

Rolnummer 5775
Arrest nr. 187/2014 van 18 december 2014

A R R E S T

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

Het Grondwettelijk Hof,

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

wijst na beraad het volgende arrest :

*

* *

I. *Onderwerp van de prejudiciële vragen en rechtspleging*

Bij vonnis van 9 december 2013 in zake Frédéric Rivière tegen Dimitri Heyman, waarvan de expeditie ter griffie van het Hof is ingekomen op 18 december 2013, heeft de Arbeidsrechtbank te Bergen de volgende prejudiciële vragen gesteld :

« 1. Schendt artikel 63 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, in zoverre het, enerzijds, aan een arbeider die met een overeenkomst van onbepaalde duur is aangeworven en wordt ontslagen, een vermoeden van willekeurige afdanking toekent en diens werkgever belast met het bewijs van de aangevoerde motieven van het ontslag en van de ontstentenis van rechtsmisbruik, en, anderzijds, als sanctie voor de willekeurige afdanking voorziet in een vergoeding die overeenstemt met het loon van zes maanden, terwijl de werkgever van een bediende niet met een dergelijke regeling wordt geconfronteerd ?

2. Schendt artikel 63 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, wanneer het van toepassing is op een arbeider die wordt ontslagen met inachtneming van een opzeggingstermijn die afwijkt van artikel 59 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, op zodanige wijze dat die opzeggingstermijn aanleunt bij die welke voor de bediende geldt, de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, in zoverre het, enerzijds, aan die arbeider die met een overeenkomst van onbepaalde duur is aangeworven en wordt ontslagen, een vermoeden van willekeurige afdanking toekent en diens werkgever belast met het bewijs van de aangevoerde motieven van het ontslag en van de ontstentenis van rechtsmisbruik, en, anderzijds, als sanctie voor de willekeurige afdanking voorziet in een forfaitaire vergoeding die overeenstemt met het loon van zes maanden, terwijl de werkgever van een bediende niet met een dergelijke regeling wordt geconfronteerd ? ».

De Ministerraad, bijgestaan en vertegenwoordigd door Mr. J. Clesse, advocaat bij de balie te Luik, heeft een memorie ingediend.

Bij beschikking van 17 september 2014 heeft het Hof, na de rechters-verslaggevers J.-P. Moerman en E. De Groot 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 8 oktober 2014 en de zaak in beraad zal worden genomen.

Aangezien geen enkel verzoek tot terechtzitting werd ingediend, is de zaak op 8 oktober 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 bodemgeshil*

De eiser voor de verwijzende rechter was, in de hoedanigheid van arbeider-banketbakker, tewerkgesteld in het kader van een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur in dienst van de verweerder voor de verwijzende rechter.

Bij schrijven van 30 juni 2011 heeft de werkgever van de eiser voor de verwijzende rechter hem in kennis gesteld van zijn ontslag met betaling van een compenserende opzeggingsvergoeding die overeenstemt met 42 dagen loon.

De werknemer betwist zijn ontslag voor de verwijzende rechter. Die laatste merkt op dat als willekeurige afdanking wordt beschouwd het ontslag van een arbeider die is aangeworven met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur om redenen die geen enkel verband houden met de geschiktheid of het gedrag van de arbeider of die niet berusten op de noodwendigheden inzake de werking van de onderneming, de instelling of de dienst. De bewijslast rust op de werkgever.

De verwijzende rechter merkt op dat de verweerder voor hem aanvoert dat de eiser een compenserende opzeggingsvergoeding heeft genoten die hoger ligt dan die welke is vastgelegd bij artikel 59 van de wet van 3 juli 1978 « betreffende de arbeidsovereenkomsten » en bij de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 75 van 20 december 1999 « betreffende de opzeggingstermijnen van de werklieden ».

Na te hebben herinnerd aan de inhoud van de arresten nrs. 56/93 en 125/2011 van het Hof acht de verwijzende rechter het opportuun de hiervoor weergegeven prejudiciële vragen te stellen.

