

| |
|--|
| Rolnummer 5759 |
| Arrest nr. 154/2014 van 23 oktober 2014 |

A R R E S T

In zake : de prejudiciële vragen over artikel 30 van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact, gesteld door de Raad van State.

Het Grondwettelijk Hof,

samengesteld uit de voorzitters A. Alen en J. Spreutels, en de rechters J.-P. Snappe, T. Merckx-Van Goey, P. Nihoul, T. Giet en R. Leysen, bijgestaan door de griffier F. Meersschaut, onder voorzitterschap van voorzitter A. Alen,

wijst na beraad het volgende arrest :

*

* *

I. *Onderwerp van de prejudiciële vragen en rechtspleging*

Bij arrest nr. 225.574 van 22 november 2013 in zake de vzw « Federauto » en anderen en in zake de vzw « Nationale Federatie van de Unies van de Middenstand » tegen de Belgische Staat, in beide zaken met als tussenkomen partij de vzw « Landelijke Vereniging van de meesters elektriciens van België », waarvan de expeditie ter griffie van het Hof is ingekomen op 2 december 2013, heeft de Raad van State de volgende prejudiciële vragen gesteld :

1. « Schendt artikel 30 van de wet van 23 december 2005 ‘ betreffende het generatiepact ’, zoals vervangen door artikel 24 van de wet van 17 mei 2007 ‘ houdende uitvoering van het interprofessioneel akkoord voor de periode 2007-2008 ’ en gewijzigd bij de wet van 22 december 2008 ‘ houdende diverse bepalingen (I) ’, het gelijkheidsbeginsel en het beginsel van niet-discriminatie zoals vervat in artikel 10 en 11 van de Grondwet in zoverre een onderscheid wordt gemaakt tussen de werkgevers die ressorteren onder de wet van 5 december 1968 ‘ betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en paritaire comités ’ naargelang ze behoren tot een sector die voldoende opleidingsinspanningen levert dan wel tot een sector die onvoldoende opleidingsinspanningen levert, waarbij de verplichtingen inzake het leveren van voldoende opleidingsinspanningen worden opgelegd aan de sectoren, maar de sanctionering ingevolge het leveren van onvoldoende opleidingsinspanningen ingrijpt op het individuele niveau van de werkgevers, zodat het mogelijk is dat een individuele werkgever die geen voldoende opleidingsinspanningen levert maar behoort tot een sector die voldoende opleidingsinspanningen levert, geen bijdrage voor betaald educatief verlof dient te betalen en een werkgever die behoort tot een sector die onvoldoende opleidingsinspanningen levert toch gehouden is tot het betalen van een bijdrage voor betaald educatief verlof hoewel hij op individueel vlak voldoende opleidingsinspanningen heeft geleverd ? »;

2. « Schendt artikel 30 van de wet van 23 december 2005 ‘ betreffende het generatiepact ’, zoals vervangen door artikel 24 van de wet van 17 mei 2007 ‘ houdende uitvoering van het interprofessioneel akkoord voor de periode 2007-2008 ’ en gewijzigd bij de wet van 22 december 2008 ‘ houdende diverse bepalingen (I) ’, het gelijkheidsbeginsel en het beginsel van niet-discriminatie zoals vervat in artikel 10 en 11 van de Grondwet :

- in zoverre het de werkgever die extra opleidingsinspanningen heeft gerealiseerd en de werkgever, behorend tot dezelfde sector, die geen extra opleidingsinspanningen heeft gerealiseerd, op dezelfde manier behandelt door alle werkgevers die onder de voornoemde wet van 5 december 1968 vallen en die behoren tot een sector die onvoldoende opleidingsinspanningen heeft geleverd, een verhoogde werkgeversbijdrage op te leggen voor de financiering van het betaald educatief verlof;

- in zoverre het de werkgever die extra opleidingsinspanningen heeft gerealiseerd en de werkgever, behorend tot dezelfde sector, die geen extra opleidingsinspanningen heeft gerealiseerd op dezelfde wijze behandelt door alle werkgevers die onder de voornoemde wet van 5 december 1968 vallen en die behoren tot een sector die voldoende opleidingsinspanningen heeft geleverd, geen verhoogde werkgeversbijdrage op te leggen voor de financiering van het betaald educatief verlof ? ».

