



Grondwettelijk Hof

**INFORMATIEVE NOTA
BETREFFENDE HET ARREST NR. 116/2015**

**De permanent afwijkende ontslagregeling voor arbeiders in de bouwsector
in de wet op het eenheidsstatuut is discriminerend**

Het Grondwettelijk Hof oordeelt in zijn arrest van 17 september 2015 dat de permanent afwijkende ontslagregeling in de wet op het eenheidsstatuut voor arbeiders in de bouwsector tewerkgesteld op tijdelijke en mobiele werkplaatsen, een discriminatie inhoudt. Die arbeiders werden definitief uitgesloten van de geharmoniseerde opzeggingstermijnen en de ontslagcompensatievergoeding en vielen onder een (minder gunstige) regime met verkorte opzeggingstermijnen. Het Hof handhaaft evenwel de gevolgen van de bepalingen uiterlijk tot 31 december 2017 om rechtsonzekerheid en ernstige financiële gevolgen bij de werkgevers te vermijden.

In zijn arrest nr. 116/2015 van 17 september 2015 heeft het Grondwettelijk Hof zich uitgesproken over de wet 26 december 2013 op het eenheidsstatuut. Die wet beoogt de harmonisatie van de statuten van arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag. Voor arbeiders in de bouwsector voorziet de wet evenwel in een afwijkend regime voor de opzeggingstermijnen en de ontslagcompensatievergoeding. Het permanent minder gunstig regime werd aangevochten door verscheidene vakbonden en individuele verzoekers. De tijdelijk afwijkende overgangsregeling, tot 31 december 2017, voor bepaalde categorieën van arbeiders werd daarentegen niet aangevochten.

Aangezien minstens één van de verzoekende partijen als arbeider in de bouwsector valt onder het toepassingsgebied van de bestreden bepalingen en dus geen recht heeft op de algemene opzeggingstermijnen, acht het Hof het niet nodig om bovendien na te gaan of de verzoekende de representatieve werknemersorganisaties, hun voorzitters of hun vakbondsafgevaardigden een belang hebben bij de vernietiging van de aangevochten wetsbepalingen.

Het Hof erkent dat de tot stand gebrachte wetgeving het resultaat is van een zeer moeizaam bereikt compromis waarbij oplossingen moesten worden gezocht voor allerlei historisch gegroeide verschillen tussen arbeiders en bedienden. In zijn arrest houdt het Hof zowel rekening met de aard van de materie, waarin de inbreng van de sociale partners zo kenmerkend is voor het Belgisch sociaal overlegmodel, als met het feit dat de aanpassing van de opzeggingstermijnen ten voordele van de arbeiders gepaard gaat met de vrees dat in volle tijden van crisis op de arbeidsmarkt nog meer banen verloren zouden gaan.

Volgens de parlementaire voorbereiding wordt de toepassing van de korte opzeggingstermijnen voor arbeiders in de bouwsector die zijn tewerkgesteld op tijdelijke en

mobiele werkplaatsen verantwoord door de doelstelling om voor die werknemers de sociale bescherming van een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur te handhaven. Het Hof is evenwel van oordeel dat dit het permanente verschil in opzeggingstermijnen niet kan verantwoorden. Niet alleen is de afwijkende regeling niet beperkt in de tijd, maar ze geldt bovendien enkel voor een specifieke categorie van arbeiders en brengt geen harmonisering tussen arbeiders en bedienden met zich mee. Er worden geen objectieve gegevens aangebracht die verantwoorden waarom de nood aan sociale bescherming zich het meest zou doen voelen voor alleen die specifieke categorie van arbeiders.

Hiermee verbonden, sluit de wet op het eenheidsstatuut ook arbeiders die tijdelijk of definitief onder een afwijkende regeling inzake opzeggingstermijnen vallen, uit van een ontslagcompensatievergoeding. Die vergoeding, bijgepast door de RVA, compenseert (voor arbeiders die anciënniteit hadden verworven vóór 1 januari 2014) het verschil tussen het bedrag dat de werkgever aan opzeggingsvergoedingen betaalt en het bedrag waarop de werknemer volgens de nieuwe wetgeving recht heeft. Aangezien de nieuwe opzeggingstermijnen niet gelden voor werknemers die onder de uitzonderingsregeling vallen, zou er geen reden zijn om in enige compensatie, van welke aard ook, te voorzien. Het permanent uitzonderingsregime van arbeiders in de bouwsector is evenwel discriminerend. Hoewel de huidige regeling een substantieel verschil laat voortbestaan tussen de overige arbeiders en bedienden wat de opzeggingstermijnen betreft, houdt dat verschil ten minste op te bestaan vanaf 1 januari 2018. Aangezien de werknemers die onder het uitzonderingsregime vallen een anciënniteit kunnen hebben verworven volgens de vroegere wetgeving en de nadelen daarvan kunnen ondervinden voor de berekening van de opzeggingstermijn of de overeenstemmende opzeggingsvergoeding, terwijl de nieuwe opzeggingstermijnen op hen moeten worden toegepast vanaf 1 januari 2018, moeten zij van de ontslagcompensatievergoeding kunnen genieten.

De niet-gemoduleerde vernietiging van de bestreden bepalingen zou leiden tot een aanzienlijke rechtsonzekerheid en zou een groot aantal werkgevers in ernstige financiële moeilijkheden kunnen brengen doordat ze onmiddellijk zouden worden geconfronteerd met de verplichting om heel wat langere opzeggingstermijnen in acht te nemen. Daarom besluit het Hof om de gevolgen van de vernietigde bepalingen te handhaven tot uiterlijk 31 december 2017. Deze termijn stemt overeen met de tijdelijke overgangsregeling voorzien in de wet op het eenheidsstatuut.

Deze informatieve nota, opgesteld door de referendarissen die met de persrelaties zijn belast en door de griffie, bindt het Grondwettelijk Hof niet. Uit de aard zelf van de samenvatting, bevat zij niet de in het arrest noodzakelijk opgebouwde redeneringen noch de specifieke nuanceringen van het arrest.
Het arrest nr. 116/2015 is te vinden op de webstek van het Grondwettelijk Hof, www.grondwettelijk-hof.be (<http://www.const-court.be/public/n/2015/2015-116n.pdf>).