III. *In rechte*

- A -

A.1. De Ministerraad merkt inleidend op dat de grondige wijzigingen die in de wet van 3 juli 1978 zijn aangebracht bij de wet van 26 december 2013 « betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen » niet van toepassing zijn op het voor de verwijzende rechter hangende geschil. Hij merkt overigens op dat het ontslag plaats had vóór de uitspraak van het arrest nr. 125/2011. Hij leidt hieruit af dat rekening dient te worden gehouden met de wetsbepalingen die van kracht waren vooraleer het arrest nr. 125/2011 uitwerking had en vóór de wijzigingen die bij de wet van 26 december 2013 zijn aangebracht.

A.2. De Ministerraad is van mening dat, zoals het Hof reeds in zijn arrest nr. 84/2001 heeft opgemerkt, artikel 63 van de in het geding zijnde wet in het verlengde ligt van artikel 24^{ter} van de wet van 10 maart 1900 waarvan de toepassing op alleen de arbeiders verantwoord was in zoverre zij de aan hen toegekende kortere opzeggingstermijnen compenseerde. De Ministerraad onderstreept dat het doel van die bepaling erin bestond de stabiliteit van de tewerkstelling van de arbeiders te versterken, niet door de opzeggingstermijnen te verlengen, maar door de redenen van het ontslag te controleren.

Die partij merkt voorts op dat, op het ogenblik van het ontslag van de eiser, de op het ontslag van een bediende of van een arbeider toepasselijke opzeggingstermijnen erg verschillend waren, zodat, rekening houdend met zijn anciënniteit, de eiser aanspraak kon maken op een opzeggingstermijn van 42 dagen als arbeider, terwijl hij een opzeggingstermijn van minstens 6 maanden had kunnen verkrijgen indien hij bediende was geweest. De Ministerraad voegt eraan toe dat, zelfs indien sommige normen, zoals het koninklijk besluit van 17 juli 2002 « tot vaststelling van de opzeggingstermijnen in de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de voedingsnijverheid (PC 118) », voorzien in langere opzeggingstermijnen voor de arbeiders, die aanzienlijk korter blijven dan de op de bedienden toepasselijke termijnen.

A.3. De Ministerraad is derhalve van mening dat de in het geding zijnde bepaling redelijk verantwoord is om de in het arrest nr. 84/2011 uiteengezette motieven.

A.4. Ten aanzien van de tweede prejudiciële vraag merkt de Ministerraad op dat die de eerste vraag overneemt, rekening houdend evenwel met de bijzondere situatie waarin de arbeider aanspraak kan maken op een opzeggingstermijn die afwijkt van hetgeen is bepaald in artikel 59 van de wet van 3 juli 1978, in die mate dat de duur van zijn opzegging aanleunt bij die waarop een bediende aanspraak kan maken.

De Ministerraad onderstreept in dat opzicht dat, te dezen, de aan de werkgever opgelegde duur van de opzegging (42 dagen) ruimschoots korter blijft dan de duur van de opzegging die hij in acht had moeten nemen indien de werknemer een bediende was geweest (zes maanden). Hij leidt hieruit af dat de in het geding zijnde bepaling relevant blijft.

- B -

B.1. Zoals het van toepassing is op het voor de verwijzende rechter hangende geschil bepaalt artikel 63 van de wet van 3 juli 1978 « betreffende de arbeidsovereenkomsten » :

« 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 afgedankt; 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.2.1. Artikel 38 van de wet van 26 december 2013 « betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen » bepaalt :

« Artikel 63 van [de wet van 3 juli 1978], gewijzigd bij de wet van 22 januari 1985 en het koninklijk besluit van 21 mei 1991, houdt op van toepassing te zijn :

1° voor wat betreft de werkgevers die onder het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités vallen en hun werknemers, vanaf de inwerkingtreding van een collectieve

arbeidsovereenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad, algemeen verbindend verklaard door de Koning, betreffende de motivering van het ontslag door de werkgever;

2° voor wat betreft de werkgevers die niet onder het toepassingsgebied van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités vallen en hun werknemers, vanaf de inwerkingtreding van een regeling vergelijkbaar met deze bepaald bij de collectieve arbeidsovereenkomst bedoeld in 1° ».

Op 1 april 2014 is de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 109 van 12 februari 2014 « betreffende de motivering van het ontslag », gesloten in de Nationale Arbeidsraad, in werking getreden.