Memories en memories van antwoord zijn ingediend door :

- de vzw « Federauto », de vzw « Nelectra », de vzw « Fedelec », de vzw « FEE », de nv « Auto 5 », de nv « Toyota Material Handling Belgium », de nv « Dalkia », de nv « Callewaert » en de nv « Maes Electro », allen bijgestaan en vertegenwoordigd door Mr. J. Hofkens en Mr. J. Debièvre, advocaten bij de balie te Brussel;

- de vzw « Nationale Federatie van de Unies van de Middenstand », bijgestaan en vertegenwoordigd door Mr. P. Joassart, advocaat bij de balie te Brussel;

- de Ministerraad, bijgestaan en vertegenwoordigd door Mr. V. Pertry, advocaat bij de balie te Brussel.

Bij beschikking van 15 juli 2014 heeft het Hof, na de rechters-verslaggevers R. Leysen en T. Giet te hebben gehoord, beslist dat de zaak in staat van wijzen is, dat geen terechtzitting zal worden gehouden, tenzij een partij binnen zeven dagen na ontvangst van de kennisgeving van die beschikking een verzoek heeft ingediend om te worden gehoord, en dat, behoudens zulk een verzoek, de debatten zullen worden gesloten op 18 augustus 2014 en de zaak in beraad zal worden genomen.

Aangezien geen enkel verzoek tot terechtzitting werd ingediend, is de zaak op 18 augustus 2014 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

De vzw « Federauto » en anderen en de vzw « Nationale Federatie van de Unies van de Middenstand » hebben bij de Raad van State een beroep tot nietigverklaring ingesteld van het besluit van de minister van Werk van 13 april 2011 « tot vaststelling van de definitieve lijsten voor de jaren 2008 en 2009 van sectoren die onvoldoende opleidingsinspanningen realiseren in uitvoering van artikel 3, § 4, van het koninklijk besluit van 11 oktober 2007 tot invoering van een bijkomende werkgeversbijdrage ten bate van de financiering van het betaald educatief verlof voor de werkgevers die behoren tot sectoren die onvoldoende opleidingsinspanningen realiseren in uitvoering van artikel 30 van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact ».

Volgens de verwijzende rechter vindt de eventuele schending van het gelijkheidsbeginsel die de verzoekende partijen aanvoeren en die steunt op het financiële sanctiemechanisme van de ondernemingen die behoren tot de sectoren die onvoldoende opleidingsinspanningen hebben geleverd, haar oorzaak in artikel 30, §§ 1 en 2, van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact, vervangen bij artikel 24 van de wet van 17 mei 2007 houdende uitvoering van het interprofessioneel akkoord voor de periode 2007-2008.

De bewoordingen van artikel 30 van de voormelde wet van 23 december 2005 houden in dat aan de Koning enkel de uitvoeringsbevoegdheid wordt verleend om de nadere regels en voorwaarden te bepalen volgens welke de ondernemingen die behoren tot de sectoren die onvoldoende opleidingsinspanningen leveren een verhoogde werkgeversbijdrage van 0,05 pct. dienen te betalen ter financiering van het educatief verlof. De door de verzoekende partijen aangevoerde schending van het gelijkheidsbeginsel ligt volgens de verwijzende rechter bijgevolg in dat artikel 30 verrat.

Ingaand op de suggestie van de verzoekende partijen stelt de verwijzende rechter vervolgens de voormelde prejudiciële vragen.

III. *In rechte*

- A -

Standpunt van de vzw « Federauto » en anderen

A.1. De categorieën die in de twee prejudiciële vragen dienen te worden vergeleken, zijn die van werkgevers die onder de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités ressorteren, naargelang zij al dan niet behoren tot een sector die voldoende opleidingsinspanningen heeft geleverd. Beide categorieën van werkgevers zijn vergelijkbaar.

