt het de werkgever die geen economische moeilijkheden kan aanvoeren, zoals die welke worden beoogd in artikel 153, § 1, van de in het geding zijnde wet, slechts de betaling op van een vrij gering bedrag, beperkt tot een derde van het totaalbedrag van de crisispremie die wordt toegekend aan de door hem afgedankte werkman.

B.8. In die mate dient de prejudiciële vraag eveneens ontkennend te worden beantwoord.

Om die redenen,

het Hof

zegt voor recht :

Artikel 149 van de wet van 30 december 2009 houdende diverse bepalingen schendt 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 20 december 2012.

De griffier,

De voorzitter,

F. Meersschaut

R. Henneuse