B.2.2. Aangezien die bepalingen nog niet in werking waren getreden op het ogenblik dat van het ontslag kennis werd gegeven aan de eiser voor de verwijzende rechter, dient daarmee geen rekening te worden gehouden.

B.3. De verwijzende rechter vraagt het Hof of artikel 63 van de in het geding zijnde wet bestaanbaar is met de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, in zoverre het op de werkgever die een arbeider ontslaat de bewijslast legt van het niet-willekeurige karakter van dat ontslag en die werkgever verplicht tot de betaling van een vergoeding die overeenstemt met het loon van zes maanden in geval van willekeurig ontslag, terwijl zulks niet het geval is wanneer een werkgever een werknemer ontslaat die het statuut van bediende heeft (eerste prejudiciële vraag). De verwijzende rechter vraagt het Hof voorts of artikel 63 van de in het geding zijnde wet bestaanbaar is met de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, in zoverre het voorziet in een dergelijke regeling die gunstig is voor de ontslagen arbeider, zelfs wanneer die een opzeggingstermijn geniet die afwijkt van artikel 59 van de in het geding zijnde wet en aanleunt bij de opzeggingstermijn die aan de bediende wordt toegekend (tweede prejudiciële vraag).

B.4. Bij zijn arrest nr. 84/2001 van 21 juni 2001 heeft het Hof in verband met het in de in het geding zijnde bepaling vervatte verschil in behandeling tussen bedienden en arbeiders geoordeeld :

« B.4. De arbeiders en de bedienden worden in de wet verschillend behandeld wat de opzeggingstermijnen betreft die de werkgever moet naleven wanneer hij hen ontslaat : die termijnen zijn, in de regel, voor de bedienden langer dan voor de arbeiders.

Zoals het Hof heeft doen opmerken in zijn arrest nr. 56/93, berust dat verschil in behandeling op een criterium dat de invoering ervan op dit ogenblik bezwaarlijk objectief en redelijk zou kunnen verantwoorden.

Het Hof stelde tevens vast dat de wetgever maatregelen had genomen om de aan de arbeiders en de bedienden toegekende niveaus van bescherming tegen ontslagen dicht bij elkaar te brengen. De in het geding zijnde bepalingen maken deel uit van die maatregelen, zoals in het voormelde arrest (B.6.2.2) werd opgemerkt.

B.5. Teneinde de in deze zaak gestelde vraag te beantwoorden, dient te worden onderzocht of de wetgever, door inzake willekeurige afdanking aan de arbeiders voordelen toe te kennen die hij niet aan de bedienden toekent, ten nadele van laatstgenoemden niet het gelijkheids- en niet-discriminatiebeginsel heeft geschonden.

B.6. De beperking van de toelaatbare redenen van ontslag, de omkering van de bewijslast en de forfaitaire vaststelling van de vergoeding zijn maatregelen die de vordering kunnen vergemakkelijken die door een arbeider wegens willekeurig ontslag wordt ingesteld. Ze staan dus in verband met de nagestreefde doelstelling om de niveaus van bescherming geleidelijk dicht bij elkaar te brengen : verre van een ongelijkheid tot stand te brengen, heeft de wetgever, inzake vastheid van betrekking, enkel een verschil in behandeling doorgevoerd vanuit de bekommernis om een ander verschil in behandeling te compenseren, namelijk dat inzake de opzeggingstermijn, dat de bedienden bevoorrecht.

B.7. De bediende die van mening is dat hij willekeurig is ontslagen, geniet die voordelen niet. Hij kan echter een vergoeding krijgen met toepassing van de gemeenrechtelijke regels inzake rechtsmisbruik, zodat de in het geding zijnde maatregelen de arbeiders geen onevenredig voordeel lijken toe te kennen.

B.8. Daaruit volgt dat de bekritiseerde maatregelen redelijkerwijze verantwoord zijn ten aanzien van de doelstelling om de verschillen tussen bedienden en arbeiders geleidelijk aan te verminderen, wat betreft de waarborgen die aan de enen en de anderen inzake ontslag worden toegekend ».

Bijgevolg heeft het Hof voor recht gezegd dat de in het geding zijnde bepaling de artikelen 10 en 11 van de Grondwet niet schond.