Het door de wetgever nagestreefde doel dat erin bestaat de vorming en de opleiding in de privésector te bevorderen tot 1,9 pct. van de totale loonmassa van de ondernemingen is op het eerste gezicht legitiem. Het in het geding zijnde verschil in behandeling berust op een objectief criterium, namelijk het behoren tot een bepaalde sector. Dat criterium is evenwel niet pertinent om het nagestreefde doel te bereiken, vermits er een discrepantie bestaat tussen het verplichtings- en het sanctiemechanisme. Aan een werkgever die individueel voldoende opleidingsinspanningen levert maar tot een sector behoort die, globaal gezien, niet aan de vereiste opleidingsinspanningen voldoet, zal toch een sanctie worden opgelegd. Dat is het gevolg van het feit dat de verplichting op het niveau van de sector geldt, maar de sanctie wordt individueel opgelegd. In voorkomend geval zal de werkgever tweemaal betalen : de kosten van de opleiding en de boete. Omgekeerd zal een werkgever die geen enkele opleidingsinspanning levert maar tot een sector behoort die, globaal gezien, wel aan de vereiste opleidingsinspanningen voldoet, niet door de sanctie van een bijkomende werkgeversbijdrage worden getroffen. Inmiddels is artikel 113 van de programmawet (I) van 29 maart 2012 aangenomen, waarbij het in het geding zijnde artikel 30 van de wet van 23 december 2005 grondig wordt gewijzigd, wat het responsabiliseringsmechanisme betreft.

Bovendien is de in het geding zijnde maatregel volgens de vzw « Federauto » en anderen niet evenredig met het door de wetgever nagestreefde doel. Aan individuele werkgevers kan een sanctie worden opgelegd ten gevolge van de niet-naleving van een verplichting die op andere partijen rust, namelijk de werknemers- en de werkgeversorganisaties. Het sanctiemechanisme miskent de gelijkheid tussen de werkgevers van de verschillende sectoren.

Standpunt van de vzw « Nationale Federatie van de Unies van de Middenstand »

A.2. De in het geding zijnde bepaling schendt het beginsel van gelijkheid en niet-discriminatie doordat zij werkgevers die zich in verschillende situaties bevinden op identieke wijze behandelt. De werkgevers die jaarlijks hun opleidingsinspanningen met 0,1 pct. verhogen of jaarlijks de toename van de participatiegraad aan vorming en opleiding met minstens 5 pct. verhogen, worden op dezelfde wijze behandeld als de werkgevers van dezelfde sector die die inspanningen niet leveren om de eenvoudige reden dat hun sector ter zake geen collectieve arbeidsovereenkomst heeft gesloten. Aldus wordt zonder onderscheid een « collectieve sanctie » opgelegd zowel aan de werkgevers die bijkomende opleidingsinspanningen leveren als aan de werkgevers die zulke inspanningen niet leveren bij ontstentenis van het sluiten van een sectorale collectieve arbeidsovereenkomst. Het is bijgevolg mogelijk dat een werkgever, zelfs indien hij bijkomende opleidingsinspanningen levert, wordt gestraft om de enkele reden dat het paritair comité waaronder hij ressorteert, geen akkoord van alle betrokken organisaties - met inbegrip van de werknemersorganisaties - heeft kunnen bereiken, terwijl een andere werkgever niet wordt gestraft wanneer hij onder een sector ressorteert die wel zulk een collectieve arbeidsovereenkomst inzake bijkomende opleidingsinspanningen heeft gesloten. Het criterium van het al dan niet sluiten van zulk een sectorale collectieve arbeidsovereenkomst is niet pertinent ten aanzien van de doelstelling van de wetgever om de opleidingsinspanningen te verhogen. De in het geding zijnde maatregel heeft bovendien onevenredige gevolgen.

De Nationale Federatie benadrukt dat de wetgever bij artikel 113 van de programmawet (I) van 29 maart 2012 het in het geding zijnde artikel 30 van de wet van 23 december 2005 heeft gewijzigd met de bedoeling de loutere vormvereiste om een collectieve arbeidsovereenkomst te sluiten, te corrigeren en het collectieve karakter van de sanctie te modaliseren door het mogelijk te maken de ondernemingen die ressorteren onder een sector die geen cao inzake bijkomende opleidingsinspanningen heeft gesloten, maar die wel voldoende opleidingsinspanningen hebben geleverd, niet te bestraffen. Uit die wetswijziging, die alsnog niet in werking is

getreden, blijkt dat de thans in het geding zijnde regeling niet bestaanbaar is met de artikelen 10 en 11 van de Grondwet.

Standpunt van de Ministerraad

A.3. De categorieën van werkgevers die in de eerste prejudiciële vraag worden onderkend naargelang zij al dan niet tot een sector behoren die voldoende opleidingsinspanningen heeft geleverd, zijn niet vergelijkbaar, vermits het gaat om werkgevers die tot verschillende sectoren behoren. Bijgevolg kan een toetsing aan het gelijkheidsbeginsel niet op nuttige wijze worden verricht.

De categorieën van werkgevers die in de tweede prejudiciële vraag worden beoogd, bevinden zich in gelijke of minstens niet in wezenlijk verschillende situaties, zodat beide categorieën op dezelfde wijze mogen worden behandeld. Het betreft telkens werkgevers die deel uitmaken van eenzelfde sector die al dan niet voldoende opleidingsinspanningen heeft geleverd. Het loutere feit dat een werkgever, op eigen initiatief, bepaalde opleidingsinspanningen heeft geleverd in tegenstelling tot zijn collega-werkgever, behorende tot dezelfde sector, betekent niet dat zij tot verschillende categorieën behoren. Het vergelijkingselement is immers het al dan niet tot eenzelfde sector behoren. Bijgevolg is hun identieke behandeling bestaanbaar met het gelijkheidsbeginsel.

In zoverre het Hof van oordeel zou zijn dat de categorieën van werkgevers die in de eerste prejudiciële vraag worden beoogd vergelijkbaar zouden zijn of dat de categorieën van werkgevers die in de tweede prejudiciële vraag worden beoogd zich in een verschillende situatie zouden bevinden, *quod non*, is de Ministerraad van oordeel dat de verschillende respectievelijk de identieke behandeling redelijk is verantwoord.

Allereerst merkt de Ministerraad op dat het financiële sanctiemechanisme waarin de in het geding zijnde bepaling voorziet, een legitiem doel nastreeft, namelijk de opleidingsinspanningen op nationaal vlak verhogen tot 1,9 pct. van de totale loonmassa van de ondernemingen. Om dat doel te bereiken, heeft de wetgever niet gekozen voor een individuele benadering per onderneming, maar wel voor een benadering die toelaat niet alleen de sectoren in hun geheel te mobiliseren om zo de druk te verhogen, maar ook rekening te houden met de eigen karakteristieken van elke (sub)sector. De wetgever heeft de sociale partners daarbij betrokken door middel van een responsabilisering van de sectoren en hun paritaire (sub)comités. Die strategie om de sociale partners te betrekken, ligt geheel in lijn met de Europese aanbevelingen ter zake en werd ook in het generatiepact van 2005 verankerd.

Vervolgens betoogt de Ministerraad dat het verschil in behandeling van werkgevers, wat de sanctie betreft, op een objectief criterium berust, namelijk het behoren tot een bepaalde sector en bijgevolg tot een bepaald paritair (sub)comité. Dat onderscheidingscriterium wordt in het Belgische recht veelvuldig gehanteerd, mede gelet op het feit dat het sociaal overleg inzonderheid op sectoraal niveau plaatsvindt, waar het bevoegde overlegorgaan het paritair comité is. Onderscheiden werkgevers dienen onderscheiden verplichtingen na te leven afhankelijk van hetgeen werd overeengekomen in het voor hun sector bevoegde paritair comité. In het kader van het generatiepact vroeg de Regering aan de sociale partners om de eerder aangegeven verbintenissen inzake opleidingsinspanningen uit te voeren. Het akkoord van de sociale partners daaromtrent werd in het in het geding zijnde artikel 30 van de wet van 23 december 2005 vastgelegd en door het koninklijk besluit van 11 oktober 2007 uitgevoerd.

Het onderscheidingscriterium is tevens pertinent om het nagestreefde doel te bereiken. Het sectorale niveau is het meest actieve niveau inzake collectief overleg. Het sluiten van sectorale cao's die bij koninklijk besluit algemeen verbindend worden verklaard, laat toe om discriminatie binnen de sector te vermijden, om verplichtingen aan het geheel van de werkgevers van een sector op te leggen en om een sanctie op te leggen aan werkgevers die een inbreuk op de bepalingen van de algemeen verbindend verklaarde cao's zouden plegen. Bijgevolg heeft de wetgever terecht kunnen oordelen dat de aangewezen manier om de opleidingsinspanningen op een globale wijze op een hoger niveau te brengen en permanent de maatstaf hiervoor te verhogen erin bestond op sectoraal niveau verplichtingen op te leggen. Volgens de Ministerraad is het dan ook pertinent en noodzakelijk de sociale partners op sectoraal niveau te responsabiliseren, vermits zij zich in de beste positie bevinden om de doelstellingen te bereiken die zij zichzelf op het vlak van de opleiding van de werknemers hebben opgelegd.