B.5. Bij zijn arrest nr. 125/2011 van 7 juli 2011 heeft het Hof in verband met de bij de in het geding zijnde wet ingestelde verschillende opzeggingstermijnen, naargelang de ontslagen werknemer het statuut van arbeider of dat van bediende heeft, geoordeeld :

« B.3.1. Zoals het Hof reeds opmerkte in zijn arrest nr. 56/93 van 8 juli 1993 heeft de wetgever, door het onderscheid tussen arbeiders en bedienden te doen steunen op de voornamelijk manuele respectievelijk intellectuele aard van hun werk, verschillen in behandeling ingevoerd op grond van een criterium dat de invoering ervan op dat ogenblik bezwaarlijk objectief en redelijk zou kunnen verantwoorden (B.6.2.1).

Die vaststelling geldt *a fortiori* vandaag de dag, met name voor de verschillen in behandeling die te dezen worden betwist op het vlak van de duur van de opzegging of de carenzdag. Die verschillen in behandeling zijn derhalve in strijd met de artikelen 10 en 11 van de Grondwet.

B.3.2. Het Hof stelde in het voormelde arrest eveneens vast dat de wetgever maatregelen had genomen om de niveaus van bescherming tegen ontslag verleend aan de arbeiders en aan de bedienden dichter bij elkaar te doen aansluiten (B.6.2.2) en kwam tot de slotsom ‘ dat de sedert decennia op gang gekomen vervaging van de aangeklaagde ongelijkheid slechts geleidelijk kan plaatsvinden ’. Het feit dat het onverantwoord zou zijn om op dat moment een dergelijk onderscheid in te voeren, werd niet voldoende geacht om de plotselinge afschaffing ervan te rechtvaardigen (B.6.3.1) en de handhaving van het onderscheid werd bijgevolg niet klaarblijkelijk onevenredig bevonden met ‘ een doelstelling die slechts in opeenvolgende stadia kan worden bereikt ’ (B.6.3.2).

B.3.3. Sinds het Hof het voormelde arrest heeft uitgesproken, zijn nieuwe maatregelen genomen die ertoe strekken de twee categorieën van werknemers dichter bij elkaar te brengen. Aldus voorzien verschillende sectorale koninklijke besluiten, op grond van artikel 61, § 1, van de wet van 3 juli 1978, in opzeggingstermijnen die gunstiger zijn dan die waarin de voormelde wet voorziet in geval van ontslag. Bovendien heeft de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 75 betreffende de opzeggingstermijnen van de werklieden, in werking getreden op 1 januari 2000, eveneens een afwijking ingevoerd van artikel 59 van de wet van 3 juli 1978 door de opzeggingstermijn in geval van ontslag van een arbeider te verlengen volgens diens anciënniteit.

Die intersectorale collectieve overeenkomst, gesloten binnen de Nationale Arbeidsraad, is van toepassing op alle werkgevers van de privésector.

Ten slotte wijzigt de wet van 12 april 2011 ‘ houdende aanpassing van de wet van 1 februari 2011 houdende verlenging van de crisismaatregelen en uitvoering van het interprofessioneel akkoord, en tot uitvoering van het compromis van de Regering met betrekking tot het ontwerp van interprofessioneel akkoord ’, bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad* van 28 april 2011, op substantiële wijze de opzeggingstermijnen en getuigt zij van de uitdrukkelijke wil van de wetgever om stapsgewijs een verdere harmonisatie van de statuten van bedienden en arbeiders tot stand te brengen.

B.4.1. Rekening houdend met de ruime beoordelingsbevoegdheid waarover de wetgever beschikt bij het bepalen van zijn beleid in sociaal-economische aangelegenheden, verzet het beginsel van gelijkheid en niet-discriminatie zich niet tegen een geleidelijke vermindering van de vastgestelde verschillen in behandeling. Wanneer een hervorming die beoogt de gelijkheid te herstellen verreichende en ernstige gevolgen heeft, kan de wetgever immers niet worden verweten dat hij die hervorming op doordachte wijze en in opeenvolgende stadia tot stand brengt (zie, *mutatis mutandis*, EHRM, grote kamer, 12 april 2006, *Stec e.a. t. Verenigd Koninkrijk*, § 65).