Ten slotte is de Ministerraad van oordeel dat de in het geding zijnde maatregel evenredig is met het nagestreefde doel en geen disproportionele gevolgen heeft. De toepassing van het sanctiemechanisme op de werkgevers die tot een paritair (sub)comité behoren dat onvoldoende opleidingsinspanningen heeft gerealiseerd,

laat toe bij de sectorale onderhandelaars een bewustwording te creëren en hen aan te sporen binnen de wettelijke termijnen een cao te sluiten. Het ingestelde controlemechanisme maakt bovendien een gemakkelijke controle op basis van objectieve criteria mogelijk. Bij het vastleggen van de opgelegde last dienen trouwens forfaitaire maatstaven te worden gehanteerd, vermits de wetgever een verscheidenheid aan toestanden noodzakelijkerwijze dient op te vangen in categorieën die met de werkelijkheid slechts op vereenvoudigende en benaderende wijze overeenstemmen. De in het geding zijnde maatregel gaat niet verder dan noodzakelijk is om het nagestreefde doel te verwezenlijken. Overigens kan uit het enkele feit dat artikel 30 van de wet van 23 december 2005 bij artikel 113 van de programmawet (I) van 29 maart 2012 voor de toekomst wordt gewijzigd, volgens de Ministerraad geenszins worden afgeleid dat de thans in het geding zijnde redactie van dat artikel 30 discriminerend zou zijn.

- B -

B.1. Artikel 30 van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact, vervangen bij artikel 24 van de wet van 17 mei 2007 houdende uitvoering van het interprofessioneel akkoord voor de periode 2007-2008 en gewijzigd bij artikel 202 van de wet van 22 december 2008 houdende diverse bepalingen (I), vóór de wijziging ervan bij artikel 113 van de programmawet (I) van 29 maart 2012, bepaalde :

« § 1. Wanneer de globale inspanningen inzake opleiding van alle werkgevers die ressorteren onder de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités samen niet minstens 1,9 pct. van de totale loonmassa van die ondernemingen bedragen, kan de Koning, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad en onder de voorwaarden en nadere regels die Hij bepaalt, voor de ondernemingen behorend tot de sectoren die onvoldoende opleidingsinspanningen realiseren, de werkgeversbijdrage voor de financiering van het educatief verlof verhogen met 0,05 pct.

§ 2. Onder het in § 1 bepaald begrip ‘ sector ’ wordt verstaan het geheel van werkgevers die ressorteren onder een overeenkomstig de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, opgericht paritair comité of paritair subcomité.

Voor de toepassing van § 1 wordt beschouwd als ‘ sector die onvoldoende opleidingsinspanningen realiseert ’, de sector waar, in het jaar waarop de meting van de globale inspanning van 1,9 % zoals bedoeld in paragraaf 3 betrekking heeft, geen collectieve arbeidsovereenkomst inzake bijkomende opleidingsinspanningen van kracht is die jaarlijks de inspanning met 0,1 procentpunten verhoogt of die voorziet in een jaarlijkse toename van de participatiegraad aan vorming en opleiding met minstens 5 procentpunten. De Koning bepaalt, bij een besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, de voorwaarden waaraan de collectieve arbeidsovereenkomst inzake bijkomende opleidingsinspanningen moet voldoen om beschouwd te worden als een voldoende verhoging van de opleidingsinspanningen, waarbij inzonderheid rekening zal worden gehouden met de eventuele aanpassing van de bijdragen voor het sectorale opleidingsfonds, het toekennen van opleidingstijd per werknemer individueel of collectief, het aanbieden en het ingaan van een vormingsaanbod buiten de werkuren en stelsels van collectieve opleidingsplanning via de ondernemingsraad.

§ 2bis. Indien een sector geen collectieve arbeidsovereenkomst heeft neergelegd waarin bijkomende opleidingsinspanningen voor 2008 werden voorzien, dan kan deze ten uitzonderlijke titel niet worden beschouwd als ‘ sector die onvoldoende inspanningen levert voor opleidingen ’ zoals wordt aangehaald in de voorgaande alinea voor het jaar 2008, als de sector een bijkomende inspanning voorziet, bovenop de verhoging van de inspanningen voor vorming voorzien in paragraaf 2, zoals gedefinieerd in paragraaf 2 en dit zowel voor 2009 als 2010 in de collectieve arbeidsovereenkomsten neergelegd in 2009 en/of in 2010.