B.4.2. In het voormelde arrest nr. 56/93 heeft het Hof voorts opgemerkt dat de gedifferentieerde regelingen betrekking hebben op aangelegenheden die nu eens voor de arbeiders, dan weer voor de bedienden gunstig zijn (B.6.3.2). Dat is te dezen overigens het geval, daar de eiser voor de feitenrechter artikel 63 van de wet van 3 juli 1978 heeft kunnen genieten, dat alleen aan de arbeiders die het slachtoffer zijn van een willekeurig ontslag het

voordeel voorbehoudt van een omkering van de bewijslast en van een forfaitaire compenserende vergoeding gelijk aan het loon van zes maanden. Het zou niet coherent zijn het onderscheid enkel te beschouwen ten aanzien van de duur van de opzegging zonder rekening te houden met de gevolgen ervan in andere aangelegenheden van het arbeidsrecht en de sociale zekerheid die op hetzelfde onderscheid berusten.

B.4.3. De tijd waarover de wetgever vermog te beschikken om een vastgestelde ongrondwettige situatie te verhelpen is echter niet onbegrensd. Het doel van een geleidelijke harmonisatie van de statuten van de arbeiders en de bedienden waaraan de wetgever de voorkeur heeft gegeven boven een plotselinge afschaffing van het onderscheid tussen die beroepscategorieën, inzonderheid in een aangelegenheid waar de normen kunnen evolueren ten gevolge van collectieve onderhandelingen, verantwoordt niet langer, achttien jaar nadat het Hof heeft vastgesteld dat het in het geding zijnde criterium van onderscheid niet meer pertinent kon worden geacht, dat sommige verschillen in behandeling, zoals die welke voor de verwijzende rechter zijn aangevoerd, nog geruime tijd kunnen worden behouden, waardoor een toestand van manifeste ongrondwettigheid zou worden bestendig ».

Bijgevolg zegt het Hof met name voor recht dat artikel 59 van de in het geding zijnde wet de artikelen 10 en 11 van de Grondwet schond.

Teneinde te vermijden dat de « niet-gemoduleerde vaststelling van ongrondwettigheid in tal van hangende en toekomstige zaken tot een aanzienlijke rechtsonzekerheid [zou] leiden » en « een groot aantal werkgevers in ernstige financiële moeilijkheden [zou] kunnen brengen », enerzijds, en teneinde « de inspanningen van verdere harmonisatie [...] waartoe het Hof de wetgever in zijn arrest nr. 56/93 heeft aangespoord [niet te doorkruisen] », anderzijds, handhaafde het Hof onder andere de gevolgen van dat artikel 59 uiterlijk tot 8 juli 2013.

B.6. Zoals is uiteengezet in B.4.3 van het voormelde arrest nr. 125/2011 kan de wil om een geleidelijke harmonisatie van het statuut van arbeider en dat van bediende te bereiken, thans niet langer verantwoordt dat een dergelijk criterium van onderscheid wordt gehandhaafd, met name wat betreft de beperking van de aanvaardbare motieven van ontslag, de omkering van de bewijslast en de forfaitaire vaststelling van de aanvullende ontslagvergoeding die verschuldigd is in geval van willekeurig ontslag.

Daaruit volgt dat de in het geding zijnde bepaling de artikelen 10 en 11 van de Grondwet schendt.

B.7. Niettemin zou de niet-gemoduleerde vaststelling van ongrondwettigheid aanzienlijke rechtsonzekerheid teweegbrengen ten nadele van de arbeiders, terwijl die konden worden ontslagen met inachtneming van de opzeggingstermijnen bepaald in artikel 59 van de in het geding zijnde wet.

B.8. Uit wat voorafgaat volgt dat de prejudiciële vragen bevestigend dienen te worden beantwoord maar dat de gevolgen van de in het geding zijnde bepaling moeten worden gehandhaafd tot 1 april 2014.

Om die redenen,

het Hof

zegt voor recht :

- Artikel 63 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten schendt de artikelen 10 en 11 van de Grondwet.

- De gevolgen van die wetsbepaling worden gehandhaafd tot 1 april 2014.

Aldus gewezen in het Frans en het Nederlands, overeenkomstig artikel 65 van de bijzondere wet van 6 januari 1989 op het Grondwettelijk Hof, op 18 december 2014.

De griffier,

De voorzitter,

F. Meersschant

J. Spreutels