§ 3. De vaststelling dat de in § 1 bepaalde globale inspanningen inzake opleiding al dan niet 1,9 pct. van de totale loonmassa van die ondernemingen bedragen, wordt beoordeeld op basis van het in artikel 5 van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen bedoeld technisch verslag van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven. Voormeld verslag heeft betrekking op de globale inspanningen inzake opleiding van het jaar voorafgaand aan dit waarop dit verslag wordt uitgebracht.

Voor de jaren waarvoor de vernieuwde sociale balansen bedoeld in de adviezen nummers 1536 en 1573 van de Nationale arbeidsraad van toepassing zijn, zal voormeld verslag gebaseerd zijn op deze vernieuwde sociale balansen.

Indien de sociale partners in het kader van het interprofessioneel akkoord een unaniem advies uitbrengen waarin staat dat zij van oordeel zijn dat een bijkomende analyse nodig is omdat het verschil tussen de op basis van het eerste lid bedoeld technische verslag vastgestelde globale inspanning enerzijds en de te realiseren 1,9 pct. van de loonmassa anderzijds dermate beperkt is, zal de vaststelling gebeuren op basis van een bijkomende bevestiging van de vormingsgegevens door de Nationale Bank. Deze bijkomende vaststelling dient te worden gegeven uiterlijk in de loop van het derde kwartaal van het jaar volgend op dat waarin het verslag werd uitgebracht.

§ 4. Voor de toepassing van § 1 kan, ten vroegste met ingang van 1 januari 2007, het percentage van 1,9 vervangen worden door een hoger percentage, vastgesteld door de Koning na advies van de Nationale Arbeidsraad en de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven, zonder dat dit percentage 0,2 procentpunten hoger mag liggen dan dit dat van toepassing was in het vorige jaar ».

B.2.1. De eerste prejudiciële vraag heeft betrekking op de bestaanbaarheid van de in het geding zijnde bepaling met de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, in zoverre werkgevers verschillend worden behandeld naargelang zij al dan niet behoren tot een sector die voldoende opleidingsinspanningen levert. De verplichting om voldoende opleidingsinspanningen te leveren, wordt aan de sector opgelegd, maar het opleggen van een sanctie ingevolge het leveren van onvoldoende opleidingsinspanningen gebeurt op het individuele niveau van de werkgevers. Bijgevolg is het mogelijk dat een individuele werkgever die onvoldoende opleidingsinspanningen levert maar tot een sector behoort die voldoende opleidingsinspanningen levert, geen verhoogde bijdrage voor betaald educatief verlof dient te betalen, terwijl een werkgever die tot een sector behoort die onvoldoende

opleidingsinspanningen levert die verhoogde bijdrage wel dient te betalen, hoewel hij op individueel vlak voldoende opleidingsinspanningen levert.

De tweede prejudiciële vraag heeft betrekking op de bestaanbaarheid van de in het geding zijnde bepaling met de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, in zoverre een werkgever die extra opleidingsinspanningen heeft geleverd en een werkgever, behorend tot dezelfde sector, die geen extra opleidingsinspanningen heeft geleverd, op dezelfde wijze worden behandeld, zodat, enerzijds, beide categorieën van werkgevers die tot een sector behoren die onvoldoende opleidingsinspanningen heeft geleverd een verhoogde werkgeversbijdrage dienen te betalen en, anderzijds, beide categorieën van werkgevers die tot een sector behoren die voldoende opleidingsinspanningen heeft geleverd, geen verhoogde werkgeversbijdrage dienen te betalen.

B.2.2. Het Hof onderzoekt de twee prejudiciële vragen samen.

B.3. De parlementaire voorbereiding van artikel 30 van de wet van 23 december 2005 vermeldt :

« [Hoofdstuk 4 (‘ Verhoging van opleidingsinspanningen ’)] heeft tot doel, indien de spontane verhoging van de opleidingsinspanningen van alle werkgevers uit de private sector samen onvoldoende resultaat [zou] opleveren, die sectoren die onvoldoende investeren in opleiding een verhoogde werkgeversbijdrage voor de financiering van het educatief verloop te laten betalen.

Van zodra de vereenvoudigde sociale balans ingevoerd is, zullen met het door de Nationale Arbeidsraad ontwikkelde meetinstrument, de globale Belgische opleidingsinspanningen opgevolgd worden. Elk jaar zal de Nationale Arbeidsraad op basis van het nieuwe meetinstrument nagaan of de opleidingsdoelstelling (vandaag 1,9 %) gehaald wordt. Indien dit niet het geval is, zullen er naar aanleiding van het tweejaarlijkse sectorale overleg in elke sector concrete pistes ontwikkeld worden om ofwel de inspanning jaarlijks met 0,1 % te verhogen, ofwel een toename van de participatiegraad met 5 %, het dubbele van het vooropgestelde groeiritme, te verhogen. Alle sectoren zullen deze inspanning [aanhouden] zolang de algemene doelstelling van 1,9 % niet gehaald is. Om dit mogelijk te maken spreken de sociale partners van de sector maatregelen af, gekozen uit het volgende menu :

- aanpassing van de bijdragen voor het sectorale opleidingsfonds;
- het toekennen van opleidingstijd per werknemer (collectief of individueel);

- het aanbieden en het ingaan van een vormingsaanbod buiten de werkuren;
- collectieve opleiding via de ondernemingsraad.

Ondernemingen die tot sectoren zonder akkoord behoren, zullen een bijkomende bijdrage van 0,05 % storten ter financiering van het betaald educatief verlof.

Aan de Koning wordt de mogelijkheid geboden om, ten vroegste vanaf 2007, dit globaal te bereiken percentage van de loonmassa te verhogen. Deze bevoegdheid is gebonden aan een voorafgaand advies van de Nationale Arbeidsraad, en bovendien kan de verhoging van dit percentage ten opzichte van het voorgaande jaar nooit groter zijn dan 0,2 procentpunten » (*Parl. St.*, Kamer, 2005-2006, DOC 51-2128/001, p. 24).

B.4. Artikel 30 van de wet van 23 december 2005 koppelt aan de verbintenis van de sectoren om de opleidingsinspanningen te verhogen een financieel sanctiemechanisme dat toelaat de werkgeversbijdrage voor de financiering van het educatief verlof met 0,05 pct. te verhogen voor de ondernemingen die tot sectoren behoren die onvoldoende opleidingsinspanningen leveren, wanneer wordt vastgesteld dat de globale opleidingsinspanningen van minstens 1,9 pct. van de totale loonmassa van die ondernemingen niet worden gerealiseerd.

Daartoe voorziet de in het geding zijnde bepaling in een mechanisme dat uit twee fasen bestaat.

Eerst wordt op basis van het technisch verslag van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven beoordeeld of de globale opleidingsinspanningen van 1,9 pct. van de loonmassa van de ondernemingen worden behaald. Wanneer zulks het geval is, wordt het financiële sanctiemechanisme niet toegepast.

Wanneer de beoogde doelstelling van 1,9 pct. niet wordt behaald, wordt vervolgens aan ondernemingen die behoren tot sectoren die onvoldoende opleidingsinspanningen leveren een verhoging van de werkgeversbijdrage van 0,05 pct. opgelegd voor de financiering van het educatief verlof.

Als een sector die onvoldoende opleidingsinspanningen realiseert, wordt beschouwd « de sector waar, in het jaar waarop de meting van de globale inspanning van 1,9 % [...] betrekking heeft, geen collectieve arbeidsovereenkomst inzake bijkomende opleidingsinspanningen van kracht is die jaarlijks de inspanning met 0,1 procentpunten

verhoogt of die voorziet in een jaarlijkse toename van de participatiegraad aan vorming en opleiding met minstens 5 procentpunten » (artikel 30, § 2, tweede lid).

B.5. Het komt de wetgever toe te oordelen in hoeverre het opportuun is om, in het kader van zijn sociaal-economisch beleid, maatregelen te nemen met het oog op het verhogen van de opleidingsinspanningen door de werkgevers. Hij beschikt ter zake over een ruime beoordelingsbevoegdheid. Dat is des te meer het geval wanneer de betrokken regeling het voorwerp heeft uitgemaakt van sociaal overleg.

B.6. De in het geding zijnde maatregel streeft een legitiem doel na, namelijk de globale opleidingsinspanningen te verhogen tot 1,9 pct. van de totale loonmassa van de ondernemingen.

B.7. Om dat doel te bereiken, vermag de wetgever te kiezen, niet voor een benadering per individuele werkgever, maar voor een benadering per sector die toelaat de sectoren in hun geheel te mobiliseren, rekening houdend met de eigen karakteristieken van elke sector. Aldus kunnen de sociale partners bij de uitwerking van de verhoging van de globale opleidingsinspanningen worden betrokken door middel van een responsabilisering van de sectoren en van hun paritaire comités en hun paritaire subcomités. Het sluiten van sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten ter zake die bij koninklijk besluit algemeen verbindend worden verklaard, laat tevens toe om een verschil in behandeling tussen de werkgevers van een sector te vermijden, vermits de daarin aangegane verplichtingen voor alle werkgevers van die sector op gelijke wijze worden vastgelegd.

B.8.1. Indien evenwel het financiële sanctiemechanisme waarin de in het geding zijnde maatregel voorziet, bepaalde categorieën van werkgevers beoogt en andere categorieën niet, of indien eenzelfde regeling van toepassing wordt gemaakt op categorieën van werkgevers die zich in een wezenlijk verschillende situatie bevinden, dient het Hof te onderzoeken of de in het geding zijnde bepalingen evenredig zijn met het nagestreefde doel en of zij geen onevenredige gevolgen hebben ten aanzien van de ene of de andere van die categorieën van werkgevers.

B.8.2. De in het geding zijnde maatregel voert een verschil in behandeling in tussen werkgevers, naargelang zij al dan niet behoren tot een sector die voldoende opleidingsinspanningen levert. De verplichting om voldoende opleidingsinspanningen te leveren en het financiële sanctiemechanisme in het geval waarin onvoldoende opleidingsinspanningen worden geleverd, worden aan de sector opgelegd. Bijgevolg is het mogelijk dat een individuele werkgever die onvoldoende opleidingsinspanningen levert maar tot een sector behoort die voldoende opleidingsinspanningen levert, geen verhoogde bijdrage voor betaald educatief verlof dient te betalen, terwijl een werkgever die tot een sector behoort die onvoldoende opleidingsinspanningen levert die verhoogde bijdrage wel dient te betalen, hoewel hij op individueel vlak voldoende opleidingsinspanningen levert.

Anders bekeken, voorziet de in het geding zijnde maatregel in eenzelfde behandeling van een werkgever die individueel voldoende opleidingsinspanningen levert en een werkgever, behorend tot dezelfde sector, die individueel onvoldoende opleidingsinspanningen levert. Bijgevolg dienen beide categorieën van werkgevers die tot een sector behoren die onvoldoende opleidingsinspanningen levert, een verhoogde werkgeversbijdrage te betalen, terwijl beide categorieën van werkgevers die tot een sector behoren die voldoende opleidingsinspanningen levert, geen verhoogde werkgeversbijdrage verschuldigd zijn.

B.8.3. De in het geding zijnde maatregel heeft onevenredige financiële gevolgen ten aanzien van de werkgever die, hoewel hij op het individuele vlak voldoende opleidingsinspanningen levert, toch een verhoogde werkgeversbijdrage dient te betalen om de enkele reden dat hij tot een sector behoort die onvoldoende opleidingsinspanningen levert.

Bijgevolg is het financiële sanctiemechanisme waarin artikel 30 van de wet van 23 december 2005, in de redactie zoals van toepassing op het bodemgeschil, voorziet, niet bestaanbaar met de artikelen 10 en 11 van de Grondwet.

B.9. De prejudiciële vragen dienen bevestigend te worden beantwoord.

Om die redenen,

het Hof

zegt voor recht :

Artikel 30 van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact, vóór de wijziging ervan bij artikel 113 van de programmawet (I) van 29 maart 2012, schendt de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, in zoverre het daarin vastgestelde financiële sanctiemechanisme ook van toepassing is op de werkgever die tot een sector behoort waar geen collectieve arbeidsovereenkomst inzake bijkomende opleidingsinspanningen van kracht is en die individueel voldoende opleidingsinspanningen heeft geleverd.

Aldus gewezen in het Nederlands en het Frans, overeenkomstig artikel 65 van de bijzondere wet van 6 januari 1989 op het Grondwettelijk Hof, op 23 oktober 2014.

De griffier,

De voorzitter,

F. Meersschant

A. Alen